

# 2021

## Medewerkersonderzoek zorgorganisaties Rotterdam

*Medewerkers tot en met 30 jaar*

### deRotterdamseZorg

Dataverzamelingsperiode: 24 september – 1 november 2021

**DE  
ROTTERDAMSE  
ZORG**

**deRotterdamseZorg**

Christa Stut

Aart Lodder

 **Onderzoekdoen.nl**

**Onderzoekdoen.nl**

Jelmer Baken MSc

Jesper Pollmann MSc

Maud Groot Beumer MSc

## Inhoudsopgave

1. Inleiding	p. 3
2. Overzicht opvallendste resultaten	p. 5
3. Respondenten	p. 7
4. Contract	p. 8
5. Motivatie	p. 9
6. Inwerkperiode	p. 10
7. Ervaringen	p. 11
8. Uitval/vertrek	p. 13
9. Verbeteringen	p. 15

### Bijlage

*Bijlage A: Overzicht functies*

*Bijlage B: Toelichtingen bij Motivatie*

*Bijlage C: Toelichtingen bij Inwerkperiode*

*Bijlage D: Toelichtingen bij Ervaringen*

*Bijlage E: Toelichtingen bij Uitval/vertrek*

*Bijlage F: Toelichtingen bij Verbeteringen*

*Bijlage G: Antwoorden Middin SurveyMonkey\**

Deze bijlage is alleen van toepassing voor Middin.

## 1. Inleiding

In opdracht van het samenwerkingsverband deRotterdamseZorg heeft Onderzoekdoen.nl een medewerkersonderzoek uitgevoerd binnen vijf verschillende zorgorganisaties. Het doel van het onderzoek was om inzichtelijk te krijgen op welke manier deze zorgorganisaties een betere werkgever kunnen zijn.

### Dataverzameling

De dataverzamelingsperiode liep van 24 september tot en met 31 oktober 2021. De vragenlijst is uitgezet onder medewerkers tot en met 30 jaar van de volgende zes zorgorganisaties:

- Enver
- ASVZ
- Middin\*
- Pameijer
- Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond\*\*
- Jeugdbescherming Rotterdam Rijnmond

*\* Binnen Middin is in eerste instantie onbedoeld een eerdere versie van de vragenlijst verspreid. 59 medewerkers hebben deze vragenlijst ver genoeg ingevuld om te analyseren, zie bijlage G voor hun antwoorden. 90 medewerkers van Middin hebben wel de goede versie van de vragenlijst ingevuld, hun antwoorden worden in dit rapport meegenomen.*

*\*\* Veilig Thuis Rotterdam Rijnmond heeft zich aan het begin van de dataverzamelingsperiode teruggetrokken uit het onderzoek, er waren toen nog geen respondenten voor deze organisatie. Deze organisatie zal daarom verder niet genoemd worden.*

De zorgorganisaties hebben zelf de medewerkers uitgenodigd om deel te nemen aan het onderzoek. Er is een eerste uitnodiging verstuurd en meerdere herinneringen. In totaal zijn 3068 medewerkers benaderd om mee te doen aan het onderzoek, waarvan 806 medewerkers de vragenlijst ver genoeg hebben ingevuld om meegenomen te worden in de analyses. Dit is een responspercentage van 26%.

### Vragenlijst

De vragenlijst bestaat uit zeven thema's, namelijk:

- Algemene vragen
- Contract
- Motivatie
- Inwerkperiode
- Ervaringen
- Uitval/vertrek
- Verbeteringen

### *Meerkeuzevragen*

Het onderzoek bevat een aantal meerkeuzevragen. Op een deel van deze meerkeuzevragen konden respondenten meerdere antwoorden selecteren. Het gevolg hiervan is dat het aantal antwoorden op deze vragen groter is dan het aantal respondenten. Bij deze vragen wordt onder de vraag eerst het aantal respondenten gegeven, waarna tussen haakjes het aantal gegeven antwoorden wordt getoond.

### *Open vragen*

Er zijn enkele open vragen aan de respondenten gesteld. Daarnaast hadden respondenten bij sommige antwoordopties de mogelijkheid om hun antwoord toe te lichten. Alle open antwoorden van de respondenten worden getoond in de bijlage.

### *Respondenten*

Medewerkers die minimaal alle algemene vragen hebben beantwoord zijn meegenomen in de analyses.

## 2. Overzicht opvallendste resultaten

### *Respondenten*

- + 806 respondenten zijn ver genoeg gekomen om meegenomen te worden in de analyses. 734 hiervan hebben de vragenlijst volledig ingevuld.
- 57% van de respondenten geeft aan werkzaam te zijn in de regio Rotterdam-Rijnmond, 43% is werkzaam in een andere regio.
- 32% van de respondenten is jonger dan 25 jaar oud, 68% is 25 jaar of ouder.

### *Contract*

- Het grootste deel van de respondenten (46%) is tussen de 2 en 5 jaar in dienst bij zijn of haar werkgever.
- Bijna alle respondenten (93%) hebben een contract met een vast aantal uren. Slechts 4% heeft een contract met een flexibel aantal uren, 3% heeft min-max uren.

### *Motivatie*

- + De doelgroep is de belangrijkste reden (door 65% genoemd) voor respondenten om bij de organisatie te gaan werken. Daarnaast wordt de inhoud van de functie (35%) en opleidings- en ontwikkelmogelijkheden (27%) relatief vaak genoemd.

### *Inwerkperiode*

- +/- Respondenten die maximaal twee jaar in dienst zijn bij hun werkgever zijn redelijk tevreden over de ondersteuning tijdens de inwerkperiode (3,26/10). Tussen de organisaties zijn de verschillen in de gemiddelde score klein.
- + Voornamelijk het contact met andere collega's heeft respondenten geholpen tijdens hun inwerkperiode. Een aantal medewerkers geeft aan dit contact juist gemist te hebben tijdens hun inwerkperiode, al geven zij ook aan dat corona daar mogelijk een rol in gespeeld heeft.
- + De meest genoemde toelichting bij de vraag 'Wat heb je gemist tijdens je inwerkperiode' was 'niets'.

## *Ervaringen*

- +/- De respondenten voelen zich redelijk gewaardeerd in de organisatie (6,62/10). 'Onvoldoende waardering' is echter wel een item dat respondenten de afgelopen twee jaar relatief veel ervaren hebben (door 31% genoemd). Tussen organisaties zijn de verschillen in de antwoorden minimaal.
- Meer dan de helft van de respondenten (54%) geeft aan een hoge werkdruk te hebben ervaren in de afgelopen twee jaar. Daarnaast wordt in de open antwoorden relatief vaak onvrede over het salaris benoemd.
- +/- Over het algemeen zijn de verwachtingen die respondenten hadden bij de start van de baan redelijk uitgekomen (6,97/10). Tussen organisaties zijn de verschillen in de antwoorden minimaal.

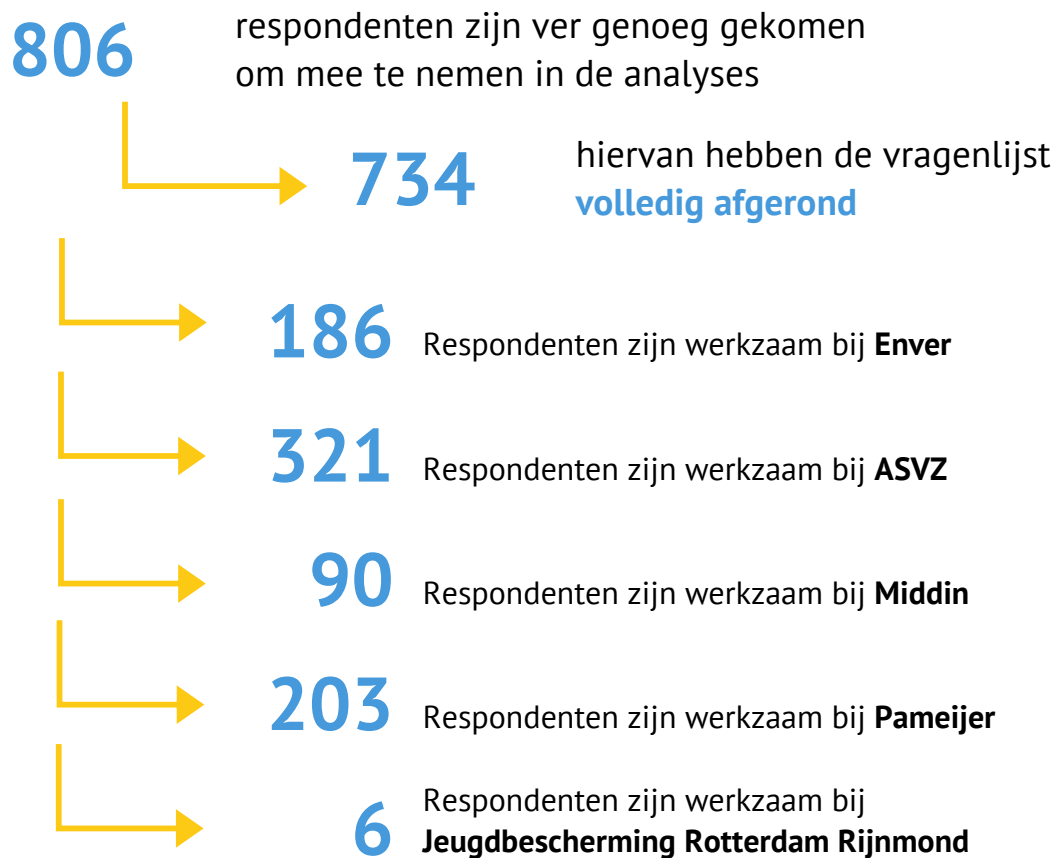
## *Uitval/vertrek*

- Respondenten geven aan dat ze verwachten dat het salaris de belangrijkste reden is geweest dat oud-collega's vertrokken zijn (door 36% genoemd). Dit is in overeenstemming met de open antwoorden bij 'Ervaringen'. Het salaris wordt door respondenten ook als belangrijkste reden genoemd in hun overweging om zelf de organisatie te verlaten (door 37% genoemd).

## *Verbeteringen*

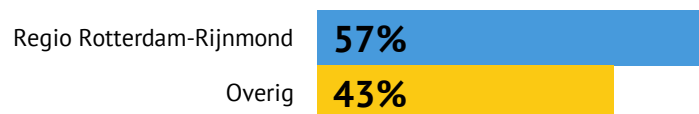
- Medewerkers geven aan dat ze, om hun werk (nog) beter uit te kunnen voeren, voornamelijk meer waardering nodig hebben. 'Waardering' wordt ook relatief vaak genoemd als reden om zelf te vertrekken of als verwachte reden voor het vertrek van oud-collega's.

### 3. Respondenten



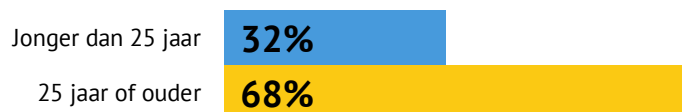
Zie voor de functie waarin medewerkers werkzaam zijn, gecategoriseerd per organisatie, *Bijlage A. Overzicht functies*.

#### Regio



*O.b.v. 806 respondenten*

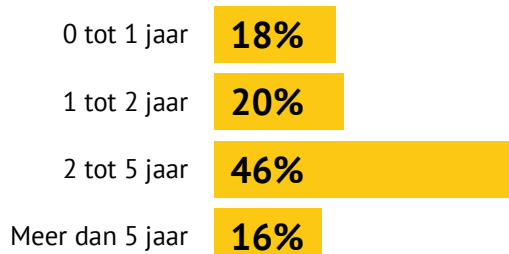
#### Leeftijdscategorie



*O.b.v. 806 respondenten*

## 4. Contract

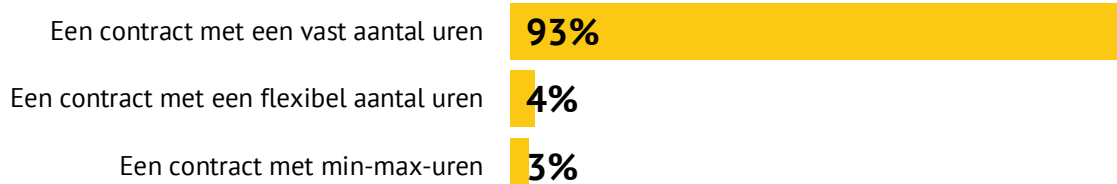
### Hoe lang ben je bij je werkgever in dienst?



*O.b.v. 804 respondenten*

---

### Welk type contract heb je?



*O.b.v. 804 respondenten*



## 5. Motivatie

### Wat waren voor jou de belangrijkste redenen (maximaal 2) om bij deze organisatie te gaan werken?

(Gesorteerd van meest belangrijk tot minst belangrijk)



*O.b.v. 801 respondenten (1555 antwoorden)*

De meest genoemde toelichtingen bij 'Anders, namelijk' zijn de **visie van de organisatie** en **via stage**. Zie *Bijlage B. Toelichtingen bij Motivatie* voor alle antwoorden die men invulde bij 'Anders, namelijk', gecategoriseerd per organisatie.

## 6. Inwerkperiode

De vragen in dit thema zijn alleen voorgelegd aan de medewerkers die **maximaal twee jaar** bij hun werkgever in dienst zijn.

### Hoe heb je de ondersteuning tijdens je inwerkperiode ervaren?



Antwoordopties: *Onvoldoende / Matig / Voldoende / Ruim voldoende / Goed*

O.b.v. 288 respondenten

---

### Wat heeft jou geholpen tijdens je inwerkperiode?

De meest genoemde toelichting op deze vraag is dat de **collega's** het meeste hebben geholpen. Zie *Bijlage C. Toelichtingen bij Inwerkperiode* voor alle antwoorden op deze vraag, gecategoriseerd per organisatie.

---

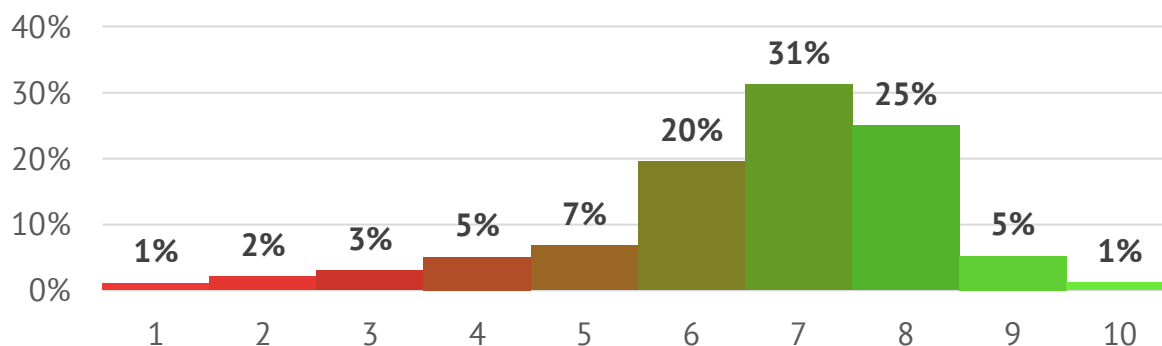
### Wat heb je gemist tijdens je inwerkperiode?

De meest genoemde toelichting op deze vraag is '**niets**'. Verder misten medewerkers relatief vaak **informatie** (over uiteenlopende zaken) en **persoonlijk contact** met collega's (al geeft een aantal medewerkers aan dat Corona hierin een rol speelde). Zie *Bijlage C. Toelichtingen bij Inwerkperiode* voor alle antwoorden op deze vraag, gecategoriseerd per organisatie.

## 7. Ervaringen

Hoe gewaardeerd voel jij je in de organisatie?

6,62/10



O.b.v. 769 respondenten

Welke van de volgende items heb je de afgelopen 2 jaar ervaren?

(Gesorteerd van meest gekozen tot minst gekozen)

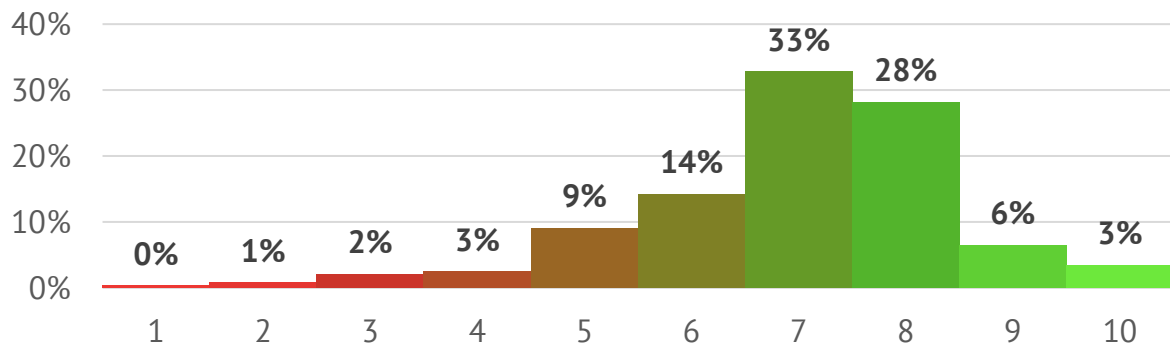


O.b.v. 762 respondenten (1845 antwoorden)

De meest genoemde toelichting bij 'Anders, namelijk' betreft onvrede over het [salaris](#). Zie Bijlage D. Toelichtingen bij Ervaringen voor alle antwoorden die men invulde bij 'Anders, namelijk', gecategoriseerd per organisatie.

**In hoeverre zijn de verwachtingen die je had bij de start van deze baan uitgekomen?**

**6,97/10**



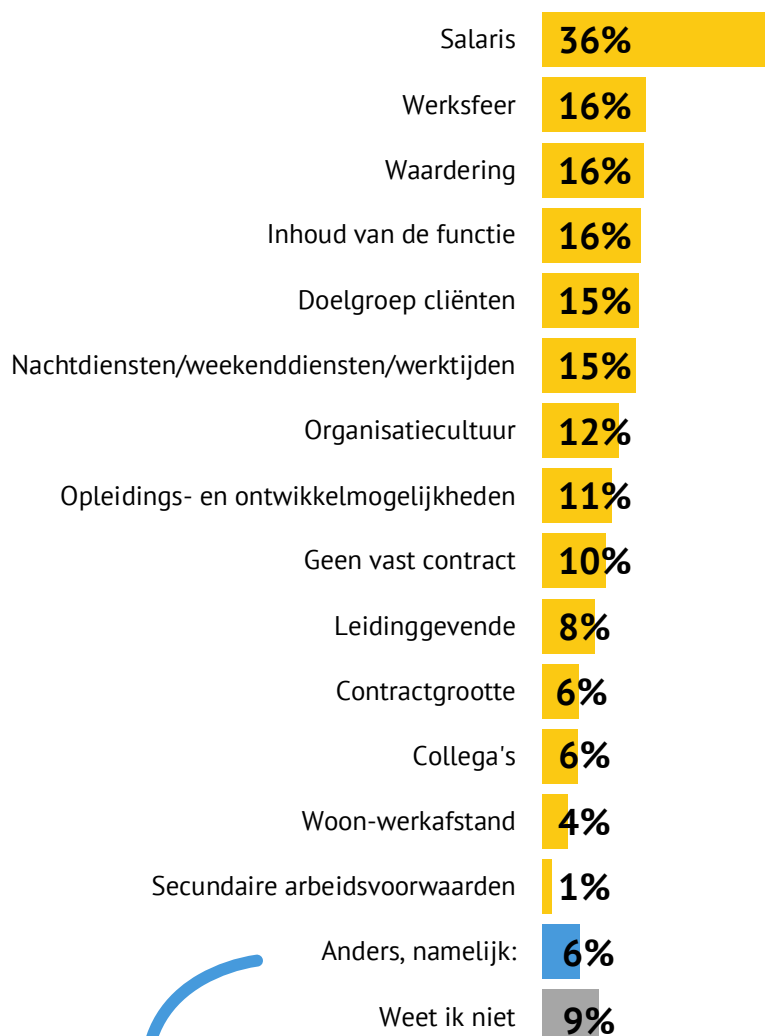
*O.b.v. 759 respondenten*

Zie *Bijlage D. Toelichtingen bij Ervaringen* voor de toelichting die men gaf bij hun gegeven cijfer, gesorteerd van laag naar hoog en gecategoriseerd per organisatie.

## 8. Uitval/vertrek

**Wat denk je dat voor inmiddels vertrokken collega's tot en met 30 jaar de belangrijkste redenen (maximaal 2) zijn geweest voor hun vertrek?**

(Gesorteerd van meest belangrijk tot minst belangrijk)



O.b.v. 741 respondenten (1274 antwoorden)

De meest genoemde toelichting bij 'Anders, namelijk' is de **werkdruk**. Zie *Bijlage E. Toelichtingen bij Uitval/vertrek* voor alle antwoorden die men invulde bij 'Anders, namelijk', gecategoriseerd per organisatie.

## Als jij de organisatie zou verlaten, wat zouden hier dan de belangrijkste redenen (maximaal 2) voor zijn?

(Gesorteerd van meest belangrijk tot minst belangrijk)



O.b.v. 741 respondenten (1711 antwoorden)

De meest genoemde toelichtingen bij 'Anders, namelijk' zijn de **werkdruk** en **meer/nieuwe uitdaging**. Zie Bijlage E. Toelichtingen bij Uitval/vertrek voor alle antwoorden die men invulde bij 'Anders, namelijk', gecategoriseerd per organisatie.

## 9. Verbeteringen

### **Wat zou jou helpen om je werk (nog) beter uit te kunnen voeren?**

(Niet verplicht)

Los van de toelichtingen bij eerdere vragen, gaan de meeste antwoorden op deze vraag over **waardering**. Hiermee doelen medewerkers zowel op materiële waardering (salaris) als immaterieel (persoonlijke waardering van hogerop). Zie *Bijlage F. Toelichtingen bij Verbeteringen* voor alle 372 antwoorden die men invulde bij deze open vraag.

---

### **Wat is jouw tip om de organisatie (verder) te verbeteren?**

(Niet verplicht)

Los van de toelichtingen bij eerdere vragen, zijn hier weinig opvallende nieuwe zaken benoemd. De gegeven antwoorden waren erg uiteenlopend. Zie *Bijlage F. Toelichtingen bij Verbeteringen* voor alle 340 antwoorden die men invulde bij deze open vraag.