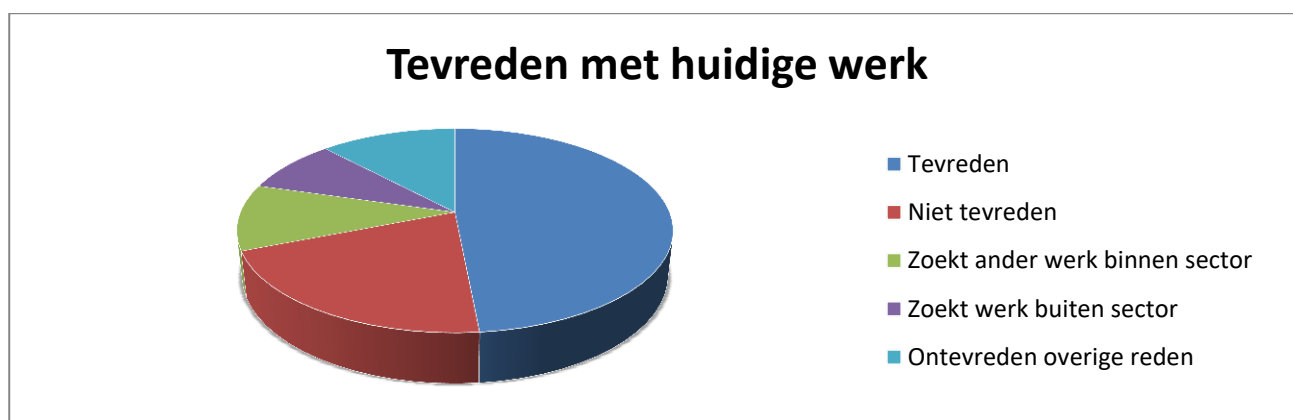


### V1 Ik ben tevreden met mijn huidige werk

Minder dan de helft mensen in de VGZ geeft aan tevreden te zijn met zijn huidige werk. NI 48,5%  
20,5% geeft aan niet tevreden te zijn.

10,5% van de medewerkers zoekt ander werk binnen de VGZ sector en 8,5% zoekt werk buiten de sector.  
12 % spreekt ontevredenheid uit over het huidige werk en geeft daarbij onder andere de volgende redenen aan:

- Soms wel naar de zin, soms niet.
- De werkdruk is te hoog en kwaliteit is te laag, er zijn geen doorgroeimogelijkheden
- Het salaris is niet voldoende
- Er moet veel veranderen in de VGZ maar zou niet weten waar ik anders werken wil.
- Stoppen met het werk en het pensioen naar voren halen.



### V2 Binnen mijn werkplek wordt de huidige Cao nageleefd

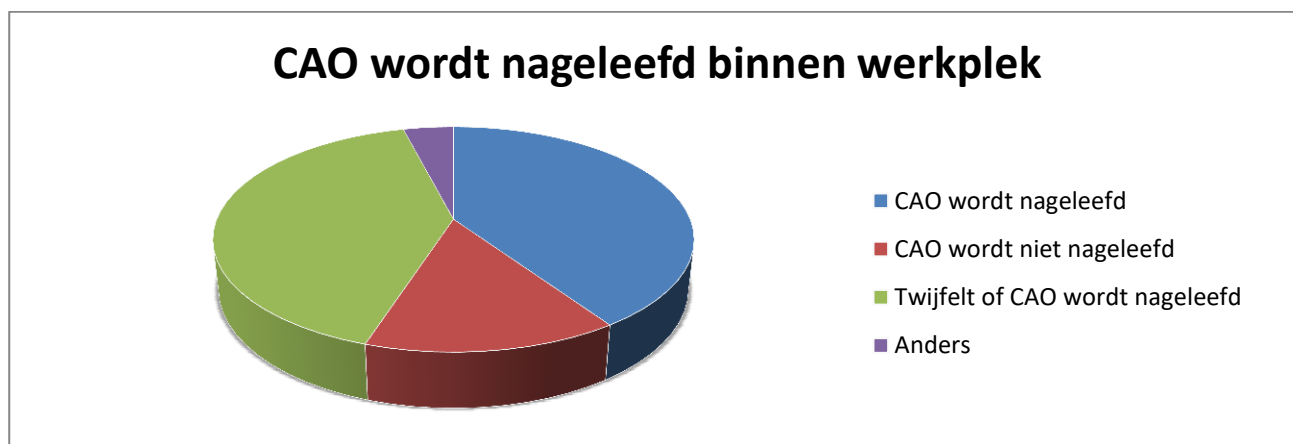
40,5% geeft aan dat de CAO wordt nageleefd op de werkplek

14,5% geeft aan dat binnen de huidige werkplek de CAO niet nageleefd wordt

En een grote groep twijfelt eraan namelijk 41%

4% geeft aan anders daarbij worden de volgende zaken aangegeven:

- Daar zal ik me meer in moeten verdiepen
- Daar moeten we voor vechten, er wordt creatief omgegaan met de regels uit de CAO zoals zich niet houden aan salarisschalen, geen pauze bij diensten langer dan 5,5 uur.
- De CAO geeft te veel ruimte aan de werkgever.



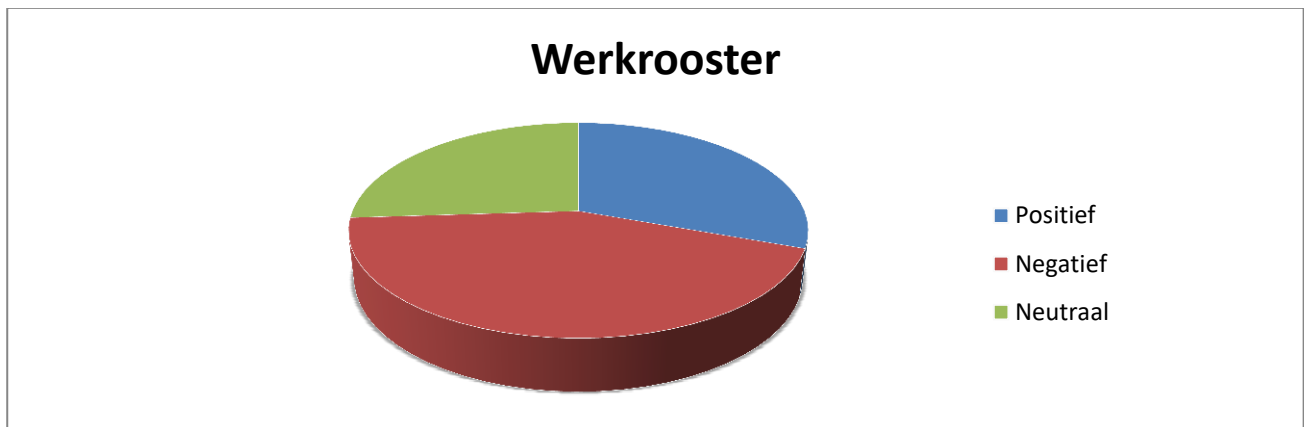
### V3 Hoe is je werkrooster opgebouwd? Heeft dit een positieve of negatieve invloed op je welbevinden?

30,5% van de ondervraagden spreekt zich positief uit over hun rooster. Hierbij wordt aangegeven dat men invloed heeft op het eigen rooster. Dat aanvragen gehonoreerd worden en er mogelijkheden zijn om diensten te ruilen. Dat diensten 8 uur lang zijn en weekenden om en om gewerkt worden. Ook wordt het hebben van een vast rooster wat zich herhaald als positief ervaren en het werken op dagbesteding waar langere diensten gedraaid worden en een regelmatig ritme is, als positief aangemerkt.

43,5% van de ondervraagden laat zich negatief uit over het rooster. Hierbij wordt vooral aangegeven dat de balans tussen werk en privé, rust niet ervaren wordt. Er moet veel dagen gewerkt worden om aan de contracturen te komen door de vele korte diensten, daarnaast wordt er vaak te weinig ingepland waardoor mensen zelf moeten gaan kijken naar extra diensten. Hierdoor worden lange rijen dagen werken nog langer wat de balans verder negatief beïnvloed. Ook wordt regelmatig aangegeven dat er vanuit de werkgever verwacht wordt dat men 24/7 bereikbaar en inzetbaar is. Ook de patronen van de planning wordt vaak als negatief ervaren. Veel laat-vroeg ingepland of veel late diensten waardoor het privéleven hier onder leidt en dit als ongezond wordt ervaren.

Het jaaruren-systeem wordt als negatief ervaren. Zelfs door mensen die aangeven positief te staan tegenover hun rooster ervaren het JUS als iets negatiefs.

De overige 26% is neutraal in de uitspraken over het rooster of geven aan dat het wel redelijk is maar dat er wel wat problemen ervaren worden. Bijvoorbeeld de planning van de feestdagen bij een vast rooster. Of dat het rooster wisselend ervaren wordt, het rooster door een planbureau gemaakt wordt maar dat zelf in het team plannen als prettiger ervaren wordt.



### V4 Wat zijn je ervaringen met medewerkerstevredenheid-onderzoeken op je huidige werkplek?

50% laat zich negatief uit over de medewerkerstevredenheid-onderzoeken. Er wordt veel aangegeven dat ze niet anoniem zijn zoals er wel aangegeven wordt. Dit zorgt er voor dat antwoorden niet naar waarheid ingevuld worden.

Er wordt aangegeven zich niet veilig te voelen omdat de antwoorden te herleiden zijn. Er wordt aangegeven dat er teruggehaald kan worden van welke afdeling de ingevulde mto komt en dat aan de manier van schrijven ook teruggehaald kan worden van welk individueel teamlid de antwoorden zijn.

Er wordt ook erg veel aangegeven dat er niets gebeurt met de uitkomsten. Hier is niets van te merken op de werkvloer. Ook duurt het lang voordat de uitslag bekend wordt gemaakt. Er wordt zelfs gesproken over 9 maanden later.

Enkele antwoorden als illustratie:

- Worden gedaan maar voelt niet anoniem. Manager zegt zelf; ik kan naar locatie differentiëren en herkent taalgebruik van medewerker (bij toelichting of open vragen). Hoe eerlijk of open durf ik

dan nog te zijn?? Uitslagen worden wel opgepakt in vergaderingen maar aanpassingen stranden vaak in bureaucratie en niet échte verbeteringen; tijd, kwaliteit, transparantie, contact met directie (teveel op afstand van werkelijkheid)

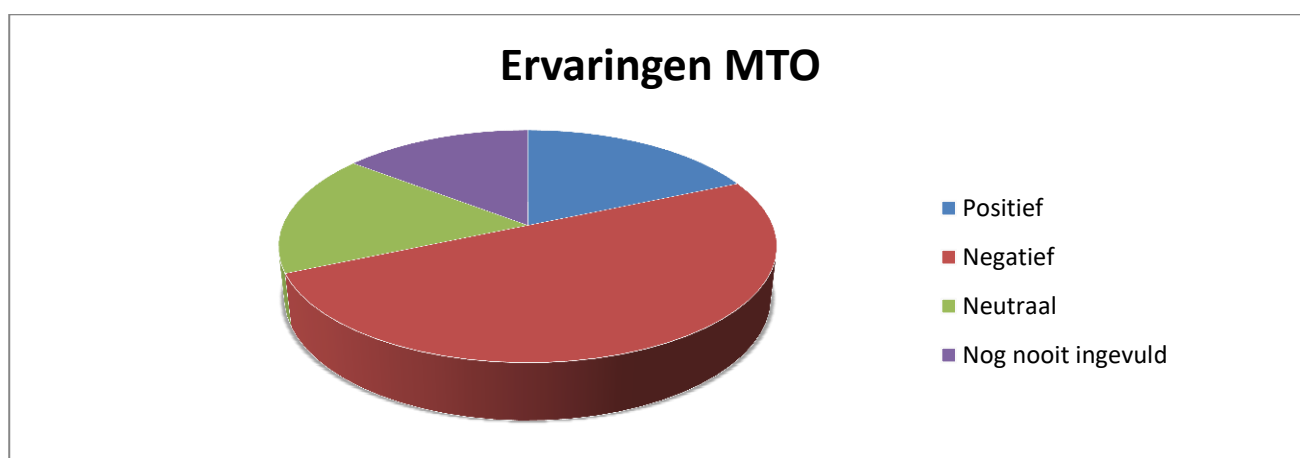
- Daar komt altijd een 8 uit als cijfer. Nou dan weet ik niet wie ze daarvoor gevraagd hebben, maar niet mijn collega's en ik
- Tijdsverspilling
- Zijn niet anoniem. Keuzes wel maar toegevoegde opmerkingen binnen klein team waren dat niet...omdat je kan invullen wie wat gezegd heeft. dat geeft wrijving in teamsamenwerking.. en dat is zacht uitgedrukt.
- Die durft niemand eerlijk in te vullen, want je hebt een nummer, dus je bent niet anoniem. Mensen die hierin kritisch zijn worden uiteindelijk op het matje geroepen.

18,5% laat zich positief uit over de medewerkerstevredenheid-onderzoeken.

Daarbij wordt aangegeven dat de onderzoeken positief zijn of dat ze besproken worden in het team en dat de organisatie aan de slag gaat met de verbeterpunten die uit het onderzoek komen.

17% uit zich neutraal over de MTO. Zij geven bijvoorbeeld aan dat deze 1 x per jaar of per 2 jaar wordt ingevuld of dat deze net ingevuld is en men benieuwd is naar de uitslag.

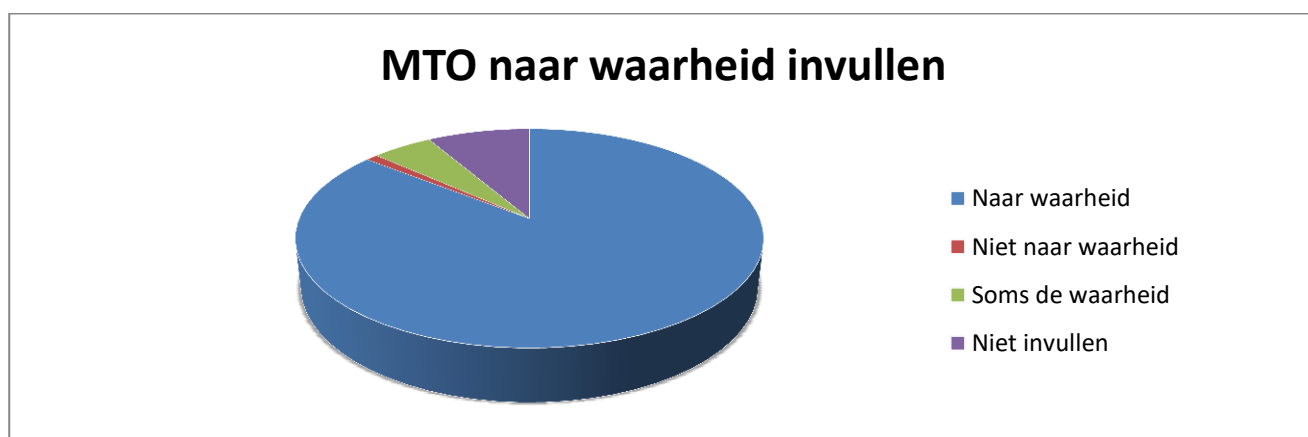
14,5% geeft aan nog nooit een medewerkerstevredenheid- onderzoek te hebben ingevuld.



### V5 Ik vul medewerkerstevredenheid-onderzoeken binnen mijn huidige werkplek naar waarheid in.

86,5% van de ondervraagden geeft aan dat zij de MTO naar waarheid invullen. Slechts 1 procent geeft aan dit niet te doen. 5% geeft aan deze soms naar waarheid in te vullen.

8,5% geeft aan er (nog) niet mee te maken te hebben gehad of dat men hem in het verleden wel ingevuld heeft maar dit nu niet meer te doen omdat ervaring negatief was, ofwel het onderzoek wel in te vullen maar taalgebruik aanpast of niet alles zegt om te voorkomen dat het te herleiden is.



## V6 Ik krijg mijn werk af binnen mijn dienst

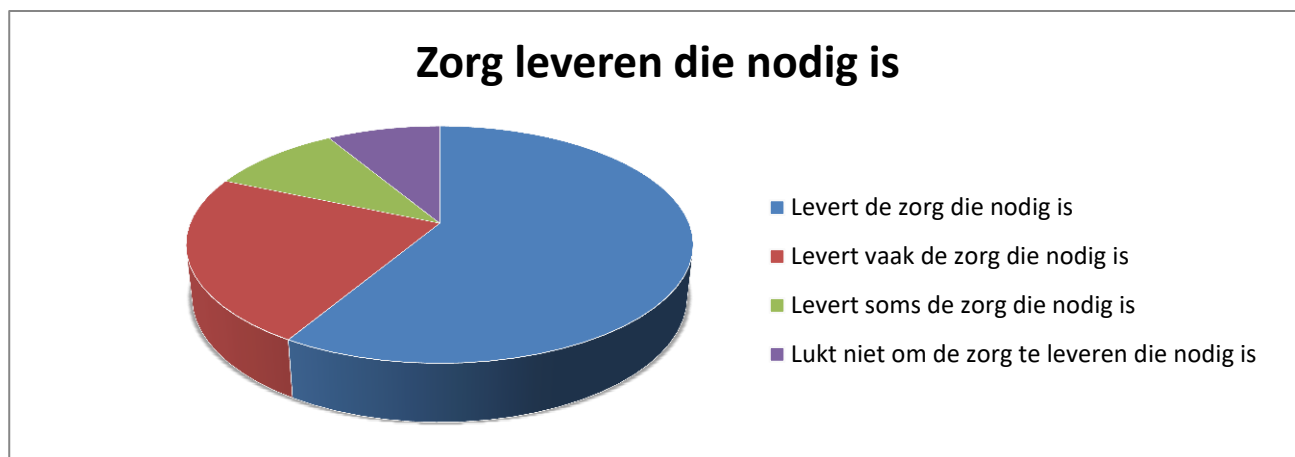
14% geeft aan zijn / haar werk af te krijgen binnen de dienst. 39,5% geeft aan zijn / haar werk niet af te krijgen binnen de dienst. 21% krijgt het werk vaak af tijdens de dienst en 23,5% geeft aan het werk soms binnen de afgesproken tijd af te krijgen.

2% geeft aan dat het werk af komt, maar dat daarbij geen ruimte is voor aandacht voor cliënten of dat de bijkomende taken niet gedaan kunnen worden binnen de afgesproken tijd.



## V7 Ik lever de zorg die mijn cliënt(en) nodig hebben

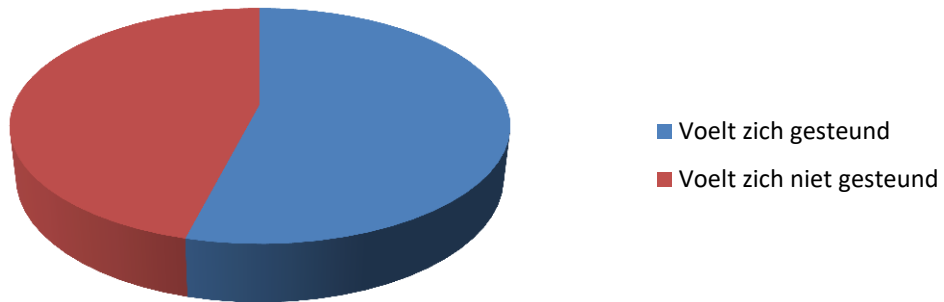
21% van de ondervraagden geeft aan de zorg te kunnen leveren wat de cliënt nodig heeft. 36% geeft aan dat het vaak lukt om de zorg te bieden die de cliënt nodig heeft. 24% lukt het soms om de zorg te bieden die nodig is. En 14% geeft aan dat het niet lukt om te bieden wat nodig is voor de cliënten. De overige 5% geeft aan dat de kwaliteit van zorg niet is wat ze zouden willen bieden of dat er bij ziekte geen vervanging komt waardoor de zorg erg zwaar is en dat cliënten langere tijd alleen zijn terwijl dit niet kan.



## V8 Ik word gehoord en ondersteund door mijn leidinggevende indien ik tegen zaken aanloop die mijn werkzaamheden belemmeren. Beantwoord enkel met ja of nee.

Ruim de helft van de ondervraagden geven aan dat ze zich gehoord en gesteund voelen door hun leidinggevende wanneer er zaken zijn die belemmerend werken of tegen zaken aanlopen, namelijk 54%. De overige 46% geeft aan zich niet gehoord te voelen.

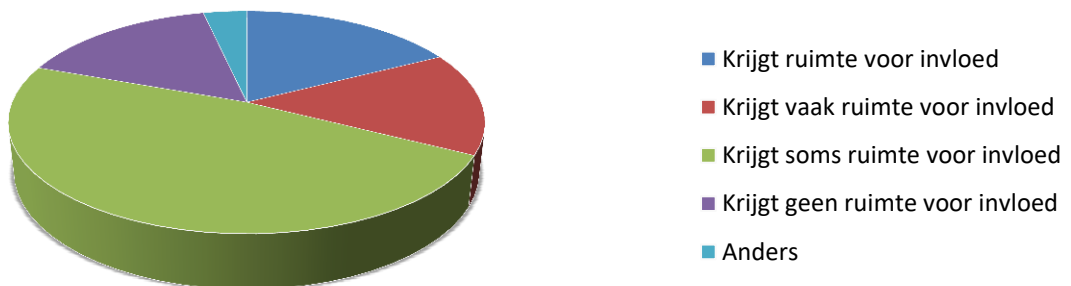
## Voelt zich gesteund door leidinggevende



### V9 Ik krijg ruimte om invloed uit te oefenen op de zorg die ik binnen een organisatie lever.

17,5% van de ondervraagden geeft aan de ruimte te krijgen om invloed uit te oefenen op de zorg die geleverd wordt. 15% geeft aan vaak invloed te kunnen uitoefenen. 48% heeft soms het gevoel invloed te kunnen uitoefenen op de zorg binnen de organisatie en 16% zegt nee op deze vraag. 3,5% geeft aan dat het lijkt alsof er invloed is maar dan anderen zoals teamleider, pedagoog en ouders hun ideeën doordrukken.

## Ruimte voor invloed op de zorg



### V10 Ik voel me veilig binnen de organisatie waar ik werk. Beantwoord enkel met ja of nee.

57% van de ondervraagden geeft aan zich veilig te voelen binnen de organisatie waar men werkzaam is. Voor 43% is dit niet het geval. Zij geven aan zich niet veilig te voelen binnen de organisatie.

## Voelt zich veilig binnen de organisatie

