

Vakmanschap

Onderzoeksresultaten

in opdracht van

FNV



ADV Market Research
Willem Arntszlaan 115 C
3734 EE Den Dolder
www.adv-mr.com

Den Dolder, maart 2010
Wim Woning MSc

Index

1. Inleiding & conclusies	3
2. Resultaten	4
2.1 Zelfstandigheid en regels	4
2.2 Voorwaarden en afspraken goed uitoefenen vak & Vakmanschap	8
Bijlage I - Methode onderzoek	12
Bijlage II - Profiel respondenten onderzoek	14
Bijlage III - Vragenlijst.....	15

Het auteursrecht op dit rapport berust bij ADV Market Research (ADV). De opdrachtgever mag deze uitgave alleen voor intern gebruik verveelvoudigen. Voor publicatie van (gedeelten van) dit rapport in de nieuwsmedia, vakliteratuur of andere uitgaven is toestemming van ADV nodig. Bovendien verzoeken wij de opdrachtgever om bij publicatie ADV als bron te vermelden.

1. Inleiding & conclusies

De FNV wil een aantal zaken rondom het thema vakmanschap onderzoeken, te weten:

- Vinden werknemers dat ze voldoende zelfstandigheid in hun werk hebben?
- Met welke (functionele) regels hebben werknemers in hun werk te maken?
- Welke voorwaarden hebben werknemers nodig om hun vak goed uit te kunnen oefenen?
- Is de garantie dat werknemers hun vak goed kunnen uitoefenen ergens vastgelegd?
- Besteedt de OR / medezeggenschapsraad / personeelsvertegenwoordiging aandacht aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van het vak?
- Hoe kan de FNV werknemers ondersteunen bij hun vakmanschap / het goed uitoefenen van hun vak?

Met de resultaten van het onderzoek wil de FNV beleid ontwikkelen rondom vakmanschap. Daarom heeft ADV Market Research in opdracht van de FNV in februari 2010 onderzoek uitgevoerd onder 2651 FNV-leden¹ en 594 niet-leden. De bovengenoemde vragen kunnen als volgt beantwoord worden:

◆ ***Vinden werknemers dat ze voldoende zelfstandigheid in hun werk hebben?***

Deze vraag is niet letterlijk gesteld, maar antwoorden wijzen wel uit dat werknemers aanzienlijk meer invloed willen op de inhoud van hun werk. Voldoende zelfstandigheid in het uitoefenen van hun functie is voor werknemers ook de belangrijkste voorwaarde om hun vak beter uit te kunnen oefenen.

◆ ***Met welke (functionele) regels hebben werknemers in hun werk te maken?***

De meeste voorkomende regels zijn:

- Werkprocedures / protocollen
- Voorschriften voor de inhoud van het werk
- Schriftelijk rapporteren
- Bedrijfsafspraken / personeelsbeleid

Dit geldt zowel voor leden als niet-leden.

◆ ***Welke voorwaarden hebben werknemers nodig om hun vak goed uit te kunnen oefenen?***

Voor leden zijn de belangrijkste voorwaarden: Voldoende zelfstandigheid (45%), samenwerking (39%) en voldoening door de inhoud van het werk (39%). De niet-leden zetten samenwerking op 1.

◆ ***Is de garantie dat werknemers hun vak goed kunnen uitoefenen ergens vastgelegd?***

Dit is het geval voor de helft van de leden en voor zes op de tien niet-leden. Dat het wel nodig is om deze garantie vast te leggen, vindt respectievelijk 81% van de leden en 73% van de niet-leden.

◆ ***Besteedt de OR / medezeggenschapsraad / personeelsvertegenwoordiging aandacht aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van het vak?***

Dit is het geval voor vier op de tien leden en niet-leden. De manier waarop dit gebeurt is vooral door overleg met het MT, en de brug zijn tussen werkvloer en MT.

◆ ***Hoe kan de FNV werknemers ondersteunen bij hun vakmanschap / het goed uitoefenen van hun vak?***

Door afspraken te maken met werkgevers over lonen, werkdrukvermindering en het tegengaan van bureaucratie. Dit antwoord geven de FNV-leden en niet-leden zelf, en blijkt ook uit de antwoorden op de deelvragen.

Uit de resultaten blijkt vaak dat de situatie in de Jeugdzorg afwijkt qua omstandigheden. Daarom is in bijlage I een korte opsomming van belangrijke afwijkingen van deze sector t.o.v. het gemiddelde weergegeven.

¹ N.B. Als in de resultaten over 'leden' wordt gesproken, gaat het om leden die werkzaam dan wel zelfstandige zijn. Niet-werkende leden hebben aan dit onderzoek niet meegedaan.

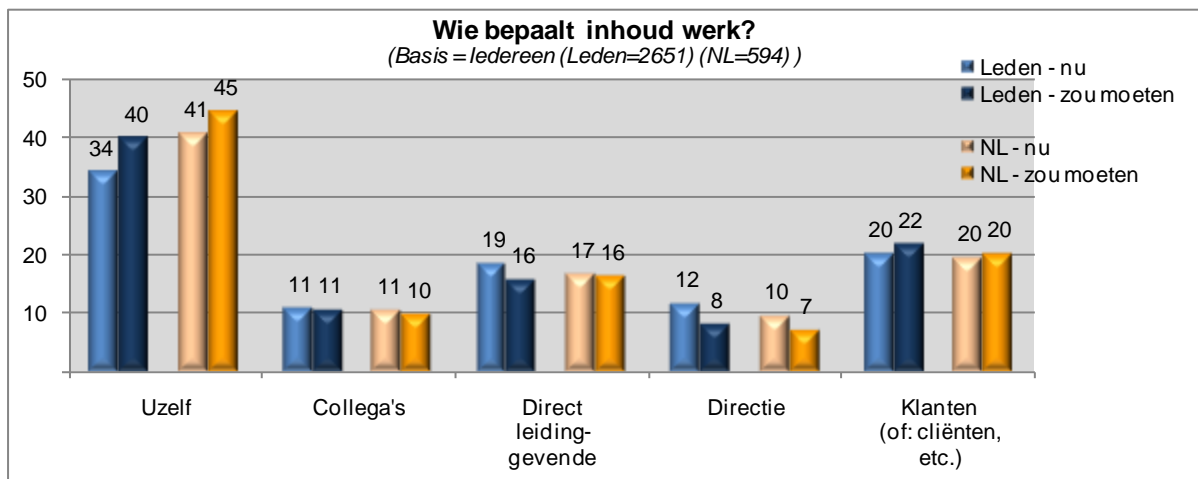
2. Resultaten

2.1 Zelfstandigheid en regels

Kijkend naar wie de inhoud van het werk bepaalt, geven de FNV-leden aan dat zij dit voor 34% zelf bepalen. Klanten volgen met 20%. Niet-leden bepalen in grotere mate de inhoud van hun werk (40%). Groepen binnen de FNV-leden die vaker de inhoud van hun werk zelf bepalen zijn mannen (35%), oudere werknemers (55+: 38%), en de branche Gemeenten (40%). In de Jeugdzorg ligt dit percentage veruit het laagst, slechts 29% van de inhoud van het werk wordt door werknemers zelf bepaald.

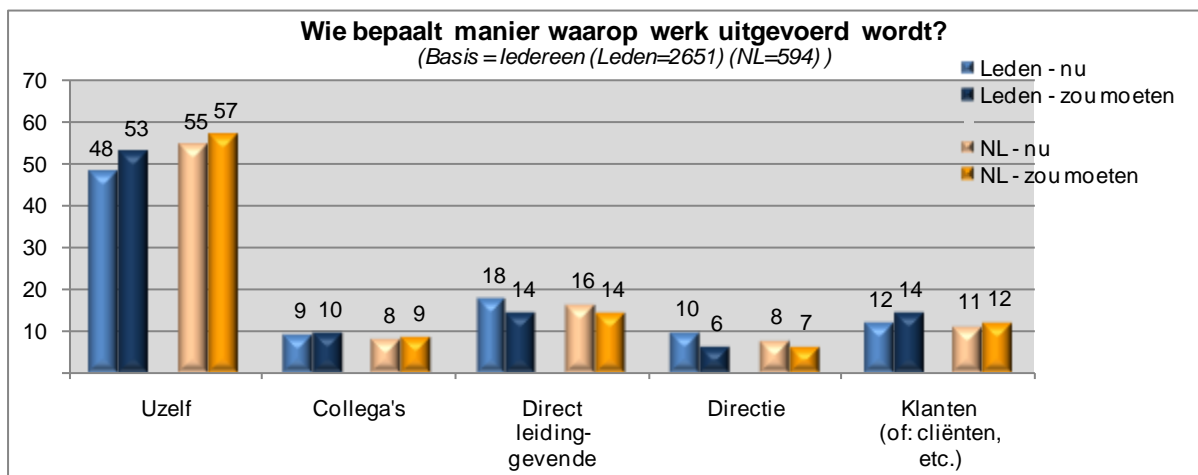
Zowel leden als niet-leden geven aan dat zij zelf meer zeggenschap willen over de inhoud van het werk. Ook willen beide groepen dat de inhoud van het werk minder door direct leidinggevende en directie bepaald wordt.

Leden vinden dat zij 40% van de inhoud van hun werk zelf moeten kunnen bepalen, onder de niet-leden is dit 45%. Daarnaast geven leden vaker dan niet-leden aan dat klanten de inhoud van hun werk zouden moeten bepalen. Leden in de Jeugdzorg geven meer dan in andere branches aan dat klanten de inhoud van het werk (26%) zouden moeten bepalen.

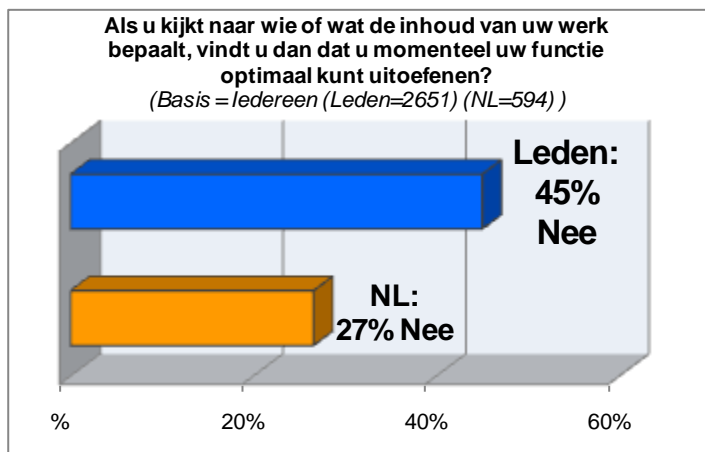


Bij de manier waarop het werk uitgevoerd wordt, is een zelfde beeld te zien. Leden bepalen voor ongeveer de helft hoe hun werk wordt uitgevoerd, onder de niet-leden ligt dit percentage iets hoger.

Zowel leden als niet-leden willen dat de manier waarop het werk wordt uitgevoerd meer door hen zelf en door klanten bepaald wordt, en minder door direct leidinggevende en directie.



Kijkend naar wie of wat de inhoud van het werk bepaalt, vindt 45% van de leden dat zij hun functie momenteel niet optimaal kunnen uitoefenen. Onder de niet-leden ligt dit percentage aanzienlijk lager met 27%. Onder leden zijn vooral vrouwen (51%) en respondenten in de branches Jeugdzorg (57%) en MBO (58%) vaak van mening dat zij hun functie niet optimaal kunnen uitoefenen.

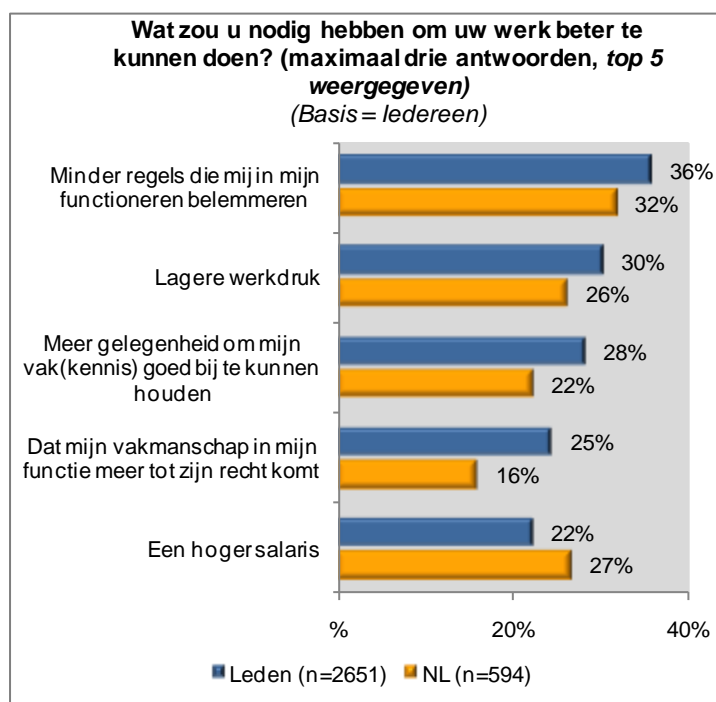


Het valt op dat de respondenten bij wie het werk voor een hoger percentage dan gemiddeld bepaald wordt door de directie, vaker aangeven dat ze hun functie niet optimaal kunnen uitoefenen. 58% geeft dit aan, tegenover een percentage van 35% onder leden bij wie de inhoud van het werk voor een lager percentage dan gemiddeld door de directie bepaald wordt. Ook leden die in een organisatie met meer managementlagen werken geven vaker aan dat ze hun functie niet optimaal kunnen uitoefenen.

Aantal managementlagen

	1	2	3	Meer dan 3	Weet niet
Kan functie niet optimaal uitoefenen	20%	33%	47%	51%	34%

Op de vervolgvraag wat respondenten dan nodig zouden hebben om hun werk beter te kunnen doen, antwoordt ruim een derde van de leden 'minder regels die het functioneren belemmeren'. Lagere werkdruk wordt door drie op de tien leden genoemd. Het meer tot zijn recht laten komen van vakmanschap wordt door één op de vier leden genoemd. Onder niet-leden is dit 'slechts' 16%. Een hoger salaris scoort onder niet-leden een tweede plek met 27%.



Meer voldoening in het werk (12%), grotere tevredenheid onder klanten (12%) en trots kunnen zijn op het geleverde product / dienst (14%), zijn de aspecten die er het minst aan bijdragen dat leden hun werk beter kunnen doen.

Verder valt op:

- ◆ Leden in de Jeugdzorg hebben kennelijk te kampen met veel regels, 53% (!) geeft aan dat minder regels het functioneren zouden verbeteren.
- ◆ Leden onder de 34 jaar vinden samenwerking vaker belangrijk om hun werk beter te kunnen doen (25% vs. 17% gemiddeld). Eveneens geven zij minder vaak aan meer zelfstandigheid te willen (11% vs. 18% gemiddeld).
- ◆ Minder werkdruk is voor leden in Jeugdzorg (37% vs. 30% gemiddeld) en MBO (35%) belangrijk om het werk beter te kunnen doen.

Tussen leden en niet-leden is niet veel verschil te zien met betrekking tot de verschillende zaken waar zij hun tijd aan besteden. Aan de inhoud van het werk gaat 42 - 45% op, gevolgd door

administratieve taken die onderdeel vormen van het werk. Leden in de branches Jeugdzorg en MBO besteden relatief gezien het minste tijd aan de inhoud van hun werk, slechts 32%. Vooral leden in de Jeugdzorg zijn veel tijd kwijt aan schriftelijk

Hoeveel procent van uw werktijd besteedt u aan de volgende dingen?*	Leden (n=2651)	NL (n=594)	Leden Jeugdzorg (n=291)
Inhoud van uw werk	42%	45%	32%
Administratieve taken die onderdeel zijn van uw werk	22%	24%	23%
Mondeling overleg	19%	18%	20%
Schriftelijk verantwoording afleggen en rapporteren	17%	17%	24%

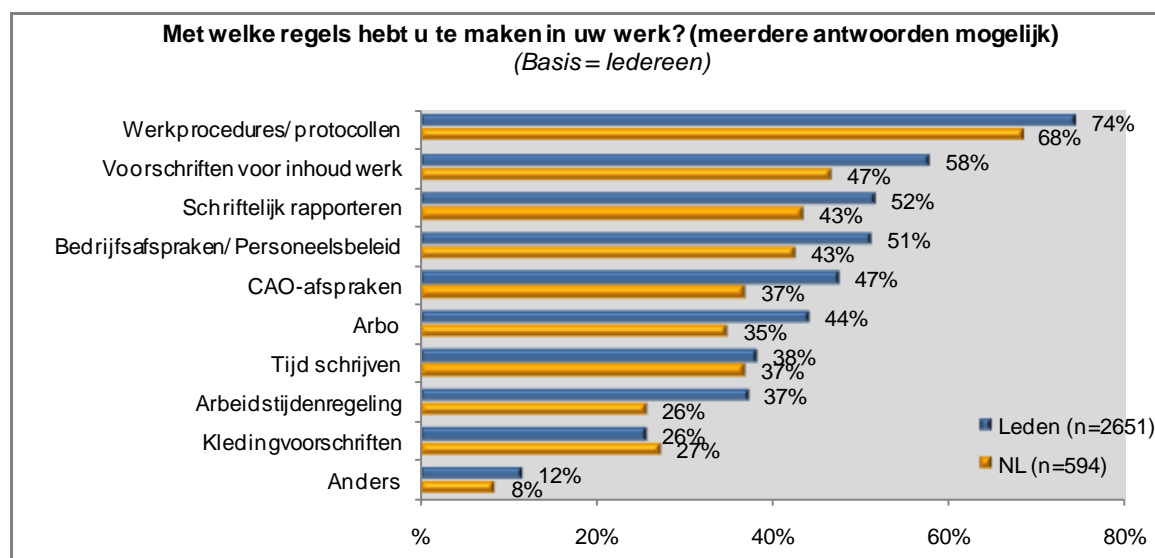
verantwoording afleggen en rapporteren (24%).

Verantwoording afleggen doen zowel leden (54%) als niet-leden (51%) vooral aan hun leidinggevende. Klanten volgen (leden: 14%, niet-leden: 15%) daarna.

De hoeveelheid tijd die leden en niet-leden volgens hun kwijt zouden moeten zijn aan schriftelijk verantwoording afleggen en rapporteren is 13%. Dit percentage ligt hoger in de Jeugdzorg, met 19%.

Regels

Met betrekking tot regels in het werk, hebben de meeste respondenten te maken met werkprocedures / protocollen en voorschriften voor de inhoud van het werk, dit geldt zowel voor leden als niet-leden.

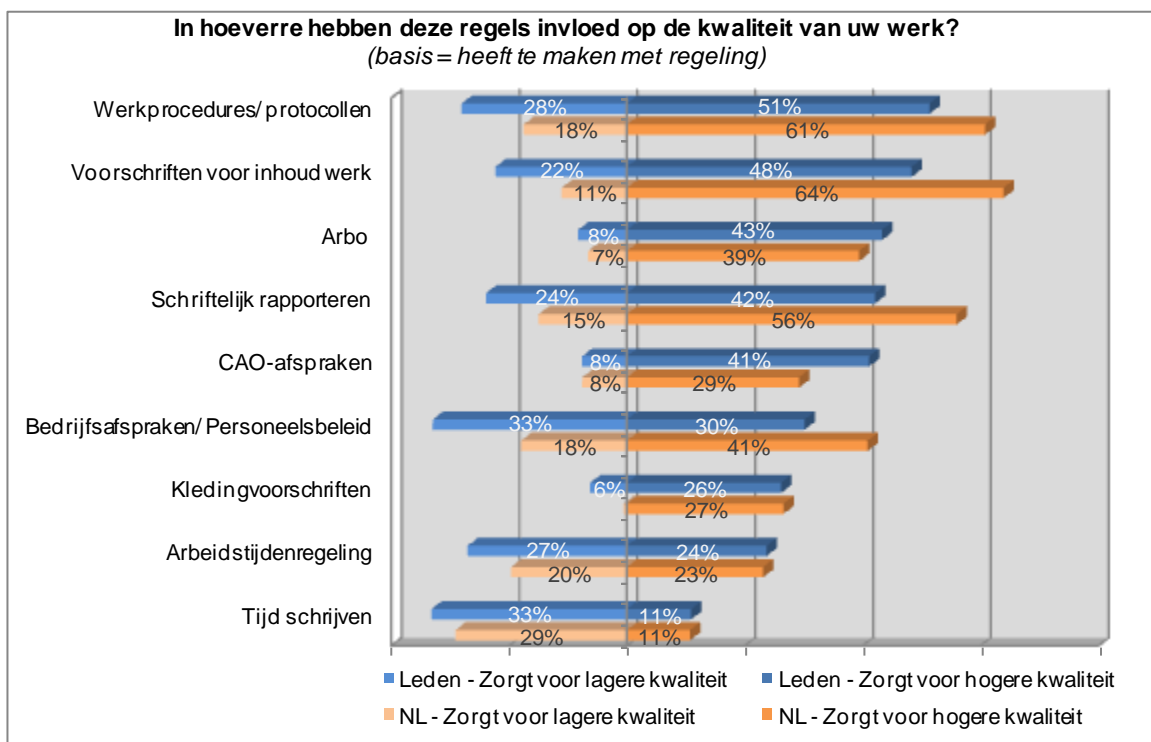


Ook zijn er grote verschillen per sector te zien:

- ◆ Vooral in de Jeugdzorg (90%) en Gemeenten (80%) hebben leden veel te maken met werkprocedures en protocollen.
- ◆ Ook scoort Jeugdzorg hoog op Schriftelijk rapporteren (83%) en voorschriften voor de inhoud van het werk (70%).
- ◆ Bij Gemeenten wordt vaker tijd geschreven (55%).

Aan respondenten die te maken hebben met de regels, is gevraagd of zij vinden dat deze zorgen voor een hogere of lagere kwaliteit van werk. Van het merendeel van de betreffende regels vinden zij dat deze bijdragen aan een hogere kwaliteit van werk. Volgens leden zorgen vooral werkprocedures / protocollen (51%) en voorschriften voor de inhoud van het werk (48%) voor een hogere kwaliteit werk. Bij niet-leden is de top 2 hetzelfde, zij het in omgedraaide volgorde.

Tijd schrijven en bedrijfsafspraken veroorzaken volgens leden het vaakst een lagere kwaliteit. Onder niet-leden zijn dit tijd schrijven en arbeidstijdenregeling.



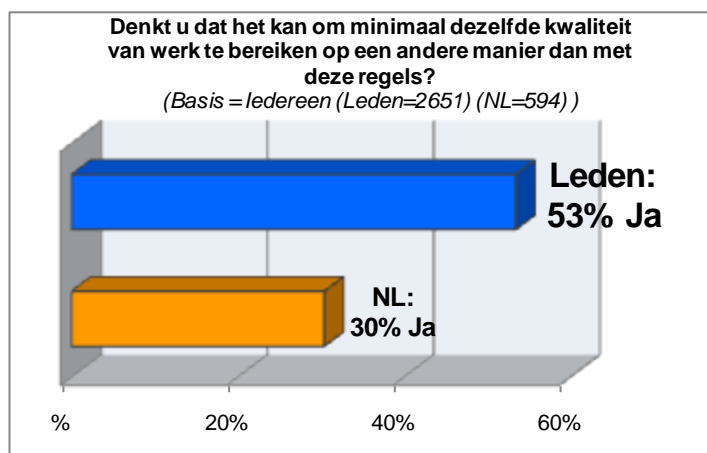
Voor bijna alle regels geldt dat leden vaker dan niet-leden aangeven dat dit een lagere kwaliteit van werk tot gevolg heeft. Uitzondering hierop zijn arbo-regels en cao-afspraken, waar leden aanzienlijk positiever over zijn.

Kijkend naar de mening van de subgroepen over de invloed van deze regels op het werk, valt op dat:

- ◆ Leden van 55+ zijn positiever over Arbo-regels (50% vs. 43% gemiddeld).
- ◆ Leden in de sectoren MBO (31%) en Jeugdzorg (29%) zien vaker een negatieve invloed van voorschriften voor de inhoud van het werk (gemiddeld 22%). Dit geldt eveneens voor Tijd schrijven (MBO: 44% zorgt voor lagere kwaliteit, Jeugdzorg: 59%, gemiddeld: 33%).
- ◆ Leden in de Jeugdzorg zijn vaker van mening dat schriftelijk rapporteren zorgt voor een lagere kwaliteit van werk (38% vs. 24% gemiddeld).

Ruim de helft van de leden denkt dat het ook op een andere manier dan met de huidige regels mogelijk is om dezelfde kwaliteit van werk te bereiken. Vooral vrouwen (59%), leden in de Jeugdzorg (70%) en leden jonger dan 35 jaar (60%) zijn dit vaker van mening. Manieren waarop dit bereikt kan worden die vaak genoemd worden zijn:

- ◆ Betere samenwerking
- ◆ Betere planning
- ◆ Betere communicatie
- ◆ Betere afstemming
- ◆ Tegengaan bureaucratie
- ◆ Meer vrijheid en



- ♦ verantwoordelijkheid werknemers
- ♦ Meer flexibiliteit
- ♦ Meer werknemers
- ♦ Minder werkdruk

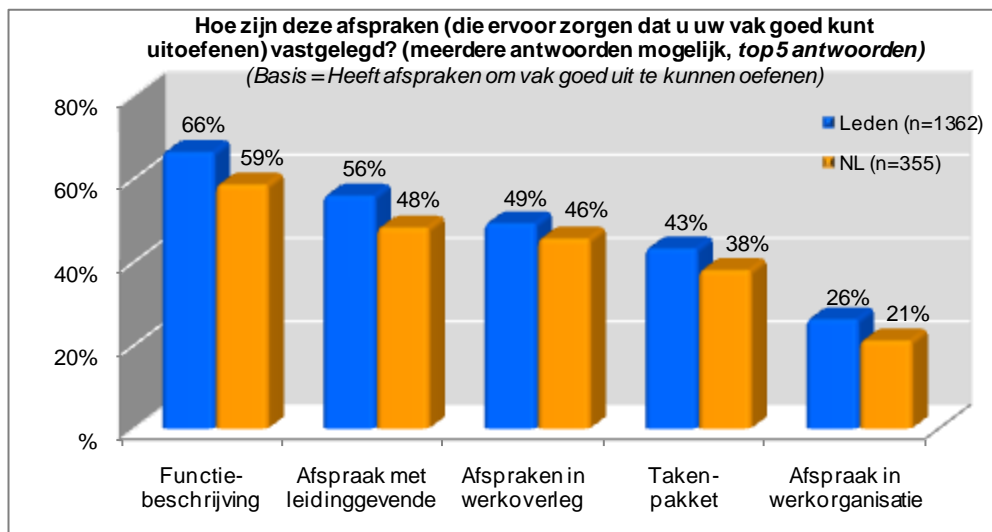
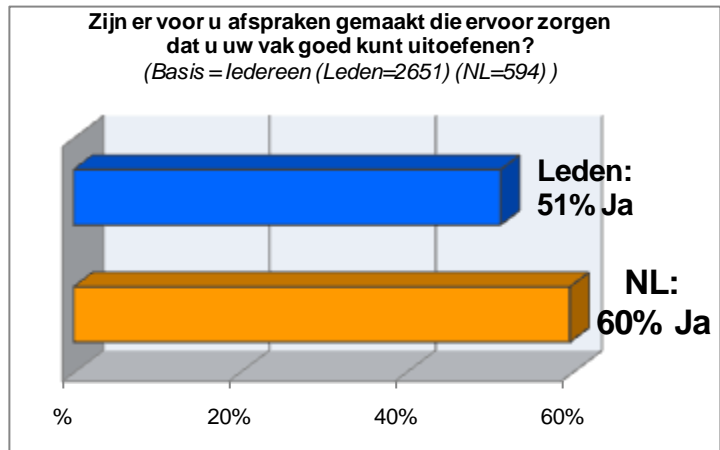
2.2 Voorwaarden en afspraken goed uitoefenen vak & Vakmanschap

Huidige situatie

Voor de helft van de leden geldt dat er afspraken zijn gemaakt om hun vak goed uit te kunnen oefenen. Dit geldt voor zes op de tien niet-leden.

Onder leden geldt dit vaker voor mannen dan voor vrouwen (53% vs. 48%). In de Jeugdzorg zijn vaker dan gemiddeld wel afspraken gemaakt (55%), maar geven ook veel meer leden aan het niet te weten (17% tegen 12% gemiddeld). In het MBO zijn het minst vaak afspraken gemaakt, slechts bij 43% van de leden is dit het geval.

Respondenten die aangeven dat er wel afspraken zijn gemaakt, geven aan dat dit het vaakst via de functiebeschrijving is geregeld. Dit geldt zowel voor leden (66%) als niet-leden (59%). De rest van de top 5 ziet er voor leden en niet-leden hetzelfde uit.



Verder valt onder leden het volgende op m.b.t. waar de afspraken vastgelegd zijn:

- ♦ In de Jeugdzorg is veel vaker sprake van een beroepscode (21% vs. 13% gemiddeld).
- ♦ In het MBO zijn de afspraken vaker vastgelegd in een cao-afspraken over scholing (33% vs. 15% gemiddeld).
- ♦ Jongeren onder de 34 jaar geven vaker aan dat er afspraken in het werkoverleg zijn gemaakt (59% vs. 49% gemiddeld) en via de cao (29% vs. 19% gemiddeld).

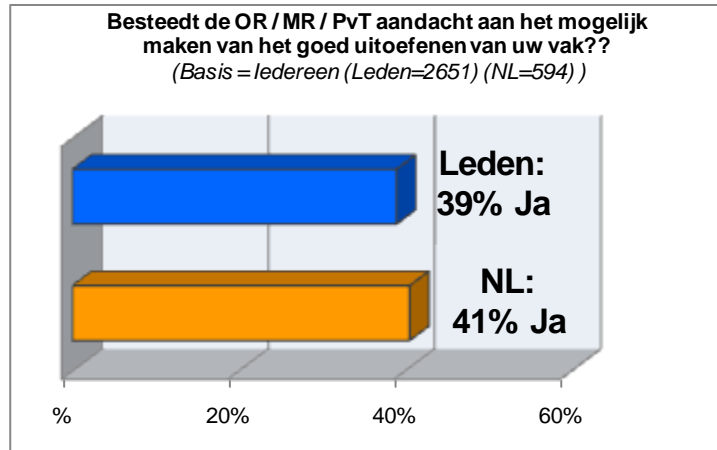
Van de FNV-leden zijn bijna zes op de tien (58%) het (helemaal) eens met de stelling dat ze in de praktijk voldoende merken van deze afspraken (waarin het recht op het goed kunnen uitoefenen van het vak vastgelegd is). Dit percentage ligt het laagst onder de respondenten jonger dan 34 jaar en van 35 t/m 44 jaar (beide 49%) en in het MBO (48%) en de Jeugdzorg (51%).

Onder niet-leden ligt dit percentage juist aanzienlijk hoger, met 73%.

Een zelfde beeld is te zien als het gaat om de stelling “De afspraken die waarin is vastgelegd dat ik mijn vak goed kan uitoefenen, zijn effectief”. 51% van de leden is het hiermee (helemaal) eens. Wederom zijn de leden van jonger dan 35 en van 35 t/m 44 jaar (beiden vier op de tien) en Jeugdzorg (43%) en MBO (41%) het er minder vaak mee eens.

Ondermingsraad

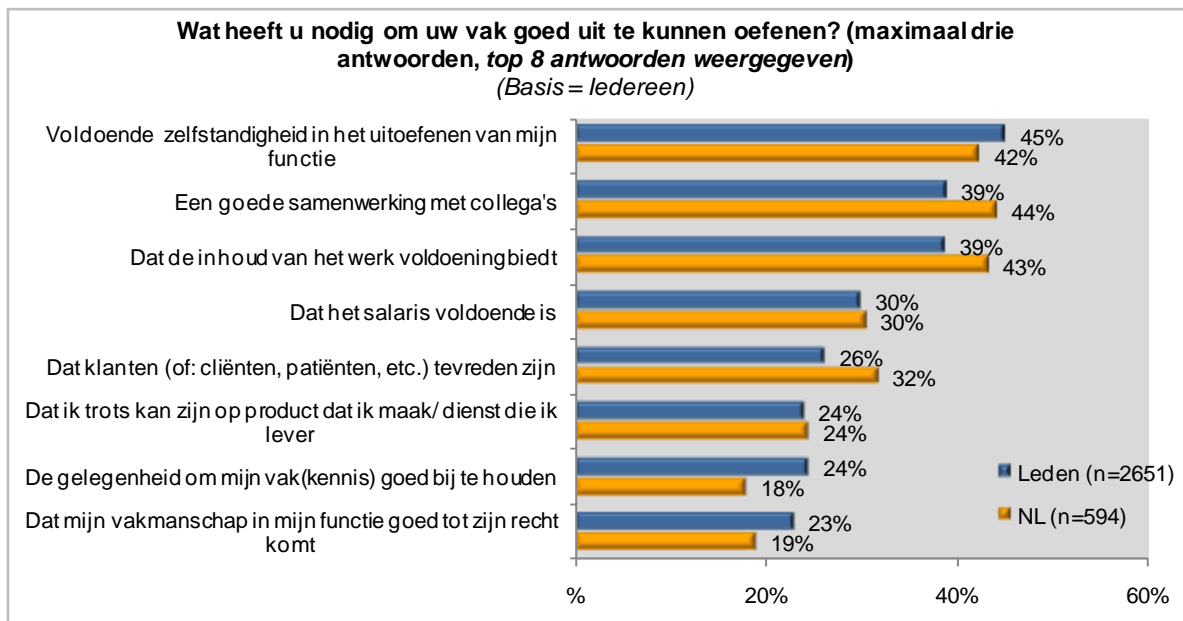
Zowel vier op de tien leden als niet-leden geven aan dat de ondernemingsraad, medezeggenschapsraad of personeelsvertegenwoordiging aandacht besteedt aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van het vak. Leden in de sectoren Jeugdzorg (53%) en Gemeenten (47%) geven vaker aan dat hier aandacht aan wordt besteed. Leden jonger dan 35 jaar geven vaker aan niet te weten (36% vs. 26% gemiddeld) of de OR zich hier mee bezig houdt.



Als gevraagd wordt naar de manier waarop de OR / MR / PvT aandacht besteedt aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van het vak, wordt vooral vaak overleg met het MT genoemd, en de brug zijn tussen werkvloer en MT.

Gewenste situatie

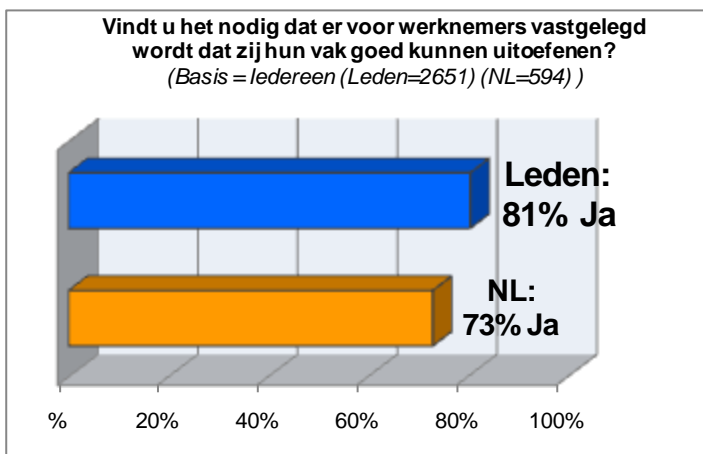
Als het gaat om wat er nodig is voor werknemers om hun vak beter uit te kunnen oefenen, worden zelfstandigheid, goede samenwerking en voldoening door de inhoud van het werk, het meest genoemd. Voor leden is voldoende zelfstandigheid (45%) de belangrijkste voorwaarde. Samenwerking (39%) en voldoening door de inhoud van het werk (39%) volgen daarna. De niet-leden kiezen voor dezelfde top 3, alleen in een licht andere volgorde. Twee op de tien leden kiezen voor het goed tot zijn recht komen van vakmanschap, waarmee dit de 8^e plek inneemt.



Een aantal verschillen valt op met betrekking tot wat nodig is om het vak goed te kunnen uitoefenen:

- ◆ Mannelijke leden kiezen vaker voor salaris (33% vs. 23% vrouwen), zelfstandigheid (46% vs. 41%) en vakmanschap (24% vs. 20%), vrouwelijke leden vaker voor samenwerking (45% vs. 36% mannen), begeleiding door leidinggevende (12% vs. 7%) en tevreden klanten (31% vs. 24%).
- ◆ Leden in de branche Gemeenten willen vaker dat de inhoud van het werk voldoening biedt (46% vs. 39% gemiddelde), voldoende zelfstandigheid (53% vs. 45%) en dat vakmanschap goed tot zijn recht komt (29% vs. 23%).
- ◆ Vooral oudere leden kiezen voor het goed tot zijn recht komen van vakmanschap (45 t/m 54 jaar: 25%, ouder dan 54 jaar: 26%, gemiddelde: 23%). De jongste leden (< 35 jaar) kiezen aanzienlijk minder vaak voor zelfstandigheid (32% vs. gemiddelde 45%).

Ruim acht op de tien leden vinden het nodig dat er voor werknemers vastgelegd wordt dat zij hun vak goed uitoefenen. Dit percentage ligt het hoogst onder leden in de Jeugdzorg (85%).



Volgens de respondenten die willen dat een en ander vastgelegd wordt, is de functiebeschrijving hiervoor de meest geëigende plek. Zes op de tien leden en niet-leden kiezen voor deze optie. Voor leden volgt daarna de cao (door de helft gekozen), voor niet-leden afspraken met leidinggevende en in het werkoverleg (beiden 34%).

Daarnaast valt op dat oudere leden vaker kiezen voor afspraken in het werkoverleg en leden in de Jeugdzorg vaker voor een beroepscode (24% vs. 16% gemiddeld).



De manieren van vastleggen die het hoogste scoren onder leden in de drie branches, zijn:

Jeugdzorg	Functiebeschrijving	64%
MBO	In de CAO	52%
Gemeenten	Functiebeschrijving	55%

Logischerwijs verwachten leden van FNV op alle gebieden vaker ondersteuning van de bond dan niet-leden. Leden kiezen gemiddeld voor 2,5 manier van ondersteuning, niet-leden slechts voor 1,6. Zowel leden als niet-leden kiezen het vaakst voor afspraken over lonen, gevolgd door afspraken over werkdrukvermindering en tegengaan van bureaucratie. Ruim een derde van de niet-leden geeft aan geen ondersteuning te verwachten van de bond. Onder leden is dit slechts 6%.



Voor deze werkdrukvermindering en tegengaan van bureaucratie kiezen leden in de Jeugdzorg (resp. 47% en 46%) en MBO (resp. 43% en 34%) aanzienlijk vaker dan leden in andere branches. In de Jeugdzorg worden deze afspraken zelfs belangrijker geacht dan afspraken over lonen (45%).

Bijlage I - Jeugdzorg

De antwoorden van leden in de Jeugdzorg wijken vaak af van die van de andere leden. In deze bijlage worden de antwoorden van de leden in de Jeugdzorg, waar die significant afwijken van de andere leden, weergegeven tegenover het gemiddelde van de leden.

- ◆ 84% van de respondenten in de Jeugdzorg doet uitvoerend werk (gemiddelde leden: 27%, 68% heeft een deeltijd contract (gemiddeld 46%).
- ◆ Leden in de Jeugdzorg geven vaker aan ze deze dingen nodig hebben om hun vak beter uit te kunnen oefenen: Dat ik niet te maken heb met regels die mij in mijn functioneren belemmeren (23% vs. 15% gemiddeld), een goede samenwerking met collega's (47% vs. 39%) en goede begeleiding door mijn leidinggevende (19% vs. 8%).
- ◆ De inhoud van het werk van leden in de Jeugdzorg wordt in grotere mate bepaald door Directie (15% vs. 12%) en klanten (22% vs. 20%). Ook zijn leden in de Jeugdzorg van mening dat de inhoud van het werk meer bepaald zou moeten worden door klanten (26% vs. 22%).
- ◆ De manier waarop het werk uitgevoerd wordt in grotere mate bepaald door Directie (13% vs. 10%). Hier zijn de leden in de Jeugdzorg wederom van mening dat klanten een groter percentage van de manier waarop het werk uitgevoerd wordt, zouden moeten bepalen (18% vs. 13%).
- ◆ Kijkend naar wie of wat de inhoud van uw werk bepaalt, vindt 57% van de leden in de Jeugdzorg dat ze momenteel hun functie niet optimaal kunnen uitoefenen, tegenover 45% gemiddeld onder leden en 27% gemiddeld onder de niet-leden.
- ◆ Gevraagd naar wat werknemers nodig hebben om hun werk beter te kunnen doen, noemen de Jeugdzorg-ers vaker minder regels (53% vs. 36%) en lagere werkdruk (37% vs. 30%).
- ◆ Ook hebben zij vaker te maken met de regels werkprocedures / protocollen (90% vs. 74%), voorschriften voor de inhoud van het werk (70% vs. 58%), cao-afspraken (59% vs. 47%) en schriftelijk rapporteren (83% vs. 52%).
- ◆ 70% denkt dat het kan om met andere dan de bestaande regels een hogere kwaliteit van werk te bereiken. Over heel FNV is dat 53%.
- ◆ Leden in de Jeugdzorg besteden slechts 32% van hun tijd aan de inhoud van hun werk. 24% gaat op aan schriftelijk verantwoording afleggen en rapporteren.
- ◆ Wel loopt de Jeugdzorg voorop in de afspraken die er gemaakt zijn over het goed kunnen uitoefenen van hun vak. De score is het hoogste onder de verschillende subgroepen (51% gemiddeld), maar nog steeds zijn er voor 'slechts' 55% van de respondenten afspraken gemaakt. Deze afspraken zijn vaker dan gemiddeld vastgelegd in Bedrijfsregeling scholing (19% vs. 12%), takenpakket (52% vs. 43%), afspraken in het werkoverleg (62% vs. 43%) en in een beroepscode (21% vs. 14%).
- ◆ Tegengaan van bureaucratie (46% vs. 27%) en werkdrukvermindering (47% vs. 30%) worden vaker als genoemd als manieren waarop een vakbond kan helpen om het vak goed uit te kunnen oefenen.
- ◆ In de branche (53%) besteedt de OR / MR / PVT vaker dan gemiddeld (39%) aandacht aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van het vak. Ook vinden leden in de Jeugdzorg het vaker nodig dat dit vastgelegd wordt (85% vs. 81%).
- ◆ Volgens de leden in de Jeugdzorg zou dit vaker vastgelegd moeten worden in een beroepscode (24% vs. 16%) of via een registratie in het beroepsregister (18% vs. 11%).

Bijlage II - Methode onderzoek

In de periode van 1 februari tot en met 20 februari 2010 zijn 3.735 panelleden begonnen met de online enquête over Vakmanschap (7.900 leden uitgenodigd). Deze respondenten zijn door ADV Market Research benaderd via e-mail om mee te doen aan het online onderzoek. Het veldwerk duurde in totaal bijna 3 weken en uiteindelijk hebben 3.028 leden de enquête ingevuld. Hiervan viel een gedeelte buiten de doelgroep van dit onderzoek, zoals gepensioneerden. Na het verwijderen van deze respondenten uit de data, bleven 2.021 respondenten over.

De gemiddelde invultijd van een enquête lag onder leden rond de 10 minuten.

Daarnaast is het onderzoek ook gehouden onder de Nederlandse beroepsbevolking en via een Open module. Zie ook tabel 2.

Tabel 2: Proces statistieken

	Leden	NL	Open module
Enquêtes gestart	3735	880	n.b.
Enquêtes voltooid	3028	527	747
Voltooide enquêtes na opschonen	2026	513	706
Enquêtes niet voltooid	707	152	n.b.
Gemiddelde invultijd	9 min. 46 sec	7 min. 35 sec	n.b.
Betrouwbaarheidsinterval	95%	95%	n.v.t.
Maximale foutmarge rechte tellingen	2,2%	4%	n.v.t.

De Open module heeft 706 respondenten opgeleverd, waarvan 625 leden en 81 niet-leden. De verdeling van de respondenten van de Open module over de verschillende branches is als volgt:

Tabel 1: Verdeling respondenten onderzoeken & branches		Open link	Leden-panel	NL beroeps-bevolking		Leden	Niet-leden
Geslacht	MBO	70	101	22		157	36
	Jeugdzorg	337	15	11		291	72
	Gemeenten	107	119	27		215	38
	Andere branche	192	1788	456		1988	448
	Totaal n=	706	2023	516		2651	594

De leden uit de Open link zijn samengevoegd met de leden uit het ledenpanel, de niet-leden uit de Open link zijn bij de andere steekproef gevoegd. Dit zorgt uiteindelijk voor een groep van 2.651 leden en 594 niet-leden.

Bijlage III - Profiel respondenten onderzoek

In dit hoofdstuk worden het profiel van de respondenten beschreven. Deze steekproef bestaat uit een gedeelte ingekochte e-mailadressen en een aantal respondenten die mee hebben gedaan via de Open module. Dit onderzoek is representatief voor de Nederlandse beroepsbevolking op basis van geslacht en leeftijd.

De steekproef onder FNV-leden bestaat uit de steekproef onder het panel en leden uit de steekproef uit de Open module. Deze totale steekproef is gewogen voor leeftijd en geslacht. Hierbij is de aanname gemaakt dat de actieve leden in het FNV-ledenpanel (aangemeld en geactiveerd) een correcte afspiegeling vormen van (het werkzame gedeelte van) FNV op de kenmerken geslacht, leeftijd en werksituatie. Zie tabel 3 voor de betreffende weegfactoren en de verdeling in werksituatie.

Tabel 3: Profiel respondenten		Leden		Niet-leden	
		Ongewogen	Gewogen	Ongewogen	Gewogen
Geslacht	Man	68%	71%	56%	55%
	Vrouw	32%	29%	44%	45%
	Totaal	100%	100%	100%	100%
	n=	2651	2651	594	594
Leeftijd	34 jaar en jonger	9%	12%	32%	30%
	35-44 jaar	17%	21%	22%	27%
	45-54 jaar	39%	37%	30%	27%
	55 jaar en ouder	35%	30%	17%	16%
	Totaal	100%	100%	100%	100%
	n=	2651	2651	594	594
Werksituatie	Zelfstandig ondernemer	7%	7%		
	Werkzaam in loondienst	71%	72%		
	Werkzaam bij overheid	22%	22%		
	Totaal	100%	100%		
	n=	2651	2651		

014-075 FNV Onderzoek Vakmanschap

1. Welk van de volgende situaties is het meest op u van toepassing?

- ◆ Zelfstandig ondernemer
- ◆ Werkzaam in loondienst
- ◆ Werkzaam bij de overheid
- ◆ Volledig arbeidsongeschikt → SCREENOUT
- ◆ Werkloos / werkzoekend / bijstand → SCREENOUT
- ◆ Gepensioneerd of VUT → SCREENOUT
- ◆ Studerend / schoolgaand → SCREENOUT
- ◆ Anders, namelijk [open] → SCREENOUT

Voorwaarden om vak goed uit te kunnen oefenen

2. Wat heeft u nodig om uw vak goed uit te kunnen oefenen? (*maximaal drie antwoorden mogelijk*) [antwoorden in willekeurige volgorde]

- ◆ Dat de inhoud van het werk voldoening biedt
- ◆ Dat ik trots kan zijn op het product dat ik maak/ de dienst die ik lever
- ◆ Een goede samenwerking met collega's
- ◆ Goede begeleiding door mijn leidinggevende
- ◆ Dat klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.) tevreden zijn
- ◆ Dat het salaris voldoende is
- ◆ De gelegenheid om mijn vak(kennis) goed bij te houden
- ◆ Voldoende mogelijkheden om door te groeien in het bedrijf
- ◆ Dat mijn vakmanschap in mijn functie goed tot zijn recht komt
- ◆ Voldoende zelfstandigheid in het uitoefenen van mijn functie
- ◆ Dat ik niet te maken heb met regels die mij in mijn functioneren belemmeren
- ◆ Een geringe werkdruk
- ◆ Anders, namelijk [open]

Zelfstandigheid

3. In hoeverre bepalen onderstaande partijen de inhoud van uw werk? Geef de verdeling aan door 100 punten te verdelen over onderstaande partijen:

- ◆ Uzelf
- ◆ Collega's
- ◆ Direct leidinggevende
- ◆ Directie
- ◆ Klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.)
- ◆ Anders, namelijk [open]

4. Hoe zou de verdeling over de verschillende partijen die de inhoud van uw werk bepalen volgens u moeten zijn? Verdeel wederom 100 punten over onderstaande partijen om dit aan te geven.

- ◆ Uzelf
- ◆ Collega's
- ◆ Direct leidinggevende
- ◆ Directie
- ◆ Klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.)
- ◆ Anders, namelijk [open]

5. In hoeverre bepalen onderstaande partijen de manier waarop uw werk wordt uitgevoerd? Geef de verdeling aan door 100 punten te verdelen over onderstaande partijen:

- ◆ Uzelf

- ◆ Collega's
 - ◆ Direct leidinggevende
 - ◆ Directie
 - ◆ Klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.)
 - ◆ Anders, namelijk [open]
6. Hoe zou de verdeling over de verschillende partijen die de manier waarop uw werk wordt uitgevoerd bepalen volgens u moeten zijn? Verdeel wederom 100 punten over onderstaande partijen om dit aan te geven.
- ◆ Uzelf
 - ◆ Collega's
 - ◆ Direct leidinggevende
 - ◆ Directie
 - ◆ Klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.)
 - ◆ Anders, namelijk [open]
7. Als u kijkt naar wie of wat de inhoud van uw werk bepaalt, vindt u dan dat u momenteel uw functie optimaal kunt uitoefenen?
- ◆ Ja
 - ◆ Nee
 - ◆ Weet niet / geen mening
8. Wat zou u nodig hebben om uw werk beter te kunnen doen? (*maximaal drie antwoorden mogelijk*) [antwoorden in willekeurige volgorde]
- ◆ Meer voldoening in mijn werk
 - ◆ Dat ik trots kan zijn op het product dat ik maak/ de dienst die ik lever
 - ◆ Betere samenwerking met collega's
 - ◆ Betere begeleiding door mijn leidinggevende
 - ◆ Dat klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.) meer tevreden zijn
 - ◆ Een hoger salaris
 - ◆ Meer gelegenheid om mijn vak(kennis) goed bij te kunnen houden
 - ◆ Meer mogelijkheden om door te groeien in het bedrijf
 - ◆ Dat mijn vakmanschap in mijn functie meer tot zijn recht komt
 - ◆ Meer zelfstandigheid in het uitoefenen van mijn functie
 - ◆ Minder regels die mij in mijn functioneren belemmeren
 - ◆ Lagere werkdruk
 - ◆ Anders, namelijk [open]
9. Met welke regels hebt u te maken in uw werk? (*meerdere antwoorden mogelijk*) [antwoorden in willekeurige volgorde]
- ◆ Arbo
 - ◆ Werkprocedures/ protocollen
 - ◆ Voorschriften voor de inhoud van het werk
 - ◆ Kledingvoorschriften
 - ◆ CAO-afspraken
 - ◆ Bedrijfsafspraken/ Personeelsbeleid
 - ◆ Schriftelijk rapporteren
 - ◆ Tijd schrijven
 - ◆ Arbeidstijdenregeling
 - ◆ Anders, namelijk [open]

[ASK onderdelen 10 if bij 9 geselecteerd]

10. In hoeverre hebben deze regels invloed op de kwaliteit van uw werk?
1. Arbo
 2. Werkprocedures/ protocollen
 3. Voorschriften voor de inhoud van het werk
 4. Kledingvoorschriften

5. CAO-afspraken
6. Bedrijfsafspraken / Personeelsbeleid
7. Schriftelijk rapporteren
8. Tijd schrijven
 - ◆ Zorgt voor lagere kwaliteit
 - ◆ Geen invloed
 - ◆ Zorgt voor hogere kwaliteit
 - ◆ Weet niet / geen mening

11. Denkt u dat het kan om minimaal dezelfde kwaliteit van werk te bereiken op een andere manier dan met deze regels?
 - ◆ Ja, namelijk door [open]
 - ◆ Nee

12. Hoeveel procent van uw werktijd besteedt u aan de volgende dingen? *(omdat er ook nog andere dingen zijn waaraan u uw werktijd kunt besteden, hoeven de percentages niet op te tellen tot 100%)*
 1. Inhoud van uw werk
 2. Administratieve taken die onderdeel zijn van uw werk
 3. Mondeling overleg
 4. Schriftelijk verantwoording afleggen en rapporteren
 - ◆ 0%
 - ◆ 10%
 - ◆ 20%
 - ◆ 30%
 - ◆ 40%
 - ◆ 50%
 - ◆ 60%
 - ◆ 70%
 - ◆ 80%
 - ◆ 90%
 - ◆ 100%

13. Hoeveel tijd vindt u dat u kwijt zou moeten zijn aan administratieve taken die niet tot de inhoud van uw werk behoren?
 - ◆ 0%
 - ◆ 10%
 - ◆ 20%
 - ◆ 30%
 - ◆ 40%
 - ◆ 50%
 - ◆ 60%
 - ◆ 70%
 - ◆ 80%
 - ◆ 90%
 - ◆ 100%

14. Aan wie legt u (voornamelijk) verantwoording af?
 - ◆ Uzelf
 - ◆ Collega's
 - ◆ Direct leidinggevende
 - ◆ Directie
 - ◆ Klanten (of: cliënten, patiënten, leerlingen, etc.)
 - ◆ Anders, namelijk [open]

Vakmanschap

15. Zijn er voor u afspraken gemaakt die ervoor zorgen dat u uw vak goed kunt uitoefenen?

- ◆ Ja
- ◆ Nee
- ◆ Weet ik niet

[ASK 16 if 15 = ja]

16. Zo ja, hoe zijn deze afspraken vastgelegd? (meerdere antwoorden mogelijk) [antwoorden in willekeurige volgorde]

- ◆ Functiebeschrijving
- ◆ Takenpakket
- ◆ De CAO bevat een afspraak (bijvoorbeeld dat werknemers in staat gesteld moeten worden om hun vakmanschap optimaal in te zetten)
- ◆ In uw werkorganisatie is hierover een afspraak gemaakt
- ◆ In een afspraak met uw leidinggevende
- ◆ Door de afspraken in het werkoverleg
- ◆ In een wettelijke regeling
- ◆ In een beroepscode
- ◆ Professioneel statuut
- ◆ Een certificaat
- ◆ Een registratie in een beroepsregister
- ◆ CAO-afspraak over scholing
- ◆ Bedrijfsregeling Scholing
- ◆ Anders, namelijk [open]

[ASK 17 if 15 = ja]

U heeft aangegeven dat er voor u afspraken zijn gemaakt die er voor zorgen dat u uw vak goed kunt uitoefenen.

17. In hoeverre bent u het eens met volgende stellingen over deze afspraken?

1. In de praktijk merk ik voldoende van de afspraken waarin is vastgelegd dat ik mijn vak goed kan uitoefenen
2. De afspraken die waarin is vastgelegd dat ik mijn vak goed kan uitoefenen, zijn effectief
 - ◆ Helemaal mee oneens
 - ◆ Mee oneens
 - ◆ Neutraal
 - ◆ Mee eens
 - ◆ Helemaal mee eens
 - ◆ Weet niet / geen mening

18. Op welke manier kan een vakbond u helpen om uw vak goed uit te kunnen oefenen?

(Maximaal drie antwoorden mogelijk) [antwoorden in willekeurige volgorde]

- ◆ Informatie geven over ontwikkelingen in het werk
- ◆ Scholing bieden over ontwikkelingen in het werk
- ◆ Tegengaan van bureaucratie in uw bedrijf
- ◆ Informatie geven aan chefs en managers over de manier waarop die werknemers tot hun recht kunnen laten komen
- ◆ Afspraken maken over zeggenschap van werknemers over de inhoud en organisatie van het werk
- ◆ Afspraken maken over zeggenschap over werktijden
- ◆ Afspraken maken over werkdrukvermindering
- ◆ Afspraken maken over lonen
- ◆ Afspraken maken over behoud van arbeidsplaatsen
- ◆ Afspraken maken over geen uitholling van het werk
- ◆ Afspraken maken over scholing
- ◆ Afspraken maken over het recht op het goed kunnen uitoefenen van uw vak
- ◆ Anders, namelijk [open]
- ◆ Ik verwacht geen ondersteuning door de vakbond op dit gebied

19. Besteedt de ondernemingsraad / medezeggenschapsraad / personeelsvertegenwoordiging aandacht aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van uw vak?

- ◆ Ja
- ◆ Nee
- ◆ Weet ik niet

[ASK 20 IF 19 Ja]

20. U heeft aangegeven dat de ondernemingsraad / medezeggenschapsraad / personeelsvertegenwoordiging aandacht besteedt aan het mogelijk maken van het goed uitoefenen van uw vak. Op welke wijze gebeurt dit?

[open]

21. Vindt u het nodig dat er voor werknemers vastgelegd wordt dat zij hun vak goed kunnen uitoefenen?

- ◆ Ja
- ◆ Nee
- ◆ Weet niet / geen mening

[ASK 22 if 21 = ja]

22. Waar zou dit volgens u geregeld moeten worden? [antwoorden in willekeurige volgorde]

- ◆ Functiebeschrijving
- ◆ Takenpakket
- ◆ In de CAO (bijvoorbeeld dat werknemers in staat gesteld moeten worden om hun vakmanschap optimaal in te zetten)
- ◆ In de werkorganisatie
- ◆ In een afspraak met uw leidinggevende
- ◆ Door afspraken in het werkoverleg
- ◆ In een wettelijke regeling
- ◆ In een beroepscode
- ◆ Professioneel statuut
- ◆ Een certificaat
- ◆ Een registratie in een beroepsregister
- ◆ CAO-afspraken over scholing
- ◆ Bedrijfsregeling Scholing
- ◆ Anders, namelijk [open]

Achtergrondvragen

Tenslotte willen we u nog een aantal achtergrondvragen stellen.

Bent u werkzaam in één van de volgende branches?

- ◆ Middelbaar Beroeps Onderwijs
- ◆ Jeugdzorg
- ◆ Gemeenten
- ◆ Nee, andere branche, namelijk: [open]

[ASK sector als branche = andere branche, namelijk]

In welke sector bent u werkzaam?

- ◆ Bouw
- ◆ Communicatie
- ◆ Cultuur en overige dienstverlening
- ◆ Financiële instellingen
- ◆ Gezondheid- en verzorgingszorg
- ◆ Handel
- ◆ Horeca
- ◆ Industrie
- ◆ Landbouw en visserij

- ◆ Onderwijs
- ◆ Overheid
- ◆ Vervoer
- ◆ Zakelijke dienstverlening
- ◆ Andere sector, namelijk [open](#)

Wat is uw huidige dienstverband?

- ◆ Vast contract
- ◆ Tijdelijk contract
- ◆ Anders, namelijk [open](#)
- ◆ Geef ik liever geen antwoord op

Bent u voltijd of deeltijd werkzaam?

- ◆ Voltijd
- ◆ Deeltijd
- ◆ Anders, namelijk [open](#)

In welke functie bent u werkzaam?

- ◆ Uitvoerend
- ◆ Staf
- ◆ Beleid
- ◆ Management
- ◆ Weet ik niet / zeg ik liever niet

Hoe lang werkt u in deze functie?

- ◆ Kortere dan 6 maanden
- ◆ 6-12 maanden
- ◆ 1 tot 2 jaar
- ◆ 3-5 jaar
- ◆ 5 jaar of langer

Hoeveel managementlagen zijn er in uw organisatie aanwezig?

- ◆ 1
- ◆ 2
- ◆ 3
- ◆ Meer dan 3
- ◆ Weet niet

Hiermee bent u aan het einde gekomen van deze vragenlijst. Klik alstublieft op “Versturen” om uw antwoorden te verzenden.