



Rapportage

Label:

Wijkverpleging

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	18
7.	Kenmerken van de respondenten	19

1. Het onderzoek

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

	Label	Organisatie	Benchmark
Uitgenodigd	42	791	16.842
Netto respons	21	379	8.141
Respons %	50.0%	47.9%	48.3%

Het Label Wijkverpleging heeft een respons van 50.0%. Dat is 2.1% hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

Leeswijzer:

De kolom Label bevat de resultaten van Wijkverpleging.

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

	Label	Organisatie	Benchmark
Werkbelevingsindex	6.8	7.1	7.2
Bevlogenheidsindex	8.2	8.3	8.5
Werkgever-NPS	28.6	4.7	-14.8
Zorg-NPS	19.0	3.4	-6.8
Tevredenheid contracturen	95.2%	88.9%	91.0%
Loyaliteit	85.7%	89.7%	88.5%

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



3. Basisvragen

3.1 Werkbelevingsindex

Werkbelevingsindex

Label 6.8	Organisatie 7.1	Benchmark 7.2
---------------------	---------------------------	-------------------------

Wijkverpleging heeft een Werkbelevingsindex van **6.8**. Dat is 0.3 lager dan het gemiddelde van de hele organisatie.

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

Nr.	Vraag	Label	Organisatie	Benchmark
Werkbelevingsindex		6.8	7.1	7.2

Medewerker

1	Ik kan al mijn werk doen binnen de tijd die ik daarvoor heb	7.3	6.5	6.5
2	Ik ervaar voldoende invloed op mijn werktijden en/of roosters	6.9	7.3	7.3
3	Ik krijg voldoende tijd en ruimte om mij persoonlijk te ontwikkelen	7.3	7.3	7.4
4	Ik voel me veilig op het werk	6.9	7.8	8.1
5	Ik voel mij digitaal vaardig genoeg tijdens mijn werk	7.0	7.7	7.9

Team

6	De sfeer binnen mijn team is goed	6.7	7.6	8.0
7	In mijn team worden zaken die minder goed zijn gegaan besproken	6.1	6.9	7.4
8	In ons team hebben we de vervanging van collega's goed geregeld	5.9	6.2	6.1




Leidinggevende

9	Mijn leidinggevende motiveert mij	6.9	7.0	7.1
10	Mijn leidinggevende is duidelijk over de taken en verantwoordelijkheden van mij en mijn team	6.9	7.1	7.3

Organisatie

11	Ik heb voldoende invloed op hoe ik mijn dagelijkse taken uitvoer waar ik verantwoordelijk voor ben	7.1	7.9	8.0
12	Mijn organisatie geeft mij duidelijke informatie over veranderingen	6.7	6.9	6.7
13	Ik heb geen last van onnodige regels of procedures	6.3	6.6	6.5

De kleuren in de kolom Label zijn gebaseerd op de vergelijking met de organisatie. Scoort het Label 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



Label

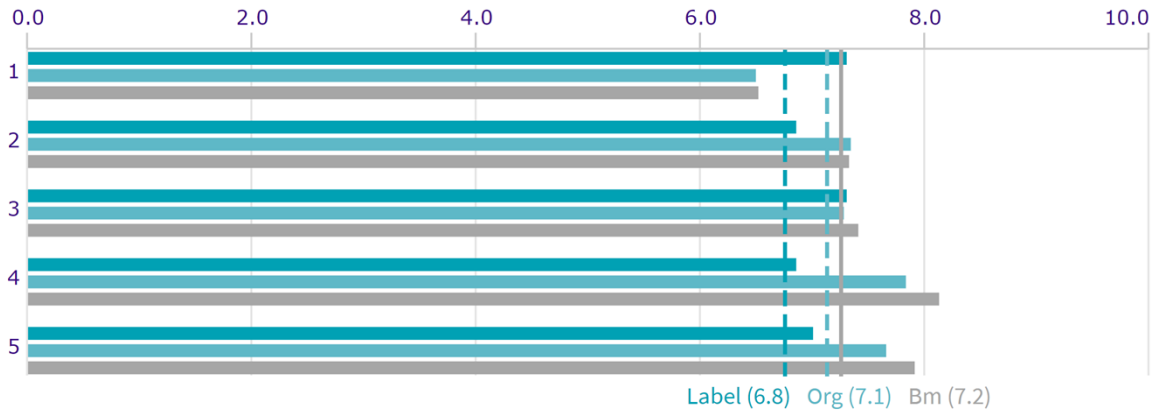


Organisatie

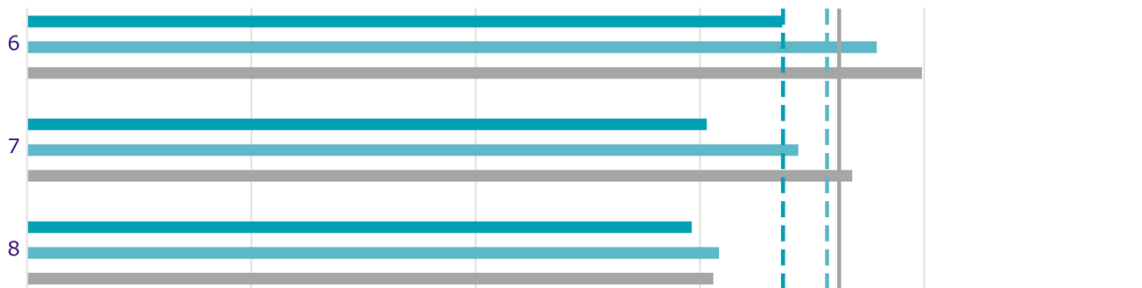


Benchmark

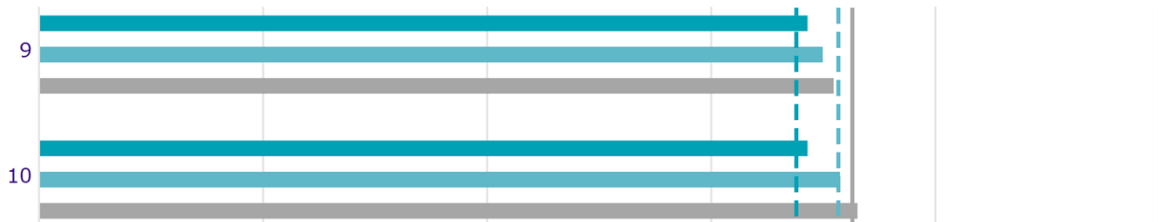
Medewerker



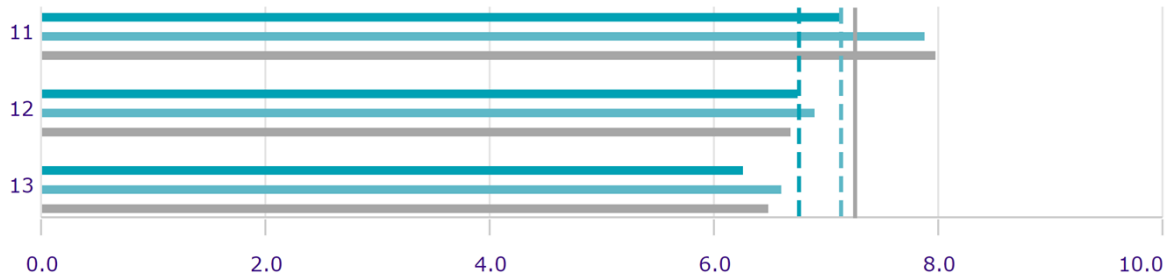
Team



Leidinggevende



Organisatie



3.2 Bevlogenheidsindex

Bevlogenheidsindex

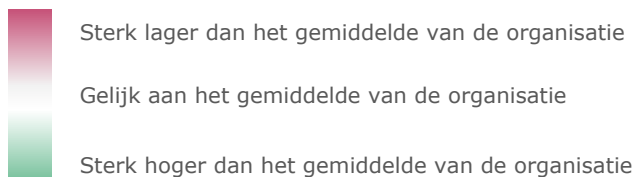


Wijkverpleging heeft een Bevlogenheidsindex van **8.2**. Dat is 0.1 lager dan het gemiddelde van de organisatie.

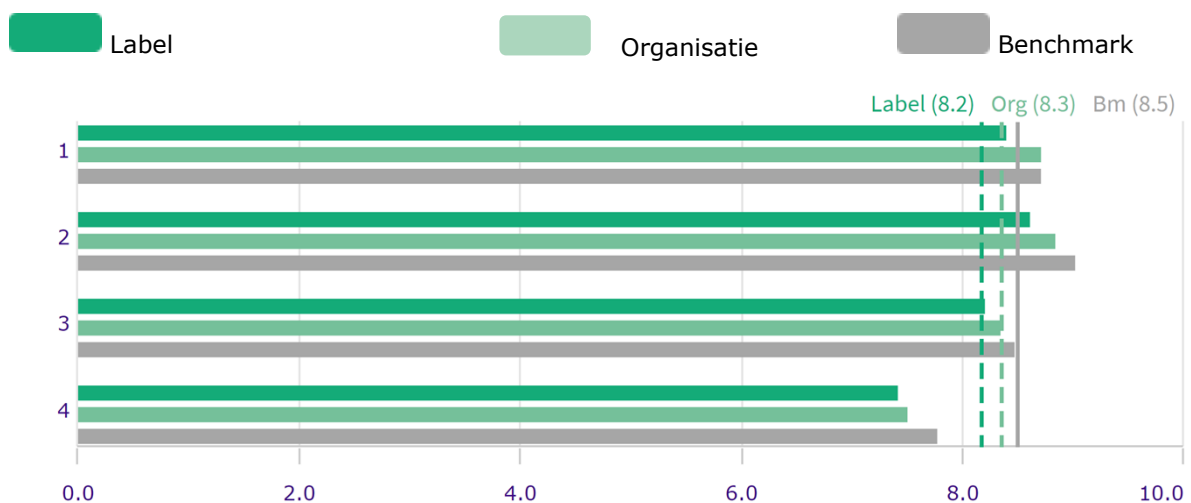
De volgende vier vragen van de Basisvragenlijst vormen samen de Bevlogenheidsindex:

Nr.	Vraag	Label	Organisatie	Benchmark
Bevlogenheidsindex		8.2	8.3	8.5
1	Ik ben trots op het werk dat ik doe	8.4	8.7	8.7
2	Ik doe zinvol werk	8.6	8.8	9.0
3	Ik heb plezier in mijn werk	8.2	8.3	8.5
4	Mijn werk geeft mij energie	7.4	7.5	7.8

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



Bevlogenheidsindex



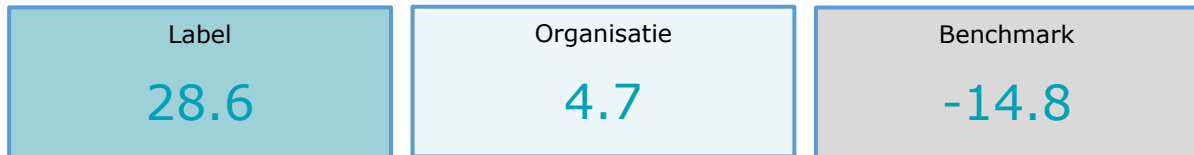
3.3 Werkgever-NPS

“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

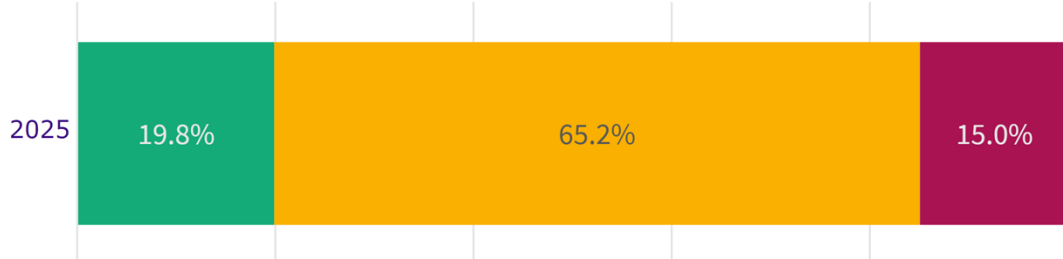


Label



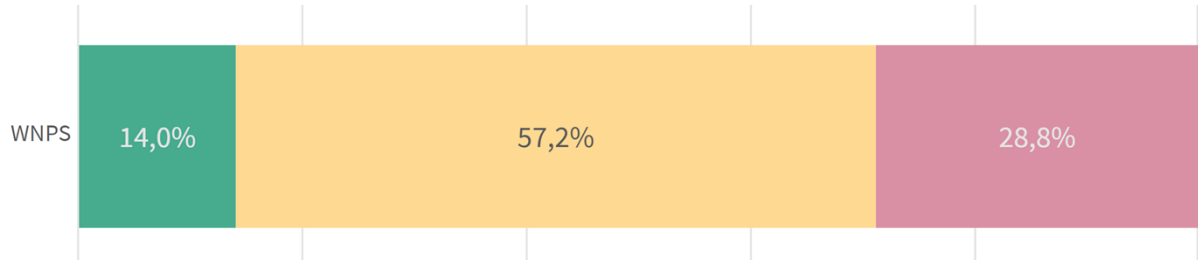
Wijkverpleging heeft een **Werkgever-NPS** van $42.9 - 14.3 = 28.6$. Dat is 23.9 hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

Organisatie



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

Benchmark



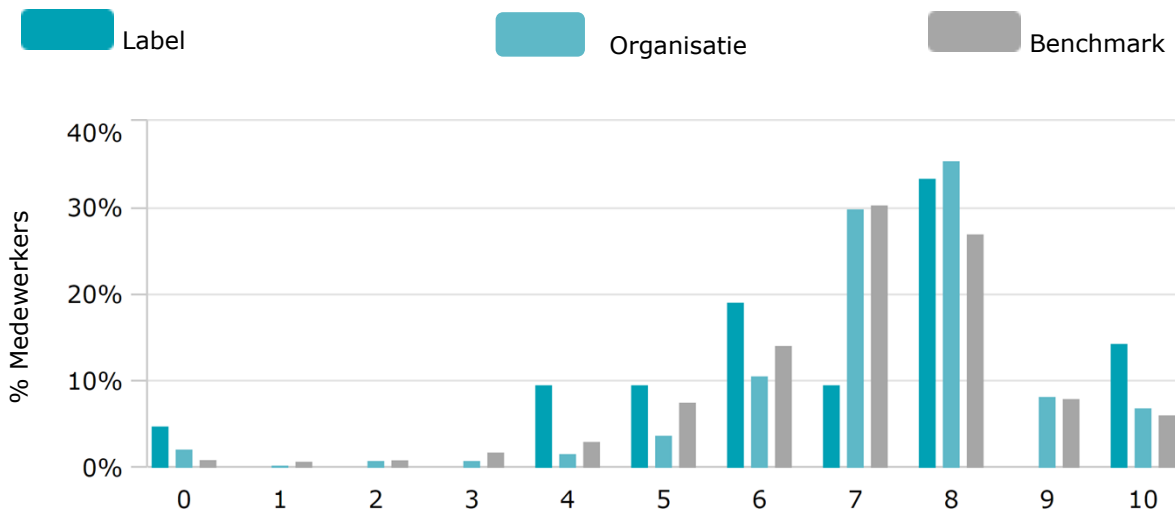
De benchmark heeft een **Werkgever-NPS** van $14.0 - 28.8 = -14.8$.

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

Werkgever-aanbevelingscijfer



Wijkverpleging heeft gemiddeld een **Werkgever-aanbevelingscijfer** van **6.8**. Dat is 0.5 lager dan het gemiddelde van de organisatie.

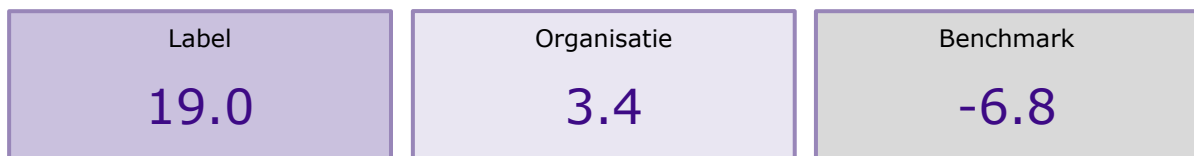


3.4 Zorg-NPS

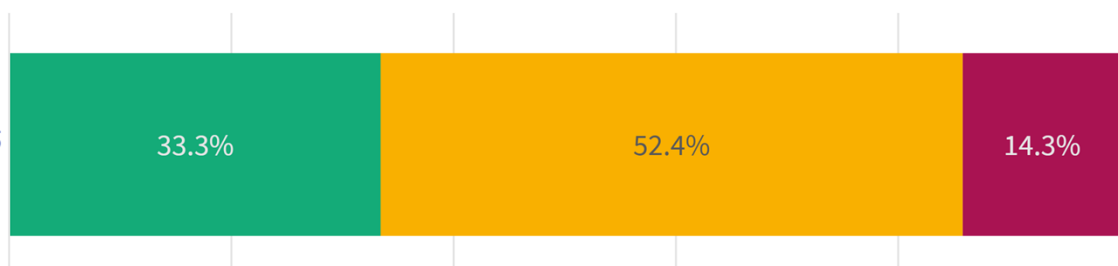
"Ik zou de zorg die onze organisatie aan cliënten levert aanbevelen aan vrienden of familie"
(0 = zeer onwaarschijnlijk
10 = zeer waarschijnlijk)

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

Zorg-NPS

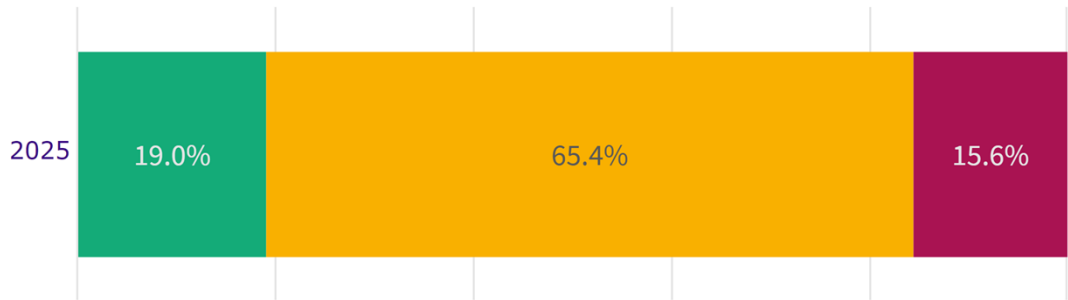


Label



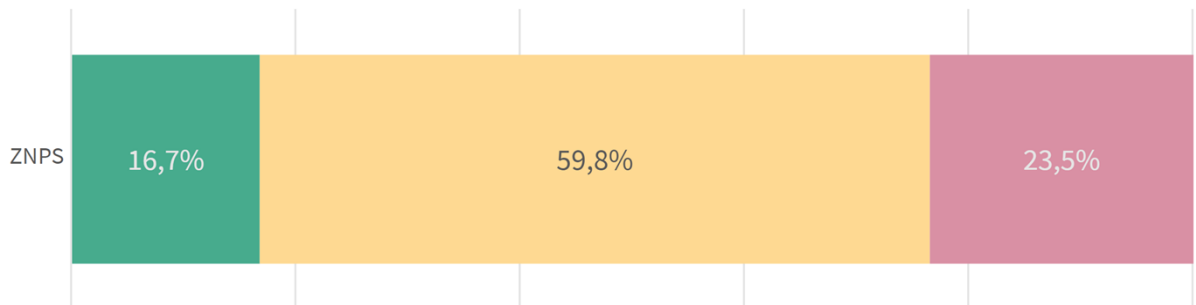
Wijkverpleging heeft een **Zorg-NPS** van $33.3 - 14.3 = 19.0$. Dat is 15.6 hoger dan het gemiddelde van de organisatie.

Organisatie



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

Benchmark



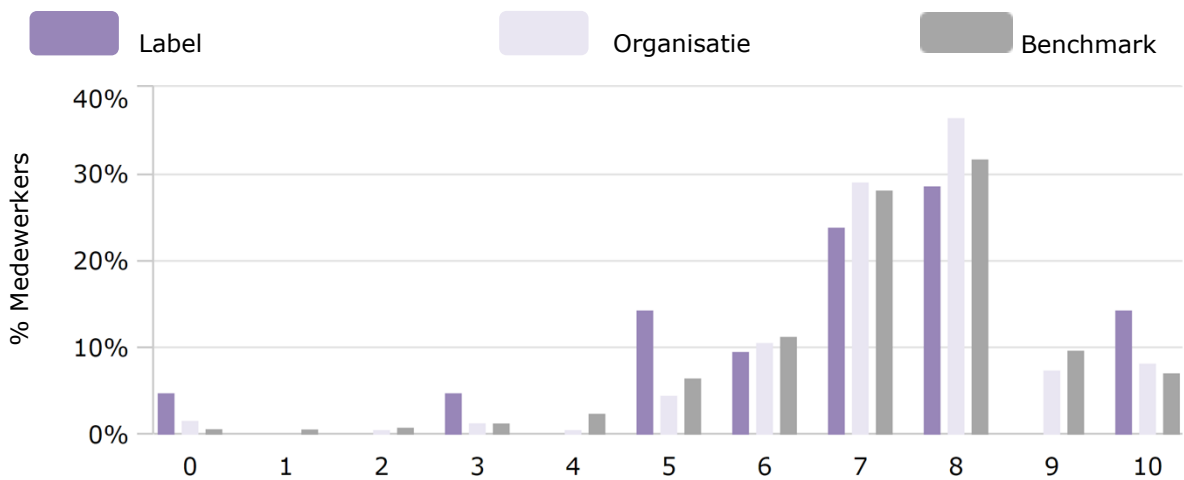
De benchmark heeft een **Zorg-NPS** van $16.7 - 23.5 = -6.8$.

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

Zorg-aanbevelingscijfer



Wijkverpleging heeft gemiddeld een **Zorg-aanbevelingscijfer** van **6.8**. Dat is 0.6 lager dan het gemiddelde van de organisatie.



3.5 Meest en minst aantrekkelijke kanten van het werk

De medewerkers van het Label vinden de MEEST aantrekkelijke kanten van het werk bij Voorbeeldorganisatie:

1. Wijze van samenwerken met collega's
2. Inhoud van het werk
3. Kansen voor persoonlijke ontwikkeling en groei

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.	
	Label	Organisatie
Wijze van samenwerken met collega's	47.6%	43.3%
Waardering die ik ontvang	19.0%	38.3%
Leiderschap en ondersteuning van mijn leidinggevende	4.8%	12.9%
Kansen voor persoonlijke ontwikkeling en groei	23.8%	23.7%
De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd	0.0%	1.6%
Goede werkdruk	9.5%	8.2%
Inhoud van het werk	33.3%	56.2%
Digitalisering en het gebruik van technologieën	0.0%	3.4%
Invloed op werkinhoud, -roosters en -tijden	4.8%	26.9%
Aantrekkelijke visie van de organisatie	19.0%	13.5%
Diversiteit en inclusie in de organisatie	9.5%	11.9%
Oog voor duurzaamheid	4.8%	4.0%
Anders	0.0%	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 Label vinden de MINST aantrekkelijke kanten van het werk bij Voorbeeldorganisatie:

1. Te hoge werkdruk
2. Gebrek aan waardering die ik ontvang
2. 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.	
	Label	Organisatie
Wijze van samenwerken met collega's	 28.6%	 21.4%
Gebrek aan waardering die ik ontvang	 28.6%	 13.7%
Gebrek aan leiderschap en ondersteuning van mijn leidinggevende	 19.0%	 11.9%
Gebrek aan kansen voor persoonlijke ontwikkeling en groei	 4.8%	 7.4%
De manier waarop veranderingen worden doorgevoerd	 23.8%	 21.4%
Te hoge werkdruk	 33.3%	 34.6%
Veranderende inhoud van het werk	 4.8%	 9.5%
Digitalisering en het gebruik van technologieën	 14.3%	 16.6%
Gebrek aan invloed op werkinhoud, -roosters en -tijden	 23.8%	 17.9%
Onaantrekkelijke visie van de organisatie	 4.8%	 1.3%
Gebrek aan diversiteit en inclusie in de organisatie	 4.8%	 5.5%
Te weinig oog voor duurzaamheid	 9.5%	 5.8%
Anders	0.0%	 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”

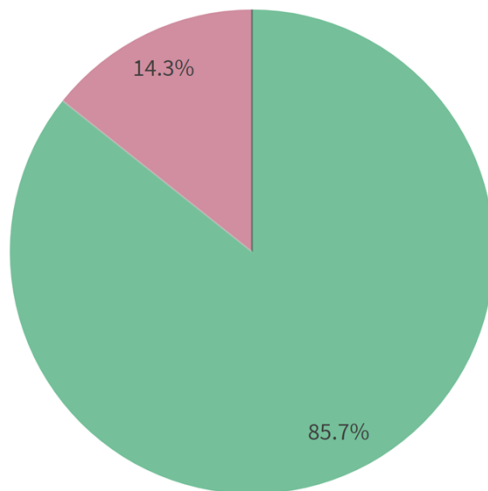
- Nee
- Ja, vooral binnen de zorg
- Ja, vooral buiten de zorg

Loyaliteit

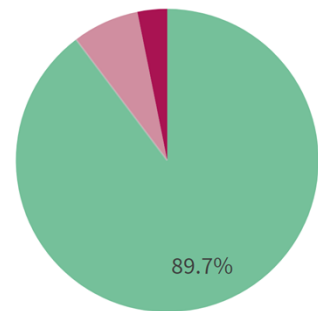


Van het Label geeft **85.7%** van de medewerkers aan NIET actief op zoek te zijn naar een andere baan. Dat is 4.0% lager dan het gemiddelde van de organisatie.

Label: Wijkverpleging



Voorbeeldorganisatie



Legenda - Label

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

Label	Organisatie
85.7%	89.7%
14.3%	7.1%
0.0%	3.2%

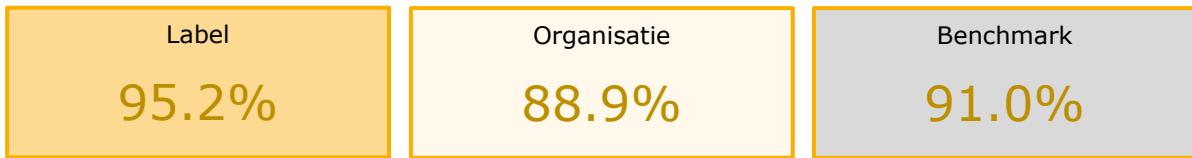
Benchmark

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

Benchmark
88.5%
7.1%
4.3%

3.7 Tevredenheid met contracturen

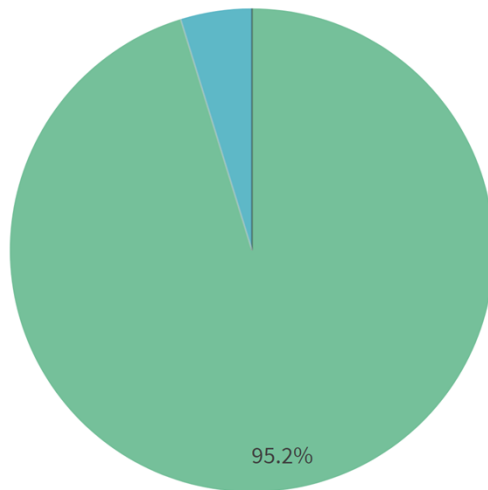
“Ben je tevreden met het aantal contracturen dat je hebt?”



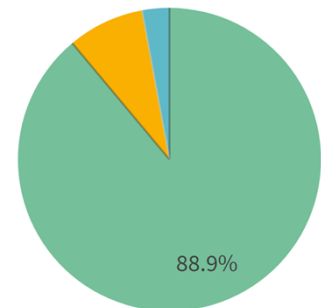
Van het Label geeft **95.2%** van de medewerkers aan tevreden te zijn met het aantal contracturen, **4.8%** ziet dat graag anders.

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

Label: Wijkverpleging



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
Light Blue	Nee, ik zou graag minder uren willen werken

Label	Organisatie	Benchmark
95.2%	88.9%	91.0%
0.0%	8.2%	7.1%
4.8%	2.9%	2.0%

3.8 Toelichting bij de Basisvragen

Algemeen

- De kleuren zijn gebaseerd op de vergelijking met de hele organisatie. Scoort het Label lager dan de organisatie, dan is de achtergrondkleur rood; scoort het Label 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 vergelijkingsgroep 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 Label en de organisatiescore.
- Bij de uitspraken over de scores van het Label 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

Label	Organisatie	Benchmark
7.5	8.1	8.2

Wijkverpleging heeft een Duurzame inzetbaarheidsindex van **7.5**.

De volgende 4 vragen vormen samen de Duurzame inzetbaarheidsindex:

Nr.	Vraag	Label	Organisatie	Benchmark
Duurzame inzetbaarheidsindex		7.5	8.1	8.2

Medewerker

1	Ik denk dat ik fysiek fit genoeg ben om mijn werk de komende twee jaar te kunnen blijven doen	6.9	8.0	8.0
2	Ik denk dat ik over de juiste kennis en vaardigheden beschik om mijn werk de komende twee jaar te kunnen blijven doen	8.0	8.3	8.5
3	Ik denk dat mijn privé situatie het toelaat dat ik mijn werk de komende twee jaar kan blijven doen	7.3	8.0	8.2

Organisatie

4	Ik zie mogelijkheden om de komende twee jaar binnen mijn organisatie te blijven werken	7.8	7.9	8.0
---	--	-----	-----	-----

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

Antwoordoptie		Label	Organisatie	Benchmark
a.	Ondersteuning via training en/of zelfmanagement	28.6%	38.5%	27.0%
b.	Ondersteuning via aanpassingen werkomgeving	33.3%	24.5%	22.1%
c.	Ondersteuning via steun collega's of buddies op het werk	47.6%	34.6%	21.4%
d.	Ondersteuning via technologie	19.0%	14.5%	9.7%
e.	Anders	19.0%	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

Label 7.3	Organisatie 7.7	Benchmark 7.6
---------------------	---------------------------	-------------------------

5. Bibliotheekvragen

Voorbeeldorganisatie heeft naast de Basisvragen ook 1 gesloten bibliotheekvragen in de vragenlijst opgenomen. Eventuele open vragen zijn niet opgenomen in deze rapportage, maar beschikbaar in de Excel bestanden.

Organisatie				
Vraag	Label	Organisatie	Benchmark ¹	Benchmark Aantal
Ik weet waar ik met (werkgerelateerde) klachten terecht kan	-	5.0	7.8	1863
Mijn organisatie informeert het personeel via de juiste weg	-	4.9	-	-
Mijn organisatie informeert mij tijdig	-	4.9	7.2	763
Ik word goed geïnformeerd door de ondernemingsraad	-	4.8	6.1	2204
Mijn belangen worden goed vertegenwoordigd binnen mijn organisatie door aanwezige advies- en/of ondernemingsraden	4.5	4.9	6.8	3930
Ik heb behoefte aan erkenning voor mijn werk	-	5.1	-	-
Ik krijg voldoende erkenning voor mijn werk	-	4.8	7.1	2457
Mijn organisatie stimuleert mij om samen te werken met andere teams of personen binnen de organisatie	-	5.6	-	-
Mijn team wordt aangemoedigd om zelf belangrijke beslissingen te nemen over het werk	-	4.7	-	-
Ik voel me vrij om mijn mening te uiten bij het management	-	5.2	-	-
Medewerkers worden goed ondersteund na het meemaken van agressie of (seksuele) intimidatie	-	4.6	7.0	2887
Medewerkers worden goed ondersteund na het meemaken van discriminatie	-	5.4	-	-
Mijn organisatie nodigt actief medewerkers uit om mee te praten over ontwikkelingen en verbeteringen	-	4.6	6.8	2538
Mijn organisatie heeft aandacht voor het beheersen van werkdruk	-	5.1	6.4	764
In onze organisatie werken we er als werknemer en werkgever samen aan een te hoge werkdruk te voorkomen	-	5.4	5.8	1770
Er zijn genoeg medewerkers voor het werk dat moet worden gedaan	-	4.9	-	-

¹De 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.

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.

Nr.	Vraag	Label	Organisatie

7. Kenmerken van de respondenten

Wat voor soort functie heb je?

Functie		Label	Organisatie
Ll	Leerling-werknemer BBL	4.8%	5.8%
Hp	Helpende	14.3%	15.3%
Vz	Verzorgende	28.6%	21.4%
Hh	Zorghulp/Cliëntgebonden huishoudelijke ondersteuning	14.3%	12.7%
Ab	Welzijn/activiteitenbegeleiding	0.0%	6.9%
VpM	Verpleegkundige MBO	14.3%	7.7%
VpH	Verpleegkundige HBO	0.0%	2.4%
Pa	Paramedisch	0.0%	1.1%
Me	Medisch	0.0%	0.5%
Fa	Facilitair	0.0%	9.5%
Adm	Beleids- en administratief medewerker	9.5%	10.8%
Mi	Middenkader management	0.0%	0.8%
Mt	Lid managementteam / directie / bestuur	14.3%	5.3%

Heb je een leidinggevende functie/ben je meewerkend leidinggevende?

Leidinggevend	Label	Organisatie
Niet leidinggevend	85.7%	89.4%
Leidinggevende functie/ meewerkend leidinggevende	14.3%	10.6%

Hoeveel jaren werk je bij je huidige werkgever?

Dienstjaren	Label	Organisatie
Minder dan een jaar	14.3%	17.4%
1 tot 3 jaar	38.1%	28.8%
3 tot 10 jaar	33.3%	32.7%
10 jaar of langer	14.3%	21.1%

Wat is je leeftijd?

Leeftijd	Label	Organisatie
25 jaar of jonger	23.8%	14.5%
26-35 jaar	9.5%	13.5%
36-45 jaar	28.6%	18.2%
46-55 jaar	14.3%	23.0%
56 jaar of ouder	23.8%	30.9%

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

Contractomvang	Label	Organisatie
1 - 15 uur	0.0%	10.3%
15 - 28 uur	52.4%	61.7%
29 uur of meer	47.6%	26.9%
Nulurencontract	0.0%	1.1%

Heb je een vast contract?

Vast Contract	Label	Organisatie
Vast contract	81.0%	82.1%
Geen vast contract	19.0%	17.9%

Zorgtype

Zorgtype	Label	Organisatie
Verpleeghuiszorg	100.0%	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	0.0%	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.

