

# Fitheid en Zeggenschap

Impact op de zorg- en welzijnssector

Juni 2023



In samenwerking met



# Inhoudsopgave

- 01 Introductie en onderzoeksopzet
- 02 Conclusies en aanbevelingen
- 03 Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier
- 04 Zeggenschap
- 05 Tips
- 06 Achtergrondkenmerken



## Hoe is het gesteld met de bekendheid en beleving van zeggenschap van zorg- en welzijnsmedewerkers?

In de vaste kwartaalcyclus van onderzoek onder medewerkers in de zorg- en welzijnssector, hebben PGGM&CO in samenwerking met stichting IZZ en Miles Research niet alleen gekeken naar de fitheid en balans onder de leden, maar deze keer ook een aantal vragen voorgelegd over zeggenschap. Op 1 juli dit jaar treedt de nieuwe wet Zeggenschap in. Professionals krijgen hierdoor meer invloed op het beleid van de zorgorganisaties waarvoor ze werken. Hoe kijken medewerkers werkzaam in zorg & welzijn naar zeggenschap en wat zijn hun ervaringen op dit gebied? In dit rapport worden de resultaten van al deze onderwerpen beschreven.

Veel leesplezier gewenst!





## Doelstelling

- Inzicht krijgen in de fitheid van zorg- en welzijnspersoneel en wat de meningen en ervaringen zijn rondom de nieuwe wet Zeggenschap.
- Deze inzichten kan PGGM&CO vertalen naar acties om de diensten en producten voor leden te verbeteren.

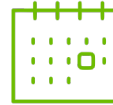
## Doelgroep

- Personeel in de sector zorg en welzijn.
- Werkzaam lid van PGGM&CO.



## Methode

- Online vragenlijst (gemiddelde invultijd 14 minuten (o.b.v. volledig ingevuld) door leden PGGM&CO.



## Veldwerk

- Kwartaalmeting 15 t/m 26 mei 2023.



## Respons

- Leden PGGM&CO: n=614.

## 2. Conclusies en aanbevelingen

# Belangrijkste conclusies op een rij

Oplossingen  
Deelconclusies  
Hoofdconclusie

1. Personeelstekort leidt tot hogere werkdruk maar medewerkers hebben hier weinig zeggenschap over

2. Nieuwe wet is nauwelijks bekend bij medewerker

3. Over belangrijkste thema (personeelstekort) is mate van zeggenschap mager

4. Fricities zowel praktisch (tijd) als cultuur (hiërarchie versus gelijkwaardigheid)

5. Meer tijd en minder hiërarchie

6. Een leidinggevende die uitnodigt en stimuleert

# Samenvatting en conclusies - 1

Fitheid & Zeggenschap 2023 Q2



## Nieuwe wet is nauwelijks bekend bij medewerker (deelconclusie)

Slechts weinig (ongeveer 1 op de 10) medewerkers hebben gehoord van de nieuwe wet. En driekwart van de degenen die ervan gehoord hebben, heeft niet mogen meedenken over de uitvoering van de wet in de eigen organisatie.

Het is dan ook niet vreemd dat 40% tot 50% een neutrale houding heeft als het gaat om verwachtingen van deze wet in de organisatie.

1 op de 3 medewerkers verwacht dat er door deze wet niets zal veranderen.

## Over belangrijkste thema (personeelstekort) is mate van zeggenschap mager (deelconclusie)

De top 4 belangrijkste thema's voor medewerkers waarover zij zeggenschap belangrijk vinden zijn het omgaan met personeelstekorten (15%), roosteren (13%), ontwikkelingen in de zorg (12%) en bevoegd en bekwaam blijven (12%).

Niet alleen de kwantiteit (voldoende capaciteit) maar ook de eigen kwaliteit in het dynamische werkveld wordt belangrijk gevonden om zeggenschap over te hebben.

Met 15% staat het omgaan met personeelstekort op nummer 1 en juist op dit thema zegt 84% niet of nauwelijks mee te kunnen praten (46% niet). Gelukkig is er over het bevoegd en bekwaam blijven en het rooster meer zeggenschap, al zegt nog altijd 47% tot 55% niet of nauwelijks over deze thema's zeggenschap te hebben.

## Fricities zowel praktisch (tijd) als cultuur (hiërarchie versus gelijkwaardigheid) (deelconclusie)

Waar komt dit dan door? De grootste belemmering raakt meteen het thema personeelstekort aan. Door de personeelstekorten is er sprake van een hoge werkdruk. Tegelijkertijd is de hoeveelheid zorgtaken groot (volgens 40%). Tijd is dus een belangrijke oorzaak. In elk kwartaal wordt ook de werkdruk gemeten en deze is in Q2 gestegen met 0,3 naar 6,7. Ook het werkplezier laat een negatieve beweging zien: van 7,1 naar 6,9 in Q2. Niet alleen tijd verklaart de beperkte zeggenschap. Ook de hiërarchische cultuur wordt als belemmering genoemd. Besluiten worden volgens 42% top down genomen.

61% van de medewerkers zegt niet of slechts soms mee te mogen praten over beslissingen rondom het eigen werk.

# Samenvatting en conclusies - 2

Fitheid & Zeggenschap 2023 Q2

## Meer tijd en minder hiërarchie (oplossing)

Oplossingen voor meer zeggenschap liggen vooral in het bieden van meer tijd en ruimte. Dit geeft 49% aan als noodzakelijke voorwaarde. Daarnaast is het stimuleren van besluitvorming vanuit gelijkwaardigheid van belang (volgens 45%). Hiervoor is een open cultuur belangrijk, waarin medewerkers zich vrij en uitgenodigd voelen mee te praten, te denken en te beslissen. Aan durf ontbreekt het niet (althans voor de meerderheid), maar het daadwerkelijk doorbreken van de hiërarchische cultuur zal leiden tot een veiliger gevoel om je eigen mening in te brengen. een relevant punt van aandacht.



## Een leidinggevende die uitnodigt en stimuleert (oplossing)

Opvallend is dat de direct leidinggevende volgens de meeste medewerkers de vrijheid geeft aan de medewerker om het werk naar eigen inzicht uit te voeren.

Maar als het gaat om meer strategische beleidsmatige beslissingen, neemt het aantal medewerkers dat hierbij betrokken wordt, drastisch af.

Ook geeft ruim een kwart aan dat de leidinggevende geen enkele rol vervult in de aspecten die in het onderzoek bevraagd zijn en zeggenschap juist zouden bevorderen.

De leidinggevende kan een meer stimulerende rol hierin vervullen en medewerkers pro actief uitnodigen en betrekken.

## Personeelstekort leidt tot hogere werkdruk maar medewerkers hebben hier weinig zeggenschap over (hoofdconclusie)

Niet alleen de hoeveelheid werk, maar vooral ook de personeelstekorten hebben een negatieve impact op de werkdruk. Niet voor niets willen veel medewerkers er daarom iets over te zeggen hebben. En dat is nu volgens veel medewerkers niet het geval. Het creëren van tijd en ruimte en een minder hiërarchische en meer gelijkwaardige cultuur zijn de belangrijkste punten om tot verbetering te komen.

Waar werkdruk en werkplezier een negatieve verandering laten zien, is de mentale en fysieke fitheid in een opwaartse stand. Zo is de fysieke fitheid met 0,2 gestegen naar 7,2 en de mentale fitheid met 0,2 naar 7,1. Dat is een positieve uitkomst en belangrijk om de positieve beweging vast te houden. Meer bekendheid over de wet, de mogelijkheden binnen de organisatie en het stimuleren en betrekken van medewerkers bij strategische beslissingen kan bijdragen aan de kwaliteit van zorg en oplossingen voor voldoende personeel.

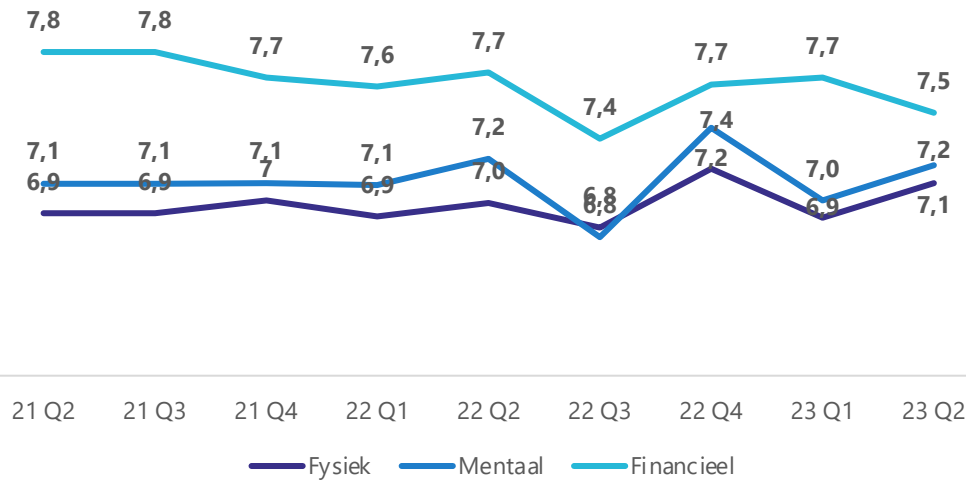


### **3. Fitheid, balans, werkdruk en werkplezier**

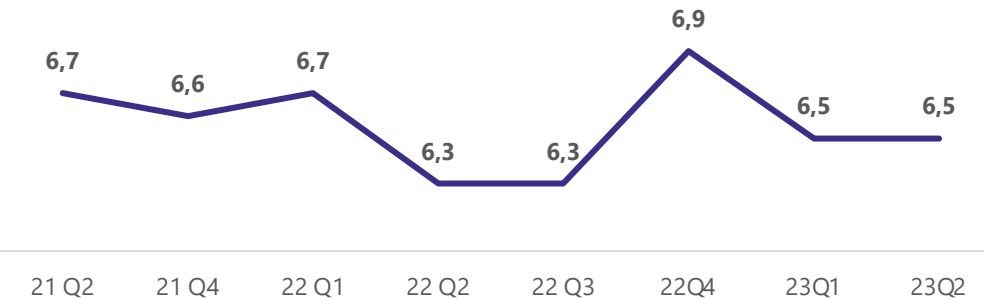
# Financiële fitheid gedaald afgelopen kwartaal

Lichte stijging op de fitheidsdomeinen fysiek en mentaal ten opzichte van vorig kwartaal, gevoel van balans gelijk

Fitheid 2021 Q2 t/m 2023 Q2 (gemiddelde scores 10-puntsschaal)



Balans 2021 Q2 t/m 2023 Q2 (gemiddelde scores 10-puntsschaal)



- Medewerkers fulltime werken voelen zich fysiek iets fitter dan degenen die parttime werken (7,3 vs 7,0).
- Medewerkers die zelfroosteren voelen zich fysiek fitter (7,4) dan medewerkers die intekenen (6,6).
- Degenen die niet volgens een dienstrooster werken zijn overall fitter dan degenen die dit wel doen (7,6 vs 7,1).

- Medewerkers met een bovenmodaal inkomen (1 of meer keer modaal) zijn zowel financieel als mentaal fitter dan medewerkers met een (beneden) modaal inkomen.
- Medewerkers met een hogere opleiding zijn met name financieel fitter.

- Er is een sterk positieve correlatie tussen hoe fit men zich voelt en de balans die men ervaart. Met name de mentale en fysieke fitheid laten een sterk verband zien met de balans.

\* Volledige vraag fitheid: Fitheid gaat over jouw conditie op verschillende vlakken. Fitheid betekent dat je energiek, stabiel en gezond bent. Bij PGGM&CO richten we ons op de volgende soorten fitheid: Fysiek fit (lichamelijke gezondheid), Mentaal fit (psychische/geestelijke gesteldheid), Financieel fit (financiële zaken op orde). Daarover gaan de volgende vragen.

Hoe beoordeel jij je eigen fitheid? Schaal van 1 (voel mij helemaal niet fit) tot 10 (voel mij heel erg fit)

\* Volledige vraag balans: Balans gaat over het evenwicht tussen inspanning en ontspanning (rust en herstel), maar ook over het evenwicht tussen werk en privé. Werk heeft namelijk invloed op je privésituatie en andersom. Daarover gaan de volgende vragen. In hoeverre ervaar jij een goede balans in je leven? Druk dit uit in een rapportcijfer. (1= absoluut niet in balans; 10= volledig in balans).

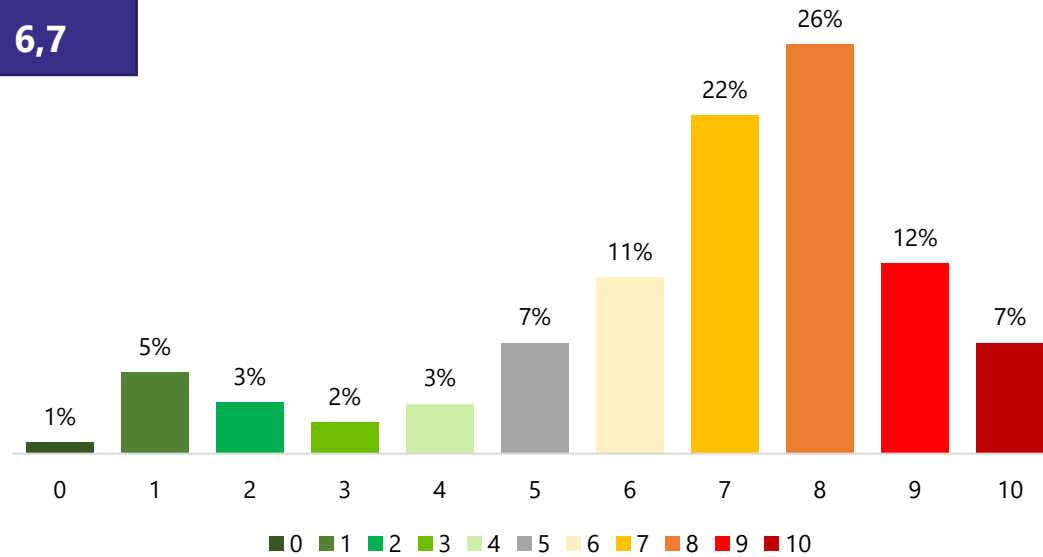
# Werkdruk weer gestegen ten opzichte van vorig kwartaal

46% ervaart een relatief hoge werkdruk ( $\geq 8$  cijfer); 22% ervaart een relatief lage werkdruk ( $< 5$ )

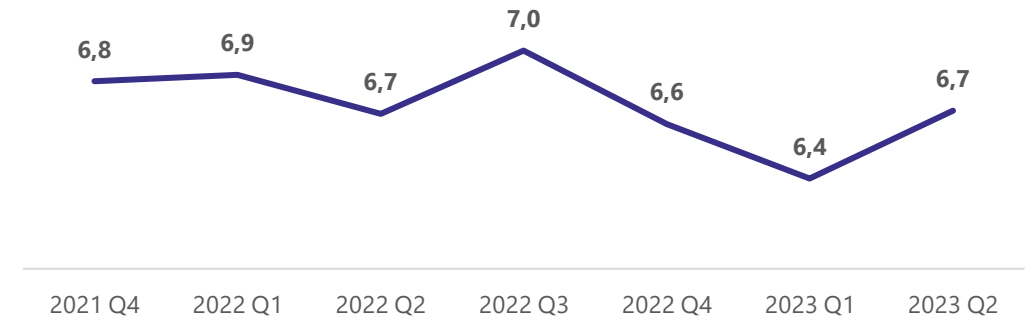
In welke mate heb je de afgelopen maanden werkdruk ervaren?\*

Gemiddelde score

6,7



Verloop werkdruk 2021 Q4 t/m 2023 Q2  
(gemiddelde score 11-puntsschaal)



- De werkdruk in de verpleeghuiszorg is hoger dan in de andere sectoren (7,3). Ook in de kinderopvang en jeugdzorg is de druk hoger dan gemiddeld (7,5), hoewel deze is gebaseerd op een beperkt aantal respondenten.

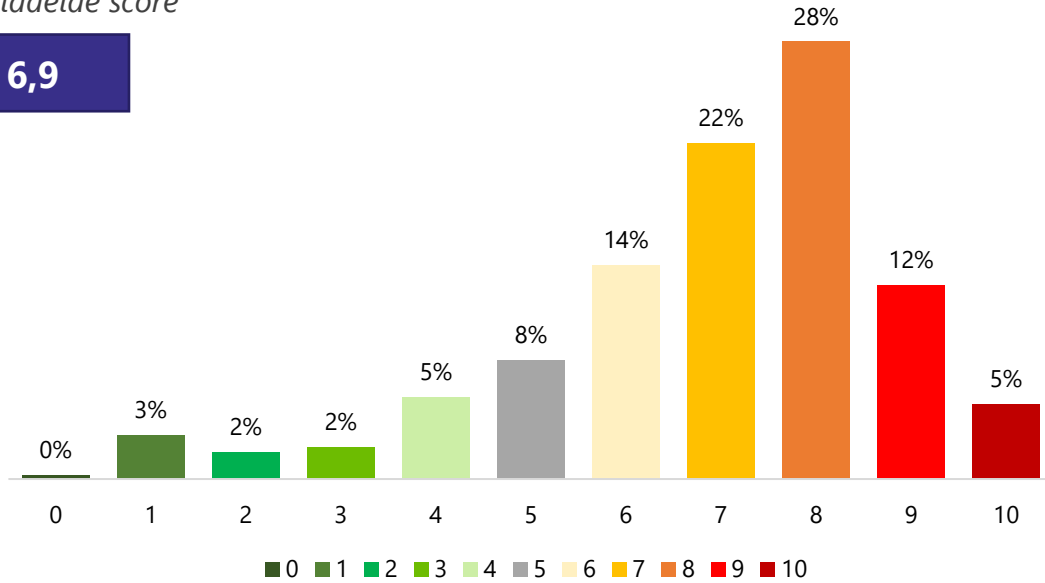
# Werkplezier daalt sinds het vierde kwartaal vorig jaar

45% ervaart veel tot heel veel werkplezier ( $\geq 8$ ); 20% ervaart (zeer) weinig werkplezier

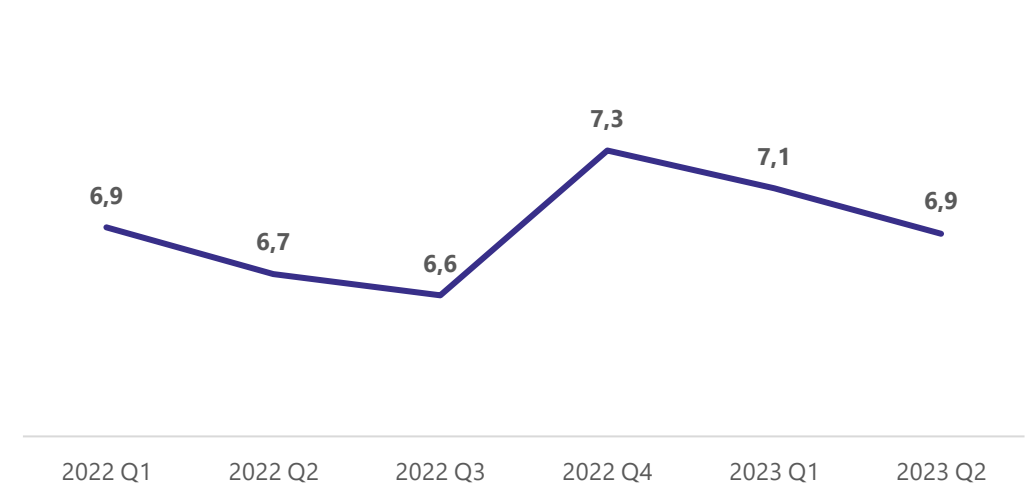
In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren?\*

Gemiddelde score

6,9



Verloop 2022 Q1 t/m 2023 Q2 Werkplezier (gemiddelde score 11-puntsschaal)



- Medewerkers die niet volgens een dienstrooster werken hebben meer plezier in hun werk (7,3 vs 6,7 indien wel dienstrooster).

\* In welke mate heb je de afgelopen maanden plezier in je werk ervaren? Antwoordschaal van 0=geen plezier; 10= heel veel plezier. (medewerkers zorg & welzijn n=614)

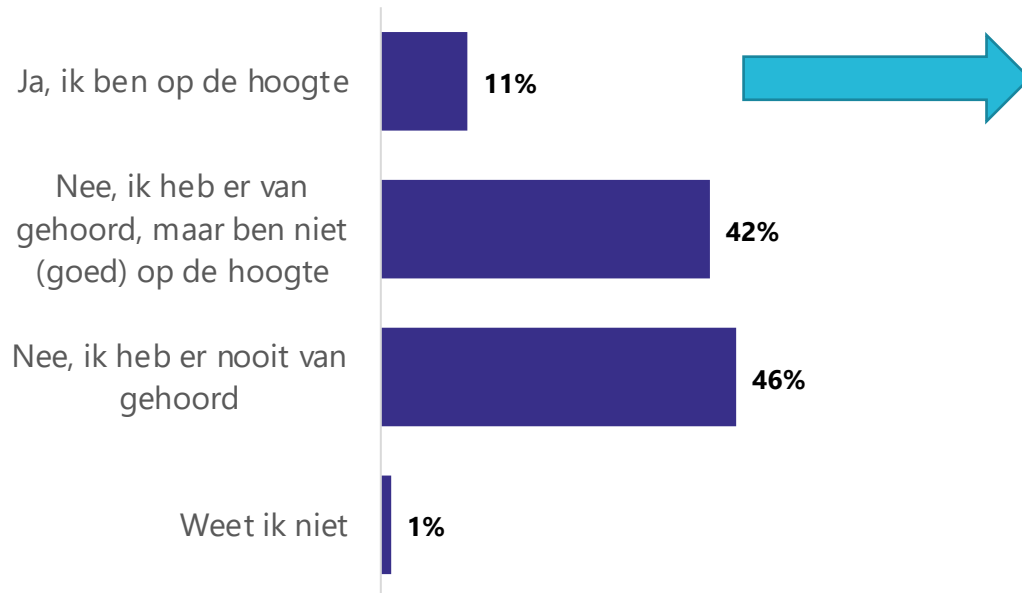


## 4. Zeggenschap

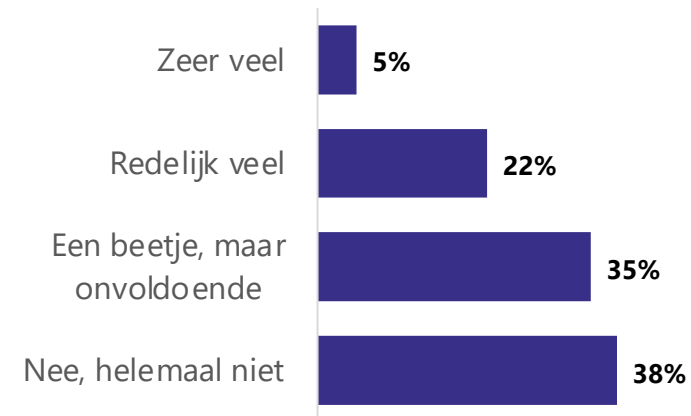
# 11% is op de hoogte van nieuwe Wet Zeggenschap

De meerderheid van degenen die op de hoogte waren mocht niet meedenken over de uitvoering van de wet

*Ben je op de hoogte van de Wet Zeggenschap in de zorg die ingaat op 1 juli?*



*Indien op de hoogte: Mocht jij als medewerker meedenken/beslissen over de uitvoering van deze wet in jouw organisatie?*



- Er zijn geen grote verschillen, maar het lijkt of de medewerkers met een primaire zorgfunctie iets minder op de hoogte zijn van de nieuwe wet dan degenen met een ondersteunende functie (10% vs 15% 'ja, ik ben op de hoogte').
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, is de medewerker vaker op de hoogte van de wet Zeggenschap (laag 3%, midden 9%, hoog 13%). Ook wanneer het inkomensniveau hoger is, lijkt de bekendheid met de wet hoger.
- In enkele sectoren lijkt de bekendheid met de wet hoger: ziekenhuizen 17%, verpleeghuiszorg 17%, GGZ 17%.

# Personeelstekorten en rooster belangrijkste thema's

Ook de ontwikkelingen in de zorg en competent blijven voor meer dan 1 op de 10 belangrijk

Welke thema's belangrijk om over mee te denken en beslissen (n=614)

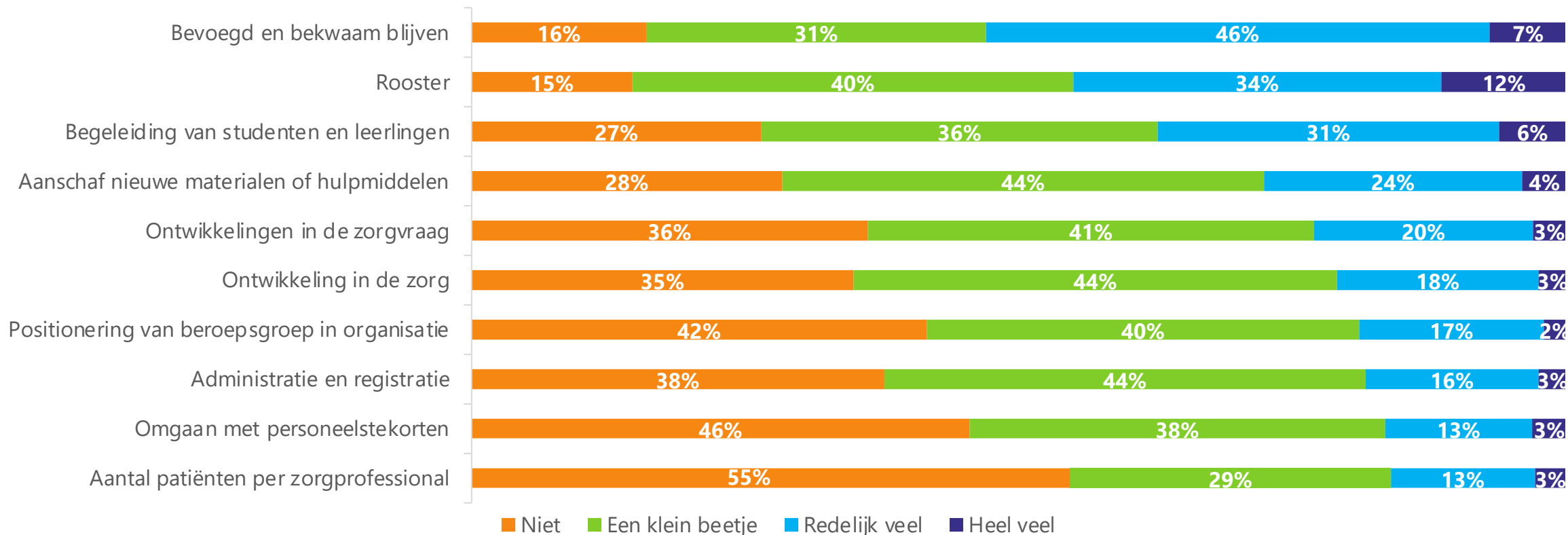


- Thema's die meer betrekking hebben op de concrete uitvoering van de werkzaamheden worden minder belangrijk gevonden (zoals materialen, hulpmiddelen, aantal patiënten per professional). Het gaat vooral om de grote thema's. Daarbij zijn zowel de kwantiteit belangrijk (voldoende personeel), zijn ook thema's over de kwaliteit belangrijk. Zo geeft 12% aan dat thema's als bevoegd en bekwaam blijven belangrijk zijn. Gezien de ontwikkelingen in de zorg (eveneens een belangrijk thema voor 12%) staat het vak niet stil. Dat de aandacht voor permanent leren om blijvend inzetbaar te zijn belangrijk gevonden wordt, is dan ook begrijpelijk.

# Juist over het belangrijkste thema is weinig zeggenschap

Over omgaan met personeelstekorten zegt 46% niet mee te kunnen praten en beslissen; over bevoegd en bekwaam blijven en het rooster heeft ongeveer de helft redelijk tot heel veel zeggenschap

*In welke mate kun jij op dit moment in je organisatie meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen op deze onderwerpen*



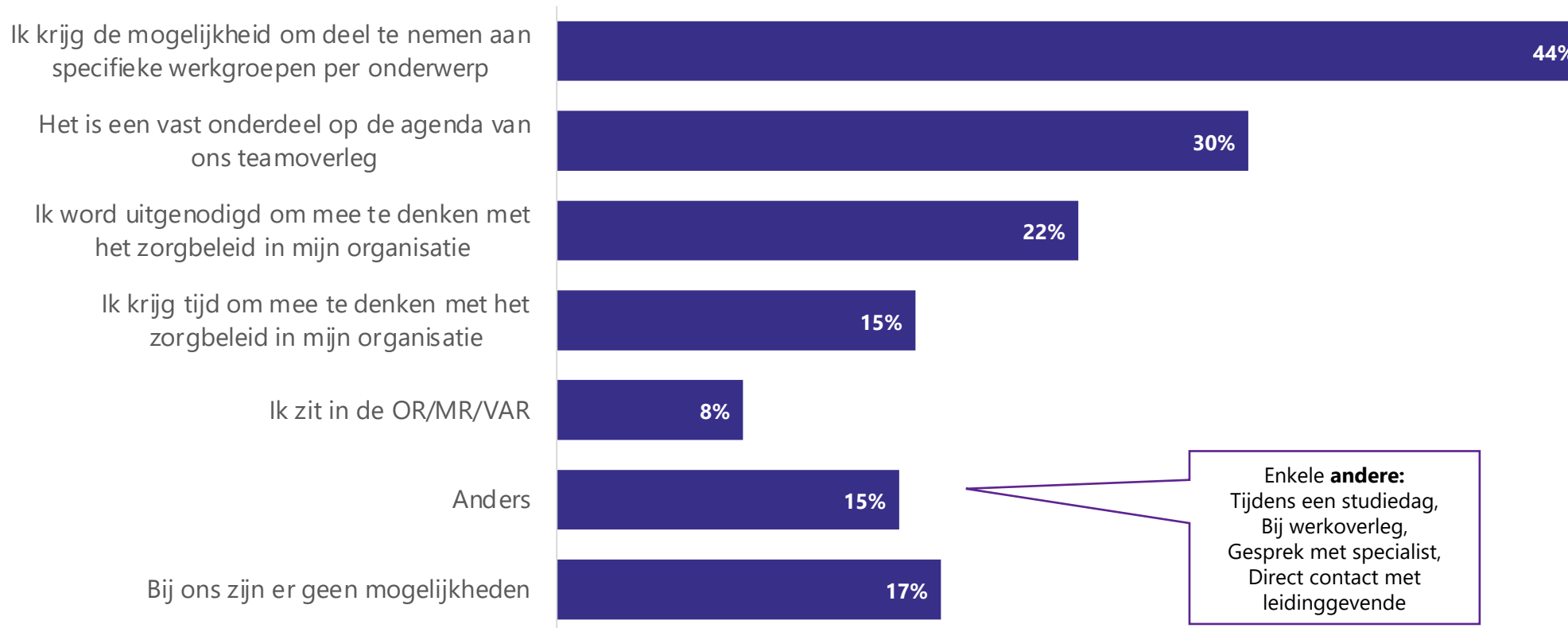
- Bij de vier belangrijkste thema's is er een significante positieve maar zwakke samenhang met werkplezier. Deze thema's zijn: 'Bevoegd en bekwaam blijven', 'Rooster', 'Ontwikkeling in de zorg' en 'Omgaan met personeelstekorten'. In beperkte mate geldt: Hoe meer zeggenschap ervaren wordt, hoe meer werkplezier ervaren wordt. Dit verband is het sterkst (0.3 op een schaal van 0-1) bij ontwikkelingen in de zorg.



# Meepraten het vaakst via specifieke werkgroepen

Bij een op zes zijn er geen mogelijkheden om invloed uit te oefenen op de betreffende onderwerpen in de zorg

Op welke manier kun je meepraten, meebepalen en invloed uitoefenen op deze onderwerpen?

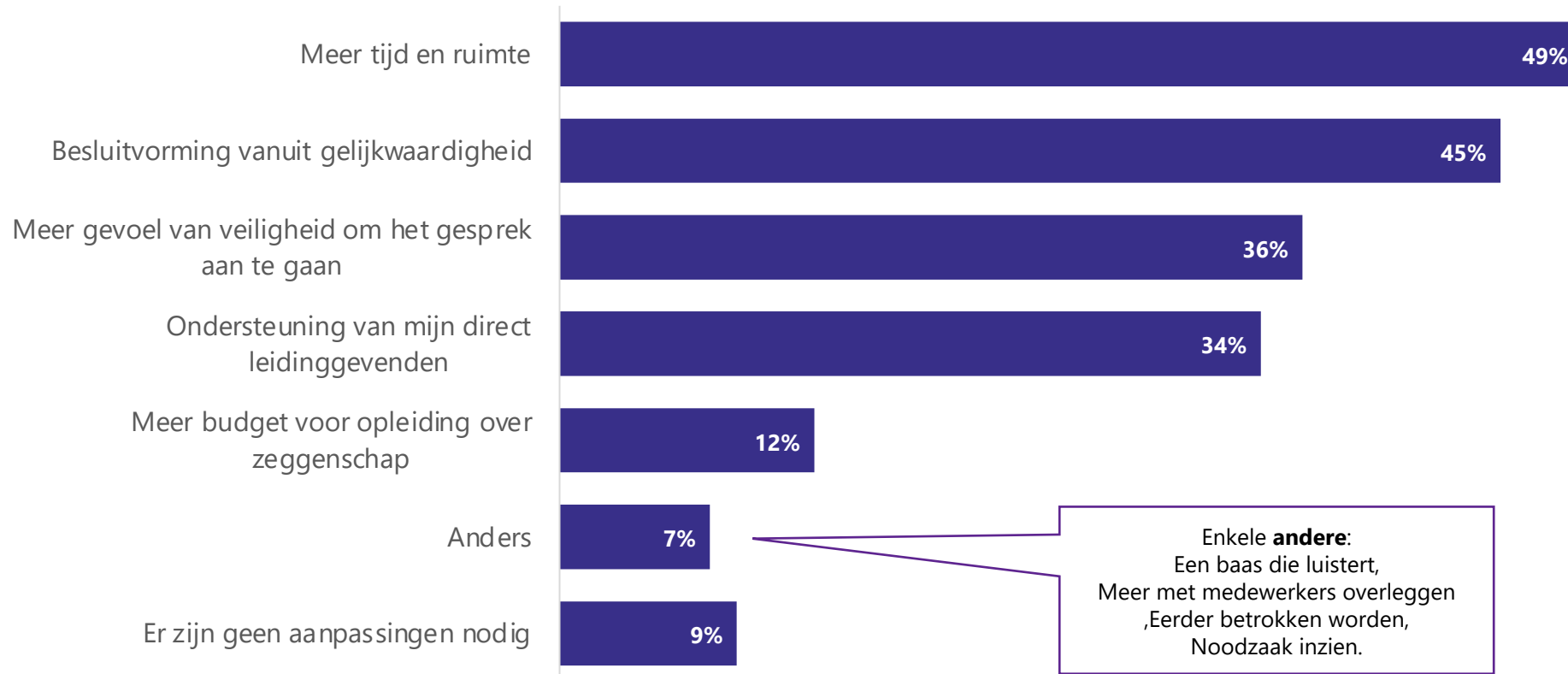


- Bij primaire zorgmedewerkers is dit relatief vaker een vast onderdeel van het teamoverleg (32% vs 21%), terwijl ondersteunende medewerkers relatief vaker uitgenodigd worden mee te denken (32% vs 19%) of tijd krijgen om mee te denken (32% vs 12%).

# De helft heeft meer tijd en ruimte nodig om meer zeggenschap te krijgen

Maar ook de behoefte om vanuit gelijkwaardigheid mee te besluiten is volgens bijna de helft nodig

*Wat is in jouw organisatie nodig om meer zeggenschap te krijgen?*

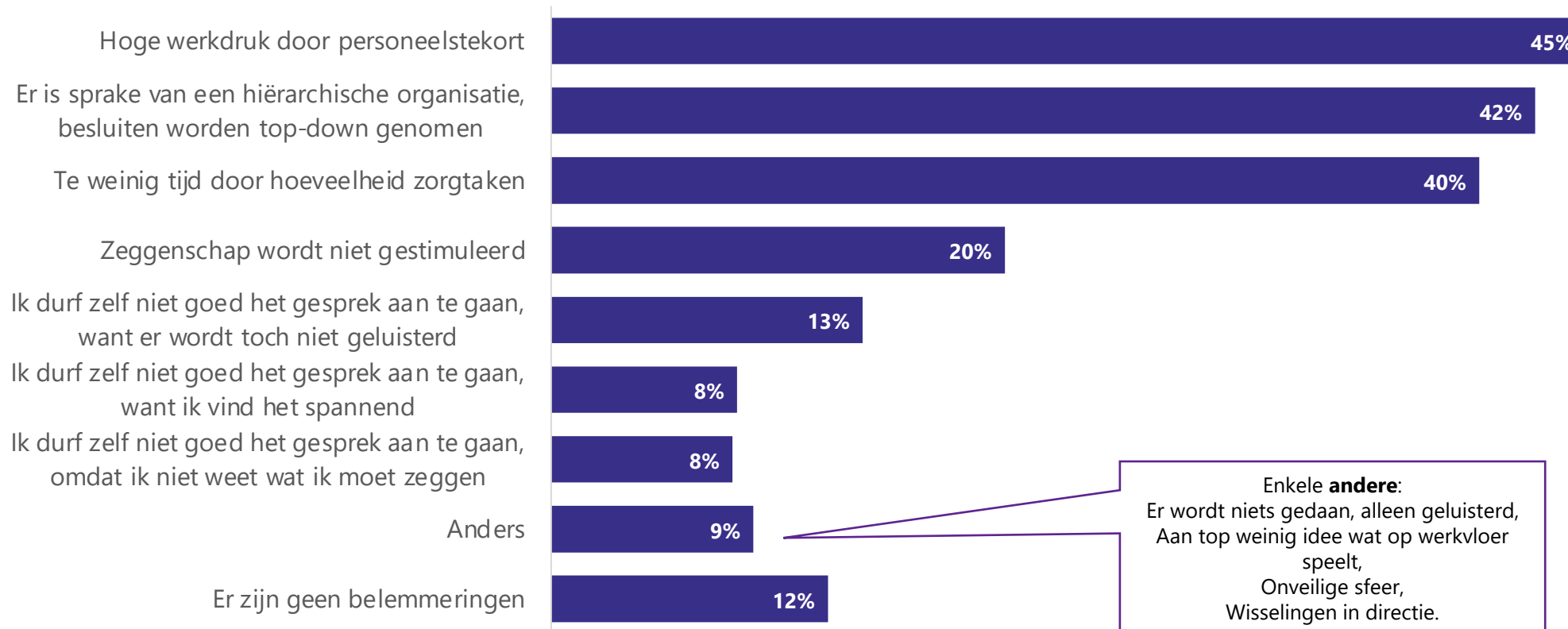


- Primaire zorgmedewerkers willen relatief vaker besluitvorming vanuit gelijkwaardigheid (50% vs 34%) en ondersteuning van direct leidinggevenden (38% vs 22%), terwijl ondersteunende medewerkers relatief vaker geen aanpassingen nodig hebben (14% vs 6%).

# Belemmeringen zijn de hoge werkdruk en een hiërarchische organisatie

Gebrek aan durf speelt nauwelijks een rol

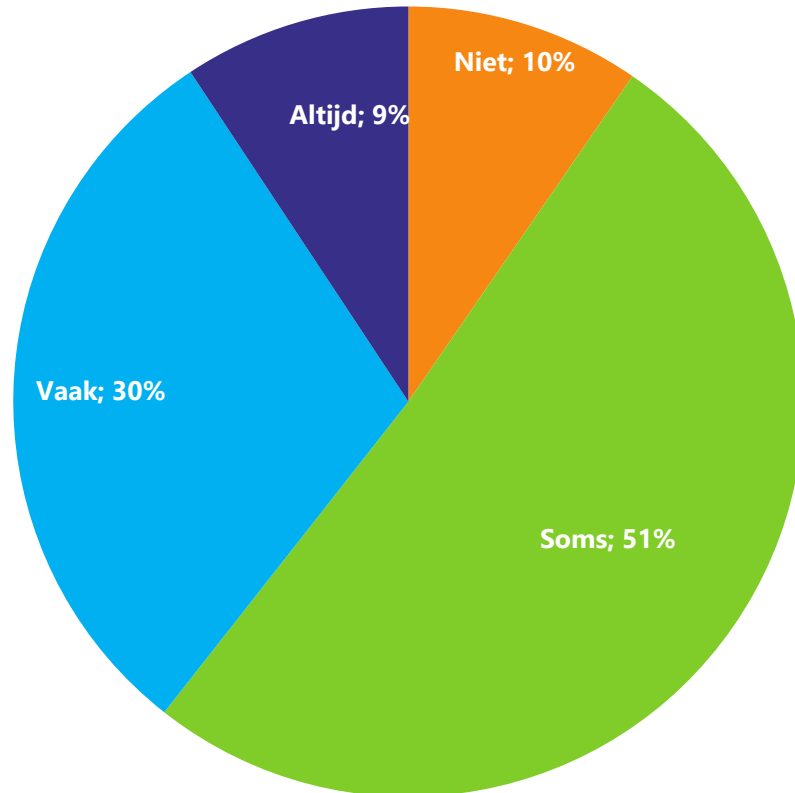
*Zijn er belemmeringen op het gebied van zeggenschap in jouw organisatie?*



- Ondersteunende medewerkers noemen relatief vaker dat er geen belemmeringen zijn dan degenen met een primaire zorgfunctie (25% vs 7%).

# 39% van de zorgmedewerkers mag vaak of altijd meepraten over besluiten die het werk aangaan

*Hoe vaak mag je meepraten over besluiten die je werk aangaan?*



**Een belangrijke voorwaarde om zeggenschap te organiseren is de manier waarop er in je team wordt gewerkt. Hierbij is het van belang hoe je er zelf instaat (eigen leiderschap), het leiderschap van je leidinggevende of taakverantwoordelijke en het leiderschap van jullie gezamenlijk als team.**

De meerderheid (61%) mag echter niet altijd meepraten over besluiten die het werk aangaan.

- Medewerkers met een ondersteunende functie mogen vaker meepraten dan degenen met een primaire zorgfunctie (60% altijd/vaak vs 34%).
- Naarmate het opleidingsniveau hoger is, praat de medewerker vaker mee (altijd/vaak: laag/midden 33%, hoog 48%).

- Er is een significante positieve, maar zwakke (.36 op een schaal van 0-1) samenhang tussen de mate waarin de medewerker mag meepraten en het ervaren van werkplezier. In beperkte mate geldt: hoe vaker men mag meepraten, hoe meer werkplezier ervaren wordt.

# Leidinggevenden bieden ruimte aan medewerker in uitvoering werk

Maar helpt in mindere mate regels werk simpel te houden en betreft medewerker nauwelijks bij strategische kant

## Mijn leidinggevende:

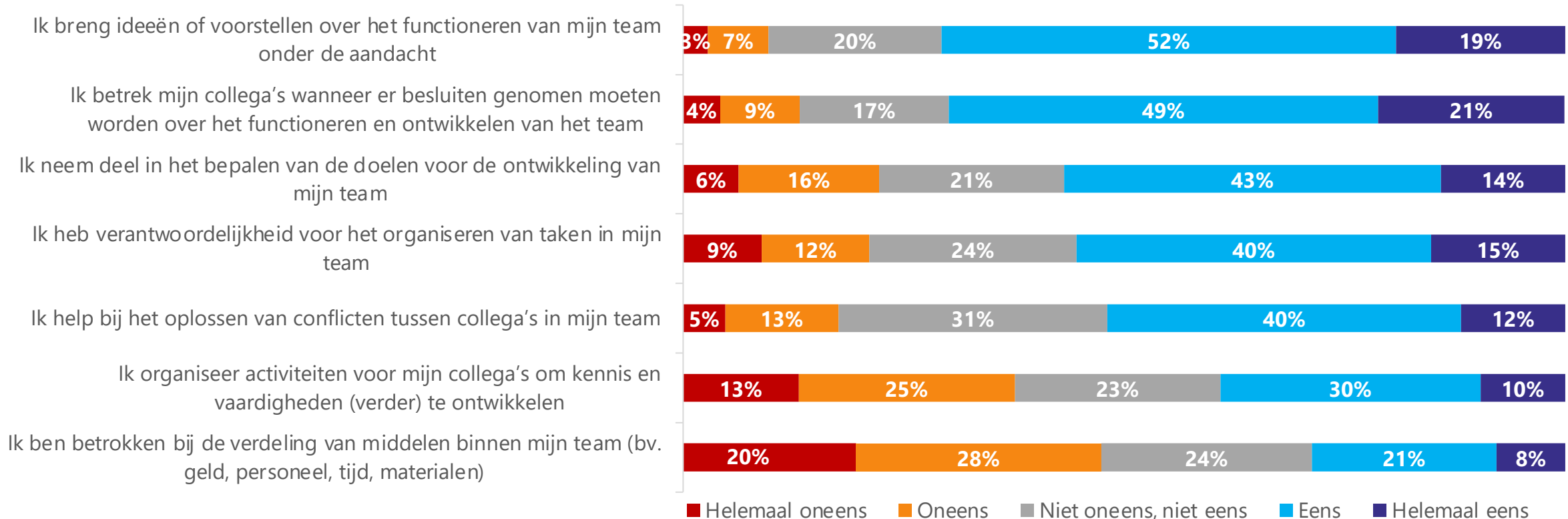
*Welke van onderstaande uitspraken is/zijn het meest van toepassing op jouw leidinggevende?*



- Primaire zorgmedewerkers noemen relatief vaker dat geen van deze uitspraken van toepassing is dan degenen met een ondersteunende functie (33% vs 16%).

# Vaak niet betrokken bij verdelen van middelen binnen team; wel vaak ideeën inbrengen over het functioneren van het team

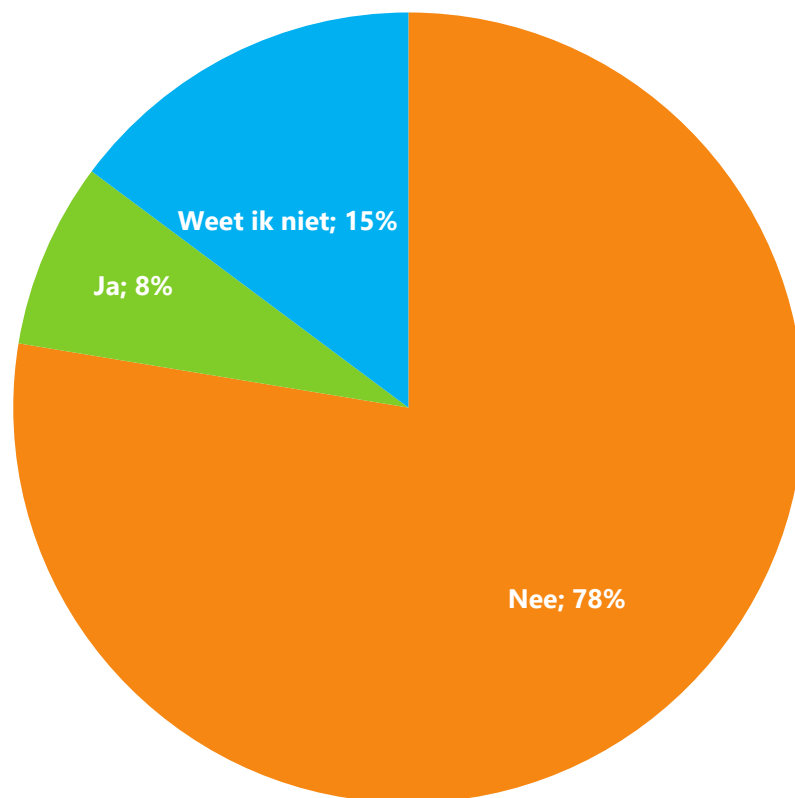
*In welke mate ben je het eens of oneens met de volgende stellingen over hoe jij werkt binnen je team?*



• Er is een significante positieve, maar zwakke (.26 op een schaal van 0-1) samenhang tussen gedeeld leiderschap en werkplezier. Gedeeld leiderschap is het gemiddelde van de 7 stellingen. In beperkte mate geldt: hoe meer gedeeld leiderschap ervaren wordt, hoe meer werkplezier.

# Meerderheid merkt in eigen organisatie niets van voorbereidingen voor het invoeren van de Wet Zeggenschap

*Merk je in je organisatie iets van voorbereidingen voor het invoeren van deze wet?*



**Per 1 juli 2023 gaat de nieuwe Wet zeggenschap van kracht. Professionals krijgen hierdoor meer invloed op het beleid van de zorgorganisaties waarvoor ze werken.**

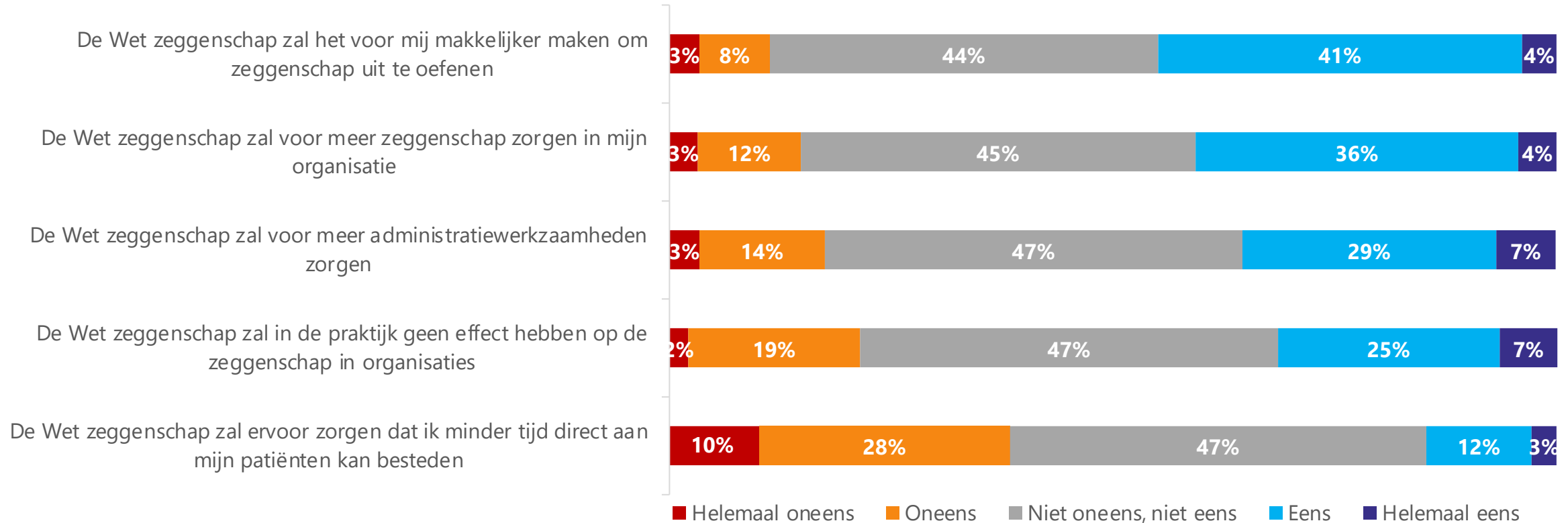
Drie kwart merkt in de organisatie niets van voorbereidingen voor het invoeren van deze wet.

Degenen die wel iets merken van de voorbereidingen geven bijvoorbeeld aan:

- Er zijn werkgroepen
- Er komen verschillende activiteiten om mee te denken
- Themabijeenkomst Zeggenschap
- Personeel per mail geïnformeerd
- In werkoverleg besproken.

# Bijna de helft is neutraal over deze uitspraken betreffende de Wet Zeggenschap

*In hoeverre ben je het eens of oneens met deze uitspraken? Het gaat hierbij om je verwachtingen van deze wet.*





# Twee op drie verwacht veranderingen door de nieuwe wet

De meeste veranderingen hiervan zijn positief, vooral als het gaat om werkplezier en werkdruk

*Wat verwacht je dat er gaat veranderen door de Wet Zeggenschap in de zorg?*

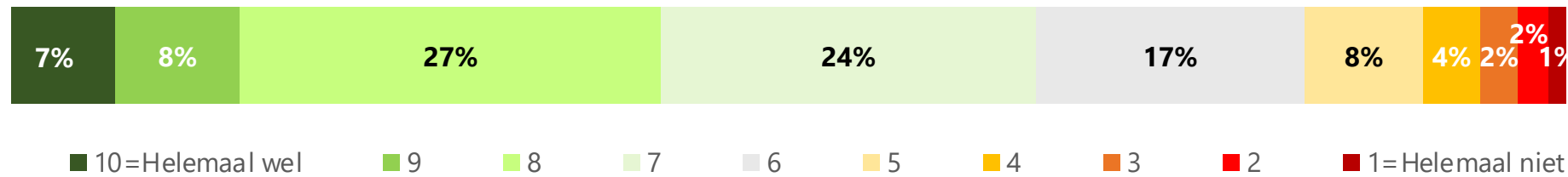


- De medewerkers met een hoge opleiding verwachten relatief vaker meer autonomie te krijgen (29% vs 11%/16%), terwijl laag en midden opgeleiden relatief vaker denken dat de werkdruk beheersbaarder zal worden (35%/27% vs 17%).

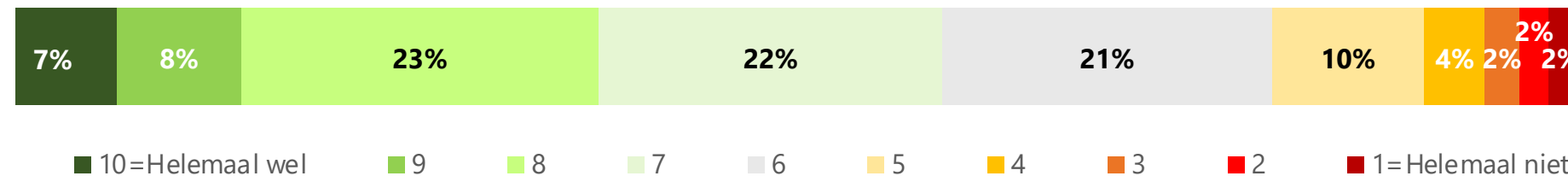
# 42% heeft in enige mate behoefte aan zeggenschap op werk (8+)

En 38% denkt gebruik te gaan maken van het recht op zeggenschap (8+)

*In welke mate heb je zelf meer behoefte aan zeggenschap in je werk?*



*In welke mate denk je dat je gebruik gaat maken van je recht op zeggenschap?*



# Kun je omschrijven wat jij onder zeggenschap verstaat?

## Samenvatting gegenereerd door AI:

Reacties gaan over het belang van medezeggenschap voor medewerkers in de zorg- en welzijnssector, waarbij zij graag willen meedenken, meepraten en invloed willen hebben op verschillende gebieden van de organisatie. Er wordt waarde gehecht aan het serieus nemen van hun mening en ideeën, en er is behoefte aan autonomie en inspraak op individuele zaken zoals pensioen en werktijden. Medezeggenschap kan plaatsvinden via een medezeggenschapsraad of OR.

De volgende vragen gaan over zeggenschap in de sector zorg & welzijn. Kun je omschrijven wat jij onder zeggenschap verstaat?



Inspraak in balans tussen werk en privé. Controle over aantal werkuren.

Meedenken in planning, werkzaamheden en organisatie

Dat je kunt mee bepalen over het zorg en welzijn van de client

Meedenken, er wordt naar je geluisterd en gehandeld ,natuurlijk binnen kaders.

Meedenken over nieuwe projecten, bijvoorbeeld bij apparatuur aanschaffen

Onder zeggenschap versta ik dat je je aandeel mag inbrengen bij het team en dat er ook iets meegedaan wordt. Dat er in ieder geval naar je geluisterd wordt, wij zijn de mensen die het werk uitvoeren en het dichtst bij de client staan.

Dat er niet over jou besloten wordt, maar met jou

Meepraten met keuzes die gemaakt worden. Zelf regie in handen houden.

Bewegen Meepraten over toekomstige ontwikkelingen

meedenken op hoger niveau

Dat er geluisterd wordt en dat we mee mogen praten.

Mee kunnen praten over beleid en eigen plan kunnen maken

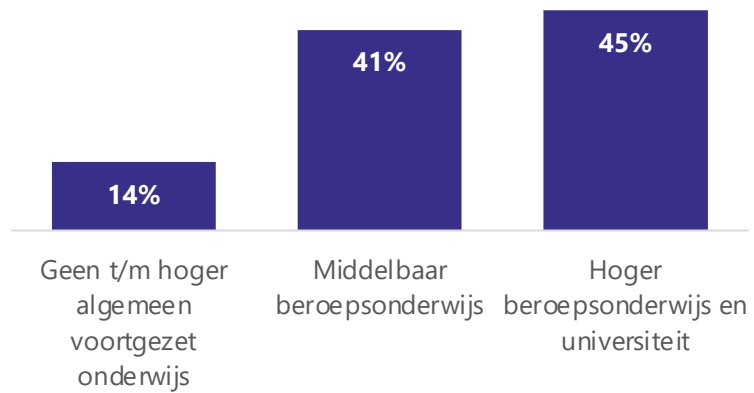
Totale regie over je eigen situatie



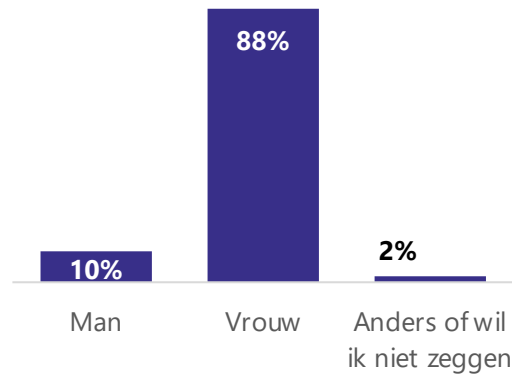
## 6. Achtergrondkenmerken

# Achtergrondkenmerken: opleiding, geslacht, provincie, inkomen, mantelzorg en leeftijd

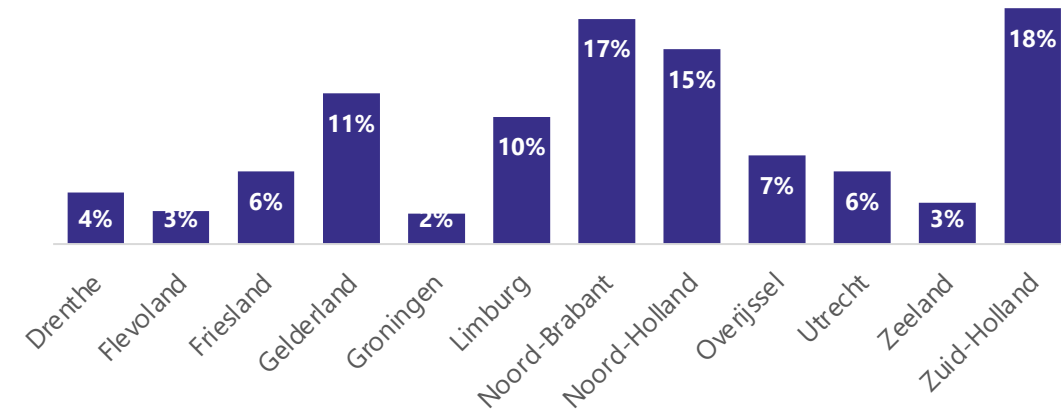
Opleidingsniveau



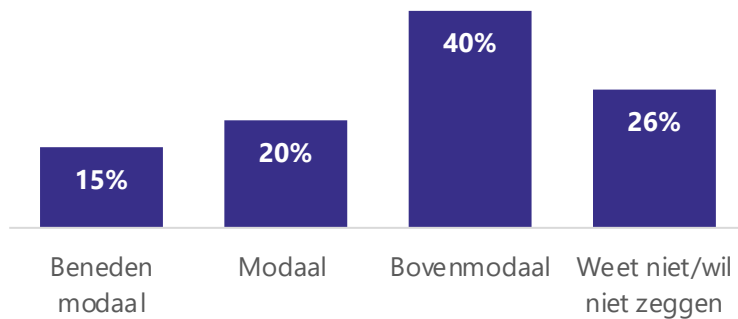
Geslacht



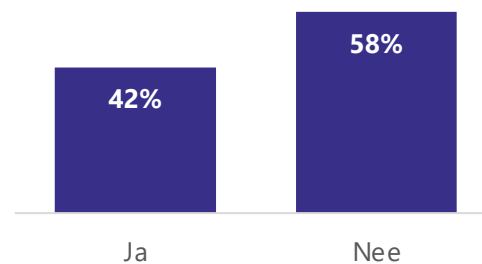
Provincie



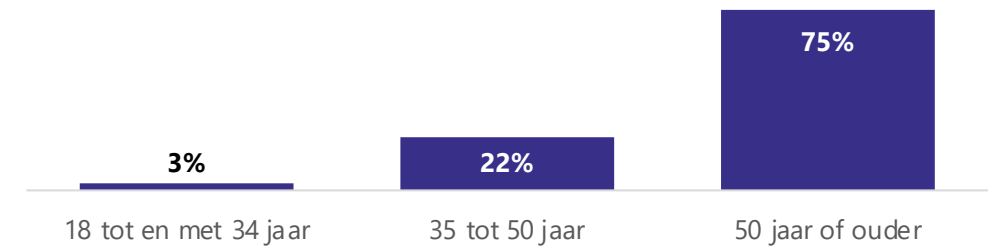
Inkomen



Mantelzorg

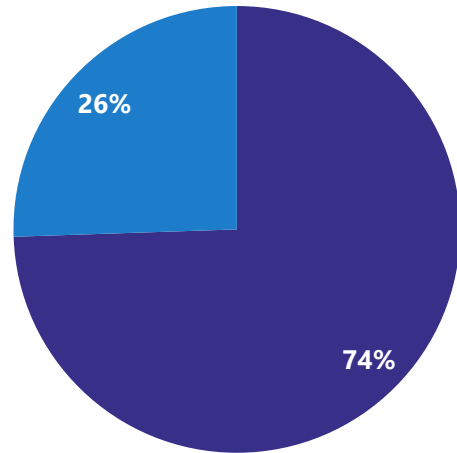


Leeftijdsgroep



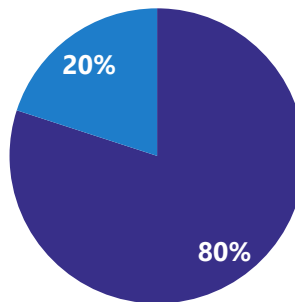
# Achtergrondkenmerken: functie, dienstverband, organisatiegrootte

Dienstverband medewerkers zorg & welzijn



■ Parttime dienstverband ■ Fulltime dienstverband

Functiecategorie medewerkers zorg & welzijn \*

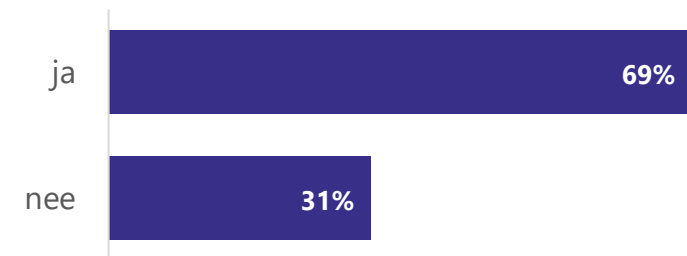


■ Primaire zorgfunctie ■ Ondersteunende

\* *Primair:*  
Verzorgende IG, Verzorgende AG Helpende, EVV (Eerst verantwoordelijke verzorger), MBO verpleegkundige, HBO verpleegkundige, Sociaal pedagogisch werker, Medisch ondersteunend, Maatschappelijk Werk, Medisch specialisten, Casemanager, In opleiding.

*Ondersteunend:*  
Administratief/secretarieel, Schoonmaak, horeca, techniek, Staf/management, P&O/HR/Arbo, Financieel, Onderzoek en Onderwijs, Communicatie/PR/Marketing.

Werken volgens dienstrooster



Wijze roosteren (indien werken volgens dienstrooster)

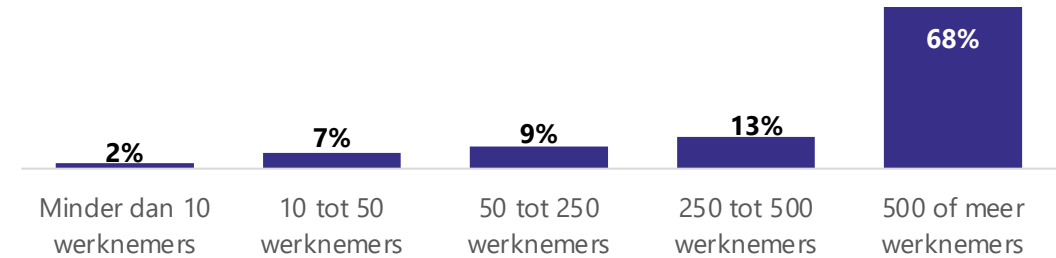


# Achtergrondkenmerken : subsector zorg & welzijn

Subsector medewerkers zorg & welzijn



Organisatiegrootte



Top 5 branches medewerkers zorg & welzijn

