

# Monitor invoering ergonomische normen in de Kinderopvang

Eindmeting kinderdagverblijven

# ARBO

# CONVENANT



Lilian van der Linden  
Marianne Kloosterman

ARBO CONVENANT

Monitor invoering ergonomische normen in de Kinderopvang



# **Monitor invoering ergonomische normen in de Kinderopvang**

Eindmeting kinderdagverblijven

Lilian van der Linden  
Marianne Kloosterman

Een onderzoek in opdracht van de  
Branchebegeleidingscommissie Arboconvenant  
Kinderopvang en Peuterspeelzalen  
door Research voor Beleid N.V.

Uitgave in de arboconvenantenreeks  
Den Haag, maart 2006



## Voorwoord

Voor u ligt de rapportage van de eindmeting van de *Monitor invoering van ergonomische normen in de kinderopvang*. Vanaf 1 januari 2004 moeten kinderdagverblijven voldoen aan een aantal ergonomische richtlijnen voor de inrichting van werkruimten en de werkhouding van leidsters. Deze rapportage beschrijft de stand van zaken op basis van schriftelijke enquêtes onder werkgevers en werknemers in de kinderopvang. Het veldwerk voor de eindmeting is in januari en februari van 2004 uitgevoerd. De eindmeting naar de invoering van de ergonomische normen in de kinderopvang is een vervolg op de nulmeting van 2000 en de tussenmeting in 2002. Over de stand van zaken van de invoering van ergonomische normen in peuterspeelzalen zijn afzonderlijke rapportages verschenen.

Het onderzoek is uitgevoerd door ondergetekenden in opdracht van de branchebegeleidingscommissie van het Arboconvenant in de Kinderopvang en Peuterspeelzalen. In de branchebegeleidingscommissie zijn de volgende partijen vertegenwoordigd: ABVA-KABO FNV; CNV Publieke Zaak; de MO-groep en het Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid. De uitvoering van het arboconvenant in de Kinderopvang en Peuterspeelzalen is in handen van de Stichting Arbeidsmarktbeleid Zorg en Welzijn waaronder de Sectorfondsen Zorg en Welzijn valt. Informatie hierover vindt u op [www.arbo-kinderopvang.nl](http://www.arbo-kinderopvang.nl).

*Lilian van der Linden*  
*Marianne Kloosterman*



## Inhoudsopgave

Samenvatting en conclusie	7	
1	Achtergrond en onderzoeksopzet	17
1.1	Achtergrond	17
1.2	Doel en vraagstelling	18
1.3	Methode van onderzoek	20
1.4	Leeswijzer	23
2	Stand van zaken invoering ergonomische normen	25
2.1	Overzicht stand van zaken	25
2.2	Ergonomische inrichting van ruimten	28
2.3	Ergonomisch bewust handelen	30
3	Bekendheid ergonomische normen	35
3.1	Bekendheid informatiebronnen	35
3.2	Bekendheid van de ergonomische normen	37
4	Ergonomisch beleid	39
4.1	Arbeidsomstandighedenbeleid	39
4.1.1	Speerpunten van beleid	39
4.1.2	Betrokkenheid personeel en specifieke deskundigen	41
4.1.3	Ergonomische aanpassingen van werkruimten	44
4.1.4	Afspraken over de organisatie van het werk	45
4.2	Plan van aanpak invoering ergonomische normen	48
4.2.1	Inhoud plan van aanpak	48
4.2.2	Geen plan van aanpak	48
4.3	Voorlichting en instructie	49
4.3.1	Aard van de voorlichting	49
4.3.2	Deelname voorlichtingsbijeenkomsten	52
4.3.3	Effectiviteit van de voorlichting	52
5	Lichamelijke belasting en gezondheidsklachten	53
5.1	Belastende werkhoudingen	53
5.2	Ziekteverzuim	58
5.3	Aard van gezondheidsklachten	58
6	Bevorderende en belemmerende factoren bij de invoering van ergonomische normen	61
6.1	Draagvlak	61
6.2	Belemmerende factoren bij de invoering van normen	63
6.2.1	Belemmeringen in de beschikbare ruimten	65
6.2.2	Belemmeringen in het gebruik van hulpmiddelen	66
6.3	Ondersteuningsbehoeften bij de invoering van de normen	68
Bijlage	Achtergrondkenmerken respondenten	71



## Samenvatting en conclusie

### Achtergrond en onderzoeksopzet

Om de lichamelijke belasting van werknemers in de kinderopvang te verminderen hebben de overheid en sociale partners in 1999 het ‘Convenant arbeidsomstandigheden kinderopvang’ getekend waarin sociale partners met de overheid hebben afgesproken dat acties worden ondernomen om de risico’s van fysieke belasting in de kinderopvang te verminderen. In het Convenant staat onder meer dat kinderopvangorganisaties aan een aantal ergonomische normen moeten voldoen. Het gaat enerzijds om normen voor de *werkhouding* van werknemers en anderzijds om normen voor de *inrichting van kinderdagverblijven* zodat ongunstige werkhoudingen worden voorkomen. In tabel A staat voor elk van de twee soorten normen een overzicht van de bijbehorende ergonomische normen die we in dit onderzoek hebben meegenomen.

**Tabel A** Overzicht van de bevraagde ergonomische normen

Werkhouding	Inrichting van werkruimten
<ul style="list-style-type: none"><li>• tillen en dragen van kinderen wordt zoveel mogelijk voorkomen</li><li>• er wordt bewust beleid gevoerd rond het tillen en dragen door zwangere medewerksters</li><li>• medewerksters zitten op volwassen hoogte bij het eten of andere activiteiten met intensieve begeleiding</li><li>• hurken en knielen wordt zoveel mogelijk beperkt tot maximaal 15 minuten per dag</li><li>• langdurig ver reiken wordt beperkt</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• er is een hoge box aanwezig</li><li>• het meubilair is dusdanig dan leiding op volwassen hoogte kan werken</li><li>• er is een in hoogte verstelbare aankleedtafel</li><li>• bij de aankleedtafel zijn trapjes of opstapjes aanwezig</li><li>• kinderen die kunnen lopen klimmen zelf op met weinig hulp in/uit bed</li><li>• kinderen die getild moeten worden slapen in een hoog bed</li><li>• bij hoge bedden of stapelbedden zijn trapjes of opstapjes aanwezig</li><li>• het gangpad tussen enkele bedjes is minimaal 60 cm breed</li><li>• de vrije ruimte bij het toilet is aan een zijde minimaal 100 cm</li><li>• berging van de buitenruimte biedt voldoende vrij oppervlak</li></ul>

Vanaf januari 2004 moeten alle kinderdagverblijven aan de normen voldoen. Nieuw te bouwen kinderdagverblijven moesten vanaf 2000 meteen aan de normen voldoen. In het convenant is tevens afgesproken dat de invoering van de ergonomische normen in zowel de kinderopvang als in peuterspeelzalen wordt gevolgd in een onderzoek, bestaande uit meerdere metingen. Deze metingen worden uitgevoerd door Research voor Beleid. Het onderzoek richt zich op de voortgang in de implementatie van de ergonomische normen in de kinderdagverblijven en peuterspeelzalen en op de actuele stand van zaken met betrekking tot fysieke belasting en hieraan gerelateerde gezondheidsklachten en verzuim.

Het voorliggende rapport heeft betrekking op de eindmeting onder kinderdagverblijven. Deze meting is in januari en februari 2004 uitgevoerd. Evenals bij de nulmeting in 2000 en de tussenmeting in 2002 heeft de gegevensverzameling plaatsgevonden door middel van schriftelijke enquêtes onder werkgevers en werknemers. Bij de eindmeting zijn grotendeels dezelfde vragen gesteld als bij de nul- en tussenmeting. Voor zover mogelijk en relevant worden de resultaten uit de drie metingen in dit rapport met elkaar vergeleken. Over de metingen onder peuterspeelzalen wordt in afzonderlijke rapportages verslag gedaan.

## Conclusies

Hieronder staan bij wijze van samenvatting de belangrijkste conclusies uit deze meting op een rij, waarbij steeds een vergelijking wordt gemaakt met de vorige metingen. De conclusies zijn in drie stappen gebundeld aan de hand van de drie overstijgende vragen die centraal staan in het onderzoek:

- a) hoe staat het met de invoering van de ergonomische normen?
- b) wat zijn de ontwikkelingen in het aantal gezondheidsklachten en het ziekteverzuim?
- c) welke aandachtspunten zijn van belang voor de (verdere) invoering van de normen bij de laatste groep kinderdagverblijven?

### Ad A: Conclusies over de voortgang van de invoering van de ergonomische normen

#### *Voortgang in relatie tot streefdoelen*

De hoofdconclusie die over de invoering getrokken kan worden luidt: er is (wederom) een aantoonbare toename van het aantal kinderopvangorganisaties dat grotendeels of volledig voldoet aan de ergonomische normen.

**Tabel B** Mate waarin de organisatie voldoet aan de ergonomische normen

	Werkgevers nulmeting 2000		Werkgevers tussenmeting 2002		Werkgevers eindmeting 2004	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voldoet geheel niet	6	2%	3	1%	5	1%
Voldoet enigszins	139	53%	108	34%	60	16%
Voldoet grotendeels	88	34%	148	47%	229	60%
Voldoet aan alle normen	3	1%	19	6%	76	20%
Geen mening	25	10%	37	12%	13	3%
<b>Totaal</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>	<b>315</b>	<b>100%</b>	<b>383</b>	<b>100%</b>

In 2000 voldeed ruim een derde van de respondentgroep ten minste ‘grotendeels’ aan de normen. In de tussenmeting was dat iets meer dan de helft en in de eindmeting ligt dit percentage op 80%.

Een vraag die hierop aansluit is: ‘komt de implementatie overeen met de streefdoelen?’ Op 1 januari 2004 zou 100% van de organisaties aan de normen moeten voldoen. Uit de bovengenoemde cijfers blijkt dat deze - ambitieuze - doelstelling niet is gerealiseerd. In tabel C is te zien dat ongeveer de helft van de organisaties die op dit moment nog niet aan alle normen voldoet verwacht in de loop van dit jaar de implementatie te voltooien. De andere helft verwacht dat dit pas in 2005 of nog later gerealiseerd gaat worden.

**Tabel C** Verwachtingen werkgevers over de termijn waarop hun organisatie aan alle vastgestelde ergonomische normen voldoet

Jaar	Streefdoelen (in % organisaties die aan ergonomische normen voldoen)	Verwachtingen werkgevers nulmeting 2000	Verwachtingen werkgevers tussenmeting 2002	Verwachtingen werkgevers eindmeting 2004
Eind 2002	75%	52%	15%	-
Eind 2003	100%	73%	93%	-
(Begin) 2004		100%	100%	32%
Eind 2004				53%
2005 of later				100%
Totaal aantal antwoorden		215	210	253
<i>Vraag niet beantwoord</i>		63	112	155
<b>Totaal</b>		<b>278</b>	<b>322</b>	<b>398</b>

De verschuiving zoals die in de tussenmeting zichtbaar was heeft zich verder voortgezet. Uit de tabel blijkt een zogenaamd ‘mañana-effect’: volgend jaar zal het ons wel lukken aan de normen te voldoen.

Op basis van het aantal afzonderlijke normen waaraan men zegt te voldoen zijn organisaties in een viertal categorieën verdeeld. De categorie ‘koplopers’ bestaat uit kinderdagverblijven die voldoen aan de helft of meer van beide soorten normen (voor de *inrichting* van de ruimten en de *werkhouding*). Uit de enquêtegegevens komt naar voren dat kinderdagverblijven die in de categorie ‘koplopers’ vallen in de volgende kenmerken verschillen van organisaties die in de overige categorieën vallen:

- Organisaties in de categorie ‘koplopers’ besteden meer aandacht aan voorlichting over belastende werkhoudingen en zijn hier ook eerder mee gestart.
- De bekendheid van de brochures ‘Ergonomie in de kinderopvang’ en ‘de Koopwijzer voor meubilair’ en de website is groter onder werknemers van organisaties die vallen onder de categorie ‘koplopers’ dan onder werknemers van overige organisaties.
- De bekendheid van de diverse informatiebronnen is geringer onder organisaties die ‘enigszins’ aan de normen zeggen te voldoen dan onder organisaties die grotendeels of volledig voldoen aan de ergonomische richtlijnen.

- In organisaties die vallen onder de groep ‘koplopers’ worden de normen voor de werkhouding van leidsters vaker nageleefd, volgens de inschatting van de werknemers.

Over de kenmerken van organisaties die (nog) niet aan alle normen voldoen kunnen twee zaken opgemerkt worden:

- het gaat om relatief veel kleine organisaties (met 1 locatie en/of minder dan 25 werknemers);
- Er zijn verschillen tussen oude en nieuwe locaties: met name de oude locaties blijven achter bij de invoering van de normen. Ook in 2000 en 2002 was dit het geval. Dit gegeven is op zich logisch omdat nieuwe locaties ‘sowieso’ ingericht moeten worden en dan maar meteen volgens de ergonomische richtlijnen. Op oude locaties is vaak nog ‘bruikbaar’ meubilair en heeft men bovendien vaker te maken met een te beperkte werkruimte om aan (alle) normen te voldoen .

#### *Voortgang van de invoering van normen voor de inrichting van werkruimten*

In de implementatie van de normen voor de inrichting van werkruimten is een duidelijke ontwikkeling zichtbaar. Uit onderstaande tabel blijkt dat de grootste toename is waar te nemen in de normen die tijdens de nulmeting slecht scoorden. De grootste ‘stijgers’ zijn: het meubilair op volwassen hoogte, slapen in een hoog bed en een in hoogte verstelbare aankleedtafel.

**Tabel D** Mate waarin het kinderdagverblijf/werkplek voldoet aan de normen voor meubilair

	% werkgevers ‘ja’		
	nulmeting	tussenmeting	eindmeting
Er is een hoge box aanwezig, die voldoet aan de normen	86%	84%	91%
Het gangpad tussen enkele bedjes is minimaal 60 cm breed	79%	84%	91%
Bij de aankleedtafel zijn trapjes of opstapjes aanwezig	80%	81%	92%
Kinderen die kunnen lopen klimmen zelf of met weinig hulp in/uit bed	67%	77%	88%
Meubilair is dusdanig dat de leiding op volwassen hoogte kan werken	56%	76%	92%
De berging van de buitenruimte biedt voldoende vrij vloeroppervlak	64%	68%	84%
Kinderen die getild moeten worden slapen in een hoog bed	51%	64%	75%
De vrije ruimte is aan één zijde van het toilet minimaal 100 cm	55%	63%	71%
Er is een in hoogte instelbare aankleedtafel	19%	34%	51%
Bij hoge bedden en stapelbedden zijn trapjes aanwezig	27%	24%	43%
Totaal aantal respondenten	278	322	356

Over het algemeen worden de aangeschafte meubelen ook daadwerkelijk gebruikt, zo blijkt uit de werknemersenquête. Dit geldt vooral voor het meubilair op volwassen hoogte. De aankleedtafel wordt door ongeveer de helft van de werknemers op de juiste hoogte ingesteld.

Indien wordt gekeken naar het soort aanpassingen van de werkruimten die hebben plaatsgevonden, dan blijkt dat tussen de tussenmeting en de eindmeting vooral een grote toename zichtbaar is in de volgende aanpassingen:

- plaatsen van in hoogte instelbare leidsterstoelen;
- plaatsen van in hoogte instelbare aankleedtafels;
- plaatsen van hoge tafels en stoelen.

Dit komt overeen met de gegevens uit tabel D.

#### *Voortgang van de invoering van de normen voor werkhouding*

In de implementatie van de normen voor werkhouding is een minder grote ontwikkeling zichtbaar dan in de normen voor de inrichting van ruimten. Dit is op zich wel te verklaren doordat gedrag moeilijk te beïnvloeden is en ook uit deze meting weer blijkt dat het al dan niet belang hechten aan werkhouding afhangt van persoonlijke klachten van werknemers of van klachten van directe collega's. Onderstaande tabel laat de antwoorden van werknemers op de drie metingen zien.

**Tabel E**    Inschatting naleving van ergonomische normen voor werkhoudingen

	% werknemers		
	nul- meting	tussen- meting	eind- meting
Tillen en dragen van kinderen wordt zoveel mogelijk voorkomen	58%	56%	58%
Bewust beleid rond tillen en dragen door zwangere medewerkers	18%	19%	20%
Medewerk(st)ers zitten op volwassenen hoogte bij het eten of bij activiteiten met intensieve begeleiding	55%	67%	85%
Hurken en knielen wordt zoveel mogelijk beperkt, tot een maximum van 15 minuten per dag	22%	24%	32%
Langdurig ver reiken wordt zoveel mogelijk beperkt	45%	49%	54%
Totaal aantal respondenten	265	237	241

Met name in de naleving van de norm voor het werken op volwassen hoogte is een aanzienlijke stijging waar te nemen. Deze norm is direct gerelateerd aan de inrichting van de werkruimten. Opvallend is dat de normen voor tillen bij zwangerschap nog steeds weinig bekend zijn onder werknemers en het lijkt of deze ook weinig worden nageleefd.

Wanneer wordt gekeken naar ergonomisch bewustzijn is hier ongeveer de helft van de werknemers (enigszins) bewust mee bezig. De andere helft is hier neutraal over of niet bewust mee bezig. Naar inschatting van de werkgevers is minder dan 40% van de werknemers bewust bezig met het verminderen van belastende werkhoudingen.

Te concluderen valt dat bij de verdere invoering van de normen het van belang is oog te hebben voor de minder harde gedragsnormen voor de werkhouding van leidsters (zie verder ad c).

**Ad B: Conclusies over ontwikkelingen in gezondheidsklachten en ziekteverzuim**

Een opvallend resultaat uit deze meting is dat een verdere daling in het ziekteverzuim is waar te nemen: het gemiddelde ziekteverzuimpercentage bedroeg tijdens de nulmeting in 2000 8,2%. Dit was bij de tussenmeting in 2002 6,2% en lag bij deze eindmeting op 5,5%. Gezien het feit dat daling van gezondheidsklachten uiteraard een centraal doel van het arboconvenant was, is dit een zeer positief gegeven.

In de vragenlijst is ook gevraagd naar het ziekteverzuimpercentage over 2003, indien dit bekend was (n = 279). Afgaande op de antwoorden van werkgevers lijkt het ziekteverzuimpercentage in dat jaar verder te zijn gedaald naar een gemiddelde van 4,8%.

Een ander positief gegeven is dat het aandeel van het kortdurend verzuim in het totale ziekteverzuim aanzienlijk is toegenomen en langdurig verzuim duidelijk is afgenomen.

**Tabel F** Opbouw ziekteverzuimpercentage volgens werkgevers

	Relatief aandeel in het ziekteverzuimpercentage in de nulmeting	Relatief aandeel in het ziekteverzuimpercentage in de eindmeting
Kortdurend verzuim (minder dan 7 kalenderdagen)	51%	78%
Middellang verzuim (tussen de 7 en 42 kalenderdagen)	16%	11%
Langdurig verzuim (meer dan 42 kalenderdagen)	23%	11%
Totaal aantal respondenten	156	179

In alle drie metingen blijkt het ziekteverzuim vooral uit kortdurend verzuim te bestaan. Het aandeel van het kortdurend verzuim in het totale ziekteverzuim is aanzienlijk toegenomen van 51% in de nulmeting - via 63% in de tussenmeting - naar 78% in deze eindmeting. Dit is uiteraard ook van invloed op het (dalende) gemiddelde ziekteverzuimpercentage.

Toch zijn enkele nuanceringen van het ziekteverzuimcijfer op hun plaats.

- In de eerste plaats is de geconstateerde daling van het ziekteverzuim omgeven door nauwkeurigheidsmarges. Deze marges komen voort uit het karakter van de meting van deze cijfers, namelijk door middel van een steekproef uit een grotere populatie.
- De validiteit van de ziekteverzuimpercentages die instellingen opgeven is niet optimaal. Veel werkgevers hebben de vraag naar het ziekteverzuim niet beantwoord.

- De gemiddelde percentages voor de kinderopvang (6,2% in 2001 en 5,5% in 2002) wijken behoorlijk af van de CBS gegevens over de gehele sector zorg en welzijn (7,5% in 2001 en 7,0% in 2002).
- In meerdere bedrijfssectoren is de afgelopen jaren een daling van het ziekteverzuim waar te nemen.

### **Ad C: Aandachtspunten bij de verdere invoering**

Alvorens in te gaan op de aandachtspunten bij de verdere invoering, willen we een aantal *positieve ontwikkelingen* voorop stellen:

- Het draagvlak voor de invoering van de normen is onder werknemers nog steeds groot: vrijwel alle werknemers (94%) ziet de noodzaak hiervan in. Onder de werkgevers is het draagvlak voor de invoering minder groot, alhoewel nog steeds een meerderheid van de werkgevers (65%) de instelling van ergonomische normen ‘noodzakelijk’ vindt.
- Een zeer groot deel (80%-90%) van de werkgevers en werknemers die (met ergonomisch meubilair) werken zijn hier tevreden over.
- Leidsters in de kinderopvang zitten duidelijk minder vaak op een laag stoeltje dan in 2000.
- Een belangrijke motivatie voor werkgevers om de normen in te voeren vormt professionele uitstraling van de instelling, naast het verhogen van werkplezier en gezondheid van leidsters.
- Arbeidsomstandigheden vormen een belangrijk speerpunt van beleid, naast het kwaliteitsbeleid en pedagogisch beleid. Het arbeidsomstandighedenbeleid krijgt, naast afgelopen jaren, ook dit jaar nog aandacht in de kinderopvangorganisaties.
- Werkgevers in de kinderopvang zijn over het algemeen tevreden over de geboden ondersteuning bij de invoering van de ergonomische normen.

#### *Aandachtspunten bij de invoering van de normen voor de inrichting van ruimten*

- Beperkte financiële middelen worden nog steeds genoemd als de voornaamste belemmering voor de invoering van specifiek ergonomisch meubilair. De BBC kan overwegen om een stimuleringsregeling, zoals er vanaf 2002 is geweest, weer opnieuw in het leven te roepen. Dit om te stimuleren dat ook in de laatste groep kinderdagverblijven de ergonomische normen worden ingevoerd.
- Kinderdagverblijven hebben vooral behoefte aan informatie over de kosten van ergonomisch verantwoord meubilair. Aangezien gebrek aan financiële middelen nog steeds een belemmering vormt, zijn kinderdagverblijven op zoek naar goedkope oplossingen. Ze hebben met name behoefte aan informatie over waar betaalbaar meubilair kan worden aangeschaft, dat toch aan de normen voldoet. Mogelijk dat een website met een soort vergelijkend warenonderzoek - zoals bijvoorbeeld is ontwik-

keld voor de mobiele telefonie - in deze informatiebehoefte kan voorzien. Op de website [www.arbo-kinderopvang.nl](http://www.arbo-kinderopvang.nl) kan dan wellicht een link komen te staan.

- Gebrek aan ruimte vormt in vergelijking met de vorige metingen minder vaak een belemmering: het percentage werkgevers dat belemmeringen ervaart in de beschikbare werkruimten daalde van 59% in de nulmeting naar 36% in de eindmeting.
- Oude locaties verdienen nog steeds extra aandacht, omdat zij in veel mindere mate dan de nieuwe locaties aan de normen voldoen. Hierin speelt met name het financiële aspect een rol, omdat het extra uitgaven betreft die anders niet gedaan hoefden te worden. Dit geldt minder voor nieuwe kinderdagverblijven die 'toch al' ingericht moeten worden.

#### *Aandachtspunten bij de invoering van de normen voor werkhouding*

- De afgelopen jaren heeft vooral ontwikkeling plaats gevonden in de invoering van normen voor de *inrichting van werkruimten* en iets minder in de naleving van de normen voor *werkhouding*. De aandacht voor het 'ergonomisch bewustzijn' blijft nog enigszins achter bij de aanpassingen van de werkruimten.
- Een groot deel van de werknemers vindt dat ze niet bij de invoering worden betrokken. Reeds in de nulmeting werd duidelijk dat inschakeling van arbomedewerkers per locatie goed lijkt te werken om mensen 'mee' te krijgen en bewust te maken van het belang van ergonomisch verantwoord handelen. Ook het bespreken in teamoverleg kan hieraan bijdragen.
- De meeste leiders *kennen* - een deel van - de ergonomische normen wel, maar hebben deze nog onvoldoende 'eigen' gemaakt. De normen zitten nog niet altijd 'tussen de oren' van werknemers. Hiermee wordt bedoeld dat groepsleiders nog niet altijd zonder erbij na te denken ergonomisch verantwoord handelen.

#### *Blijvende en structurele aandacht voor voorlichting en cursussen*

Ongeveer driekwart van de werkgevers zegt dat voorlichting wordt gegeven, terwijl 35% van de werknemers van mening is dat geen voorlichting wordt gegeven. Hieruit valt op te maken dat dikwijls niet *alle* werknemers van het kinderdagverblijf voorlichting krijgen over belastende werkhoudingen. Doorgaans wordt voorlichting gegeven aan een selectie van de groepsleiders.

Indien de bekendheid van de informatiebronnen naar de leeftijd van de werknemers wordt bekeken dan blijkt dat met name werknemers van 25 jaar en jonger relatief vaak niet bekend zijn met de genoemde brochures. Verder zijn werknemers van 25 jaar of jonger relatief vaker van mening dat de werkgever *geen* aandacht besteedt aan een goede werkhouding door middel van cursussen of voorlichting (48% tegenover 35% gemiddeld) dan oudere werknemers. Werknemers van 25 jaar of jonger zijn ten slotte relatief aanzienlijk vaker van mening dat de groepsleiders *niet* worden betrokken bij

de invoering van ergonomische normen dan oudere werknemers (66% tegen over 44% gemiddeld). Vooral de voorlichting aan nieuwe en jonge medewerkers verdient kortom meer aandacht.

In de kinderopvang zal de komende jaren meer *structurele* aandacht moeten worden besteed aan (het voorkomen van) belastende werkhoudingen en het gebruiken van ergonomische hulpmiddelen. Dicht bij de werkvloer moet het onderwerp regelmatig (terugkerend) aan bod komen. Onder werkgevers is behoefte aan meer instrumenten en mogelijkheden om belastende werkhoudingen organisatiebreed en blijvend aan de orde te stellen. In dit onderzoek is echter verder niet ingegaan op hoe werkgevers dit verder zouden invullen en welke instanties hen hierbij zouden moeten ondersteunen.

#### *Blijvende aandacht voor kleinere organisaties*

Een groot deel van de kinderdagverblijven (in de onderzoekspopulatie van de drie metingen ongeveer 50%) bestaat uit kleine organisaties, met minder dan 25 werknemers en niet meer dan 1 locatie. Uit de eindmeting blijkt dat de kleinere kinderdagverblijven op een aantal aspecten minder ver zijn gevorderd met de invoering van de ergonomische normen. We willen hiermee niet alle organisaties over één kam scheren, want er zijn ook kleine organisaties die wel aan alle normen voldoen en veel aandacht hebben besteed aan arbeidsomstandigheden en bewustwording van de medewerkers.

Maar op een aantal aspecten verschillen kleine organisaties (nog) van grotere organisaties met meerdere locaties en/of meer dan 25 werknemers.

- De bekendheid van de brochures ‘Ergonomie in de kinderopvang en peuterspeelzalen’, de ‘Koopwijzer’ en ‘Vragen over hoogzitten’ en de website is minder groot onder kleine kinderopvangorganisaties dan onder organisaties met meer dan 25 werknemers en/of meer dan één vestiging.
- Aanpassing van de werkruimten heeft bij kleinere organisaties relatief minder vaak plaatsgevonden: 10% heeft werkruimten afgelopen jaren niet aangepast tegenover 0% van de organisaties met 50 werknemers of meer.
- Kleine organisaties voldoen vaker slechts ‘enigszins’ aan de normen. Trapjes en opstapjes bij hoge bedden zijn beduidend minder vaak aanwezig in kleine organisaties dan in grotere organisaties. Ook beschikken ze minder vaak over een in hoogte verstelbare aankleedtafel, hoog zitmeubilair en een hoge box.
- Kleinere organisaties hebben (logischerwijs) minder vaak een arbowerkgroep ingesteld of een specifieke functionaris benoemd die is belast met arbobeleid. Zij werken echter ook minder vaak samen met externe deskundigen.
- Daarnaast hebben kleinere organisaties vaker geen RI&E opgesteld dan wel geen plan van aanpak gemaakt voor de invoering van de ergonomische normen.

- Kleinere kinderopvangorganisaties ervaren vaker belemmerende factoren (vooral in de financiën) voor de invoering dan grotere organisaties. Zij ervaren ook vaker belemmeringen in de omvang van de werkruimten, vooral voor de normen voor de trapjes/opstapjes en het toilet of wasruimte.
- De kleinere kinderopvangorganisaties geven minder vaak voorlichting aan werknemers over belastende houdingen en als dit al gebeurt vaker op incidentele basis.
- Voor het geven van de voorlichting of cursus wordt ook aanzienlijk vaker gebruik gemaakt van iemand uit de eigen organisatie en minder vaak van externe deskundigen.
- Kinderopvangorganisaties met één locatie betrekken de leidsters minder vaak bij de invoering van de normen dan organisaties met meerdere locaties. Zij vinden de vaststelling van ergonomische normen ook vaker niet nodig (vanwege weinig gezondheidsklachten) en vinden vaker dat het ziekteverzuim slechts in ‘zeer geringe’ mate is te verklaren door een hoge fysieke belasting van werknemers.
- Kleinere kinderopvangorganisaties hebben gemiddeld een lager ziekteverzuimpercentage dan grotere organisaties.

### **Tot slot**

Alhoewel het streefdoel van 100% niet is gehaald, is de sector al met al duidelijk weer verder op weg met de invoering van de ergonomische normen in vergelijking met de eerdere metingen in 2000 en 2002. Een grote meerderheid van de kinderdagverblijven voldoet grotendeels of volledig aan de normen.

Vooraf waar het gaat om de normen voor de werkhouding zijn nog enkele aandachtspunten om ervoor te zorgen dat de fysieke belasting van de werknemers (verder) wordt verminderd. Een deel van de werknemers krijgt al voorlichting over het belang van een goede werkhouding. Het is zaak om dit aantal verder uit te breiden, zodat in de toekomst *iedere* werknemer binnen een kinderdagverblijf een goede voorlichting krijgt over hoe bijvoorbeeld belastende houdingen kunnen worden vermeden. Het verstrekken van informatie over de ergonomische normen blijft nu nog vaak beperkt tot een hoofdleidster of arbocoördinator.

# 1 Achtergrond en onderzoeksopzet

## 1.1 Achtergrond

Om de lichamelijke belasting van werknemers in de kinderopvang te verminderen hebben de overheid en sociale partners in 1999 het ‘Convenant Arbeidsomstandigheden Kinderopvang’ getekend waarin sociale partners met de overheid hebben afgesproken dat acties worden ondernomen om de risico’s van fysieke belasting in de kinderopvang te verminderen. In het convenant staat onder meer dat kinderopvangorganisaties aan een aantal ergonomische normen moeten voldoen. Het gaat om normen voor de *werkhouding* van werknemers en normen voor de *inrichting van kinderdagverblijven*, zodat ongunstige werkhoudingen worden voorkomen. Vanaf januari 2004 moeten alle kinderdagverblijven aan de normen voldoen. Nieuw te bouwen kinderdagverblijven moesten vanaf 2000 reeds meteen aan de normen voldoen.

In dit convenant uit 1999 zijn ook afspraken gemaakt over een onderzoek naar de wenselijkheid van invoering van vergelijkbare ergonomische normen in peuterspeelzalen. Naar aanleiding van een onderzoek naar fysieke belasting in peuterspeelzalen (TNO, 2000) is met ingang van juli 2001 door betrokken partijen afgesproken dat peuterspeelzalen voor 2005 eveneens aan ergonomische normen voor inrichting van ruimten en voor werkhouding moeten voldoen. Daarbij is rekening gehouden met de specifieke werksituatie in peuterspeelzalen.

In het Arboconvenant Arbeidsomstandigheden Kinderopvang en Peuterspeelzalen is verder afgesproken de voortgang van de implementatie van de normen in beide sectoren te bewaken. Voor de kinderopvang zijn drie meetmomenten vastgesteld: een nulmeting (voorjaar 2000), een tussenmeting (voorjaar 2002) en een eindmeting (begin 2004). Inmiddels hebben alle drie metingen in de kinderopvang plaatsgevonden. Dit rapport doet verslag van de resultaten van de eindmeting in de kinderopvang, waarbij deze uiteraard worden vergeleken met de resultaten van de vorige metingen.

Het onderzoek beperkt zich tot de hele en halve dagopvang van kinderen (0-4 jarigen) in kinderdagverblijven. De buitenschoolse opvang valt buiten het onderzoek omdat de aard van deze opvang een andere aanpak van onderzoek zou vragen, en een deel van de normen niet of minder van toepassing zijn, vanwege de oudere leeftijdsgroep. In peuterspeelzalen vindt een vergelijkbaar onderzoek plaats. Van deze metingen verschijnen aparte rapportages.

## 1.2 Doel en vraagstelling

In de eindmeting wordt onderzocht wat de stand van zaken is rond de implementatie van ergonomische normen in kinderdagverblijven. Daarbij wordt getoetst in hoeverre de streefdoelen die op basis van de nulmeting werden vastgesteld<sup>1</sup>, feitelijk zijn gehaald. De streefdoelen houden in dat voor elk jaar is vastgesteld welk percentage van de instellingen de normen moet hebben geïmplementeerd. Daarnaast wordt in de eindmeting onderzocht welke effecten door de convenantafspraken zijn bereikt, zoals reductie van fysieke belasting, gezondheidsklachten en verzuim.

De doelstelling is uitgewerkt in de volgende onderzoeksvragen. Voor de eindmeting gelden grotendeels dezelfde onderzoeksvragen als in de tussenmeting en de nulmeting. In de tussenmeting en de eindmeting is nadrukkelijker dan in de nulmeting gekeken naar de rol van OR'en en andere personeelsvertegenwoordigingen.

1. In hoeverre zijn werkgevers en werknemers bekend met de ergonomische normen?
2. Welk deel van de kinderdagverblijven heeft een specifiek plan van aanpak om de ergonomische normen in te voeren en welke activiteiten zijn hierin opgenomen?
3. In welke mate voldoen kinderdagverblijven aan de ergonomische normen?
  - a. In welke mate is er vooruitgang geboekt bij de implementatie van de normen ergonomie in kinderdagverblijven, ten opzichte van de vorige metingen?
  - b. In welke mate zijn de vastgestelde streefdoelen voor de kinderopvang gehaald?
  - c. Wat is de stand van zaken van de invoering van de afzonderlijke ergonomische normen voor de kinderopvang?
4. Welk deel van de werknemers heeft deelgenomen aan een gerichte instructie of opleiding op het gebied van ergonomie en / of fysieke belasting?
5. Wat is de mate van fysieke belasting van de werknemers van kinderdagverblijven?
6. In hoeverre hebben werknemers in de kinderopvang gezondheidsklachten door fysieke belasting en wat is de omvang van het hiermee samenhangende ziekteverzuim?
7. Welke factoren hebben de invoering van ergonomische normen en het ergonomisch verantwoord werken belemmerd of bevorderd?
8. In welke mate hebben de ondernemingsraden of een personeelsvertegenwoordiging een rol gespeeld bij de implementatie?

---

<sup>1</sup> Door de branchebegeleidingscommissie in de BBC-vergadering 14-09-2001.

### 1.3 Methode van onderzoek

De eindmeting bestond net als de nulmeting<sup>1</sup> en de tussenmeting uit schriftelijke enquêtes onder werkgevers en werknemers in de kinderdagopvang. Deze enquêtes leveren een goed beeld op van de ergonomische situatie in kinderdagverblijven. Om de uitkomsten van de metingen met elkaar te kunnen vergelijken is in grote lijnen voor dezelfde werkwijze gekozen. Hieronder staat deze werkwijze beschreven, waarbij ook is aangegeven op welke aspecten de metingen onderling van elkaar afwijken.

#### Vragenlijsten voor werkgevers en werknemers

De vragenlijsten voor werkgevers en werknemers zoals die in de nulmeting zijn ontwikkeld - en ook in de tussenmeting zijn gebruikt - vormden tevens de basis voor het enquêteonderzoek in de eindmeting. De vragenlijsten behielden dezelfde opbouw en grotendeels dezelfde vragen:

- A. Bekendheid ergonomische normen
- B. Ergonomisch beleid
- C. Voorlichting en instructie
- D. Inrichting van de ruimten
- E. Lichamelijke belasting
- F. Achtergrondkenmerken

Aan de vragenlijsten is ten opzichte van de tussenmeting een tweetal vragen toegevoegd, om meer zicht te krijgen op het oordeel van de werkgevers over de geboden ondersteuning bij de invoering van de ergonomische normen en het effect. Het gaat om vragen over:

- Het oordeel van werkgevers over de ontvangen informatie over de richtlijnen van de sectorfondsen, brancheorganisaties en arbodiensten.
- Het oordeel van werkgevers over in hoeverre de invoering van de ergonomische normen ervoor heeft gezorgd dat de fysieke belasting van leidsters in de kinderopvang is verminderd.

---

<sup>1</sup> In de nulmeting vonden naast een enquêteonderzoek ook een achttal werkplekverkenningen plaats. Deze werkplekverkenningen boden een diepgaander inzicht in de factoren die de invoering van de ergonomische normen in de kinderdagverblijven bevorderen of belemmeren. Op deze manier leverde de nulmeting aanknopingspunten op voor het voeren van gericht beleid omtrent de invoering van de ergonomische normen.

## Werkgeversonderzoek

De directies van 1.141 kinderopvangorganisaties kregen een schriftelijke vragenlijst toegestuurd. In het onderzoek is gebruik gemaakt van het adressenbestand dat is opgebouwd door het Netwerkbureau Uitbreiding Kinderopvang. In dit bestand zijn adressen opgenomen van zowel grote organisaties die meerdere vestigingen hebben als de kleinere organisaties met één vestiging.

Om werkgevers te motiveren de vragenlijsten in te vullen zijn de volgende maatregelen genomen:

- een begeleidende brief van de Sectorfondsen Zorg en Welzijn is bijgevoegd.
- enkele weken na de verspreiding van de vragenlijsten is een schriftelijke rappel verstuurd naar de werkgevers die nog niet gerespondeerd hadden.
- de resultaten van de eindmeting worden aan de responderende werkgevers teruggekoppeld. Daarbij worden de gegevens van de eigen organisatie afgezet tegen het totaalbeeld van de sector kinderdagopvang. In de terugkoppeling worden de gegevens uit de eindmeting geplaatst naast die van de vorige metingen.

Er kwamen in totaal 398 ingevulde vragenlijsten retour, waarmee de uiteindelijke respons 35% is. Hierbij moet worden opgemerkt dat de feitelijke respons waarschijnlijk hoger is dan 35%, aangezien in het adressenbestand zich ook enkele gastouderbureaus of organisaties die uitsluitend buitenschoolse opvang bieden bevonden, en daarmee niet tot de doelgroep van dit onderzoek behoren. In onderstaande tabel staan de responsgegevens van de metingen naast elkaar:

**Tabel 1.1** Respons werkgeversonderzoek

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aantal ingevulde werkgeversvragenlijsten	278	25%	322	30%	398	35%
Totaal aantal aangeschreven organisaties	1134	100%	1056	100%	1141	100%

Op basis van ervaringen met de vorige metingen, was de verwachte respons 30%. Deze respons is dus ruim gehaald en is voldoende om een goed beeld te geven van de stand van zaken. In de tabel is te zien dat de respons van werkgevers op de eindmeting iets hoger is dan op de nul- en tussenmeting. Dit komt onder meer doordat van een beter (actueler) bestand gebruik is gemaakt dan in de nulmeting. Daarnaast is het onderwerp mogelijk ook meer gaan leven bij werkgevers, nu de einddatum is gepasseerd en zij inmiddels verplicht zijn om aan de normen te voldoen. In bijlage 1 zijn enkele achtergrondkenmerken van de responderende werkgevers op de verschillende metingen opgenomen. Hieruit blijkt dat de steekproeven van de drie metingen niet veel van elkaar afwijken en de resultaten onderling dus goed zijn te vergelijken.

## Werknemersonderzoek

De schriftelijke enquêtes voor werknemers in de kinderopvang werden verspreid onder leden van de vakbonden ABVAKABO FNV en CNV Publieke Zaak. In totaal werden 1000 vragenlijsten verspreid, waarvan 700 onder leden van de ABVAKABO FNV en 300 onder leden van CNV Publieke Zaak. De verspreiding van de vragenlijsten onder leden is verlopen via de vakbonden, waarbij deze bijhield welke leden een vragenlijst ontvingen.

Om werknemers te motiveren aan het onderzoek mee te werken werden de volgende maatregelen getroffen:

- een begeleidende brief van de betreffende vakbond is bijgevoegd;
- enkele weken nadat de vragenlijsten verspreid zijn kregen alle werknemers een brief om hen te herinneren aan de vragenlijst.

Er kwamen 264 vragenlijsten van werknemers retour, waarmee de respons 26% is. In onderstaande tabel staan de responsgegevens van de metingen naast elkaar:

**Tabel 1.2** Respons werknemersonderzoek

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aantal ingevulde werknemersvragenlijsten	341	17% <sup>1</sup>	284	28%	264	26%
Totaal aantal aangeschreven werknemers	2000	100%	1000	100%	1000	100%

De respons bij werknemers is lager dan die bij werkgevers, maar is voldoende om een goed beeld te geven van de ervaringen van werknemers. De respons van werknemers op de nulmeting is onduidelijk, omdat werd afgeweken van de beoogde werkwijze (zie voetnoot). In bijlage 1 staan ter vergelijking enkele achtergrondkenmerken van de responderende werknemers op de verschillende metingen naast elkaar weergegeven. De achtergrondkenmerken van de drie respondentgroepen komen sterk overeen, waardoor de resultaten van de metingen onderling goed zijn te vergelijken.

<sup>1</sup> Ten tijde van de nulmeting bleek het bij de vakbonden (onder andere vanuit privacy-overwegingen) niet mogelijk bij te houden welke werknemers een vragenlijst kregen, waardoor geen herinnering gestuurd kon worden aan deze werknemers. Om die reden kreeg een tweede steekproef met 1000 werknemers een vragenlijst toegestuurd. De respons betreft daarom minimaal 17% (indien 2000 verschillende werknemers een vragenlijst kregen) en maximaal 34% (indien alle 1000 eerst benaderde werknemers bij de tweede zending een vragenlijst kregen toegestuurd).

### **Vergelijking tussen werkgevers en werknemers**

Een groot deel van de vragen zijn aan zowel werkgevers als werknemers gesteld, waarbij de antwoorden vaak naast elkaar in een tabel worden weergegeven. Toch kunnen deze niet één op één met elkaar worden vergeleken, om een tweetal redenen:

- Het is mogelijk dat meerdere werknemers uit eenzelfde organisatie gerepondeerd hebben. Met name bij grote organisaties is dit waarschijnlijk.
- Verschillende vragen aan werknemers hadden betrekking op hun eigen werkplek, terwijl werkgevers werd gevraagd naar gegevens over de totale organisatie. De ‘analyse-eenheid’ is hier dus verschillend.

Beide kanttekeningen zijn meegenomen in de interpretatie van de enquêtegegevens, zoals deze steeds onder de tabellen staat weergegeven, en is verwoord in de conclusies.

### **Vergelijking met de vorige metingen**

Om een goede vergelijking te kunnen maken tussen de metingen, zijn dezelfde analyses uitgevoerd als bij de nul- en tussenmeting. In de meeste gevallen is de vergelijking van de eindmeting met vorige metingen indicatief van aard. Voor een aantal kernvragen in het onderzoek zijn statistische toetsen uitgevoerd. Dit zijn de volgende vragen die aan zowel werkgevers als werknemers werden gesteld. Hieronder staat steeds het vraagnummer van de werkgeversvragenlijst uit de eindmeting vermeld:

- Vraag 1: kent u de brochure ‘Ergonomie in de kinderopvang en peuterspeelzalen’?
- Vraag 2: kent u de ‘Koopwijzer voor meubilair in de kinderopvang’?
- Vraag 5: bent u bekend met de volgende normen voor de werkwijze en houding van leidsters? (vergelijking van het aantal bekende normen)
- Vraag 6: bent u bekend met de volgende normen voor de inrichting van ruimten in kinderdagverblijven? (vergelijking van het aantal bekende normen)
- Vraag 16: hoe noodzakelijk vindt u het dat er ergonomische normen zijn vastgesteld voor de werksituatie in de kinderopvang?
- Vraag 41: in hoeverre voldoet de inrichting van de ruimten (kinderdagverblijf / werkruimte werknemer) aan de normen? (vergelijking van het aantal normen waaraan de ruimten voldoen)
- Vraag 47: in hoeverre worden de normen voor werkhouding in de organisatie (kinderdagverblijf / werkruimte werknemer) naar inschatting nageleefd? (vergelijking van het aantal naar inschatting nageleefde normen)

Daarnaast zijn nog enkele vragen getoetst die alleen aan werkgevers werden gesteld:

- Vraag 29: in hoeverre voldoet uw organisatie momenteel aan de normen uit de brochure ‘ergonomie in de kinderopvang’?
- Vraag 48: hoe groot was het ziekteverzuimpercentage in uw organisatie over 2002? (vergelijking van het gemiddelde ziekteverzuimpercentage)

## **1.4 Leeswijzer**

Bij de hoofdstukindeling zijn de onderzoeksvragen als uitgangspunt genomen, waarbij steeds een vergelijking met de vorige metingen wordt gemaakt. In hoofdstuk twee staat een beschrijving van de huidige stand van zaken wat betreft de invoering van de ergonomische normen in de kinderopvang (onderzoeksvraag 3). In hoofdstuk drie volgt een weergave van de mate waarin werkgevers en werknemers de ergonomische normen kennen (onderzoeksvraag 1). In hoofdstuk vier wordt het ergonomisch beleid van kinderopvangorganisaties beschreven (onderzoeksvragen 2, 4 en 8). In hoofdstuk vijf wordt ingegaan op de lichamelijke belasting van leidsters in de kinderopvang en de mate waarin dit leidt tot gezondheidsklachten (onderzoeksvragen 5 en 6). In hoofdstuk zes staan de belangrijkste belemmerende en bevorderende factoren bij de invoering van de normen op een rij (onderzoeksvraag 7). Vooraan in het rapport staat een samenvatting met de belangrijkste conclusies uit het onderzoek.



## 2 Stand van zaken invoering ergonomische normen

Eén van de kernvragen in het onderzoek is de vraag in hoeverre de sector kinderopvang er in is geslaagd de ergonomische normen op tijd in te voeren. In dit hoofdstuk staat deze vraag centraal. Het hoofdstuk start met een overzicht van de stand van zaken, waarna meer op detailniveau wordt ingegaan op de invoering van de belangrijkste normen voor de inrichting van ruimten en de normen voor werkhouding. De huidige stand van zaken wordt daarbij afgezet tegen de situatie in 2000 (nulmeting) en 2002 (tussenmeting).

### 2.1 Overzicht stand van zaken

#### Mate waarin organisaties aan de normen voldoen

Aan werkgevers werd een algemene inschatting gevraagd van de mate waarin zij denken dat hun organisatie aan de ergonomische normen voldoet. Onderstaande tabel toont de antwoorden uit de drie metingen:

**Tabel 2.1** Mate waarin de organisatie voldoet aan de ergonomische normen

	Werkgevers nulmeting 2000		Werkgevers tussenmeting 2002		Werkgevers eindmeting 2004	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Voldoet geheel niet	6	2%	3	1%	5	1%
Voldoet enigszins	139	53%	108	34%	60	16%
Voldoet grotendeels	88	34%	148	47%	229	60%
Voldoet aan alle normen	3	1%	19	6%	76	20%
Geen mening	25	10%	37	12%	13	3%
Totaal	261	100%	315	100%	383	100%

Een zeer groot deel (80%) van de werkgevers geeft aan dat de organisatie grotendeels of aan alle ergonomische normen voldoet. Dit betekent een significante<sup>1</sup> stijging ten opzichte van de tussenmeting. Het aantal werkgevers dat slechts ‘enigszins’ aan de normen voldoet is duidelijk afgenomen in de afgelopen vier jaren.

Ter vergelijking is ook een analyse uitgevoerd op basis van een optelling van het aantal afzonderlijke normen waar werkgevers aan zeggen te voldoen. Daarbij zijn de normen voor de inrichting van de werkruimten (overzicht in paragraaf 2.2) bij elkaar opgeteld evenals de normen voor werkhouding zoals opgesomd in paragraaf 2.3.

<sup>1</sup> Bij een significantieniveau van 1%.

Vervolgens zijn werkgevers in een viertal categorieën verdeeld:

- Categorie ‘basisniveau’: werkgevers die voldoen aan minder dan de helft van de normen voor werkhouding en aan minder dan de helft van de normen voor de inrichting van werkruimten
- Categorie ‘vooral aandacht voor inrichting van ruimten’: werkgevers die voldoen aan minder dan de helft van de normen voor werkhouding en de helft of meer van de normen voor de inrichting van werkruimten
- Categorie ‘vooral aandacht voor werkhouding’: werkgevers die voldoen aan de helft of meer van de normen voor werkhouding en minder dan de helft van de normen voor de inrichting van werkruimten
- Categorie ‘koplopers’: werkgevers die voldoen aan de helft of meer van beide soorten normen.

In onderstaande tabel staan de percentages werkgevers in elke categorie, waarbij de gegevens over de drie metingen naast elkaar staan.

**Tabel 2.2** Stand van zaken op basis van een optelling van normen

	Werkgevers nulmeting 2000	Werkgevers tussenmeting 2002	Werkgevers eindmeting 2004
	%	%	%
‘Basisniveau’	28%	15%	7%
‘Vooral aandacht voor inrichting van ruimten’	19%	19%	7%
‘Vooral aandacht voor werkhouding’	19%	13%	19%
‘Koplopers’	34%	53%	66%
Totaal	100%	100%	100%
	n=278	n=322	n = 398

De groep ‘koplopers’ is aanzienlijk toegenomen in vergelijking met de vorige metingen. Het aantal organisaties dat tot de groep ‘basisniveau’ kan worden gerekend is verder afgenomen. Ook de groep kinderdagverblijven die vooral aandacht had voor de inrichting van de werkruimten en nog nauwelijks voor de werkhouding, is kleiner geworden.

Wanneer deze categorisering wordt vergeleken met de eerste tabel in deze paragraaf, dan lijkt de inschatting van werkgevers aardig overeen te komen met de analyse op basis van een optelling van afzonderlijke normen.

In een aanvullende analyse is gekeken of er verschillen zijn tussen de mate waarin grote en kleinere organisaties aan de normen voldoen. Hierbij is onder ‘kleine organisatie’ verstaan organisaties met maximaal 25 werknemers en/of organisaties met 1 kinderopvanglocatie.

- Kleinere organisaties zeggen relatief vaker òf ‘enigszins’, òf aan ‘alle’ normen te voldoen.
- In kleinere organisaties zijn vooral trapjes en opstapjes bij hoge bedden minder vaak aanwezig dan bij organisaties met meer dan 25 werknemers en/of meerdere locaties.

Om een genuanceerder beeld te krijgen van de stand van zaken, is de werkgevers gevraagd hun inschatting over de mate waarin de totale organisatie aan de normen voldoet apart te beantwoorden voor bestaande en nieuwe locaties. Onderstaande tabel geeft een overzicht van hun antwoorden daarop:

**Tabel 2.3** Stand van zaken in nieuwe en oude locaties

	Oude locaties (voor 2000)		Nieuwe locaties (vanaf 2000)	
	Aantal	%	Aantal	%
Voldoet geheel niet	1	1%	4	3%
Voldoet enigszins	28	20%	7	5%
Voldoet grotendeels	111	78%	63	45%
Voldoet aan alle normen	0	0%	63	45%
Niet van toepassing	3	2%	2	1%
<b>Totaal</b>	<b>143</b>	<b>100%</b>	<b>139</b>	<b>100%</b>

In de tabel is te zien dat nieuwe locaties vaker aan de ergonomische richtlijnen voldoen dan oude locaties. In 45% van de organisaties uit de respondentengroep met (onder meer) nieuwe locaties, voldoen deze locaties aan *alle* normen. In de organisaties met (onder meer) oude locaties voldoen de meeste (78%) van de oude locaties wel grotendeels aan de normen, maar is er geen enkele locatie die volledig voldoet aan alle normen.

## Verwachtingen

Indien de organisatie op dit moment (begin 2004) nog niet aan alle ergonomische normen voldeed, is werkgevers gevraagd wanneer zij verwachten wel aan de normen te voldoen. Deze gegevens worden in onderstaande tabel afgezet tegen de streefdoelen, zoals die op basis van de nulmeting zijn vastgesteld voor de branchebegeleidingscommissie:

**Tabel 2.4** Jaartal waarin werkgevers verwachten dat hun organisatie aan alle vastgestelde ergonomische normen voldoet

Jaar	Streefdoelen (in % organisaties die aan ergonomische normen voldoen)	Verwachtingen werkgevers nulmeting 2000	Verwachtingen werkgevers tussenmeting 2002	Verwachtingen werkgevers eindmeting 2004
Eind 2002	75%	52%	15%	-
Eind 2003	100%	73%	93%	-
(Begin) 2004		100%	100%	32%
Eind 2004				53%
2005 of later				100%
Totaal aantal antwoorden		215	210	253
<i>Vraag niet beantwoord</i>		63	112	155
Totaal		278	322	398

In de tabel is een duidelijke verschuiving te zien in de datum waarin de kinderopvangorganisaties verwachten aan alle normen te voldoen. In 2000 dacht nog de helft van de werkgevers eind 2002 aan alle normen te voldoen en in 2002 was dat in werkelijkheid nog maar 15%. Ten tijde van de nulmeting dacht 73% van de werkgevers de datum van 1 januari 2004 wel te halen. Dacht men in de tussenmeting veelal nog in de loop van het jaar 2004 wel aan de normen te kunnen voldoen, in de eindmeting is deze einddatum in sommige gevallen verder opgeschoven naar 2005. Hieruit is af te leiden dat de feitelijke invoering van de normen meer tijd vergt dan vooraf werd voorzien door de werkgevers, en dat werkgevers geneigd zijn te denken dat het 'volgend jaar vast wel lukt'.

Indien alleen naar de werkgevers wordt gekeken die ten tijde van de eindmeting nog niet aan alle normen voldoen, blijkt dat deze in drie groepen zijn in te delen van min of meer gelijke omvang. Ongeveer eenderde van hen zegt te verwachten voor het einde van 2004 te voldoen aan alle ergonomische richtlijnen. Eveneens ongeveer eenderde van de werkgevers verwacht pas in 2005 of later te voldoen aan alle normen. Een laats-te groep werkgevers heeft niet aangegeven wanneer zij verwachten aan de normen te voldoen.

## 2.2 Ergonomische inrichting van ruimten

Aan werknemers is gevraagd in hoeverre hun eigen werkruimte voldoet aan de ergonomische normen voor de inrichting van ruimten. Aan werkgevers is gevraagd in hoeverre de organisatie voldoet aan de ergonomische normen voor de inrichting van ruimten. Aan werkgevers uit organisaties met meerdere locaties werd gevraagd aan te geven in hoeverre de grootste locatie aan de gestelde normen voldoet.

**Tabel 2.5** Voldoet het kinderdagverblijf/uw werkplek aan de volgende normen voor meubilair?

	Nulmeting		Eindmeting	
	Werk- gevers	Werk- nemers	Werk- gevers	Werk- nemers
	% 'ja'	% 'ja'	% 'ja'	% 'ja'
Kinderen die getild moeten worden slapen in een hoog bed	51%	25%	75%	54%
Kinderen die kunnen lopen klimmen zelf of met weinig hulp in en uit bed	67%	47%	88%	61%
Bij hoge bedden en stapelbedden zijn trapjes aanwezig	27%	18%	43%	23%
Bij de aankleedtafel zijn trapjes of opstapjes aanwezig	80%	62%	92%	79%
Er is een in hoogte instelbare aankleedtafel	19%	8%	51%	36%
Meubilair is dusdanig dat de leiding op volwassen hoogte kan werken	56%	44%	92%	72%
Er is een hoge box aanwezig, die voldoet aan de normen	86%	67%	91%	86%
Het gangpad tussen enkele bedjes is minimaal 60 cm breed	79%	49%	91%	64%
De vrije ruimte is aan één zijde van het toilet minimaal 100 cm	55%	36%	71%	49%
De berging van de buitenruimte biedt voldoende vrij vloeroppervlak	64%	40%	84%	52%
Totaal aantal respondenten	278	341	356	225

Uit de tabel blijkt dat voor de meeste normen een lichte of sterkere stijging is te zien in het aantal organisaties en werkplekken dat aan de normen voldoet. De grootste stijging betreffen de normen voor hoog zitmeubilair en in hoogte verstelbare aankleedtafels. In 2000 was hoog meubilair aanwezig in ongeveer de helft van de kinderdagverblijven dan wel werkplekken, in 2004 is dit in ongeveer 90% van de kinderdagverblijven en 75% van de werkplekken van werknemers het geval. In hoogte instelbare aankleedtafels waren er in 2000 nog maar in 19% van de organisaties en 8% van de werkplekken, en deze percentages liggen nu rond de 50%, respectievelijk 40%. Ook het aantal kinderdagverblijven met hoge bedden en waar het gangpad tussen enkele bedjes minimaal 60 centimeter bedraagt is toegenomen, ten opzichte van de nulmeting.

In bovenstaande tabel valt op dat werknemers over het algemeen minder vaak dan werkgevers noemen dat de groepsruimte waar ze werken aan de normen voldoet. Een verklaring hiervoor is dat in veel organisaties in een *deel* van de groepen ergonomisch meubilair is geplaatst (dit bleek ook uit de werkplekverkenningen van de nulmeting). Het is dus goed mogelijk dat ook als een werknemer uit dezelfde organisatie als de werkgever de vragenlijst heeft ingevuld, beiden verschillende antwoorden hebben gegeven.

In de tabel is te zien dat in een grote meerderheid van de organisaties een hoge box is, hoog tafels en stoelen aanwezig zijn en ook trapjes of opstapjes bij de aankleedtafel zijn geplaatst. De invoering van de normen voor een in hoogte verstelbare aankleedtafel en trapjes of opstapjes bij hoge bedden blijven in vergelijking met de overige inrichtingsnormen enigszins achter.

In de tussen- en eindmeting is - voor elk van de normen voor de inrichting van werkruimten aan werkgevers en werknemers die daarmee werken - ook gevraagd of ze daar tevreden over zijn. Voor werknemers die hiermee ervaring opdeden met de betreffende norm voor de inrichting van de werkruimten geldt dat het percentage dat hierover tevreden is doorgaans ligt tussen de 80% en 90%. Van de werknemers is zelfs 90% of meer tevreden over werken op volwassenen hoogte, de hoge box en de in hoogte instelbare aankleedtafel (als deze aanwezig zijn). Van de werknemers die *niet* aangaven tevreden te zijn over het werken volgens de normen, oordelen de meeste hier neutraal over, slechts een klein deel van de werknemers zegt ontevreden te zijn over het werken volgens de normen. Van de werkgevers is doorgaans ongeveer 80% tot 85% van de werkgevers die ervaring heeft opgedaan met het werken met de normen daar tevreden over. De percentages van tevreden werkgevers over het hoge zitmeubilair en de hoge boxen liggen - evenals bij de werknemers - boven de 90%.

## 2.3 Ergonomisch bewust handelen

Aan zowel werkgevers als werknemers zijn vragen voorgelegd over de mate waarin in de organisatie ergonomisch bewust wordt gewerkt. Daarnaast zijn enkele specifieke normen voor werkhouding voorgelegd, en is gevraagd in hoeverre deze in de organisatie worden nageleefd.

### Ergonomisch bewustzijn

Aan werkgevers is gevraagd in hoeverre werknemers volgens hen ergonomisch bewust handelen. Onderstaande tabel toont de antwoorden:

**Tabel 2.6** Ergonomisch bewustzijn in de kinderopvang

	Tussenmeting werkgevers	Eindmeting werkgevers
	Gemiddeld %	Gemiddeld %
Percentage werknemers dat sterk ergonomisch bewust handelt	36%	39%
Percentage werknemers dat enigszins ergonomisch bewust handelt	42%	43%
Percentage werknemers dat nauwelijks ergonomisch bewust handelt	22%	19%
Totaal	100%	100%
	n=296	n = 360

De werkgevers zijn van mening dat bijna 40% van de werknemers sterk ergonomisch bewust handelt en meer dan 40% ‘enigszins’ ergonomisch bewust is. Ongeveer één op de vijf werknemers handelt volgens de werkgevers niet of nauwelijks ergonomisch bewust. Indien de verdeling wordt vergeleken met verdeling van de percentages in de vorige metingen zijn geen duidelijke verschillen zichtbaar.

Aan werknemers is eveneens een vraag voorgelegd om te bezien in hoeverre zij zelf vinden dat ze ergonomisch bewust handelen:

**Tabel 2.7** In hoeverre zijn werknemers volgens eigen zeggen bewust bezig met verminderen van lichamelijke belastende werkhoudingen

	Werknemers nulmeting		Werknemers tussenmeting		Werknemers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Niet mee bezig	12	4%	12	4%	8	3%
Nauwelijks mee bezig	32	10%	24	9%	22	8%
Neutraal	84	26%	82	30%	85	32%
Enigszins mee bezig	89	27%	81	29%	88	34%
Bewust mee bezig	107	33%	78	28%	59	23%
Totaal	324	100%	277	100%	262	100%

Ook voor werknemers geldt dat de antwoorden op deze vraag niet veel afwijken van de vorige metingen. Ruim de helft van de werknemers is naar eigen zeggen (enigszins) bewust bezig met het verminderen van lichamenlijk belastende werkhoudingen. Opvallend is dat een relatief grote categorie ‘neutraal’ antwoordt, wat doet vermoeden dat ook deze werknemers niet zo bewust bezig zijn met hun werkhouding.

Indien de antwoorden worden bekeken in relatie tot de periode dat men in de kinderopvang werkzaam is, dan blijkt dat vooral werknemers die reeds tien jaar of langer in de kinderopvang werkzaam zijn, aangeven bewust bezig te zijn met hun werkhouding. Werknemers die minder dan vijf jaar in de sector werkzaam zijn, geven vaker aan niet of nauwelijks bezig te zijn met hun werkhouding. Indien de antwoorden per leeftijdscategorie worden bekeken blijkt ditzelfde verband, alleen in iets minder sterke mate. Blijkbaar wordt men door de opgedane werkervaring alert(er) op het belang van een goede werkhouding. Dit beeld wordt grotendeels bevestigd door de antwoorden op de vraag *hoe* men alert is geraakt op de gezondheidsrisico’s.

Aan de werknemers is gevraagd hoe zij alert zijn geraakt op risico’s van lichamenlijke belasting.

**Tabel 2.8** Hoe zijn werknemers naar eigen zeggen alert geraakt op de risico's van lichamelijke belasting

	Werknemers	
	Aantal	%
Zelf	181	72%
Eigen gezondheidsklachten	158	63%
Cursus	99	39%
Gezondheidsklachten van collega's	95	38%
Tijdschrift 'kinderopvang'	90	36%
Fysiotherapeut	75	30%
Werkgever	68	27%
Collega's	63	25%
Brochure/posters	50	20%
Vakbond	50	20%
Ergonoom, arbodeskundige, of andere bewegingsdeskundige	19	7%
Vroegere werkervaring/opleiding	4	2%
Anders	4	2%
Totaal aantal respondenten	252	

Gepercentageerd op aantal respondenten

Leidsters raken vooral door (gezondheidsklachten van) zichzelf of gezondheidsklachten van collega's alert op de risico's van lichamelijke belasting. De antwoorden zijn vergelijkbaar met die in de vorige metingen.

### Naleving van de normen

Om een inschatting te krijgen van de mate waarin de ergonomische normen voor werkhoudingen door werknemers worden nageleefd, zijn in de vragenlijsten de belangrijkste normen voor werkhouding voorgelegd aan zowel werkgevers als werknemers. In onderstaande twee tabellen staan de antwoorden uit de drie metingen naast elkaar.

**Tabel 2.9** Inschatting van de naleving van ergonomische normen voor werkhouding, door werknemers

	% werknemers		
	nul-meting	tussen-meting	eind-meting
Tillen en dragen van kinderen wordt zoveel mogelijk voorkomen	58%	56%	58%
Bewust beleid rond tillen en dragen door zwangere medewerkers	18%	19%	20%
Medewerk(st)ers zitten op volwassenen hoogte bij het eten of bij activiteiten met intensieve begeleiding	55%	67%	85%
Hurken en knielen wordt zoveel mogelijk beperkt, tot een maximum van 15 minuten per dag	22%	24%	32%
Langdurig ver reiken wordt zoveel mogelijk beperkt	45%	49%	54%
Totaal aantal respondenten	265	237	241

Met name in de naleving van de norm voor het werken op volwassen hoogte is een aanzienlijke stijging waar te nemen. Deze norm is direct gerelateerd aan de inrichting van de werkruimte: als er geen hoge tafels en stoelen zijn, kunnen deze ook niet worden gebruikt. In tabel 2.5 bleek reeds een stijging in het percentage van kinderopvangorganisaties en werkplekken waar hoge tafels en stoelen aanwezig zijn. De naleving van de normen voor het hurken en knielen en het langdurig reiken is volgens de werknemers eveneens - maar in minder sterke mate - verbeterd.

**Tabel 2.10** Inschatting van de naleving van ergonomische normen voor werkhoudingen door werkgevers

	% werkgevers		
	nulmeting	tussenmeting	eindmeting
Tillen en dragen van kinderen wordt zoveel mogelijk voorkomen	74%	72%	71%
Bewust beleid rond tillen en dragen door zwangere medewerkers	50%	52%	53%
Medewerk(st)ers zitten op volwassenen hoogte bij het eten of bij activiteiten met intensieve begeleiding	51%	71%	91%
Hurken en knielen wordt zoveel mogelijk beperkt, tot een maximum van 15 minuten per dag	44%	45%	54%
Langdurig ver reiken wordt zoveel mogelijk beperkt	60%	66%	74%
Totaal aantal respondenten	250	310	384

Ook werkgevers zijn van mening dat de naleving van de norm voor het werken op volwassen hoogte is toegenomen. Tevens hebben werkgevers, evenals werknemers, de indruk dat de naleving van de normen voor het hurken en knielen en het langdurig reiken enigszins is verbeterd. In de mate waarin de overige normen voor werkhouding worden nageleefd is geen duidelijke stijging waar te nemen. Indien de inschatting van werknemers en werkgevers met elkaar wordt vergeleken, valt op dat zij van mening verschillen over de naleving van sommige normen. Werkgevers zijn positiever over de naleving van de normen voor het tillen van kinderen en het hurken en knielen dan werknemers.

In algemene zin kan worden geconcludeerd dat de norm voor het tillen en dragen van kinderen ten tijde van de nulmeting al redelijk werd nageleefd. De naleving van de norm dat de groepsleidsters op volwassen hoogte zitten bij het eten of andere activiteiten die om een intensieve begeleiding vragen, was in 2000 nog relatief gering maar is de afgelopen jaren sterk toegenomen (van ongeveer 50% naar ongeveer 85%).



### 3 Bekendheid ergonomische normen

In dit hoofdstuk staat de eerste onderzoeksvraag centraal: *in hoeverre zijn werkgevers en werknemers bekend met ergonomische normen in de kinderopvang?*

Om deze vraag te kunnen beantwoorden werd in beide enquêtes gevraagd naar de bekendheid van de informatiebronnen over de ergonomische normen en naar de bekendheid van de belangrijkste normen voor werkhouding en voor de inrichting van werkruimten. De antwoorden van werkgevers en werknemers op deze vragen staan in dit hoofdstuk steeds naast elkaar, en waar mogelijk wordt daarbij per (sub)onderwerp de eindmeting vergeleken met de vorige metingen.

#### 3.1 Bekendheid informatiebronnen

In de nulmeting is alleen gevraagd naar de bekendheid van de destijds uitgebrachte brochures *'Ergonomie in de kinderopvang en peuterspeelzalen'* en de *'Koopwijzer'*. Inmiddels zijn meerdere informatiebronnen voorhanden, en werd zowel in de tussenmeting als in de eindmeting ook voor deze bronnen gevraagd in hoeverre ze bekend zijn bij werkgevers en werknemers. Onderstaande tabel geeft de antwoorden weer:

**Tabel 3.1** Bekendheid informatiebronnen

Kent u:	Bekendheid brochures bij werkgevers			Bekendheid brochures bij werknemers		
	Aantal	%	Totale	Aantal	%	Totale
	keer 'ja'		respons	keer 'ja'		respons
De brochure 'Ergonomie in de kinderopvang'	344	88%	391	151	57%	264
De 'Koopwijzer voor meubilair in de kinderopvang'	276	70%	394	94	36%	264
Brochure 'De meest gestelde vragen over hoogzitten'	279	72%	389	106	40%	262
Website <a href="http://www.arbo-kinderopvang.nl">www.arbo-kinderopvang.nl</a>	270	69%	394	58	22%	263

De bekendheid van de website en de brochure met de meest gestelde vragen over hoogzitten is onder werkgevers beduidend toegenomen in vergelijking met de tussenmeting. De bekendheid van werkgevers met de meer algemene brochures *'Ergonomie in de kinderopvang en peuterspeelzalen'* en de *'Koopwijzer'* daarentegen is vergelijkbaar met de vorige metingen. De bekendheid van de informatiebronnen is kleiner onder werkgevers van organisaties die zeggen 'enigszins' te voldoen aan de normen dan onder organisaties die volledig of grotendeels voldoen aan de ergonomische richtlijnen.

Nog steeds zijn werkgevers aanzienlijk beter bekend met de brochures dan werknemers, wat ook te verklaren is uit het feit dat de brochures met name onder werkgevers actief zijn verspreid. Voor werknemers geldt dat de bekendheid van de drie brochures

ongeveer vergelijkbaar is met de vorige metingen. De bekendheid van de website onder werknemers is wel toegenomen: van 10% in 2002 naar 22% in 2004.

Behalve naar de bekendheid van informatiebronnen over ergonomie in de kinderopvang, is ook gevraagd naar het gebruik of de benutting van die bronnen. Deze vraag is in de nulmeting niet gesteld. In onderstaande tabel staat een overzicht van de benutting van de informatiebronnen over ergonomie:

**Tabel 3.2** Benutting van informatiebronnen

	Benutting informatiebronnen door werkgevers		Benutting informatiebronnen door werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Artikelen tijdschrift 'Kinderopvang'	316	80%	193	74%
Brochures ergonomie	291	74%	101	39%
KindVak	281	72%	129	50%
Website <a href="http://www.arbo-kinderopvang.nl">www.arbo-kinderopvang.nl</a>	226	58%	42	16%
Werkmap RI&E	203	52%	16	6%
Tilwijzer	186	47%	52	20%
Nieuwsbrief over ergonomie	172	44%	49	19%
Arbokranten	171	44%	44	17%
Bewegingsdeskundige (bijvoorbeeld ergonomoom)	141	36%	70	27%
Informatie Arbo-kenniscentrum	113	29%	10	4%
Gerestylde Tilposter	109	28%	27	10%
Training 'Gezond werken in de kinderopvang'	34	9%	23	9%
Workshops en andere bijeenkomsten	29	7%	25	10%
Andere training of tilcursus	11	3%	14	5%
Leverancier meubilair	8	2%		
Arbodienst of -arts	3	1%		
Collega's			6	2%
Andere informatiebron	26	7%	2	1%
Geen van deze informatiebronnen	9	2%	16	6%
<b>Totaal</b>	<b>393</b>		<b>260</b>	

In de tabel is te zien dat de meest benutte informatiebron het tijdschrift 'Kinderopvang' is. Dit geldt voor zowel werkgevers als werknemers. Daarnaast vormen de KindVak en de brochures over ergonomie relatief veel gebruikte informatiebronnen voor met name werkgevers, en in iets mindere mate voor werknemers. Een deel van de werkgevers worden verder geïnformeerd via de website [www.arbo-kinderopvang.nl](http://www.arbo-kinderopvang.nl), de werkmap voor Risico Inventarisatie & Evaluatie en via de nieuwsbrief over ergonomie. Werknemers benoemen deze bronnen beduidend minder vaak dan werkgevers. De overige bronnen worden door een klein deel van de werkgevers en werknemers gebruikt.

Onder ‘andere informatiebron’ benoemen verschillende werkgevers het uitwisselen van ervaringen met andere kinderopvangorganisaties en de GGD. De werkgevers van organisaties die ‘enigszins’ voldoen aan de ergonomische normen hebben relatief minder van de bovenstaande bronnen – of helemaal geen - benut dan de organisaties die grotendeels of volledig voldoen aan de normen.

## 3.2 Bekendheid van de ergonomische normen

In de eindmeting is werkgevers en werknemers dezelfde lijst met ergonomische normen voorgelegd als in de nul- en tussenmeting met de vraag in hoeverre zij hiermee bekend zijn. Onderstaande twee tabellen geven de antwoorden uit de eindmeting weer. Onder de tabel staat steeds een vergelijking met de vorige metingen:

**Tabel 3.3** Bekendheid normen voor werkwijze en houding van leidsters

	Bekend bij werkgevers		Bekend bij werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Tillen en dragen van kinderen wordt zoveel mogelijk voorkomen	377	97%	224	86%
Bewust beleid rond tillen en dragen door zwangere medewerksters	264	68%	74	29%
Medewerk(st)ers zitten op volwassen hoogte bij het eten of bij activiteiten met intensieve begeleiding	371	95%	229	88%
Hurken en knielen wordt zoveel mogelijk beperkt, tot een maximum van 15 minuten per dag	286	73%	141	54%
Langdurig ver reiken wordt zoveel mogelijk beperkt	317	81%	165	64%
Totaal aantal respondenten	390		259	

De meest bekende normen zijn - nog steeds - de normen voor het tillen en dragen van kinderen en het werken op volwassenenhoogte. Ook de norm voor het beperken van langdurig reiken is bij de meeste werkgevers en werknemers bekend. Ten opzichte van de tussenmeting zijn geen opvallende verschillen in de bekendheid van de normen voor werkwijze en houding van leidsters onder werknemers en werkgevers.

Werknemers zijn in vergelijking met de werkgevers nog steeds aanzienlijk minder bekend met de normen voor het bewust beleid voeren rond het tillen en dragen door zwangere medewerksters en het beperken van hurken en knielen tot maximaal 15 minuten per dag.

**Tabel 3.4** Bekendheid normen voor de inrichting van ruimten in kinderdagverblijven

	Bekend bij werkgevers		Bekend bij werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Werkzaamheden zoveel mogelijk op volwassen hoogte	377	97%	229	90%
De werkhoogte bij een aankleedtafel is instelbaar	330	85%	176	69%
Kinderen die in en uit bed getild moeten worden, slapen in een hoog bed	299	77%	166	65%
Kinderen die kunnen lopen, klimmen zelfstandig in en uit bed	342	88%	188	74%
Bij hoge bedden is een trapje aanwezig	191	49%	84	33%
De hoogte van de bodem van een hoge box ligt tussen 85 en 100 cm	279	72%	126	50%
De vrije werkruimte bij een bed bedraagt minimaal 60 cm	299	77%	75	30%
De vrije werkruimte bij een stapelbed is minimaal 80 cm	223	57%	50	20%
De vrije werkruimte in een toiletruimte is minimaal 100 cm	240	62%	57	22%
De instelbare hoogte aankleedtafel is gewijzigd (nu tussen 85-105 cm)	152	39%	42	17%
Totaal aantal respondenten	388		254	

Voor zowel werkgevers als werknemers is de meest bekende norm voor de inrichting van de werkruimten nog steeds het werken op volwassen hoogte, gevolgd door de norm dat kinderen die kunnen lopen zelfstandig in en uit bed klimmen. De bekendheid van de werkgevers met de normen voor de inrichting van ruimten in kinderdagverblijven is niet beduidend groter dan bij de tussenmeting in 2002.

Vergeleken met de tussenmeting in 2002 lijken responderende werknemers in 2004 wel iets beter bekend te zijn met de normen voor de inrichting van ruimten. Vooral de bekendheid onder werknemers van de normen voor de hoogte van de aankleedtafel, het in een hoog bed slapen van kinderen die getild moeten worden en het zelfstandig in- en uit bed kunnen klimmen van kinderen die kunnen lopen, is toegenomen.

De ergonomische normen voor zowel inrichting van de werkruimten als de werkhouding van leidsters zijn aanzienlijk minder bekend onder werkgevers van organisaties die 'enigszins' voldoen aan de richtlijnen dan onder de organisaties die grotendeels of volledig voldoen aan de normen.

In de analyses is de bekendheid van de normen ook gerelateerd aan de grootte van de organisaties. In de vorige metingen bleek namelijk dat relatief meer grote kinderopvangorganisaties de ergonomische normen kennen dan kleine organisaties. Tijdens deze eindmeting is dit verschil in de bekendheid van de normen niet of nauwelijks meer aanwezig. Enkele normen voor de inrichting van werkruimten zijn bij kleine organisaties (met één locatie en/of minder dan 25 medewerkers) nog steeds iets minder bekend dan bij grotere organisaties, maar dit verschil is doorgaans gering.

## **4 Ergonomisch beleid**

De invoering van ergonomische normen in de kinderopvang maakt deel uit van het arbeidsomstandighedenbeleid van kinderopvangorganisaties. Aan zowel werkgevers als werknemers zijn vragen voorgelegd over het ergonomisch beleid in de organisatie waar zij werken en de mate waarin arbeidsomstandighedenbeleid (waaronder ergonomisch beleid) prioriteit krijgt. Dit hoofdstuk start met een schets van het huidige arbeidsomstandighedenbeleid in kinderopvangorganisaties, waaronder ook de betrokkenheid van personeelsvertegenwoordigingen bij de invoering van de ergonomische normen (onderzoeksvraag 2). Vervolgens wordt beschreven in hoeverre kinderopvangorganisaties een plan van aanpak hebben voor de invoering van ergonomische normen (onderzoeksvraag 8). De laatste paragraaf van het hoofdstuk handelt over de mate waarin en wijze waarop werknemers in de kinderopvang voorlichting krijgen over ergonomisch verantwoord handelen en goede werkhoudingen (onderzoeksvraag 4).

### **4.1 Arbeidsomstandighedenbeleid**

De kinderopvang is de laatste jaren volop in ontwikkeling. Verbetering van de arbeidsomstandigheden - waaronder het voeren van ergonomisch beleid - is slechts één van de punten waar organisaties in de kinderopvang beleid op voeren. In deze paragraaf staat in hoeverre het ergonomisch beleid prioriteit krijgt, en hoe dit beleid vorm wordt gegeven.

#### **4.1.1 Speerpunten van beleid**

Werkgevers kregen een lijst met beleidsthema's voorgelegd, waarbij voor elk thema werd gevraagd of dit in de kinderopvangorganisatie een speerpunt van beleid vormt. In onderstaande tabel staan de beleidsspeerpunten voor de tussenmeting en eindmeting naast elkaar:

**Tabel 4.1** Beleidspeerpunten tussenmeting en eindmeting

	Beleidspeerpunten Tussenmeting 2002		Beleidspeerpunten Eindmeting 2004	
	aantal	%	aantal	%
Pedagogisch beleid	299	93%	376	95%
Kwaliteitsbeleid	289	90%	353	90%
Beleid arbeidsomstandigheden (o.a. ergonomisch beleid)	274	85%	338	86%
Uitbreiding van de capaciteit	263	82%	283	72%
Accommodatiebeleid	252	78%	317	80%
Kostprijzen in de kinderopvang	233	72%	299	76%
Werving van personeel	208	65%	207	53%
Integraal personeelsbeleid	137	43%	164	42%
Bijdrage aan ontwikkeling integraal jeugdbeleid	128	40%	142	36%
Doelgroepenbeleid	107	33%	149	38%
Ander beleidspeerpunt	20	6%	27	7%
Totaal aantal respondenten	322		394	

In de beleidspeerpunten die werkgevers in de eindmeting noemen zijn geen grote verschuivingen waar te nemen ten opzichte van de tussenmeting. De belangrijkste speerpunten blijven pedagogisch beleid, kwaliteitsbeleid en het beleid omtrent arbeidsomstandigheden. Het minst prioriteit krijgen doelgroepenbeleid en bijdragen aan integraal jeugdbeleid. Uitbreiding van de capaciteit en de werving van personeel worden nu iets minder vaak als speerpunt aangemerkt dan in 2002. Onder ‘andere beleidspunten’ noemen werkgevers onder meer verbetering van de samenwerking met andere organisaties en vooral de (voorbereiding op de) invoering van de Wet Basisvoorziening Kinderopvang.

Om zicht te krijgen op ontwikkelingen in het kinderopvangbeleid, werd werkgevers evenals in de vorige metingen gevraagd of de beleidspeerpunten die ze noemen betrekking hebben op de afgelopen jaren, dit jaar en/of de komende jaren. Tabel 4.2 toont de antwoorden.

**Tabel 4.2** Ontwikkeling beleidsspeerpunten

	Werkgevers die beleidsspeerpunten noemen voor:			
	Aantal werkgevers dat speerpunt noemt	Afgelopen jaren	Dit jaar	Komende jaren
Pedagogisch beleid	376	73%	58%	41%
Kwaliteitsbeleid	353	47%	69%	57%
Beleid arbeidsomstandigheden (waaronder ergonomisch beleid)	338	57%	56%	35%
Accommodatiebeleid	317	63%	47%	39%
Kostprijzen in de kinderopvang	299	53%	73%	49%
Uitbreiding van de capaciteit	283	61%	38%	29%
Werving van personeel	207	67%	48%	37%
Integraal personeelsbeleid	164	43%	59%	51%
Doelgroepenbeleid	149	36%	50%	48%
Bijdrage aan ontwikkeling integraal jeugdbeleid	142	25%	36%	65%
Ander beleidsspeerpunt	27	26%	89%	67%

Gepercentageerd op aantal werkgevers dat betreffend beleidsonderwerp als speerpunt benoemt voor de afgelopen jaren, dit jaar en/of de komende jaren

Het pedagogisch beleid kreeg vooral de afgelopen jaren prioriteit, en in mindere mate de komende jaren. Dit was ook tijdens de vorige metingen reeds het geval. Aan kwaliteitsbeleid en de kostprijzen in de kinderopvang wordt vooral dit jaar veel aandacht besteed. Arbeidsomstandighedenbeleid en integraal personeelsbeleid krijgen vooral nu en de komende jaren aandacht in de kinderopvangorganisaties. Deze ontwikkeling was ook al in de vorige metingen zichtbaar.

#### 4.1.2 Betrokkenheid personeel en specifieke deskundigen

In de werkplekverkenningen tijdens de nulmeting bleek dat de inschakeling van expertise op het terrein van arbeidsomstandigheden en het aanstellen van aandachtsfunctionarissen op dit terrein een positieve invloed kan hebben op de invoering van de normen. Dit geldt ook voor de actieve betrokkenheid van het personeel. In deze subparagraaf staat beschreven in hoeverre kinderopvangorganisaties eigen personeel en specifieke deskundigen betrekken in het arbeidsomstandighedenbeleid en bij de invoering van de normen.

##### **Aandachtsfunctionarissen en deskundigen arbeidsomstandigheden**

Om zicht te krijgen op de mate waarin er structurele aandacht is voor arbeidsomstandigheden in kinderopvangorganisaties is aan werkgevers en werknemers gevraagd of in hun organisatie wordt gewerkt met specifieke deskundigen op het terrein van ergonomie of arbeidsomstandigheden, of er een arbowerkgroep is en of een specifieke functionaris arbeidsomstandigheden is aangesteld. Onderstaande twee tabellen tonen de antwoorden.

**Tabel 4.3** Externe deskundigen arbeidsomstandigheden in de kinderopvang

	werkgevers		werknemers	
	aantal	%	aantal	%
Fysiotherapeut	96	25%	32	13%
Ergotherapeut	42	11%	14	6%
Arbo-adviseur	142	36%	54	21%
De bedrijfsarts	93	24%	77	30%
Cesar therapeut	2	1%	3	1%
Mensendieck therapeut	4	1%	2	1%
GGD	8	2%	5	2%
vertegenwoordiger van leverancier	5	1%	4	2%
Andere deskundige	19	5%	7	3%
Aantal respondenten	390		250	

Evenals in de vorige metingen worden bedrijfsartsen, arbo-adviseurs en fysiotherapeuten het meest genoemd. Daarnaast noemen werkgevers en werknemers vooral overige bewegingsdeskundigen zoals ergotherapeuten, de GGD en de leveranciers van het ergonomisch verantwoord meubilair. Onder de categorie ‘andere deskundigen’ wordt onder meer genoemd dat men een eigen arbo-coördinator of aandachtsfunctionaris heeft benoemd of dat de organisatie samen werkt met in kinderopvang gespecialiseerde architecten.

**Tabel 4.4** Interne deskundigen arbeidsomstandigheden in de kinderopvang

	Aanwezige deskundigen volgens werkgevers			Aanwezige deskundigen volgens werknemers		
	Aantal keer ‘ja’	%	Totale respons	Aantal keer ‘ja’	%	Totale respons
Is er in uw organisatie een:						
Arbowerkgroep	68	17%	394	41	16%	261
Specifieke functionaris arbeidsomstandigheden	149	38%	391	77	30%	261

In de tabel is te zien dat een klein deel van de kinderopvangorganisaties naast specifieke externe deskundigen, of in plaats daarvan, werkt met arbowerkgroepen. Ongeveer eenderde van de organisaties heeft specifieke functionarissen ‘arbeidsomstandigheden’ benoemd. Ten opzichte van de vorige metingen zijn geen beduidende verschillen opgetreden.

Uit de analyse blijkt verder dat een grote groep werknemers de vragen met ‘weet niet’ heeft beantwoord: 31% van de werknemers weet niet of in de organisatie wordt gewerkt met een specifieke deskundige op het terrein ergonomie of arbeidsomstandigheden, 44% van de werknemers weet niet of er een arbowerkgroep is en 49% weet niet of er een specifieke aandachtsfunctionaris arbeidsomstandigheden is.

Indien de antwoorden van kleine en grote organisaties naast elkaar worden gelegd dan blijkt dat kleinere organisaties (met minder dan 25 werknemers en/of één locatie) minder vaak werken met externe deskundigen dan grotere organisaties. Ook hebben zij minder vaak een arbowerkgroep ingesteld of een specifieke functionaris benoemd die is belast met arbeidsomstandigheden.

### **Rol van ondernemingsraden en personeelsvertegenwoordigingen**

Zowel werkgevers als werknemers is gevraagd naar de mate waarin kinderopvangorganisaties ondernemingsraden (OR) of andere personeelsvertegenwoordigingen (PVT) betrekken bij de invoering van ergonomische normen. In onderstaande tabel zijn de antwoorden weergegeven.

**Tabel 4.5** Betrokkenheid van personeel bij de invoering van de ergonomische normen

	Betrokkenheid van personeel volgens werkgevers		Betrokkenheid van personeel volgens werknemers	
	tussenmeting	eindmeting	tussenmeting	eindmeting
Betrokkenheid van de OR	20%	19%	47%	41%
Betrokkenheid van de PVT	14%	11%	5%	6%
Betrokkenheid leiders met arbotaken	8%	9%	7%	10%
Betrokkenheid van alle werknemers	47%	45%	10%	9%
Anders	6%	7%	3%	4%
Nee, geen betrokkenheid personeel	26%	25%	40%	44%
Totaal aantal respondenten	322	395	263	251

In de tabel valt op dat de antwoorden van werkgevers verschillen van die van werknemers. Dit geldt op de eerste plaats voor de betrokkenheid van de OR. Ongeveer twee keer zoveel werknemers als werkgevers zeggen dat de OR betrokken is bij de invoering van ergonomische normen. Dit gegeven is wellicht te verklaren door de relatieve oververtegenwoordiging van kleine kinderopvangorganisaties bij werkgevers, en dat er in grote organisaties eenvoudigweg meer werknemers zijn, waarmee de kans groot is dat deze in sterke mate in de steekproef vertegenwoordigd zijn.

Werkgevers en werknemers verschillen verder sterk in de mate waarin ze zeggen dat ‘alle werknemers’ betrokken zijn bij de invoering van de ergonomische normen, wat waarschijnlijk te verklaren is vanuit een verschil in betekenis van ‘betrokkenheid bij’. Wellicht trachten werkgevers een actieve betrokkenheid van alle werknemers te stimuleren, bijvoorbeeld door het uitdelen van schriftelijk voorlichtingsmateriaal, waarbij dit door werknemers niet als specifieke rol of feitelijk ‘betrekken bij’ wordt ervaren.

De resultaten komen vrijwel overeen met die van de tussenmeting. In de nulmeting is niet gevraagd naar de (wijze van) betrokkenheid van werknemers.

### 4.1.3 Ergonomische aanpassingen van werkruimten

Een indicatie voor de mate waarin kinderopvangorganisaties feitelijk ergonomisch beleid voeren, is de mate waarin daadwerkelijk ergonomische aanpassingen van werkruimten plaatsvonden. Aan zowel werkgevers als werknemers is daarom gevraagd of de betreffende organisatie de afgelopen jaren bestaande werkruimten heeft aangepast om de lichamelijke belasting van leidsters te verminderen:

**Tabel 4.6** Aanpassingen in de werkruimten

	nulmeting		tussenmeting		eindmeting	
	% werkgevers	% werknemers	% werkgevers	% werknemers	% werkgevers	% werknemers
Ja	88%	70%	88%	76%	92%	83%
Nee	11%	24%	11%	18%	8%	14%
Weet niet/geen mening	1%	6%	1%	6%	0%	4%
Totaal aantal respondenten	276	322	315	280	392	259

In een grote meerderheid van de organisaties vonden aanpassingen in de werkruimten plaats. Indien de resultaten van de drie metingen met elkaar worden vergeleken is - conform met wat te verwachten valt naar mate de termijn van de invoering vordert - een licht stijgende lijn zichtbaar van het percentage organisaties waar aanpassingen hebben plaatsgevonden.

Aan de werkgevers en werknemers die aangaven dat er werkruimten zijn aangepast, is gevraagd om welke concrete aanpassingen het gaat. De antwoorden staan in de volgende tabel:

**Tabel 4.7** Aard van de aanpassingen

	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Plaatsen van hoge tafels/stoelen	294	85%	179	84%
Plaatsen van hoge boxen	283	82%	151	71%
In hoogte verstelbare leidsterstoelen	283	82%	165	77%
Plaatsen van opstapjes/trapjes	265	77%	141	66%
Plaatsen van hoge bedden	232	67%	103	48%
Plaatsen in hoogte verstelbare aankleedtafel	203	59%	94	44%
Aanpassingen keuken/wasruimte	139	40%	48	22%
Aanpassing sanitair	101	29%	33	15%
Andere aanpassingen	31	9%	10	5%
Totaal aantal respondenten	346		214	

Gepercentageerd op aantal respondenten

Evenals bij de vorige metingen noemen werkgevers meer aanpassingen van werkruimten dan werknemers, maar komen de antwoordpatronen wel in grote lijnen overeen. Een grote groep werkgevers en werknemers zegt dat in de werkruimten hoge werktafels en -stoelen, hoge boxen en in hoogte verstelbare leidsterstoelen zijn geplaatst. Ook het plaatsen van hoge bedden en trapjes en opstapjes zijn aanpassingen die door de meerderheid van de werkgevers en werknemers worden genoemd.

Andere aanpassingen van de werkruimten die zijn genoemd zijn onder meer het aanschaffen van een speciale stoel of bank voor het geven van flessen aan baby's, het maken van een oprit bij de berging, het verrijdbaar maken van meubilair, het maken van deurtjes in lage bedden en het creëren van bureauwerkplekken voor leidsters.

Wanneer de aard van de aanpassingen in werkruimten ten tijde van de eindmeting wordt vergeleken met de nulmeting, valt op dat zowel werkgevers als werknemers nu vaker verschillende aanpassingen naast elkaar noemen. Tussen de tussenmeting en de eindmeting is vooral een toename zichtbaar in de volgende aanpassingen van werkruimten:

- plaatsen van in hoogte instelbare leidsterstoelen;
- plaatsen van in hoogte instelbare aankleedtafels;
- plaatsen van hoge tafels en stoelen.

#### **4.1.4 Afspraken over de organisatie van het werk**

Tijdens de werkplekverkenningen in 2000 kwam naar voren dat werkgevers en werknemers, naast de invoering van ergonomische normen, trachten de lichamelijke belasting van het werk van groepsleidsters te verminderen door een goede organisatie van het werk. Om die reden is in de tussenmeting een nieuwe vraag toegevoegd aan de werkgeversvragenlijst: *zijn er de afgelopen jaren in de organisatie specifieke afspraken gemaakt over de organisatie van het werk, om zo de fysieke belasting van leidsters te verminderen?*

Op deze vraag antwoordt de helft van de werkgevers positief. Aan deze groep werkgevers is vervolgens gevraagd om welke afspraken het daarbij gaat. Uit de antwoorden blijkt dat het vooral gaat om het rouleren van taken tussen leidsters *binnen* de groepen. Daarnaast worden afspraken gemaakt over aanpassingen in werktijden/inroostering, het rouleren van taken tussen leidsters van verschillende groepen en de (grotere) inzet van groepshulpen, schoonmakers en/of vrijwilligers.

## 4.2 Plan van aanpak invoering ergonomische normen

In de Arbeidsomstandighedenwet is vastgelegd dat elk bedrijf een Risico Inventarisatie en –Evaluatie (RI&E) moet uitvoeren. Dit houdt in dat de gevaren voor veiligheid, gezondheid en welzijn schriftelijk worden geïnventariseerd en geëvalueerd en dat wordt vastgelegd welke maatregelen zijn of worden genomen om risico's op dit gebied te voorkomen of te beperken.

In het arboconvenant kinderopvang is afgesproken dat wordt bevorderd dat de kinderdagverblijven een specifiek plan van aanpak opstellen voor het invoeren van de ergonomische normen. Aan werkgevers is eerst gevraagd of zij de wettelijk verplichte RI&E hebben uitgevoerd. Vervolgens is hen gevraagd of zij een specifiek plan hebben opgesteld voor de invoering van de ergonomische normen. De volgende tabellen tonen de antwoorden op deze vragen. Per tabel wordt kort een vergelijking met de vorige metingen gemaakt:

**Tabel 4.8** Uitvoering van risico-inventarisatie en –evaluatie in de organisatie

	Nulmeting werkgevers	Tussenmeting werkgevers	Eindmeting werkgevers
Risico Inventarisatie en –Evaluatie is reeds uitgevoerd	54%	42%	47%
RI&E wordt momenteel uitgevoerd	8%	9%	14%
RI&E wordt in nabije toekomst uitgevoerd	20%	27%	23%
Geen Risico Inventarisatie en –Evaluatie	18%	23%	17%
Totaal	261	310	380

Bijna de helft van de kinderopvangorganisaties zegt dat een Risico Inventarisatie en Evaluatie reeds is uitgevoerd. Ongeveer één op de zes werkgevers zegt dat geen RI&E plaats heeft plaats gevonden en dat hiervoor ook geen plannen zijn. Ten opzichte van de vorige metingen zijn geen duidelijke verschillen zichtbaar.

**Tabel 4.9** Plan van aanpak voor de invoering van ergonomische richtlijnen

	Nulmeting werkgevers		Tussenmeting werkgevers		Eindmeting werkgevers	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Plan van aanpak is reeds opgesteld	53	19%	74	23%	135	35%
Plan van aanpak is in ontwikkeling	98	36%	69	22%	57	15%
Geen plan van aanpak	123	45%	173	55%	192	50%
Totaal	274	100%	316	100%	384	100%

In vergelijking met de tussenmeting hebben inmiddels meer organisaties een plan van aanpak voor de invoering van ergonomische richtlijnen opgesteld. Deze stijging lijkt vooral te worden veroorzaakt door organisaties die in 2000 en/of 2002 reeds aangaven dit van plan te zijn. Het percentage kinderdagverblijven dat aangeeft dat er geen plan van aanpak is gemaakt voor de invoering van de ergonomische normen en dat deze ook niet in ontwikkeling is, lag in alle drie metingen ongeveer rond de 50%.

Indien de antwoorden worden bekeken naar omvang van de organisatie dan blijkt dat kleinere organisaties (met minder dan 25 werknemers en/of één locatie) aanzienlijk minder vaak een RI&E hebben uitgevoerd en ook minder vaak een plan van aanpak hebben opgesteld voor de invoering van de ergonomische normen.

#### 4.2.1 Inhoud plan van aanpak

Aan de organisaties die een plan van aanpak hebben opgesteld of in ontwikkeling hebben, werd gevraagd welke activiteiten hierin zijn opgenomen:

**Tabel 4.10** Activiteiten in ergonomisch plan van aanpak

	Werkgevers	
	Aantal	%
Overzicht van benodigde aanpassingen inrichting ruimten	122	67%
Instructie voor werknemers over ergonomisch verantwoord handelen	113	62%
Begrote kosten voor de aanpassingen	103	56%
Monitoren en bewaken van normen waar kinderdagverblijf al aan voldoet	81	44%
Inventarisatie van de afwijkingen van de normen	81	44%
Tijdspad met de termijnen waarbinnen aanpassingen worden aangebracht	76	42%
Beschrijving van de wijze waarop aanpassingen worden aangebracht	69	38%
Benodigde personele middelen voor de invoering	27	15%
Andere activiteiten	7	4%
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>183</b>	

Gepercentageerd op aantal respondenten dat een ergonomisch plan van aanpak heeft opgesteld/in ontwikkeling heeft

De meeste plannen omvatten een overzicht van de benodigde aanpassingen voor de inrichting van de ruimten. In verschillende plannen staat verder een instructie voor werknemers over ergonomisch verantwoord handelen en de begrote kosten voor de aanpassingen. In iets minder dan de helft van de plannen staat een beschrijving van de wijze waarop aanpassingen worden aangebracht, het monitoren en bewaken van normen waar het kinderdagverblijf al aan voldoet en een tijdspad met termijnen waarbinnen aanpassingen worden aangebracht. Opvallend is dat zeer weinig organisaties de benodigde personele middelen voor de invoering van de normen in het plan hebben opgenomen. Dit was ook bij de vorige metingen reeds het geval.

Behalve naar de activiteiten, werd aan de werkgevers die een plan van aanpak hebben gevraagd of er een externe organisatie is betrokken bij het opstellen ervan. Ongeveer eenderde van de werkgevers zegt dat dit het geval is. Meest genoemde organisatie is nog steeds de arbodienst, gevolgd door de GGD en ergonomische adviesbureaus. Daarnaast worden soms andere bewegingsdeskundigen genoemd zoals cesartherapeuten of mensendiecktherapeuten.

#### 4.2.2 Geen plan van aanpak

Aan de organisaties die geen plan van aanpak voor de invoering van ergonomische normen (in ontwikkeling) hebben, werd gevraagd naar de redenen daarvoor:

**Tabel 4.11** Redenen voor organisaties waarom er nog geen plan van aanpak voor de invoering van ergonomische normen (in voorbereiding) is

	nulmeting	tussenmeting	eindmeting
Invoering is gestart zonder plan van aanpak		49%	46%
Er wordt reeds voldaan aan de ergonomische normen	8%	26%	42%
Geen tijd, te weinig mankracht	50%	29%	15%
Tijdelijke huisvesting		13%	12%
Invoeren van de normen heeft geen prioriteit	17%	12%	6%
Interne organisatorische veranderingen (bijv. fusie)			5%
Ruimten te klein om aan sommige normen te kunnen voldoen		12%	4%
Andere reden	47%	36%	14%
Totaal	117	172	182

Gepercentageerd op aantal respondenten

In de tabel is te zien dat de meest genoemde reden voor het ontbreken van een plan van aanpak is, dat de organisatie prioriteit gaf aan de feitelijke invoering van de normen, boven het opstellen van een plan van aanpak. Ook het al voldoen aan de ergonomische normen is verschillende werkgevers reden voor het ontbreken van een plan van aanpak. In mindere mate worden gebrek aan mankracht/tijd, tijdelijke huisvesting en te kleine ruimten als redenen genoemd. Onder ‘andere redenen’ wordt onder meer genoemd dat de organisatie binnenkort ophoudt te bestaan of dat de ergonomische normen voor hen (nog) niet van toepassing zijn aangezien het buitenschoolse opvang dan wel zelfstandigen zonder personeel betreft.

De redenen zijn overwegend vergelijkbaar met de vorige metingen, behalve dat ‘het al voldoen aan de normen’ nu vaker als reden wordt genoemd.

### 4.3 Voorlichting en instructie

In het arboconvenant voor de kinderopvang is afgesproken dat voorlichting over belastende werkhoudingen aan werknemers in de kinderopvang bevorderd moet worden. Aan zowel werkgevers als werknemers zijn daarom vragen voorgelegd over de mate waarin en de wijze waarop deze voorlichting momenteel vorm krijgt in kinderopvang-organisaties.

#### 4.3.1 Aard van de voorlichting

Aan zowel werkgevers als werknemers is gevraagd of en zo ja op welke wijze in de organisatie voorlichting wordt gegeven over een goede werkhouding en het voorkomen van te hoge lichamelijke belasting. De antwoorden staan in deze subparagraaf.

#### Aantal organisaties waar voorlichting wordt gegeven

**Tabel 4.12** Krijgen werknemers in de organisatie voorlichting of instructie over een goede werkhouding en het voorkomen van te hoge lichamelijke belasting?

	nulmeting		tussenmeting		eindmeting	
	werkgevers	werknemers	werkgevers	werknemers	werkgevers	werknemers
Ja	80%	53%	62%	57%	72%	57%
Nee	18%	41%	38%	36%	28%	35%
Weet niet	2%	6%	0%	7%	0%	8%
Totaal aantal	269	324	316	276	385	262

Volgens ongeveer tweederde van de werkgevers en ruim de helft van de werknemers is voorlichting gegeven over een goede werkhouding en het voorkomen van te hoge lichamelijke belasting. Wanneer een vergelijking gemaakt wordt met de tussenmeting blijkt dat het aantal werkgevers dat zegt dat voorlichting wordt gegeven is toegenomen van 62% naar 72%.

In kleinere organisaties (met minder dan 25 werknemers en/of één locatie) wordt relatief gezien minder vaak voorlichting gegeven dan in grotere organisaties.

Vervolgens is gevraagd in welk jaar de werkgever met voorlichting over goede werkhouding is gestart. Hierop antwoordt 20% van de werknemers en 31% van de werkgevers dat zij voor 1999 (dus voor invoering van het convenant) met de voorlichting zijn gestart. Tevens is gevraagd naar de frequentie van de voorlichting. In een vergelijking van de antwoorden van werkgevers en werknemers valt op dat 35% van de werkgevers zegt ten minste een keer per jaar voorlichting te geven, tegenover minder dan 20% van

de werknemers. Volgens ongeveer eenderde van de werkgevers en de helft van de werknemers vindt de voorlichting incidenteel plaats.

### Vormen van voorlichting

**Tabel 4.13** Aard van de voorlichting

	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Werkhouding is regelmatig onderwerp bij teamoverleg	162	62%	33	22%
Schriftelijke informatie in brochures of posters	157	60%	67	45%
Cursussen (bijvoorbeeld tilcursus)	152	58%	122	82%
Voorlichtingsbijeenkomst(en)	46	17%	23	15%
Training 'Gezond werken in de kinderopvang'	24	9%	8	5%
Organiseren van een 'ergonomiedag'	13	5%	5	3%
Andere wijze	37	14%	8	5%
Totaal aantal respondenten	263		149	

Geperceenteerd op aantal respondenten uit organisaties waar voorlichting wordt gegeven

De aard van de voorlichting is vergelijkbaar met de vorige metingen: er is vaker sprake van cursussen dan van voorlichtingsbijeenkomsten. Onder de categorie 'andere wijze' wordt met name genoemd dat men elkaar onderling aanspreekt op verkeerde houdingen: collega's corrigeren elkaar ter plekke.

Opvallend is dat - evenals in de vorige metingen - werkgevers veel vaker dan werknemers noemen dat werkhouding regelmatig onderwerp van gesprek is bij teamoverleg. Mogelijk hebben werkgevers wel de intentie dat werkhouding onderwerp is van het teamoverleg, maar gebeurt dit in praktijk nog niet. Verder wordt ook schriftelijke informatie vaker door werkgevers dan door werknemers genoemd. Een mogelijke verklaring voor de verschillen in antwoorden tussen werkgevers en werknemers is dat de informatie die werknemers over ergonomie krijgen wellicht door hen niet altijd direct als 'voorlichting' wordt benoemd en herkend.

### Onderwerpen waarover voorlichting wordt gegeven

Aan de organisaties die een vorm van voorlichting over werkhouding aan werknemers geven, werd gevraagd welke onderwerpen hierin aan bod kwamen.

**Tabel 4.14** Onderwerpen in de voorlichting

	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Belastende werkhoudingen (hurken, laag zitten)	241	92%	112	96%
Algemeen 'ergonomisch bewustzijn'	196	75%	75	64%
Gebruik van aanwezige hulpmiddelen	177	67%	63	54%
Ergonomische inrichting van werkruimten	133	51%	56	48%
Normen uit de brochure 'Ergonomie in de kinderopvang'	89	34%	21	18%
Ander onderwerp	11	4%	5	4%
Weet niet	1	0%	3	3%
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>263</b>		<b>117</b>	

Gepercentageerd op aantal respondenten uit organisaties waar voorlichting wordt gegeven

De onderwerpen van voorlichting die werknemers en werkgevers noemen zijn vergelijkbaar met de vorige metingen. Volgens zowel werkgevers als werknemers zijn belastende werkhoudingen en algemeen 'ergonomisch bewustzijn' de meest voorkomende onderwerpen van voorlichting, gevolgd door het gebruik van aanwezige hulpmiddelen en ergonomische inrichting van werkruimten.

Op de vraag wie de instructie of voorlichting geeft, antwoorden de meeste werkgevers en werknemers dat de voorlichting wordt gegeven door mensen uit de eigen organisatie. Daarnaast worden vooral fysiotherapeuten (of andere bewegingsdeskundigen zoals mensendieck therapeuten) en in mindere mate ergonomisch adviesbureaus en arbo-diensten genoemd als deskundigen die zijn ingeschakeld voor het geven van de voorlichting.

### 4.3.2 Deelname voorlichtingsbijeenkomsten

Aan werkgevers die voorlichting geven is gevraagd voor welke functiegroepen de voorlichting is bedoeld. Hieronder staan de antwoorden van werkgevers in de drie metingen naast elkaar:

**Tabel 4.15** Functiegroepen die voorlichting krijgen

	Werkgevers nulmeting		Werkgevers tussenmeting		Werkgevers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Alle functiegroepen	140	67%	134	72%	171	68%
Een deel van de functiegroepen	70	33%	53	28%	80	32%
<b>Totaal</b>	<b>210</b>	<b>100%</b>	<b>187</b>	<b>100%</b>	<b>251</b>	<b>100%</b>

In de tabel is te zien dat nog steeds een ruime meerderheid van de werkgevers die voorlichting geven, deze voorlichting richten op alle functiegroepen. Van de werkgevers die benoemden dat de voorlichting voor een deel van de functiegroepen is bedoeld, zegt iedereen dat in ieder geval groepsleidsters voorlichting krijgen. In tweederde van deze organisaties krijgen ook leiders in opleiding en oproepkrachten voorlichting, en in 40% van de organisatie groepshulpen. In ruim de helft van deze organisaties krijgen ook stagiaires voorlichting. Deze gegevens wijken niet aantoonbaar af van de gegevens in de vorige metingen.

Aan werknemers die aangaven dat in de organisatie voorlichting over werkhouding plaatsvond, werd gevraagd of zij zelf deelnamen aan de betreffende voorlichtingsactiviteiten. Bijna driekwart van de respondentgroep werknemers beantwoordt deze vraag bevestigend. Dit percentage is vergelijkbaar met de vorige metingen. Ook vergelijkbaar is het aantal werknemers dat niet deelnam aan de bijeenkomsten die in de organisatie plaatsvond: in alle drie metingen is dit ongeveer 20%.

### 4.3.3 Effectiviteit van de voorlichting

Aan de werkgevers die voorlichtingsactiviteiten ondernemen en aan werknemers die aan dergelijke activiteiten deelnamen, werd gevraagd in hoeverre de voorlichting over ergonomische normen effectief is. Onderstaande tabel toont de antwoorden:

**Tabel 4.16** Effectiviteit van voorlichtingsbijeenkomsten volgens werkgevers en werknemers

	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Weinig effectief	23	9%	13	11%
Effectief	126	51%	63	54%
Neutraal	99	40%	40	34%
Totaal	248	100%	116	100%

Ten opzichte van de vorige metingen is er geen noemenswaardige verandering waar te nemen in de beoordeling van de effectiviteit van voorlichtingsactiviteiten door werkgevers en werknemers. Evenals in de vorige twee metingen zijn werkgevers en werknemers zelden van mening dat de voorlichting weinig effectief is. Het percentage werkgevers en werknemers dat de voorlichting effectief vindt ligt rond de 50%. En net als in 2000 en 2002 oordelen naar verhouding ongeveer evenveel werknemers en werkgevers neutraal over de effectiviteit van de voorlichting (circa 40%).

## 5 Lichamelijke belasting en gezondheidsklachten

Om inzicht te verkrijgen in de noodzaak van aandacht voor voorlichting over werkhouding en invoering van ergonomische normen, is het van belang inzicht te hebben in de huidige lichamelijke belasting van werknemers in de kinderopvang. In paragraaf één staat daartoe een inschatting van werknemers over hoe vaak of hoe lang ze bepaalde belastende werkhoudingen per dag verrichten. Vervolgens wordt in paragraaf twee ingegaan op de vraag naar de mate waarin deze lichamelijke belasting op het werk leidt tot gezondheidsklachten. Dit laatste verband is zeer lastig aan te tonen, en het onderzoek beperkt zich dan ook tot gegevens over ziekteverzuim, en een inschatting van werkgevers en werknemers van de mate waarin dit veroorzaakt wordt door lichamelijke belasting.

### 5.1 Belastende werkhoudingen

In de werknemersenquête is voor een aantal belastende werkhoudingen nagevraagd hoe lang of hoe vaak ze deze handelingen per dag verrichten. Op deze manier werd een indicatie verkregen van de mate van lichamelijke belasting per dag. De antwoorden van werknemers op de enquêtevragen staan weergegeven in de volgende tabellen. Daarbij wordt steeds beschreven in hoeverre er veranderingen zijn opgetreden ten opzichte van de vorige metingen.

**Tabel 5.1** Duur van belastende handelingen

Werknemers	Respons per vraag	Deze handeling verricht ik...			
		Niet	Minder dan een kwartier per dag	Kwartier tot een uur per dag	Meer dan een uur per dag
Op de grond zitten om met kinderen spelletjes te doen	259	11%	32%	46%	11%
Op een laag stoeltje zitten om met kinderen te eten, puzzelen, knutselen, of met lego spelen	261	41%	23%	20%	16%
Lopen met een kind op de arm	259	6%	27%	34%	32%

Groepsleidsters zitten duidelijk minder vaak op een laag stoeltje - om bijvoorbeeld met de kinderen te eten, puzzelen of knutselen - in vergelijking met de tussenmeting. Dit gegeven hangt uiteraard direct samen met het meer aanwezig zijn van in hoogte verstelbare leidsterstoelen en hoge werktafels en -stoelen. Het percentage werknemers dat aangeeft 'niet' op een laag stoeltje te zitten is toegenomen van 26% in 2002 naar 41% in 2004 en de groep werknemers die zegt meer dan een uur per dag op een laag stoeltje te zitten is afgenomen van 48% in 2000, naar 33% in 2002 en naar 16% in 2004. Ten aanzien van de overige activiteiten zijn geen grote verschuivingen zichtbaar.

**Tabel 5.2** Aantal belastende handelingen

Werknemers	Respons per vraag	Deze handeling verricht ik...			
		Niet 1 tot 15 keer per dag	16 tot 30 keer per dag	Meer dan 30 keer per dag	
Optillen van kinderen die jonger zijn dan 2,5 jaar	260	6%	39%	35%	21%
Optillen van kinderen die 2,5 jaar of ouder zijn	256	33%	59%	7%	0%
Kinderen in en uit bed tillen	257	9%	67%	19%	5%
Kinderen in en uit de box tillen	257	27%	61%	11%	1%
Hurken of knielen om bijvoorbeeld kinderen te troosten of te helpen met aan- en uit te kleden	258	4%	50%	32%	14%
Bukken om speelgoed op te ruimen	259	2%	53%	30%	15%

Groepsleidsters tillen de kinderen jonger dan 2,5 jaar nog steeds regelmatig op. Ook hurken of knielen zij nog regelmatig om kinderen bijvoorbeeld te troosten of te helpen met aan- en uitkleden, handen wassen of tanden poetsen. In de frequentie dat leidsters de in bovenstaande tabel genoemde handelingen verrichten zijn geen noemenswaardige ontwikkelingen ten opzichte van de vorige metingen zichtbaar.

Groepsleidsters jonger dan 25 jaar werken relatief vaak met de jongste groep(en) kinderen (vooral baby's maar ook 1-2 jarigen). Zij geven dan ook relatief vaker aan kinderen jonger dan 2,5 jaar regelmatig op te tillen.

Indien de frequentie waarin bovengenoemde handelingen worden verricht, wordt vergeleken met het al of niet bewust bezig zijn met de eigen werkhouding, blijkt dat leidsters die aangeven sterk bewust bezig te zijn met hun houding inderdaad ook minder vaak op de grond zitten of met een kind op de arm lopen. Ook zeggen ze vaker dat als ze een kind optillen, ze dit (meestal) doen met gebogen knieën en met een rechte rug.

## 5.2 Ziekteverzuim

Aan werkgevers is gevraagd om aan te geven hoe hoog het ziekteverzuim in hun organisatie was in 2002 en indien reeds bekend in 2003. Daarbij werd dezelfde definitie gehanteerd die het CBS gebruikt voor registratie van het ziekteverzuim: *Het Ziekteverzuimpercentage (ZVP) geeft aan welk deel van de werktijd in een bepaalde aaneengesloten periode verloren is gegaan wegens ziekte van werknemers (exclusief zwangerschapsverlof). Het geeft een aanwijzing van de omvang van het ziekteverzuim in relatie tot de arbeidscapaciteit.*

In onderstaande tabel staan de ziekteverzuimpercentages over 2002 (eindmeting) naast die over 2001 (tussenmeting) en 1999 (nulmeting). Voor alle jaren worden ter vergelijking ook de ziekteverzuimpercentages vermeld die het CBS registreerde over de gezondheids- en welzijnszorg:

**Tabel 5.3** Ziekteverzuimpercentage (*exclusief zwangerschapsverlof*)

	Ziekteverzuim- percentage 1999 n=196	Ziekteverzuim- percentage 2001 n=257	Ziekteverzuim- percentage 2002 n = 304
Onderzoekspopulatie werkgevers	8,2	6,2	5,5
Gezondheids- en welzijnszorg (CBS)	7,8	7,5	7,0

Wanneer de in de tabel zichtbare daling van het gemiddelde ziekteverzuim in de onderzoekspopulatie werkgevers tussen de nulmeting en de eindmeting wordt getoetst, blijkt dit verschil significant<sup>1</sup> te zijn. Het verschil tussen het ziekteverzuimpercentage in de tussen- en eindmeting is niet significant. Dit ligt (mede) aan de grote variantie in de steekproeven. Wel valt met 95% zekerheid te zeggen dat het ziekteverzuimpercentage over 2001 in de populatie lag tussen de 5,7 en 6,7. Over 2002 lag het gemiddelde ziekteverzuimpercentage in de populatie tussen de 5,0 en 5,9.

In de vragenlijst is ook gevraagd naar het ziekteverzuimpercentage over 2003, indien dit bekend was (n = 279). Afgaande op de antwoorden van werkgevers lijkt het ziekteverzuimpercentage in dat jaar verder te zijn gedaald naar een gemiddelde van 4,8%.

Toch kunnen hier niet zomaar harde conclusies aan worden verbonden. Op de eerste plaats heeft in alle metingen een groot percentage werkgevers (ongeveer één op de vijf) deze vraag niet beantwoord. Verder geeft ongeveer 15% van werkgevers die deze vraag heeft beantwoord aan helemaal geen (0,0%) ziekteverzuim te hebben gehad. Bovendien is er een (te) groot verschil met de CBS gegevens.

Om de daling beter te kunnen duiden, staat hieronder op basis van welke verdeling van percentages dit gemiddelde tot stand is gekomen:

**Tabel 5.4** Verdeling ziekteverzuimpercentages

Verdeling ziekteverzuimpercentages	1999		2001		2002	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Aantal organisaties met ziekteverzuim van:						
0% tot 3%	25	11%	83	31%	111	35%
3% tot 6%	37	16%	65	25%	81	26%
6% tot 9%	53	23%	51	19%	64	20%
9% tot 12%	45	19%	32	12%	33	11%
12% of meer	36	16%	26	10%	15	5%
Weet niet	34	15%	7	3%	10	3%
Totaal	230	100%	264	100%	314	100%

<sup>1</sup> Bij een significantieniveau van 5%.

In de tabel is te zien dat de ziekteverzuimpercentages die werkgevers noemen sterk uiteenlopen. Evenals in de tussenmeting geeft ook in de eindmeting een groot aantal werkgevers (35%) aan niet of nauwelijks ziekteverzuim (0% tot 3%) te hebben gehad.

Vervolgens is aan werkgevers gevraagd hoe het ziekteverzuim is opgebouwd:

**Tabel 5.5** Opbouw ziekteverzuimpercentage

	Werkgevers	
	Relatief aandeel in Ziekteverzuimpercentage nulmeting	Relatief aandeel in Ziekteverzuimpercentage eindmeting
Kortdurend verzuim (minder dan 7 kalenderdagen)	51%	78%
Middellang verzuim (tussen de 7 en 42 kalenderdagen)	16%	11%
Langdurig verzuim (meer dan 42 kalenderdagen)	23%	11%
Totaal aantal respondenten	156	179

In alle drie metingen blijkt het ziekteverzuim vooral uit kortdurend verzuim te bestaan. Het aandeel van het kortdurend verzuim in het totale ziekteverzuim is aanzienlijk toegenomen van 51% in de nulmeting - via 63% in de tussenmeting - naar 78% in deze eindmeting. Dit is ook weer van invloed op het gemiddelde ziekteverzuimpercentage: enkele langdurig zieken kunnen binnen een organisatie zwaar drukken op het verzuimpercentage.

Aan werknemers werd gevraagd hoe lang zij het afgelopen jaar thuisbleven vanwege gezondheidsklachten (exclusief zwangerschapsverlof).

**Tabel 5.6** Ziekteverzuim responderende werknemers

Hoe lang bleef u afgelopen jaar thuis vanwege gezondheidsklachten? (exclusief zwangerschapsverlof)	Werknemers nulmeting		Werknemers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%
Nooit	76	24%	76	29%
Minder dan een week	93	29%	96	37%
1 tot 4 weken	102	32%	66	25%
1 tot 5 maanden	32	10%	20	8%
5 tot 10 maanden	13	4%	2	1%
10 tot 12 maanden	4	1%	1	0%
Totaal	320	100%	261	100%

In de antwoorden van werknemers wordt het beeld dat het verzuim vooral kortdurend is, bevestigd, zoals is te lezen in bovenstaande tabel.

### 5.3 Aard van gezondheidsklachten

Om zicht te krijgen op de aard van de gezondheidsklachten van werknemers in de kinderopvang is aan werkgevers en werknemers eenzelfde lijst met lichamelijke klachten voorgelegd. Aan werkgevers is gevraagd in hoeverre zij de klachten signaleren bij werknemers, en in welke mate de klachten voorkomen (bij hoeveel procent van de werknemers). Aan werknemers is gevraagd in hoeverre zij zelf de betreffende klachten ervaren, en hoe vaak zij daar last van hebben.

Over de aard van de klachten volgens werkgevers zijn geen uitspraken te doen omdat meer dan de helft van hen deze vragen met 'weet niet' heeft beantwoord of niets heeft ingevuld. Hierbij moet wel worden opgemerkt dat het percentage werkgevers dat met 'weet niet' antwoordde, bij 'rugklachten' lager was, namelijk 33%. Dit is wellicht te verklaren door het feit dat deze klachten vergeleken met de andere klachten vaker voorkomen, zoals ook is te zien in de antwoorden van werknemers:

**Tabel 5.7** Voorkomen van lichamelijke klachten volgens werknemers

Heeft u wel eens last van:	Werknemers					Totale Respons
	% nooit	% zelden	% regelmatig	% vaak	% zeer vaak	
Rugklachten	11	43	28	13	5	254
Nekklachten	30	38	20	7	5	251
Schouderklachten	35	29	24	6	6	252
Last van kniegewricht	53	26	15	4	2	248
Last van benen	60	28	11	1	1	243
Last van enkels	73	22	2	2	0	243
Last van voeten	59	27	12	2	0	244
Last van handen	65	20	9	5	2	243
Last van armen	59	27	10	3	1	246
Hoofdpijn	12	39	32	9	8	256

Van de werknemers in de kinderopvang heeft ruim 40% 'regelmatig' of '(zeer) vaak' last van de rug. Ongeveer een op de vijf werknemers heeft wel eens nek- of schouderklachten. In grote lijnen zijn de lichamelijke klachten van werknemers in de eindmeting vergelijkbaar met de vorige twee metingen.

#### Oorzaken van de klachten

Om een indicatie te krijgen van de mate waarin klachten van werknemers het gevolg zijn van lichamelijke belasting op het werk, is zowel werkgevers als werknemers gevraagd in te schatten in welke mate gezondheidsklachten van werknemers voortkomen uit fysieke belasting op het werk, werkdruk, of een andere oorzaak.

In onderstaande tabel staat de inschatting van werkgevers. Deze vraag is beantwoord door ruim 60% van de werkgevers. De overige werkgevers zeiden dat zij geen informatie hadden over de oorzaken van ziekteverzuim.

**Tabel 5.8** In hoeverre is het ziekteverzuim onder uitvoerende medewerkers naar uw inschatting te verklaren door hoge fysieke belasting op het werk?

	Werkgevers tussenmeting		Werkgevers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%
In zeer geringe mate	87	47%	192	54%
In geringe mate	70	38%	127	36%
In redelijk sterke mate	20	11%	16	4%
In sterke mate	2	1%	3	1%
In zeer sterke mate	1	1%	0	0%
Weet niet/geen mening	4	2%	18	5%
Totaal	184		356	

Uit de antwoorden van werkgevers blijkt dat het ziekteverzuim naar hun oordeel in geringe tot zeer geringe mate wordt veroorzaakt door hoge fysieke belasting op het werk. Aan werknemers is een vergelijkbare vraag voorgelegd, waarbij deze betrekking heeft op hun eigen klachten, en dus niet die van alle werknemers in de organisatie.

**Tabel 5.9** Oorzaken gezondheidsklachten volgens werknemers

	nulmeting	tussenmeting	eindmeting
Fysieke belasting op het werk	61%	65%	59%
Werkdruk	46%	43%	35%
Andere oorzaak	40%	52%	58%
Totaal aantal respondenten	312	269	256

Opvallend is dat werknemers hun klachten veel vaker relateren aan hoge fysieke belasting dan werkgevers. Een mogelijke verklaring is dat werkgevers onvoldoende zicht hebben op achterliggende oorzaken van klachten. In vergelijking met de vorige metingen worden gezondheidsklachten door werknemers niet vaker of minder vaak gerelateerd aan de fysieke belasting op het werk.

Werknemers zijn ook gevraagd naar de mate waarin naar hun inschatting hun eigen klachten verminderd zijn door het werken volgens ergonomische normen. Tabel 5.10 toont de antwoorden.

**Tabel 5.10** Zijn uw klachten naar uw idee door het werken volgens ergonomische normen minder geworden, gelijk gebleven of meer geworden?

	Werknemers tussenmeting		Werknemers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%
Minder geworden	74	27%	72	28%
Gelijk gebleven	67	25%	80	31%
Meer geworden	6	2%	5	2%
Nvt: werk niet ergonomisch	59	22%	38	15%
Nvt: heb geen klachten	21	8%	28	11%
Weet niet/geen mening	44	16%	35	14%
Totaal	271		258	100%

In de antwoorden valt op dat ongeveer evenveel werknemers zeggen dat hun klachten *gelijk* zijn gebleven als dat hun klachten *minder* zijn geworden. Verder kon een tamelijk grote groep werknemers deze vraag niet beantwoorden.

In deze eindmeting is als nieuwe vraag aan werkgevers toegevoegd in hoeverre zij het eens of oneens zijn met de stelling dat de invoering van de ergonomische normen in de kinderopvang er voor heeft gezorgd dat de fysieke belasting van leidsters is verminderd.

**Tabel 5.11** In hoeverre bent u het eens of oneens met de stelling: “De invoering van de normen heeft de fysieke belasting van leidsters verminderd”?

	Werkgevers	
	Aantal	%
Helemaal mee eens	53	14%
Mee eens	199	53%
Noch mee eens, noch mee oneens	80	21%
Mee oneens	16	4%
Helemaal mee oneens	9	2%
Weet niet	21	6%
Totaal	378	100%

Tweederde van de werkgevers is het (zeer) eens met de stelling dat de invoering van de ergonomische normen de fysieke belasting van leidsters heeft verminderd. Ongeveer één op de vijf werkgevers staat hier neutraal tegenover en 6% van de kinderopvangorganisaties ten slotte is het (zeer) oneens met deze stelling.



## 6 Bevorderende en belemmerende factoren bij de invoering van ergonomische normen

In dit laatste hoofdstuk met onderzoeksresultaten staat op een rij wat volgens werkgevers en werknemers de belangrijkste bevorderende en belemmerende factoren zijn bij de invoering van ergonomische normen. Het hoofdstuk start met ontwikkelingen in het draagvlak voor de invoering van de normen, waarbij ook de belangrijkste motivaties van werkgevers en door hen verwachte effecten worden genoemd. In de tweede paragraaf staat een overzicht van de belangrijkste belemmerende factoren, waarbij nadrukkelijk wordt stilgestaan bij twee factoren, die in de nulmeting als belangrijke belemmerende factoren naar voren kwamen: beschikbare ruimte en het gebruik van opstapjes en in hoogte instelbare aankleedtafels. Het hoofdstuk sluit af met een paragraaf over de ondersteuningsbehoefte van werkgevers bij de invoering van de normen.

### 6.1 Draagvlak

#### Noodzaak van de normen

Om zicht te krijgen op het draagvlak van de vastgestelde normen is aan werkgevers en werknemers de vraag voorgelegd: *Hoe noodzakelijk vindt u het dat er ergonomische normen vastgesteld zijn voor de werksituatie in kinderdagverblijven?*

**Tabel 6.1** Noodzaak van landelijk vastgestelde ergonomische normen

	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Noodzakelijk	257	65%	244	94%
Niet nodig	51	13%	4	2%
Geen mening of neutraal	86	22%	14	5%
Totaal	394	100%	262	100%

Net als in de metingen van 2000 en 2002 is ook bij deze meting het draagvlak voor de ergonomische normen bij zowel werkgevers als werknemers groot. Vrijwel alle werknemers en een ruime meerderheid van de werkgevers vinden de landelijk vastgestelde ergonomische normen noodzakelijk. Opvallend is wel dat werknemers de vastgestelde normen vaker noodzakelijk vinden dan werkgevers.

Werkgevers die de normen niet nodig vinden geven daarvoor vergelijkbare redenen als in de vorige metingen:

- organisatie voldoet grotendeels aan de normen;
- weinig gezondheidsklachten in de organisatie;

- het is de eigen verantwoordelijkheid van kinderdagverblijven: dit hoeft niet in regels te worden vastgelegd: “*we kunnen hier prima zelf de verantwoordelijkheid voor nemen en dragen*” en “*we zoeken onze eigen oplossingen binnen de groepen*”;
- sommige eisen zijn overdreven en niet realistisch.

Werkgevers van organisaties die ‘enigszins’ voldoen aan de normen vinden het minder vaak noodzakelijk dat ergonomische richtlijnen zijn vastgesteld dan organisaties die grotendeels of volledig voldoen aan de normen.

### Verwachte effecten

Vervolgens is werkgevers gevraagd welke effecten zij verwachten van de invoering van ergonomische normen, zoals deze beschreven staan in de brochure ‘Ergonomie in de kinderopvang en peuterspeelzalen’.

**Tabel 6.2** Verwachte effecten van de invoering van ergonomische normen

	Werkgevers	
	Aantal	%
Voorkomen gezondheidsklachten werknemers	258	66%
Verhoging werkplezier werknemers	250	64%
Vermindering gezondheidsklachten werknemers	214	55%
Verbetering imago instelling bij de werving van personeel	108	28%
Ander effect	25	6%
Geen effecten	21	5%
Weet niet	14	4%
<b>Totaal</b>	<b>389</b>	

Gepercentageerd op aantal respondenten

Uit bovenstaande tabel blijkt dat het voorkomen - en verminderen - van gezondheidsklachten van werknemers en de verhoging van het werkplezier van werknemers volgens werkgevers nog steeds de belangrijkste effecten zijn (dit was ook bij de vorige metingen het geval).

Onder andere effecten noemt een aantal werkgevers de volgende *negatieve* effecten van de invoering van de normen:

- verhoging van de kostprijs/kostenplaatje;
- ongevallen/onveilige situaties omtrent kinderen en hoog meubilair;
- ongezellige inrichting/minder speelruimte voor kinderen.

De overige werkgevers noemen als *positieve* effecten van de invoering van de normen:

- grotere professionele uitstraling richting ouders;
- algemene kwaliteitsverbetering;
- bewustwording werkhouding werknemers.

### Motivaties voor de invoering van normen

Om inzicht te verkrijgen in factoren die de invoering van de vastgestelde ergonomische normen in de kinderopvang bevorderen, is werkgevers gevraagd naar hun motivatie om de normen in te voeren. Dit levert het volgende beeld op.

**Tabel 6.3** Motivaties voor de invoering van ergonomische normen in kinderdagverblijven

	Werkgevers	
	Aantal	%
Werkplezier leidsters	323	82%
Verbetering arbeidsomstandigheden en daarmee kwaliteit kinderopvang	312	80%
Voorkomen ziekteverzuim	288	73%
Wettelijke verplichting	283	72%
Terugdringen ziekteverzuim	223	57%
‘Verkooppunt’ bij werving van personeel	131	33%
Professionele uitstraling richting ouders	5	1%
Andere motivatie	16	4%
Totaal	392	

Gepercentageerd op aantal respondenten

In bovenstaande tabel is te zien dat het werkplezier van de leidsters en verbetering van de arbeidsomstandigheden voor werkgevers de belangrijkste motivaties zijn voor de invoering van ergonomische normen, direct gevolgd door het voorkomen van ziekteverzuim en de wettelijke verplichting van de invoering van de normen. Dit was ook bij de vorige metingen het geval. Een andere genoemde motivatie is dat de invoering van de ergonomische normen een groter bewustzijn van de leidsters stimuleert om te letten op hun werkhouding.

## 6.2 Belemmerende factoren bij de invoering van normen

In het onderzoek werd werkgevers gevraagd of er factoren zijn die de invoering van de normen belemmeren. In onderstaande tabel staan de antwoorden uit de twee metingen naast elkaar.

**Tabel 6.4** Zijn er factoren die de invoering van ergonomische normen in uw organisatie bemoeilijken?

	Werkgevers Nulmeting (2000)		Werkgevers Tussenmeting (2002)		Werkgevers Eindmeting (2004)	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	218	81%	237	77%	244	64%
Nee	50	19%	72	23%	134	36%
Totaal	268	100%	309	100%	378	100%

Een meerderheid van de werkgevers geeft nog steeds aan dat zij belemmeringen ervaart bij de invoering van de ergonomische normen. Ten opzichte van de vorige metingen is wel een duidelijke daling zichtbaar van het deel van de werkgevers dat belemmeringen ervaart. Dit is waarschijnlijk te verklaren door de vordering van de invoering van de normen in praktijk (zie hoofdstuk 2). In onderstaande tabel staan de belemmerende factoren op een rij.

**Tabel 6.5** Belemmerende factoren bij de invoering

	Werkgevers	
	Aantal	%
Onvoldoende financiële middelen	171	68%
Sommige normen niet uitvoerbaar vanwege beperkingen ruimte	142	57%
Huidige meubels zijn nog goed	99	40%
Sommige normen zijn in strijd met pedagogisch beleid	63	25%
Tijdelijke huisvesting	40	16%
Gebrek info normen in praktijk	35	14%
Andere prioriteiten in beleid	29	12%
Gebrek aan medewerking personeel	20	8%
onvoldoende geschikte meubelen op markt	18	7%
Gebrek aan informatie over normen	13	5%
Slechte ervaringen met arbodiensten	12	5%
Onvoldoende mankracht/personeel	12	5%
Onvoldoende deskundigheid	11	4%
Andere factor	29	12%
<b>Totaal</b>	<b>250</b>	

Gepercentageerd op aantal respondenten

De voornaamste belemmeringen bij de invoering van de ergonomische normen zijn volgens werkgevers nog steeds onvoldoende financiële middelen en beperkingen in ruimten. Daarnaast wordt door een deel van de werkgevers aangegeven dat de huidige meubels nog goed en nog niet aan vervanging toe zijn. Het feit dat sommige normen in strijd zijn met het pedagogisch beleid wordt door 25% van de werkgevers als een belemmerende factor genoemd.

Indien de genoemde belemmerende factoren worden vergeleken met de antwoorden in de vorige metingen dan valt op dat vrijwel alle factoren in de eindmeting minder vaak worden genoemd dan in 2000 en 2002. Werkgevers gaven bij de vorige metingen veelal meerdere (twee, drie of vier) belemmerende factoren aan. Bij deze eindmeting is doorgaans volstaan met het aangeven van een of twee factoren die de invoering van de ergonomische normen belemmeren.

## 6.2.1 Belemmeringen in de beschikbare ruimten

In de vorige subparagraaf werd genoemd dat belemmeringen in de beschikbare ruimten voor ongeveer de helft van de werknemers een belemmerende factor vormt. In de werkgevers- en werknemersvragenlijsten is op dit punt verder doorgevraagd. Om te beginnen staat in onderstaande tabel in hoeverre werkgevers en werknemers belemmeringen ervaren in de omvang van de (groeps)ruimten om aan de normen te kunnen voldoen.

**Tabel 6.6** Zijn er naar uw idee belemmeringen in de omvang van de (groeps)ruimten om aan de genoemde normen te kunnen voldoen?

	nulmeting				eindmeting			
	Werkgevers		Werknemers		Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Ja	157	59%	197	60%	139	36%	108	42%
Nee	111	41%	131	40%	243	64%	147	58%
Totaal	268		328		382		255	

De antwoorden van werkgevers en werknemers op deze vraag zijn redelijk vergelijkbaar: van beide partijen ervaart ongeveer 40% belemmeringen in de omvang van de werkrumten als het gaat om de invoering van de normen. Dit percentage lag in de nulmeting van 2000 bij beiden nog rond de 60% en is dus gedaald.

Om te kunnen specificeren voor welke normen de omvang van de ruimte een belemmerende factor volgt, is dit voor een aantal normen specifiek nagevraagd. Onderstaande tabel toont de antwoorden:

**Tabel 6.7** Belemmeringen in de beschikbare ruimten

Onvoldoende vloeroppervlakte voor:	Werkgevers		Werknemers	
	Aantal	%	Aantal	%
Plaatsen van hoge box	12	9%	5	5%
Plaatsen van een hoge tafel en stoelen	34	26%	26	25%
Creëren van voldoende werkrumte tussen bedden	52	40%	58	57%
Creëren van voldoende werkrumte voor toilet en wasruimte	72	56%	50	49%
Plaatsen van trapjes bij bed en/of aankleedtafel	43	33%	54	53%
Totaal	129		102	

Gepercentageerd op aantal respondenten

De grootste beperkingen in vloeroppervlakte zijn er voor het creëren van voldoende werkrumte tussen de bedden en de vrije ruimte bij het toilet en de wasruimte. Ook voor het plaatsen van hoge tafels en stoelen en trapjes bij bed en/of aankleedtafel is in

ruim een kwart van de organisaties onvoldoende vloeroppervlakte. Deze antwoordpatronen zijn vergelijkbaar met die van werkgevers en werknemers in 2000 en 2002.

## 6.2.2 Belemmeringen in het gebruik van hulpmiddelen

Aan werkgevers werd gevraagd in hoeverre aanwezige hulpmiddelen zoals opstapjes bij bedden en in hoogte instelbare aankleedtafels volgens hen gebruikt worden door de medewerkers.

**Tabel 6.8** Gebruik van opstapjes en andere hulpmiddelen voor ergonomisch verantwoord handelen

	Werkgevers nulmeting		Werkgevers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%
Meestal wel, altijd	152	58%	169	44%
Soms wel, soms niet	74	28%	123	32%
Zelden of nooit	15	6%	64	17%
Niet van toepassing	21	8%	25	7%
Totaal aantal respondenten	262	100%	381	100%

In de tabel is te zien dat werkgevers minder optimistisch lijken te worden over het gebruik van opstapjes en dergelijke door werknemers. Het percentage werkgevers dat van mening is dat de hulpmiddelen altijd of meestal wel worden gebruikt is in de drie metingen geleidelijk afgenomen. De groep die denkt dat de hulpmiddelen zelden of nooit worden gebruikt is toegenomen. Toch denkt nog steeds meer dan 40% van de werkgevers dat deze hulpmiddelen meestal wel worden gebruikt.

Aan werknemers werd in de enquête gevraagd in hoeverre zij belemmeringen ervaren in het gebruik van aanwezige hulpmiddelen als trapjes of een instelbare aankleedtafel:

**Tabel 6.9** Belemmeringen in gebruik van hulpmiddelen

	Werknemers nulmeting		Werknemers eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%
Gebruik van opstapjes kost teveel tijd	69	23%	57	24%
Hulpmiddel staat op onhandige plaats	45	15%	27	12%
Instellen van de aankleedtafel op de juiste hoogte kost teveel tijd	12	4%	12	5%
Mechanisme om aankleedtafel in te stellen is te zwaar	2	1%	2	1%
Geen belemmeringen	71	24%	93	40%
Niet van toepassing	134	43%	63	27%
Totaal aantal respondenten	302		233	

Gepercentreerd op aantal respondenten

In de nulmeting was deze vraag voor 43% van de werknemers niet van toepassing omdat er geen hulpmiddelen zijn, in de tussenmeting gold dit nog maar voor 32% van de werknemers en tijdens de eindmeting geeft 27% van de werknemers aan dat belemmeringen niet van toepassing zijn. De invoering van de normen voor de inrichting van de werkruimten is duidelijk verder gevorderd in vergelijking met vier en twee jaar geleden.

Het aantal werknemers dat geen belemmeringen ervaart in het gebruik van trapjes en dergelijke is gestegen in vergelijking met de tussenmeting. De werknemers noemen nog steeds als voornaamste belemmeringen dat het gebruik van opstapjes teveel tijd kost en dat het hulpmiddel op een onhandige plaats staat. In de werkplekverkenningen in 2000 kwam in de interviews naar voren dat het gebruik van trapjes en dergelijke afhangt van de wijze waarop ze zijn geplaatst. Zo worden trapjes waar leidsters en kinderen gemakkelijk gebruik van kunnen maken meestal wel gebruikt, terwijl trapjes die bijvoorbeeld eerst onder de aankleedtafel vandaan geschoven moeten worden veel minder vaak worden gebruikt.

Verder bleek in de verkenningen dat met name het instellen van de hoogte van een aankleedtafel lang niet door alle werknemers werd gedaan. Om die reden is hier in de tussen- en eindmeting een specifieke vraag over gesteld. In onderstaande tabel staan voor de eindmeting de antwoorden van werknemers op het gebruik van ergonomisch meubilair.

**Tabel 6.10** Gebruik ergonomisch meubilair

	Aantal respondenten	Nooit	Meestal niet	Soms wel, soms niet	Meestal wel
Als ik met kinderen eet, zit ik op volwassen hoogte, aan een hoge tafel	256	18%	3%	2%	77%
Kinderen die getild moeten worden, slapen in een hoog bed	186	10%	11%	27%	52%
Ik til kinderen vanuit mijn benen met rechte rug	255	7%	13%	60%	21%
Ik stel de hoogte van de aankleedtafel in als ik deze gebruik	120	24%	11%	19%	46%

Uit de antwoorden blijkt dat van de leidsters, die werken op een plek waar een in hoogte instelbare aankleedtafel is, ongeveer de helft deze ‘meestal wel’ in de goede hoogte instelt, en ongeveer een kwart zegt dit ‘nooit’ te doen. Een kleine groep doet dit naar eigen zeggen ‘soms wel, soms niet’. Dezelfde vraag is gesteld over het gebruik van hoge tafels en stoelen. Daarvan zegt driekwart van de leidsters uit groepen met hoge tafels en stoelen, dat zij deze ‘meestal wel’ gebruiken wanneer ze met kinderen eten of bijvoorbeeld knutselen.

**Tabel 6.11** Mening over werkruimte

	Aantal respondenten	Niet mee eens	Beetje mee eens	Niet mee eens/ oneens	Mee eens
Ik heb voldoende ruimte bij de aankleedtafel	251	15%	17%	6%	62%
Ik heb voldoende ruimte bij de bedden	238	17%	22%	13%	48%
Ik heb voldoende ruimte bij het toilet	210	20%	14%	13%	52%
Ik heb voldoende ruimte in de keuken	247	11%	10%	9%	71%
Kranen bij aankleedtafel zijn onder handbereik	248	12%	9%	6%	73%
Hoogte aankleedtafel werkt voor mij prettig	238	18%	11%	8%	63%

De meeste werknemers zijn van mening dat zij wel voldoende ruimte hebben in de keuken en bij de aankleedtafel. Over de ruimte bij de bedden en bij het toilet is ongeveer de helft van de werknemers tevreden.

### 6.3 Ondersteuningsbehoeften bij de invoering van de normen

In de tussen- en eindmeting is aan werkgevers gevraagd waar zij behoefte aan hebben bij de invoering van de ergonomische normen. Onderstaande tabel toont de antwoorden voor de eindmeting:

**Tabel 6.12** Waaraan heeft uw organisatie vooral behoefte bij de invoering van de normen?

	Werkgevers	
	Aantal	%
Subsidie voor de aanschaf van meubilair	235	60%
Informatie over geschikt meubilair	122	31%
Inzicht in de kosten van geschikt meubilair	116	30%
Uitwisseling van ervaringen met andere kinderopvangorganisaties	82	21%
Persoonlijk advies	33	8%
Vraagbaak	23	6%
Andere ondersteuning	23	6%
Geen ondersteuning	69	18%
Weet niet	7	2%
<b>Totaal aantal respondenten</b>	<b>391</b>	

Gepercenteerd op aantal respondenten

In de tabel is te zien dat werkgevers met name behoefte hebben aan ondersteuning op financieel vlak. Dit correspondeert ook met de antwoorden van werkgevers op wat volgens hen belemmerende factoren zijn bij de invoering. Ook daaruit bleek dat een gebrek aan financiën de belangrijkste belemmerende factor vormt. Daarnaast heeft ongeveer eenderde van de werkgevers behoefte aan meer informatie over - de kosten van - geschikt meubilair en heeft minder dan een kwart van de respondentgroep werkgevers behoefte aan uitwisseling van ervaringen met andere kinderopvangorganisaties.

Als andere vormen van ondersteuning waar werkgevers behoefte aan hebben wordt onder meer genoemd:

- eenduidigheid in regelgeving/meedenken over tegenstrijdigheid;
- meer vrijheid om normen aan eigen situatie aan te passen;
- meer ‘good practices’ en informatie over ontwikkelingen in de nieuwsbrief;
- meer ideeën om werkhouding met regelmaat terug te laten komen en om structureel beleid arbeidsomstandigheden te voeren.

In de eindmeting is werkgevers gevraagd hoe zij de totale ondersteuning beoordelen die is geboden bij de invoering van de normen, in de vorm van verkregen informatie van bijvoorbeeld de sectorfondsen en brancheorganisaties.

**Tabel 6.13** Hoe beoordeelt u de totale ondersteuning die is geboden bij de implementatie van ergonomische normen?

	Werkgevers	
	Aantal	%
Ruim voldoende	76	19%
Voldoende	198	50%
Noch voldoende, noch onvoldoende	69	17%
Onvoldoende	24	6%
Ruim onvoldoende	5	1%
Weet niet	23	6%
Totaal	395	

Ongeveer tweederde van de ondervraagde werkgevers beoordeelt de geboden ondersteuning bij de invoering van de ergonomische richtlijnen als (ruim) voldoende. Van de kinderopvangorganisaties is 7% van mening dat zij onvoldoende zijn ondersteund bij de invoering.

De organisaties die ‘enigszins’ voldoen aan de normen oordelen neutraler over de geboden ondersteuning dan organisaties die grotendeels of volledig voldoen aan de normen. Indien de antwoorden naar de omvang van de organisatie worden bekeken dan blijkt dat vooral kleine organisaties (één locatie en/of minder 25 werknemers) de geboden ondersteuning iets vaker als onvoldoende beschouwen dan grotere organisaties, doch de verschillen zijn gering.



## Bijlage Achtergrondkenmerken respondenten

### ACHTERGRONDKENMERKEN WERKGEVERS

Soorten opvang die de organisatie biedt

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Kinderdagopvang	272	100%	322	100%	395	100%
Buitenschoolse of naschoolse opvang	181	67%	185	57%	220	56%
Gastouderopvang	73	27%	64	20%	65	16%
Peuterspeelzaal	67	25%	46	14%	53	13%
Anders <sup>1</sup>	24	9%	15	5%	11	3%
Totaal aantal respondenten	272		322		395	

Aantal locaties kinderdagverblijven in de organisatie

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1	112	42%	170	54%	216	54%
2	43	16%	53	17%		
3	28	10%	29	9%	118	30%
4	18	7%	13	4%		
5 tot 10	38	14%	32	10%	33	8%
Meer dan 10	26	10%	20	6%	18	5%
Onbekend			5	2%	13	3%
Totaal aantal respondenten	265		317		398	

Aantal medewerkers in de organisatie

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 tot en met 25	107	38%	186	58%	233	59%
26 tot en met 50	50	18%	54	17%	66	17%
51 tot en met 100	33	12%	37	11%	36	9%
101 tot en met 250	28	10%	16	5%	33	8%
251 en meer	22	8%	14	4%	14	4%
Onbekend	38	14%	15	5%	16	4%
Totaal	278	100%	322	100%	398	100%

<sup>1</sup> Onder 'anders' wordt onder meer genoemd: 24-uursopvang en vakantieopvang, maar ook speel-o-theek, opvoedwinkel of thuiszorg.

### Afschrijvingstijd van het meubilair (bij grotere organisaties: grootste locatie)

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
1 binnen enkele jaren afgeschreven	25	10%	18	6%	14	4%
2	47	19%	27	9%	36	9%
3	73	30%	81	26%	59	15%
4	53	22%	71	23%	89	23%
5 nog lang niet afgeschreven	45	19%	115	37%	187	49%
Totaal aantal respondenten	243	100%	312	100%	385	100%

### Functiegroepen in de organisatie

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Groepsleid(st)er	264	98%	317	99%	379	97%
Groepsleid(st)er in opleiding	162	60%	209	65%	227	58%
Oproepkracht	217	81%	207	64%	257	66%
Groepshulp	134	50%	147	46%	152	39%
Adjunctleiding, groepsleid(st)er	105	39%	99	31%	118	30%
Adjunctleiding, vrijgesteld	81	30%	72	22%	75	19%
Vestigingsmanager	146	54%	132	41%	133	34%
Beleidsmedewerker					79	20%
Sectormanager					53	14%
Andere functie	156	58%	148	46%	181	46%
Totaal aantal respondenten	269		321		390	

### Functie van respondent

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Directeur/eigenaar/vennoot	123	45%	210	66%	291	73%
Bestuurslid					10	3%
Beleidsmedewerker/sectormanager					38	10%
Andere functie <sup>1</sup>	151	55%	108	34%	56	15%
Totaal	274	100%	318	100%	395	100%

<sup>1</sup> Andere functies van responderende werkgevers zijn onder meer hoofdleidinggevende, coördinator en (algemeen- of vestigings-) manager.

## ACHTERGRONDKENMERKEN WERKNEMERS

### Geslacht respondent

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Man	4	1%	3	1%	4	2%
Vrouw	325	99%	281	99%	260	98%
Totaal aantal respondenten	329	100%	284	100%	264	100%

### Leeftijd respondent

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
15 - 20 jaar	3	1%	10	4%	4	2%
21 - 25 jaar	69	21%	70	25%	61	23%
26 - 35 jaar	126	39%	104	37%	103	39%
36 - 45 jaar	86	26%	52	18%	52	20%
46 - 55 jaar	41	13%	44	15%	41	16%
56 jaar of ouder	2	1%	4	1%	3	1%
Totaal aantal respondenten	327	100%	284	100%	264	100%

### Aantal jaren dat respondent in de kinderopvang werkt

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Minder dan een jaar	4	1%	15	5%	5	2%
1 tot 5 jaar	101	31%	110	39%	94	36%
5 tot 10 jaar	131	40%	83	29%	86	33%
10 tot 15 jaar	58	18%	56	20%	54	20%
Langer dan 15 jaar	33	10%	19	7%	25	9%
Totaal aantal respondenten	327	100%	283	100%	264	100%

### Samenstelling van de groep(en) waar respondent werkt

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Verticale groep	137	46%	133	49%	123	48%
Horizontale groep	176	59%	152	56%	152	60%
Totaal aantal respondenten	297		272		254	

### Leeftijdsgroep(en) waarmee respondent werkt

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Baby's	177	62%	187	70%	179	72%
1-2 jarigen	185	64%	180	67%	180	72%
2-4 jarigen	204	71%	195	72%	176	70%
Totaal aantal respondenten	287		269		250	

### Functie van respondent

	Nulmeting		Tussenmeting		Eindmeting	
	Aantal	%	Aantal	%	Aantal	%
Groepsleid(st)er	270	84%	237	83%	236	89%
Groepsleid(st)er in opleiding	1	0%	1	0%		
Oproepkracht	5	2%	2	1%		
Groepshulp	2	1%	0	0%		
Adjunct-leiding, groepsleid(st)er	14	4%	16	6%	14	5%
Adjunct-leiding, vrijgesteld	6	2%	3	1%	14	5%
Vestigingsmanager	13	4%	10	4%	5	2%
Andere functie <sup>1</sup>	12	4%	14	5%	8	3%
Totaal aantal respondenten	323	100%	283	100%	264	100%

<sup>1</sup> Andere functies van responderende werknemers betreffen onder meer huishoudelijk medewerker en praktijkopleider.



Arboconvenanten zijn een belangrijke pijler van het overheidsbeleid om de sectorale arbeidsomstandigheden te verbeteren en het ziekteverzuim en de WAO-instroom terug te dringen. In een arboconvenant worden tezamen met de sociale partners maatwerkafspraken gemaakt over verbetering van de arbeidsomstandigheden en vermindering van ziekteverzuim en arbeidsongeschiktheid. Taakstellende resultaatverplichtingen in arboconvenanten voorkomen vrijblijvendheid, zorgen voor activiteiten in de bedrijfstakken en bevorderen de zelfwerkzaamheid van werkgevers en werknemers bij het vormgeven van arbozorg en verzuimbeleid op sectorniveau. Naar aanleiding van het succes van de aanpak in de periode 1999-2002 heeft het kabinet in 2003 besloten door te gaan met de arboconvenanten. Doel was het sectorale beleid over preventie, verzuim en reïntegratie verder te versterken. Om de activiteiten die hieruit voortvloeien, te onderscheiden van de bestaande initiatieven, zijn de termen eerste en tweede fase geïntroduceerd. In de eerste fase (1999-2003) lag het accent op preventie van belangrijke arbeidsrisico's tillen, psychosociale arbeidsbelasting, RSI, schadelijk geluid en een aantal gevaarlijke stoffen. In de tweede fase (2003-2007) ligt het accent op afspraken over verzuimbeleid, beperking van WAO-instroom en de reïntegratie van WAO-ers. Inzet van SZW daarbij is een reductie van verzuim en WAO-instroom met minimaal 20%. De arboconvenanten zijn van toepassing op iets meer dan de helft van onze beroepsbevolking.



**Ministerie van Sociale Zaken  
en Werkgelegenheid**

Directie Arbeidsomstandigheden  
Postbus 9080 I  
2509 LV Den Haag

Vormgeving: FZ/Grafimedia-75F131  
Verkoopinformatie  
We Print Together (WPT)  
Diepenhorstlaan 24  
2288 EW Rijswijk  
Telefoon 070 - 319 69 80  
Telefax 070 - 319 69 84

Bestellingen  
O.v.v. Arboconvenanten versturen  
naar: [orderswpt@minszw.nl](mailto:orderswpt@minszw.nl)  
Persoonlijke gegevens en het  
betreffende ISBN-nummer bijsluiten.

ISBN-nummer: 978-90-77894-30-9