



**Rapportage  
Team:  
Dorpsstraat**

**Voorbeeldorganisatie**

januari 2025

Kijk op Data



# Inhoud

1.	Het onderzoek.....	3
2.	Samenvatting resultaten.....	3
3.	Basisvragen .....	4
3.1	Werkbelevingsindex .....	4
3.2	Bevlogenheidsindex .....	6
3.3	Werkgever-NPS.....	7
3.4	Zorg-NPS .....	8
3.5	Meest en minst aantrekkelijke kanten van het werk.....	10
3.6	Loyaliteit .....	12
3.7	Tevredenheid met contracturen .....	13
3.8	Toelichting bij de Basisvragen .....	14
4.	Module Duurzame inzetbaarheid.....	15
5.	Bibliotheekvragen .....	17
6.	Eigen vragen .....	19
7.	Kenmerken van de respondenten .....	20

# 1. Het onderzoek

De meetperiode liep van 1/1/2025 tot 31/12/2025.

	Team	Organisatie	Benchmark
Uitgenodigd	103	791	16.842
Netto respons	67	379	8.141
Respons %	65.0%	47.9%	48.3%

Het Team Dorpsstraat heeft een respons van 65.0%. Dat is 17.1% hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

## Leeswijzer:

De kolom Team bevat de resultaten van Dorpsstraat.

De kolom Organisatie bevat de gemiddelde resultaten van Voorbeeldorganisatie.

De kolom Benchmark bevat de resultaten van de ActiZ benchmark van 2024, dat waren 16.842 genodigden, met in totaal 8.141 respondenten van 26 organisaties.

NB: In de zomer van 2024 is de basisvragenlijst aangepast. Daardoor zijn voor sommige resultaten nog geen benchmarkcijfers beschikbaar.

# 2. Samenvatting resultaten

	Team	Organisatie	Benchmark
Bevlogenheidsindex	8.7	8.3	8.3
Werkbelevingsindex	7.9	7.1	6.9
Zorg-NPS	-10.4	3.4	-6.8
Werkgever-NPS	-14.9	4.7	-14.8
Tevredenheid contracturen	89.6%	88.9%	91.0%
Loyaliteit	95.5%	89.7%	88.5%

De kleuren in de kolom Team zijn gebaseerd op de vergelijking met de organisatie. Scoort het Team lager dan de organisatie, dan is de achtergrondkleur rood; scoort deze hoger, dan is de kleur groen.



### 3. Basisvragen

#### 3.1 Werkbelevingsindex

##### Werkbelevingsindex

Team <b>7.9</b>	Organisatie <b>7.1</b>	Benchmark <b>6.9</b>
--------------------	---------------------------	-------------------------

Dorpsstraat heeft een Werkbelevingsindex van **7.9**. Dat is 0.8 hoger dan het gemiddelde van de hele organisatie.

De volgende 13 vragen van de Basisvragenlijst vormen samen de Werkbelevingsindex:

Nr.	Vraag	Team	Organisatie	Benchmark
<b>Werkbelevingsindex</b>		7.9	7.1	6.9

##### Medewerker

1	Ik kan al mijn werk doen binnen de tijd die ik daarvoor heb	6.6	6.5	6.1
2	Ik ervaar voldoende invloed op mijn werktijden en/of roosters	8.7	7.3	7.0
3	Ik krijg voldoende tijd en ruimte om mij persoonlijk te ontwikkelen	7.9	7.3	7.1
4	Ik voel me veilig op het werk	8.7	7.8	7.9
5	Ik voel mij digitaal vaardig genoeg tijdens mijn werk	8.6	7.7	7.7

##### Team

6	De sfeer binnen mijn team is goed	8.6	7.6	7.8
7	In mijn team worden zaken die minder goed zijn gegaan besproken	7.9	6.9	7.1
8	In ons team hebben we de vervanging van collega's goed geregeld	7.1	6.2	5.7




##### Leidinggevende

9	Mijn leidinggevende motiveert mij	7.6	7.0	6.8
10	Mijn leidinggevende is duidelijk over de taken en verantwoordelijkheden van mij en mijn team	7.6	7.1	7.0

##### Organisatie

11	Ik heb voldoende invloed op hoe ik mijn dagelijkse taken uitvoer waar ik verantwoordelijk voor ben	8.5	7.9	7.7
12	Mijn organisatie geeft mij duidelijke informatie over veranderingen	7.3	6.9	6.3
13	Ik heb geen last van onnodige regels of procedures	7.1	6.6	6.1

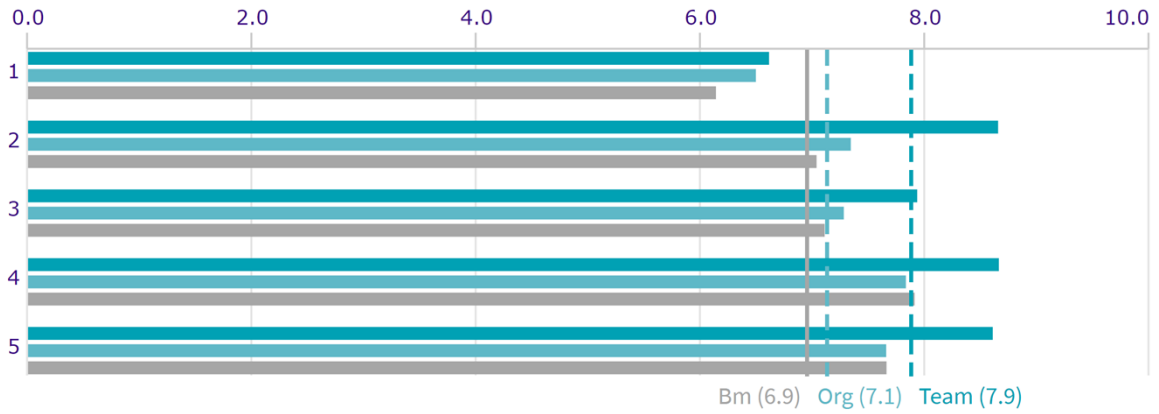
De kleuren in de kolom Team zijn gebaseerd op de vergelijking met de organisatie. Scoort het Team lager dan de organisatie, dan is de achtergrondkleur rood; scoort deze hoger, dan is de kleur groen.

	Sterk lager dan het gemiddelde van de organisatie
	Gelijk aan het gemiddelde van de organisatie
	Sterk hoger dan het gemiddelde van de organisatie

## Werkbelevingsindex



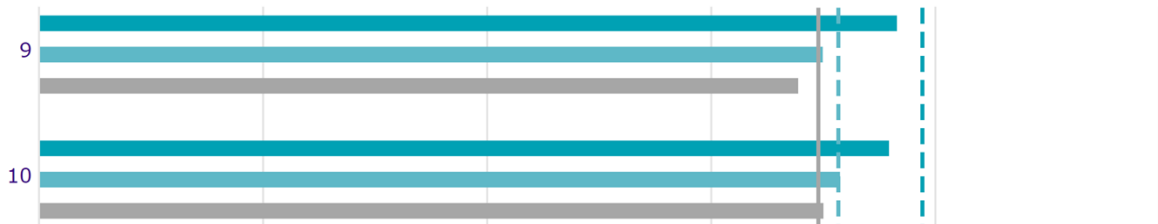
### Medewerker



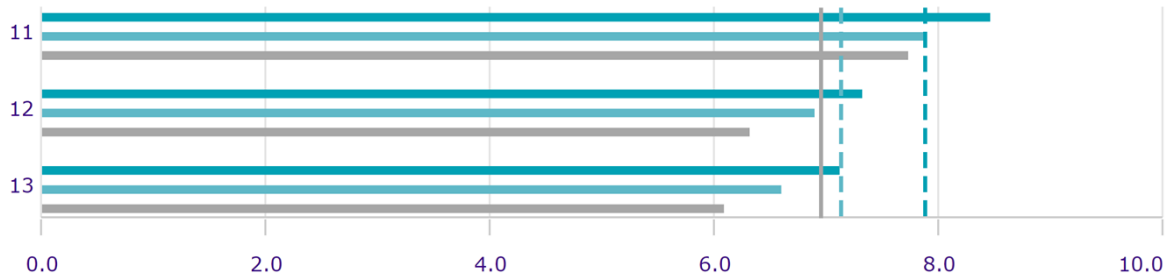
### Team



### Leidinggevende



### Organisatie



## 3.2 Bevlogenheidsindex

### Bevlogenheidsindex

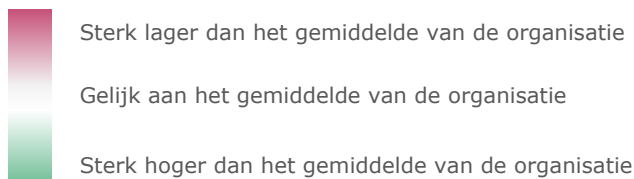


Dorpsstraat heeft een Bevlogenheidsindex van **8.7**. Dat is 0.4 hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

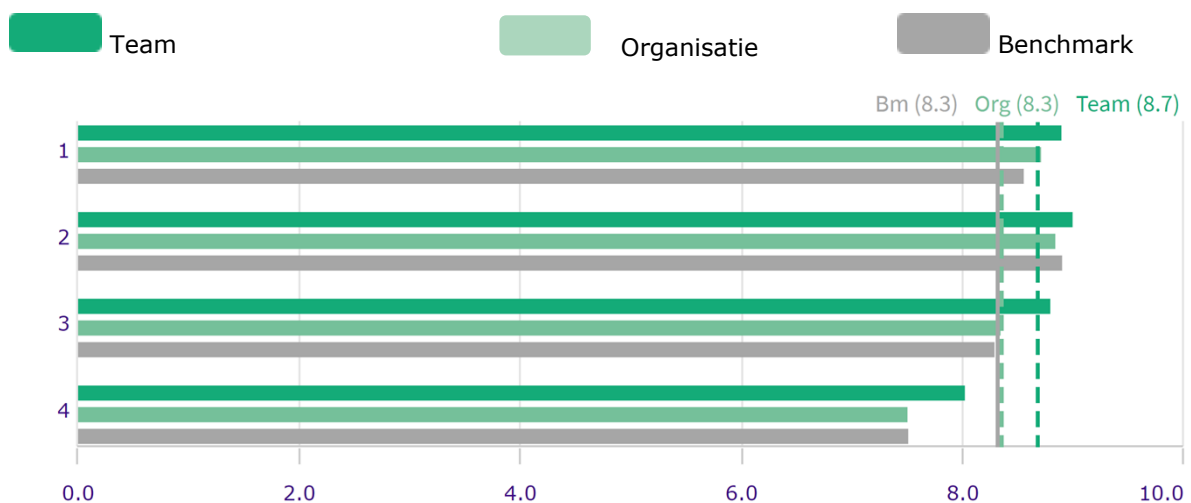
De volgende vier vragen van de Basisvragenlijst vormen samen de Bevlogenheidsindex:

Nr.	Vraag	Team	Organisatie	Benchmark
<b>Bevlogenheidsindex</b>		8.7	8.3	8.3
1	Ik ben trots op het werk dat ik doe	8.9	8.7	8.6
2	Ik doe zinvol werk	9.0	8.8	8.9
3	Ik heb plezier in mijn werk	8.8	8.3	8.3
4	Mijn werk geeft mij energie	8.0	7.5	7.5

De kleuren in de kolom Team zijn gebaseerd op de vergelijking met de organisatie. Scoort het Team lager dan de organisatie, dan is de achtergrondkleur rood; scoort deze hoger, dan is de kleur groen.



### Bevlogenheidsindex



### 3.3 Werkgever-NPS

“Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen aan vrienden of familie”

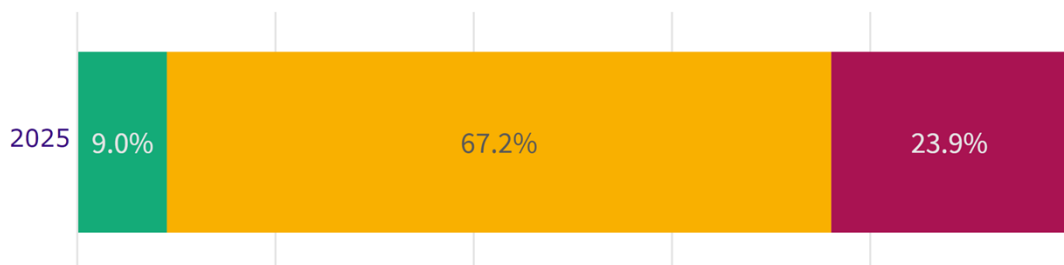
(0 = zeer onwaarschijnlijk  
10= zeer waarschijnlijk)

- Promotors (9 en 10)
- Neutraal (7 en 8)
- Criticasters (0- 6)

#### Werkgever-NPS

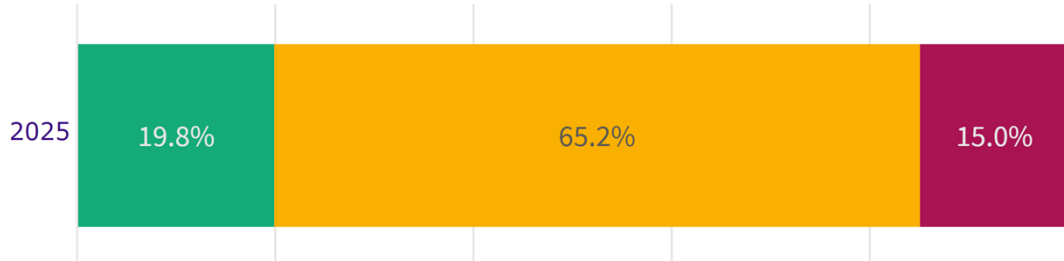


#### Team



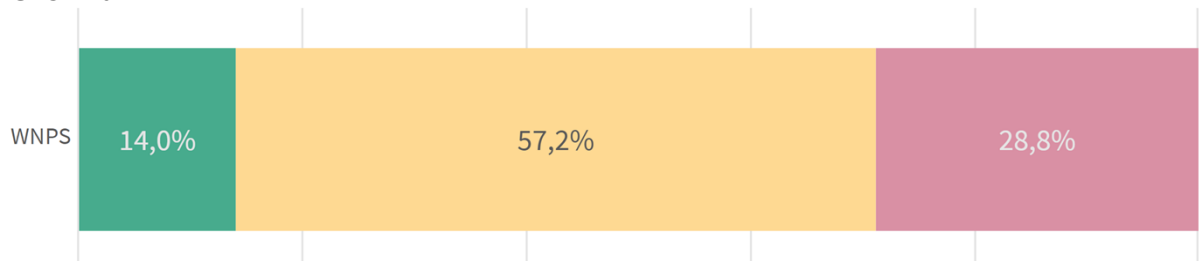
Dorpsstraat heeft een **Werkgever-NPS** van  $9.0 - 23.9 = -14.9$ . Dat is 19.6 lager dan het gemiddelde van de organisatie.

#### Organisatie



Voorbeeldorganisatie heeft een **Werkgever-NPS** van  $19.8 - 15.0 = 4.7$ .

#### Benchmark



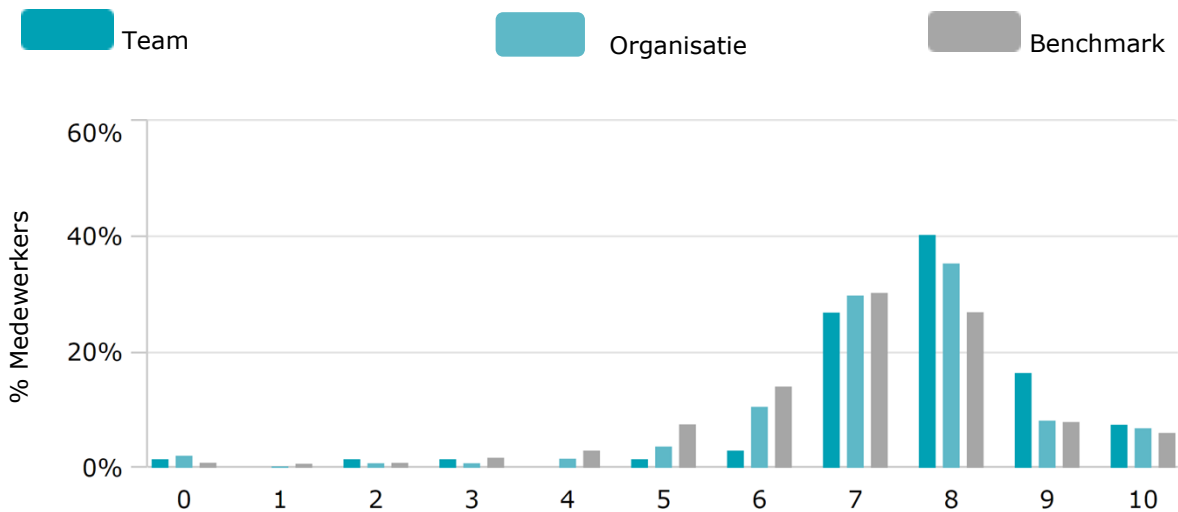
De benchmark heeft een **Werkgever-NPS** van  $14.0 - 28.8 = -14.8$ .

Het gemiddelde van de cijfers die de medewerkers geven bij de aanbevelingsvraag vormt het **Werkgever-aanbevelingscijfer**.

### Werkgever-aanbevelingscijfer



Dorpsstraat heeft gemiddeld een **Werkgever-aanbevelingscijfer** van **7.7**. Dat is 0.4 hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

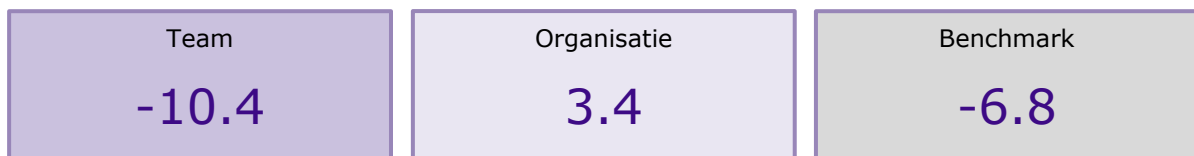


### 3.4 Zorg-NPS

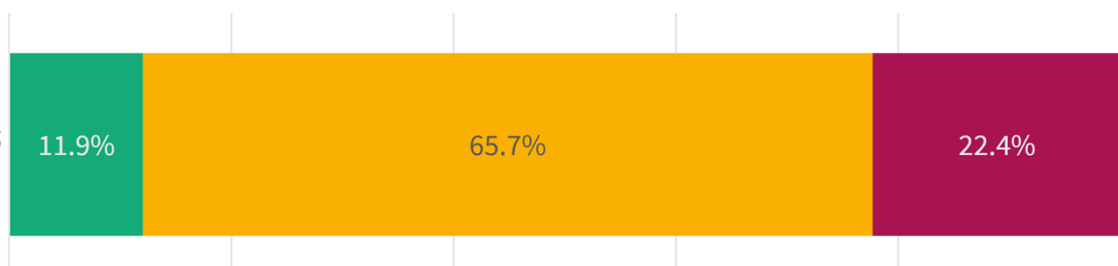
"Ik zou de zorg die onze organisatie aan cliënten levert aanbevelen aan vrienden of familie"  
 (0 = zeer onwaarschijnlijk  
 10= zeer waarschijnlijk)

- Promotors (9 en 10)
- Neutraal (7 en 8)
- Criticasters (0- 6)

### Zorg-NPS



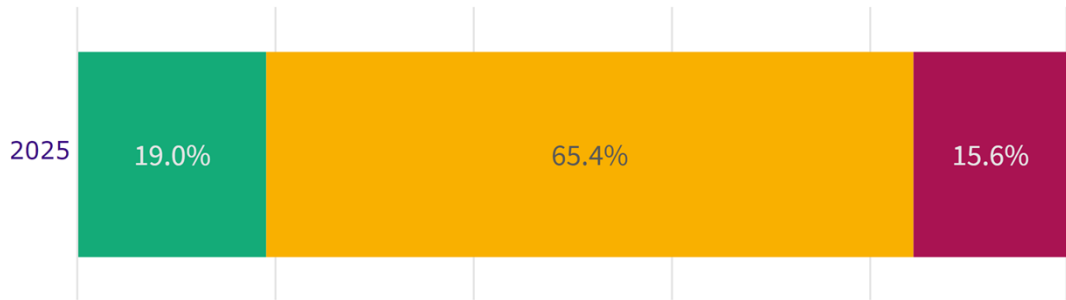
#### Team



Dorpsstraat heeft een **Zorg-NPS** van  $11.9 - 22.4 = -10.4$ . Dat is 13.8 lager dan het gemiddelde van de organisatie.

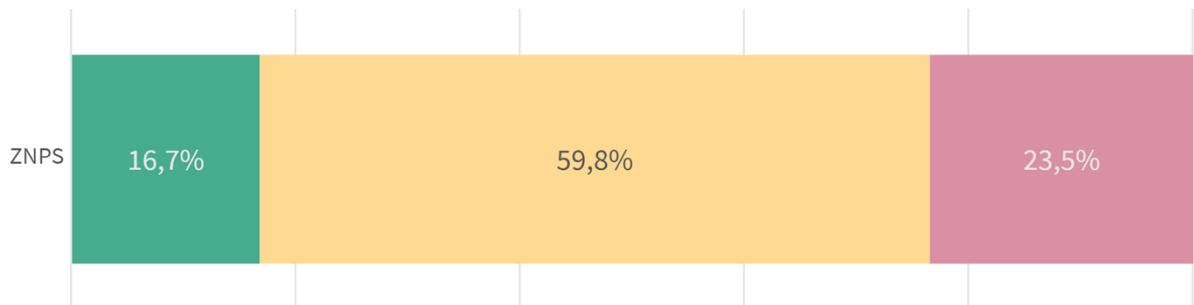


## Organisatie



Voorbeeldorganisatie heeft een Zorg-NPS van  $19.0 - 15.6 = 3.4$ .

## Benchmark



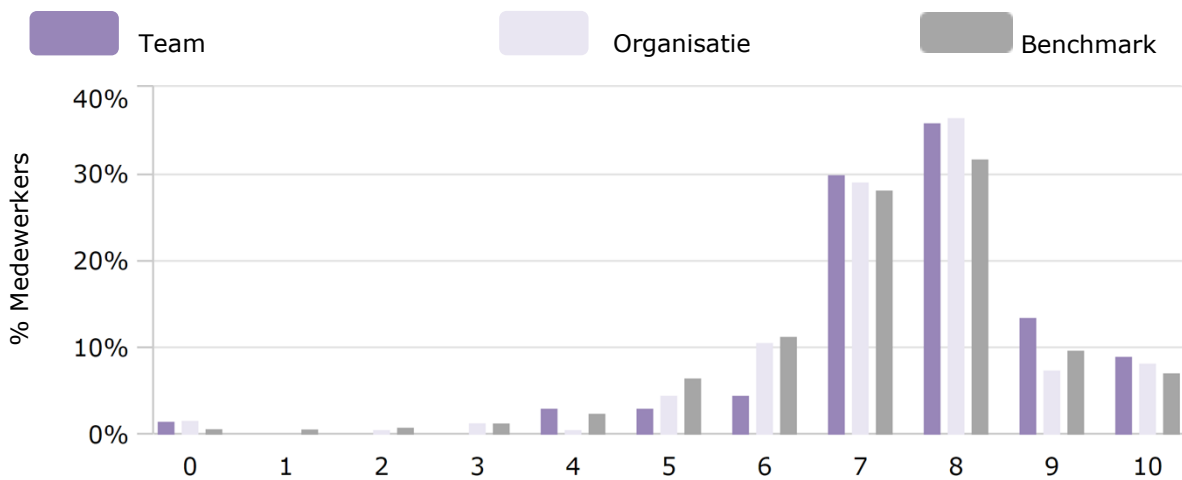
De benchmark heeft een Zorg-NPS van  $16.7 - 23.5 = -6.8$ .

Het gemiddelde van de cijfers die de medewerkers geven bij de aanbevelingsvraag vormt het **Zorg-aanbevelingscijfer**.

## Zorg-aanbevelingscijfer



Dorpsstraat heeft gemiddeld een **Zorg-aanbevelingscijfer** van **7.6**. Dat is 0.2 hoger dan het gemiddelde van de organisatie.



### 3.5 Meest en minst aantrekkelijke kanten van het werk

De medewerkers van het Team vinden de MEEEST aantrekkelijke kanten van het werk bij Voorbeeldorganisatie:

1. Inhoud van het werk
2. Wijze van samenwerken met collega's
3. Waardering die ik ontvang

In de hele organisatie is de top 3:

1. Inhoud van het werk
2. Wijze van samenwerken met collega's
3. Waardering die ik ontvang

Meest aantrekkelijke kanten van het werk	% Medewerkers dat dit in de top3 heeft staan.	
	Team	Organisatie
Wijze van samenwerken met collega's	55.2%	43.3%
Waardering die ik ontvang	32.8%	38.3%
Leiderschap en ondersteuning van mijn leidinggevende	10.4%	12.9%
Kansen voor persoonlijke ontwikkeling en groei	16.4%	23.7%
De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd	1.5%	1.6%
Goede werkdruk	9.0%	8.2%
Inhoud van het werk	70.1%	56.2%
Digitalisering en het gebruik van technologieën	1.5%	3.4%
Invloed op werkinhoud, -roosters en -tijden	23.9%	26.9%
Aantrekkelijke visie van de organisatie	17.9%	13.5%
Diversiteit en inclusie in de organisatie	16.4%	11.9%
Oog voor duurzaamheid	4.5%	4.0%
Anders	3.0%	4.7%

NB: De medewerker kan een toelichting geven bij deze vraag. Deze open antwoorden zijn beschikbaar op organisatieniveau, maar zijn niet in deze rapportage opgenomen.

De medewerkers van het Team vinden de MINST aantrekkelijke kanten van het werk bij Voorbeeldorganisatie:

1. Anders
2. De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd
3. Te hoge werkdruk
3. Wijze van samenwerken met collega's

In de hele organisatie is de top 3:

1. Te hoge werkdruk
2. De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd
2. Wijze van samenwerken met collega's

Minst aantrekkelijke kanten van het werk	% medewerkers dat dit in de top3 heeft staan.	
	Team	Organisatie
Wijze van samenwerken met collega's	 16.4%	 21.4%
Gebrek aan waardering die ik ontvang	 6.0%	 13.7%
Gebrek aan leiderschap en ondersteuning van mijn leidinggevende	 9.0%	 11.9%
Gebrek aan kansen voor persoonlijke ontwikkeling en groei	 3.0%	 7.4%
De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd	 23.9%	 21.4%
Te hoge werkdruk	 16.4%	 34.6%
Veranderende inhoud van het werk	 9.0%	 9.5%
Digitalisering en het gebruik van technologieën	 13.4%	 16.6%
Gebrek aan invloed op werkinhoud, -roosters en -tijden	 4.5%	 17.9%
Onaantrekkelijke visie van de organisatie	 1.5%	 1.3%
Gebrek aan diversiteit en inclusie in de organisatie	 4.5%	 5.5%
Te weinig oog voor duurzaamheid	 7.5%	 5.8%
Anders	 26.9%	 13.7%

NB: De medewerker kan een toelichting geven bij deze vraag. Deze open antwoorden zijn beschikbaar op organisatieniveau, maar zijn niet in deze rapportage opgenomen.

## 3.6 Loyaliteit

“Ik zoek actief naar een andere baan”

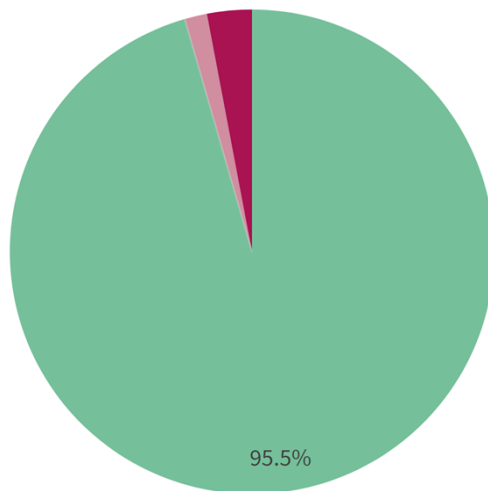
- Nee
- Ja, vooral binnen de zorg
- Ja, vooral buiten de zorg

### Loyaliteit

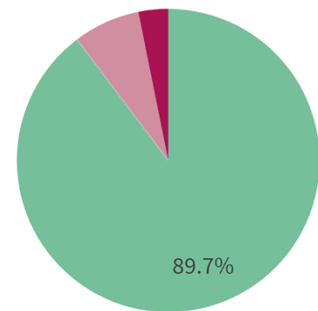


Van het Team geeft **95.5%** van de medewerkers aan NIET actief op zoek te zijn naar een andere baan. Dat is 5.8% hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

### Team: Dorpsstraat



### Voorbeeldorganisatie



#### Legenda - Team

Kleur	Antwoord
Green	Nee
Light Red	Ja, vooral binnen de zorg
Dark Red	Ja, vooral buiten de zorg

Team	Organisatie
95.5%	89.7%
1.5%	7.1%
3.0%	3.2%

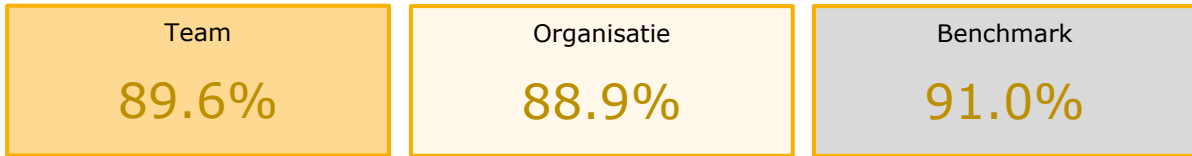
#### Benchmark

Kleur	Antwoord
Green	Nee
Light Red	Ja, vooral binnen de zorg
Dark Red	Ja, vooral buiten de zorg

Benchmark
88.5%
7.1%
4.3%

### 3.7 Tevredenheid met contracturen

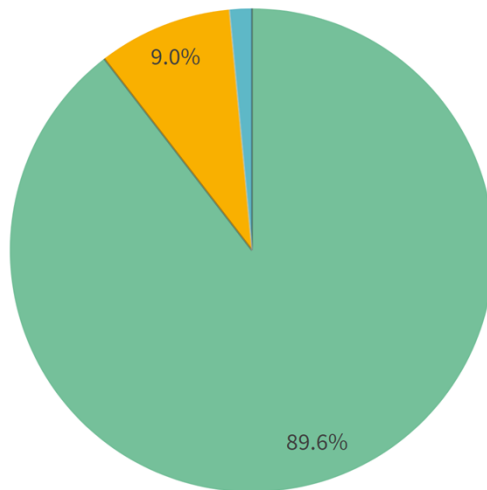
“Ben je tevreden met het aantal contracturen dat je hebt?”



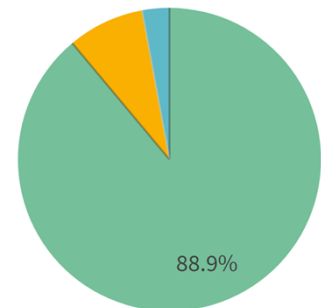
Van het Team geeft **89.6%** van de medewerkers aan tevreden te zijn met het aantal contracturen, **10.4%** ziet dat graag anders.

Die verdeling is in de hele organisatie 88.9% - 11.1%

#### Team: Dorpsstraat



#### Voorbeeldorganisatie



#### Legenda

Kleur	Antwoord
Green	Ja, ik ben tevreden met het aantal uren dat ik werk
Orange	Nee, ik zou graag meer uren willen werken
Blue	Nee, ik zou graag minder uren willen werken

Team	Organisatie	Benchmark
89.6%	88.9%	91.0%
9.0%	8.2%	7.1%
1.5%	2.9%	2.0%

## 3.8 Toelichting bij de Basisvragen

### Algemeen

- De kleuren zijn gebaseerd op de vergelijking met de hele organisatie. Scoort het Team lager dan de organisatie, dan is de achtergrondkleur rood; scoort het Team hoger, dan is de kleur groen. Bij grotere verschillen zijn de kleuren dieper; hierdoor kun je eenvoudig zien waar de grootste verschillen t.o.v. de vergelijklingsgroep zijn. Door afronding lijken sommige scores wellicht gelijk. In zulke gevallen worden er naar de (niet getoonde) decimalen gekeken. Is de score ook zonder afronding exact gelijk, dan wordt een witte achtergrond getoond. De kleur is dus altijd gebaseerd op het verschil tussen de score van het Team en de organisatiescore.
- Bij de uitspraken over de scores van het Team ten opzichte van de organisatie wordt gebruik gemaakt van (niet getoonde) decimalen achter de punt. Daardoor ontstaan soms kleine afrondingsverschillen.

### Werkbelevingsindex en Bevlogenheidsindex.

- De stellingen zijn beantwoord op een 5-puntsschaal van "helemaal mee oneens" tot "helemaal mee eens". Deze antwoorden zijn lineair omgerekend naar een schaal van 1 - 10. De antwoorden 'helemaal niet mee eens' corresponderen met een 1, de antwoorden 'helemaal mee eens' corresponderen met een 10. De Werkbelevingsindex is het gemiddelde van de aangegeven 13 werkbelevings-items.
- Hetzelfde geldt voor de 4 stellingen over bevlogenheid, het gemiddelde hiervan vormt de Bevlogenheidsindex. Er vindt geen weging plaats.

### Werkgever-NPS en de Zorg-NPS

- Kijk op Mijn Medewerkers gebruikt op twee manieren de NPS (Net Promotor Score): De Werkgever-NPS richt zich op het aanbevelen van de organisatie als *werkgever*: "Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen aan vrienden of familie" (0 = zeer onwaarschijnlijk; 10= zeer waarschijnlijk). De Zorg-NPS richt zich op de organisatie als *zorgaanbieder*: "Ik zou de zorg die onze organisatie aan cliënten levert aanbevelen aan vrienden of familie" (0 = zeer onwaarschijnlijk; 10= zeer waarschijnlijk).
- Voor beide maten wordt het aantal 'promotors' (zij die een 9 of een 10 geven) verminderd met het aantal 'criticasters' (zij die een 6 of lager geven). De uiteindelijke NPS kan daardoor liggen tussen -100 en +100. Als de organisatie alleen maar criticasters heeft, dan is de score -100. Hebben de medewerkers alleen maar negens en tienen gegeven, dan is de score +100.
- Bij beide aanbevelingsvragen wordt ook teruggekoppeld wat het gemiddelde aanbevelingscijfer is dat is de medewerkers geven en de verdeling hiervan.

### Meest en minst aantrekkelijke kanten van het werk

- De medewerkers krijgen de vraag om de top 3 aan te geven van de meest én van de minst aantrekkelijke kanten van het werk. Het is ook mogelijk om minder dan 3 antwoorden te geven, maar minimaal één keuze is verplicht. Eén van de keuzes is de optie: "Anders".
- De medewerker kan een toelichting geven bij deze vraag. Deze open antwoorden zijn beschikbaar op organisatieniveau, maar zijn niet in deze rapportage opgenomen.

### Loyaliteit en Tevredenheid over contracturen

- Om de loyaliteit in kaart te brengen is gevraagd te reageren op de stelling "Ik zoek actief naar een andere baan", met als antwoordcategorieën "Nee", "Ja, vooral binnen de zorg" en "Ja, vooral buiten de zorg".
- Tot de basisvragen behoort ook: "Ben je tevreden met het aantal contracturen dat je hebt?". Deze kan beantwoord worden met drie opties: "Ja ik ben tevreden met mijn aantal contracturen", "Nee, ik zou graag meer contracturen willen hebben" en "Nee, ik zou graag minder contracturen willen hebben".

## 4. Module Duurzame inzetbaarheid

Duurzame inzetbaarheid bestaat uit veel verschillende elementen. Veel daarvan komen al aan bod in de basisvragen van Kijk op Mijn Medewerkers. De vragen in de Module Duurzame inzetbaarheid richten zich specifiek op *de toekomstperspectieven* en *zelfervaren inzetbaarheid* van medewerkers. Ze geven een beeld van hoe medewerkers zichzelf en hun inzetbaarheid zien in het toekomstige zorglandschap, en hoe zij daarbij ondersteund kunnen worden. Als aanvulling is een vraag over *werkvermogen* toegevoegd die ook breder in de zorg wordt uitgevraagd zodat op termijn een bredere benchmark mogelijk wordt.

### Duurzame inzetbaarheidsindex

Team	Organisatie	Benchmark
8.8	8.1	8.0

Dorpsstraat heeft een Duurzame inzetbaarheidsindex van **8.8**.

De volgende 4 vragen vormen samen de Duurzame inzetbaarheidsindex:

Nr.	Vraag	Team	Organisatie	Benchmark
<b>Duurzame inzetbaarheidsindex</b>		8.8	8.1	8.0

### Medewerker

1	Ik denk dat ik fysiek fit genoeg ben om mijn werk de komende twee jaar te kunnen blijven doen	8.9	8.0	7.8
2	Ik denk dat ik over de juiste kennis en vaardigheden beschik om mijn werk de komende twee jaar te kunnen blijven doen	8.9	8.3	8.3
3	Ik denk dat mijn privé situatie het toelaat dat ik mijn werk de komende twee jaar kan blijven doen	8.7	8.0	8.0

### Organisatie

4	Ik zie mogelijkheden om de komende twee jaar binnen mijn organisatie te blijven werken	8.4	7.9	7.8
---	--	-----	-----	-----

**Wat zou jou kunnen ondersteunen om je werk de komende twee jaar te kunnen blijven doen?** (Meerdere antwoorden mogelijk)

Antwoordoptie		Team	Organisatie	Benchmark
a.	Ondersteuning via training en/of zelfmanagement	49.3%	38.5%	27.0%
b.	Ondersteuning via aanpassingen werkomgeving	22.4%	24.5%	22.1%
c.	Ondersteuning via steun collega's of buddies op het werk	23.9%	34.6%	21.4%
d.	Ondersteuning via technologie	22.4%	14.5%	9.7%
e.	Anders	17.9%	22.7%	37.7%

Als je aan jouw werkvermogen in de beste periode van je leven 10 punten geeft, hoeveel punten zou je dan aan je werkvermogen op dit moment toekennen?  
(0 betekent dat je momenteel geheel niet in staat bent om te werken)

**Werkvermogen**

Team <b>8.1</b>	Organisatie <b>7.7</b>	Benchmark <b>7.6</b>
--------------------	---------------------------	-------------------------



## 5. Bibliotheekvragen

Voorbeeldorganisatie heeft naast de Basisvragen ook 42 gesloten bibliotheekvragen in de vragenlijst opgenomen. Eventuele open vragen zijn niet opgenomen in deze rapportage, maar beschikbaar in de Excel bestanden.

Medewerker				
Vraag	Team	Organisatie	Benchmark <sup>1</sup>	Benchmark Aantal
Ik heb toegang tot de informatie die ik nodig heb om goede zorg te kunnen leveren	5.7	5.1	-	-
De lichamelijke belasting van mijn werk vind ik acceptabel	5.2	4.8	6.7	1908
Ik kan voldoende maatregelen nemen om veilig en gezond te werken	6.7	5.7	7.4	2751
Ik kan voldoende maatregelen nemen om fysieke overbelasting te voorkomen	6.0	4.3	7.0	847
Ik heb er geen bezwaar tegen om op andere afdelingen te werken als ik daarmee mijn roosterwensen kan realiseren	5.7	5.1	5.5	2385
Over het algemeen ben ik tevreden met het rooster	4.3	4.8	7.8	1474
Ik voel me fit bij het uitvoeren van mijn werk	5.2	5.2	-	-
De inhoud van mijn werk motiveert mij	5.3	4.8	-	-
Mijn motivatie voor mijn werk is nog steeds hetzelfde als vroeger	7.4	5.1	-	-
Mijn vakinhoudelijke mening wordt serieus genomen	5.5	4.7	-	-

Team				
Vraag	Team	Organisatie	Benchmark <sup>1</sup>	Benchmark Aantal
In mijn team mag je fouten maken, als je er maar van leert	5.0	5.4	-	-
Mijn collega's en ik spreken elkaar aan op gedrag en houding	4.3	4.7	6.9	2122
Mijn collega's en ik kijken altijd of er iets beter kan	4.7	5.2	-	-
Wij leren als collega's van elkaars kennis en vaardigheden	5.7	5.4	7.8	1256
Mijn team motiveert mij	5.3	5.4	-	-
Wij delen verbeteringen van ons team in de organisatie	4.7	5.3	-	-
Eigen initiatief wordt op prijs gesteld	2.3	5.2	-	-
In ons team gaan collega's goed met elkaar om	5.7	4.5	-	-
Mijn collega's en ik staan voor elkaar klaar	7.8	4.8	-	-
Collega's met een grote mond hebben het hier voor het zeggen*	2.7	4.7	-	-
Ik ervaar een goede samenwerking tussen de teams/afdelingen	6.2	5.7	6.2	2207
Ik ervaar een goede samenwerking binnen mijn team	6.2	5.5	7.5	2891
Mijn collega's en ik zijn bereid elkaar te helpen	5.2	5.0	-	-
Ik voel me vrij om mijn mening te uiten binnen mijn team/afdeling	5.2	5.0	-	-
We verdelen de diensten op een eerlijke manier in ons team	3.2	4.6	6.6	1772

Leidinggevende				
Vraag	Team	Organisatie	Benchmark <sup>1</sup>	Benchmark Aantal
Mijn leidinggevende toont interesse in mijn werkzaamheden	5.5	5.7	-	-

Organisatie				
Vraag	Team	Organisatie	Benchmark <sup>1</sup>	Benchmark Aantal
Ik weet waar ik met (werkgerelateerde) klachten terecht kan	3.1	5.2	7.5	1863
Mijn organisatie informeert het personeel via de juiste weg	4.6	4.5	-	-
Mijn organisatie informeert mij tijdig	5.1	5.1	6.8	763
Ik word goed geïnformeerd door de ondernemingsraad	5.0	5.3	5.6	2204
Mijn belangen worden goed vertegenwoordigd binnen mijn organisatie door aanwezige advies- en/of ondernemingsraden	5.1	5.2	6.4	3930
Ik heb behoefte aan erkenning voor mijn werk	5.4	5.1	-	-
Ik krijg voldoende erkenning voor mijn werk	4.8	5.0	6.8	2457
Mijn organisatie stimuleert mij om samen te werken met andere teams of personen binnen de organisatie	3.9	5.0	-	-
Mijn team wordt aangemoedigd om zelf belangrijke beslissingen te nemen over het werk	4.1	5.1	-	-
Ik voel me vrij om mijn mening te uiten bij het management	6.2	4.9	-	-
Medewerkers worden goed ondersteund na het meemaken van agressie of (seksuele) intimidatie	5.5	5.2	6.6	2887
Medewerkers worden goed ondersteund na het meemaken van discriminatie	4.6	5.0	-	-
Mijn organisatie nodigt actief medewerkers uit om mee te praten over ontwikkelingen en verbeteringen	5.7	4.9	6.5	2538
Mijn organisatie heeft aandacht voor het beheersen van werkdruk	3.5	4.6	6.0	764
In onze organisatie werken we er als werknemer en werkgever samen aan een te hoge werkdruk te voorkomen	5.0	5.7	5.4	1770
Er zijn genoeg medewerkers voor het werk dat moet worden gedaan	5.9	4.6	-	-

<sup>1</sup>De Benchmarkscore is alleen weergegeven als 5 of meer organisaties deze vraag hebben meegenomen in hun onderzoek. In de kolom Benchmark Aantal is het aantal respondenten weergegeven waarop het getoonde benchmarkgemiddelde is gebaseerd.

\* Deze vraag is negatief gesteld, de score is echter zo omgerekend dat een hoge score staat voor een gunstig resultaat.

## 6. Eigen vragen

Voorbeeldorganisatie heeft naast de Basisvragen ook 0 gesloten eigen vragen in de vragenlijst opgenomen. Eventuele open eigen vragen zijn niet opgenomen in deze rapportage, maar beschikbaar in de Excel bestanden.

<b>Nr.</b>	<b>Vraag</b>	Team	Organisatie

## 7. Kenmerken van de respondenten

Wat voor soort functie heb je?

Functie		Team	Organisatie
Ll	Leerling-werknemer BBL	4.5%	5.8%
Hp	Helpende	11.9%	15.3%
Vz	Verzorgende	22.4%	21.4%
Hh	Zorghulp/Cliëntgebonden huishoudelijke ondersteuning	7.5%	12.7%
Ab	Welzijn/activiteitenbegeleiding	7.5%	6.9%
VpM	Verpleegkundige MBO	3.0%	7.7%
VpH	Verpleegkundige HBO	1.5%	2.4%
Pa	Paramedisch	3.0%	1.1%
Me	Medisch	1.5%	0.5%
Fa	Facilitair	9.0%	9.5%
Adm	Beleids- en administratief medewerker	19.4%	10.8%
Mi	Middenkader management	1.5%	0.8%
Mt	Lid managementteam / directie / bestuur	7.5%	5.3%

Heb je een leidinggevende functie/ben je meewerkend leidinggevende?

Leidinggevend	Team	Organisatie
Leidinggevende functie/ meewerkend leidinggevende	13.4%	10.6%
Niet leidinggevend	86.6%	89.4%

Hoeveel jaren werk je bij je huidige werkgever?

Dienstjaren	Team	Organisatie
Minder dan een jaar	13.4%	17.4%
1 tot 3 jaar	32.8%	28.8%
3 tot 10 jaar	22.4%	32.7%
10 jaar of langer	31.3%	21.1%

Wat is je leeftijd?

Leeftijd	Team	Organisatie
25 jaar of jonger	13.4%	14.5%
26-35 jaar	11.9%	13.5%
36-45 jaar	16.4%	18.2%
46-55 jaar	28.4%	23.0%
56 jaar of ouder	29.9%	30.9%

Wat is de omvang van je formele arbeidscontract in uren per week?

Contractomvang	Team	Organisatie
1 - 15 uur	4.5%	10.3%
15 - 28 uur	65.7%	61.7%
29 uur of meer	28.4%	26.9%
Nulurencontract	1.5%	1.1%

Heb je een vast contract?

Vast Contract	Team	Organisatie
Vast contract	77.6%	82.1%
Geen vast contract	22.4%	17.9%

Zorgtype

Zorgtype	Team	Organisatie
Verpleeghuiszorg	58.2%	79.4%
Wijkverpleging	0.0%	5.8%
Geriatrische revalidatiezorg	0.0%	0.0%
Eerstelijnsverblijf	0.0%	0.0%
Geneeskundige zorg voor specifieke patiëntgroepen GZSP	0.0%	0.0%
Dagbehandeling	0.0%	0.0%
Palliatieve zorg (Wonen met Zorg)	0.0%	0.0%
Palliatieve zorg (Zorg Thuis)	0.0%	0.0%
Begeleiding	0.0%	0.0%
Dagbesteding	0.0%	0.0%
Thuisbegeleiding	0.0%	0.0%
WMO	0.0%	3.4%
Jeugd	0.0%	0.0%
Geen	41.8%	11.3%

Kijk op Mijn Medewerkers is de medewerkerstevredenheidstool van ActiZ, die gefaciliteerd wordt door ActiZ Kijk op Data. Meer informatie op: <https://kijkopdata.actiz.nl/>, tegel Kijk op Mijn Medewerkers.



ActiZ verzamelt de data van de deelnemers en publiceert deze op geaggregeerd niveau in een dashboard op <https://kijkopdata.actiz.nl/>, tegel Kijk op Werkbeleving.

