

Analyse enquête zeggenschap september 2024

De enquête is verstuurd naar 24.570 werkzame leden, door 1350 mensen ingevuld.

1 Profiel respondenten

1. Werkvelden

De respondenten zijn werkzaam in diverse sectoren binnen zorg en welzijn. Het grootste deel werkt in de verpleging, verzorging en thuiszorg (31.73%), gevolgd door ziekenhuizen en medisch specialistische zorg (17.20%) en overige zorg- en welzijnssectoren (17.27%). Ook is een aanzienlijk deel werkzaam in de gehandicaptenzorg (12.38%) en geestelijke gezondheidszorg (6.30%).

2. Ervaring in de sector

De overgrote meerderheid van de respondenten (82.51%) heeft meer dan 10 jaar ervaring in de zorg- en welzijnssector. Een kleiner deel heeft tussen de 5 en 10 jaar ervaring (10.01%) of minder dan 5 jaar (7.49%).

3. Vakbondslidmaatschap

Bijna alle respondenten (99.33%) zijn lid van CNV. Een zeer klein percentage is lid van een andere vakbond (0.15%) of geen vakbondslid (0.52%).

4. Geslacht

Het merendeel van de respondenten is vrouw (78.95%). Mannen vormen 20.61% van de groep. Een klein percentage (0.44%) heeft ervoor gekozen hun geslacht niet te specificeren.

5. Functieniveau

De meerderheid van de respondenten (78.13%) vervult een uitvoerende of operationele functie. Daarnaast werkt 16.09% in een staf- of ondersteunende rol, en een klein deel (5.78%) heeft een management- of leidinggevende functie.

2 Samenvatting uitkomsten

2.1. Huidige mate van zeggenschap en betrokkenheid

- **Zeggenschap over dagelijkse werkzaamheden:** 49,44% van de respondenten geeft aan voldoende zeggenschap te hebben, maar 37,06% ervaart beperkte zeggenschap. Slechts 7,56% voelt zich volledig betrokken.
- **Betrokkenheid bij besluitvorming:** 38,70% van de professionals wordt soms geraadpleegd bij beslissingen over hun werk, en 24,31% zegt zelden betrokken te worden.

2.2. Structuren voor professionele zeggenschap

- 52,71% van de respondenten geeft aan dat er een formele structuur is, zoals een Professionele Advies Raad (PAR) of Verpleegkundige Advies Raad (VAR), om zeggenschap te organiseren. Toch blijft er een aanzienlijke groep van 47,29% die deze structuur niet kent.

2.3. Behoeftte aan meer zeggenschap op specifieke gebieden

- **Werkroosters en werktijden:** 78,80% vindt dit belangrijk of zeer belangrijk.
- **Verdeling van taken en verantwoordelijkheden:** 85,39% geeft aan hier graag meer invloed op te willen hebben.
- **Kwaliteitsverbetering in de zorg:** 87,10% ziet dit als een belangrijk of zeer belangrijk gebied voor zeggenschap.

- **Scholing en loopbaanontwikkeling:** 76,36% vindt dit een belangrijk aandachtspunt.

2.4. Belemmeringen voor inspraak

- 47,66% ervaart soms tijd en ruimte voor inspraak, maar een grote groep (26,91%) zegt te weinig tijd en ruimte te hebben om actief mee te denken over verbeteringen op de werkvloer.

2.5. Kennis van cao-afspraken over zeggenschap

- Slechts 17,35% van de respondenten weet wat er in hun cao staat over inspraak en zeggenschap. De meerderheid, 83%, geeft aan slechts een klein beetje of helemaal niets te weten over de huidige cao-afspraken op dit gebied.

2.6. Barrières en ondersteuning voor zeggenschap

- Respondenten noemen vooral **meer tijd voor overleg en participatie** (36,84%) en **beter communicatie en betrokkenheid bij besluitvorming** (64,12%) als belangrijke middelen om zeggenschap te versterken.
- Daarnaast geeft 54,41% aan dat meer zeggenschap veel bijdraagt aan tevredenheid en kwaliteit van werk.

2.7. Cao-prioriteiten

- **Meer structurele tijd voor inspraak en overleg** wordt het vaakst genoemd als prioriteit voor cao-afspraken, gevolgd door **verplichtingen voor participatie in besluitvorming** en **verhoogd budget voor scholing en professionele ontwikkeling**.

3 Analyse open antwoorden:

3.1 Over welke andere onderwerpen zou men meer zeggenschap willen hebben?

1. Roosters en werktijden

Dit is het meest genoemde thema, met veel respondenten die specifieke voorbeelden geven van problemen flexibiliteit in roosters, langere diensttijden, balans tussen werk en privé, en afspraken over uren en planningen.

2. Werkdruk en taakverdeling

Dit is een veelbesproken thema, vooral wat betreft de hoge werkdruk, taakverdeling tussen medewerkers, en de verdeling van zorgtaken. Ook komt het verminderen van werkdruk voor oudere medewerkers regelmatig naar voren.

3. Inspraak in beleids- en besluitvorming

Er is een duidelijke wens voor meer zeggenschap over beleidszaken, zoals het aannamebeleid, de opname van cliënten, en de missie en visie van het bedrijf.

4. Kwaliteit van zorg en werkprocessen

Respondenten willen meer invloed op de kwaliteit van zorg en werkomstandigheden. Er is zorg over de focus op productie in plaats van kwaliteit, en de gevolgen daarvan voor de zorg.

5. Salaris en arbeidsvoorwaarden

Respondenten pleiten voor een betere beloning, pensioenregelingen, en aanpassingen voor oudere werknemers.

Andere onderwerpen zoals scholing, innovatie, en functiewaardering komen ook naar voren, maar zijn minder vaak genoemd dan de bovenstaande thema's.

3.2 Welke middelen of ondersteuning zou helpen om meer zeggenschap te nemen over de inrichting en uitvoering van het werk?

1. **Meer uitgenodigd worden tot zeggenschap en inspraak**

Veel respondenten benadrukken de behoefte aan meer invloed op hun eigen werk en de manier waarop het wordt ingericht. Dit varieert van inspraak in besluitvorming, het meedenken over projecten, tot participatie in werkgroepen waar organisatorische veranderingen worden besproken. Er is een breed gedragen wens om actief betrokken te worden bij de besluitvorming, zodat beslissingen beter aansluiten op de werkvloer.

2. **Vermindering van werkdruk**

Een veelgehoorde suggestie is het verlagen van de werkdruk, zodat er meer ruimte komt voor kwaliteit in plaats van kwantiteit. Respondenten geven aan dat ze meer zeggenschap willen over de taken die ze uitvoeren en meer tijd willen hebben om deze zorgvuldig te kunnen volbrengen zonder constant onder druk te staan.

3. **Minder administratieve lasten**

Een thema dat vaak terugkomt is de wens om administratieve lasten te verminderen. Respondenten willen minder tijd besteden aan administratieve taken, zodat er meer tijd overblijft voor de daadwerkelijke zorg of andere inhoudelijke werkzaamheden.

4. **Betere begeleiding en ondersteuning**

Er is behoefte aan meer ondersteuning vanuit HR en leidinggevenden, vooral op het gebied van loopbaanontwikkeling en scholing. Respondenten geven aan dat ze graag meer maatwerk willen in werktijden en dat leidinggevenden open moeten staan voor dialoog en flexibiliteit. Deze begeleiding zou hen meer invloed kunnen geven op hoe hun carrière en werk zich ontwikkelen.

5. **Waardering en erkenning**

Een belangrijk punt dat werd genoemd is de behoefte aan meer waardering, zowel in de vorm van financiële compensatie als erkenning van de inzet. Dit zou helpen om een grotere betrokkenheid te creëren en meer motivatie om zeggenschap te nemen in het werk.

6. **Verbeterde faciliteiten en middelen**

Respondenten noemen dat goede faciliteiten, zoals laptops voor administratief werk en tijd in de formatie voor scholing, hen zouden helpen om meer controle en zeggenschap te krijgen over hun taken. Deze middelen zorgen ervoor dat zij hun werk beter kunnen uitvoeren en meer invloed kunnen uitoefenen op hoe dit wordt ingericht.

7. **Flexibiliteit in werktijden**

Vooral medewerkers met zorgtaken thuis noemen dat meer flexibiliteit in werktijden zou helpen om een betere balans te vinden tussen werk en privé. Dit geeft meer ruimte om zeggenschap te nemen over hun eigen werkrooster.

8. **Betere communicatie en betrokkenheid van leidinggevenden**

Leidinggevenden worden genoemd als een belangrijk punt in de behoefte aan zeggenschap. Respondenten willen dat leidinggevenden beter communiceren, meer betrokken zijn bij de werkvloer en beter begrijpen wat er nodig is om het werk goed uit te voeren. Hierdoor kunnen medewerkers hun ideeën beter delen en invloed uitoefenen op beslissingen die direct hun werk beïnvloeden.

3.3 Welke specifieke barrières ervaart men bij het uitoefenen van zeggenschap in het werk?

1. **Top-down besluitvorming:**

Veel respondenten geven aan dat besluiten vaak van bovenaf worden genomen zonder echte inspraak van medewerkers. Hierdoor voelen ze zich niet gehoord en is er weinig ruimte voor hun ideeën of suggesties.

2. **Gebrek aan communicatie:**

Slechte communicatie, zowel mondeling als schriftelijk, wordt vaak genoemd. Dit leidt tot onduidelijkheid over besluiten en taken, waardoor medewerkers zich niet betrokken voelen.

3. **Weinig opvolging van ideeën:**

Respondenten merken op dat hun inbreng wel gehoord wordt, maar dat er vervolgens niets mee gedaan wordt. Dit leidt tot frustratie en een gevoel van nutteloosheid.

4. **Afstand tussen management en medewerkers:**

Er wordt een gebrek aan contact tussen het management en de werkvloer ervaren. Dit resulteert in beslissingen die niet goed aansluiten bij de realiteit van de medewerkers en hun werk.

5. **Hoge werkdruk:**

De hoge werkdruk beperkt de tijd die medewerkers hebben om mee te denken over verbeteringen of om deel te nemen aan overleggen. Dit maakt het moeilijk om effectieve inspraak te hebben.

6. **Hiërarchie en bureaucratie:**

Respondenten wijzen op een strakke hiërarchie en bureaucratische processen die besluitvorming vertragen en medewerkers ontmoedigen om hun stem te laten horen.

7. **Verschillen binnen de organisatie:**

De verspreiding van locaties en teams binnen de organisatie leidt tot inconsistente beleidsuitvoering en maakt het moeilijker om een gezamenlijke visie en inspraak te realiseren.

3.3.1 Leidinggevendens zijn een belangrijke barrière in het nemen van meer zeggenschap.

Er is een duidelijke behoefte aan verandering, waarbij leidinggevendens een cruciale rol spelen in het creëren van een omgeving waarin medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen.

- **Leidinggevendens** worden vaak gezien als de belangrijkste schakel in de communicatie en besluitvorming. Respondenten verwachten dat zij niet alleen luisteren, maar ook daadwerkelijk handelen op basis van de input van medewerkers.
- **Organisatiecultuur** speelt een grote rol in de mate van zeggenschap. Een cultuur die autoritair is en geen ruimte biedt voor feedback of kritiek, remt de betrokkenheid en de motivatie van medewerkers.
- **Beleid en regelgeving** van de organisatie kunnen als beperkend worden ervaren, vooral wanneer deze niet in lijn zijn met de dagelijkse praktijk van medewerkers. Respondenten pleiten voor meer flexibiliteit en begrip voor hun unieke situaties.
- **Financiële druk** en de focus op kostenbesparingen worden genoemd als factoren die invloed hebben op de mate van inspraak en de kwaliteit van zorg. De focus op efficiëntie lijkt vaak ten koste te gaan van de betrokkenheid van medewerkers.
- **Quotes uit de open antwoorden:**
 - "Alles wordt van achter het bureau bedacht. Zij komen ook met voorstellen. Op papier ziet het er mooi uit. Maar komt er (negatieve) reactie vanuit de uitvoerenden dan wordt dat niet serieus genomen."
 - "Management staat ver van de werkvloer, heeft weinig weet van wat er zich afspeelt en kent nauwelijks de door hen zelf ingevoerde regels."
 - "Er wordt naar je mening gevraagd maar er lijkt al besloten."
 - "Input wordt gezien als gezeur, er wordt niet geluisterd en we worden niet serieus genomen."

- "Eigenlijk doen ze net of je gevraagd wordt naar je mening, maar er wordt niet geluisterd. Beslissing is dan toch al genomen. Wordt van bovenaf gedictéerd."
- "Inbreng van mensen op de werkvloer is de laatste fase van overleg, doet er nauwelijks toe."
- "Leidinggevende bepaalt welke feedback er naar hogerhand wordt doorgegeven."

3.4 Welke cao-afspraken moeten prioriteit krijgen om de zeggenschap van zorgprofessionals te versterken?

In volgorde van meest naar minder aangegeven

1. Meer structurele tijd voor inspraak en overleg
2. Verplichte participatie om besluitvorming
3. Verhoogd budget voor scholing en professionele ontwikkeling
4. Bevorderen van ondersteunend leiderschap
5. Betere betrokkenheid bij technologie en innovatie
6. Invoering van coaching- en mentoringprogramma's

4 Conclusies en aanbevelingen

De resultaten van de enquête onderstrepen de dringende behoefte aan meer zeggenschap in verschillende aspecten van het werk van zorgprofessionals. Respondenten geven aan dat zij vooral invloed willen op werkroosters, taakverdeling, beleidsbeslissingen en de kwaliteit van zorg. Dit verlangen naar zeggenschap kan worden versterkt door het creëren van meer tijd en ruimte voor overleg, evenals het implementeren van duidelijke communicatiestructuren.

Een opvallende bevinding is dat slechts een klein percentage van de professionals zich bewust is van de bepalingen in hun cao met betrekking tot inspraak en zeggenschap. Dit biedt CNV een kans om de cao-afspraken beter te communiceren en zorgprofessionals actief te betrekken bij inspraakmomenten.

Het versterken van deze betrokkenheid kan bijdragen aan een cultuur waarin medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen. Echter, de huidige belemmerende rol van leidinggevendenden moet ook worden erkend. Respondenten wijzen op top-down besluitvorming, slechte communicatie, en een gebrek aan opvolging van ideeën. Leidinggevendenden worden vaak gezien als een schakel die de betrokkenheid van medewerkers remt, wat leidt tot frustratie en een gevoel van nutteloosheid.

Om de zeggenschap van zorgprofessionals te versterken, is het belangrijk om aandacht te geven aan cao-afspraken op de volgende gebieden:

- 1) het bevorderen van (nog) betere cao-afspraken op het gebied van **inspraak in roosters** (omdat dit als een van de grootste knelpunten wordt benoemd).
- 2) het **creëren van meer tijd voor kwaliteitszorg** (is al benoemd in AVN 2025)
- 3) inzetten op **duidelijke communicatiestructuren tussen management en medewerkers** (formele en informele zeggenschap (presentatie IZZ) congres 24 september

4) **training en ondersteuning voor leidinggevenden** (om hen bewust te maken van hun rol in het creëren van een open cultuur waarin medewerkers zich vrij voelen om hun ideeën en feedback te delen)

5 het **faciliteren van trainingen, tools, en netwerkmogelijkheden** die inspraak bevorderen (zijn we al mee bezig via de academie, en ligt meer in de pijplijn socials, inspiratiemagazine etc....)