

INZICHT IN HET PROFIEL, DE
BEHOEFTE EN HUIDIGE
TEVREDENHEID VAN KADERLEDEN

ONDERZOEKSRAPPORTAG
E

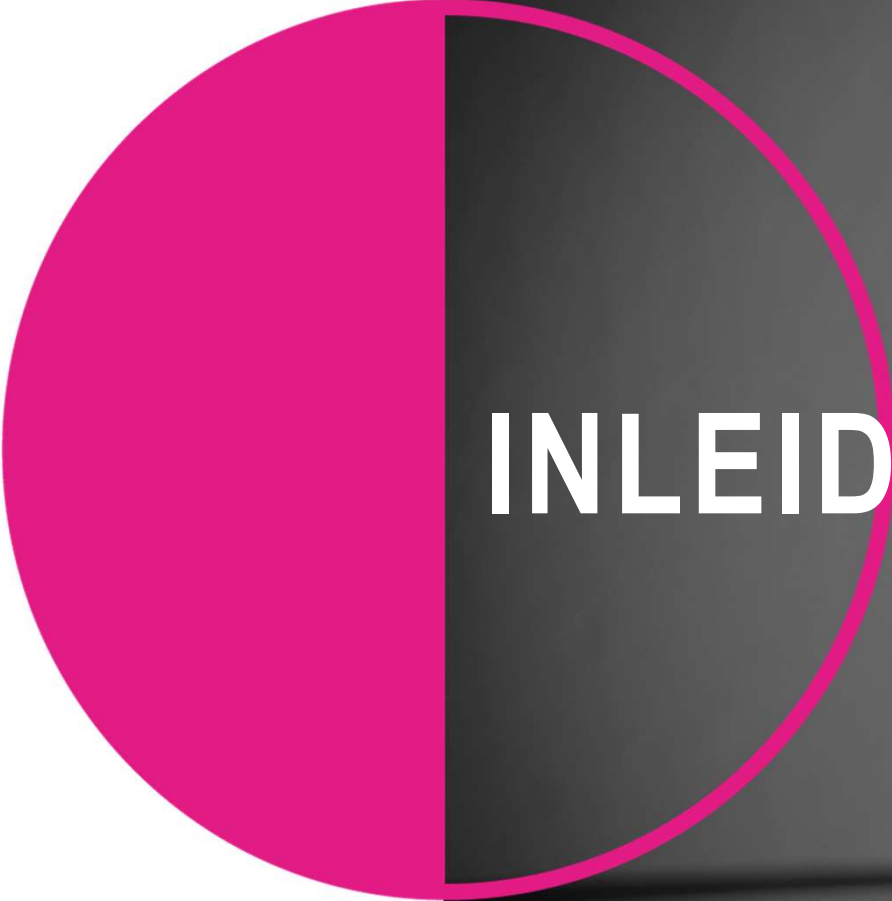
september 2020

Kenmerk: 21332

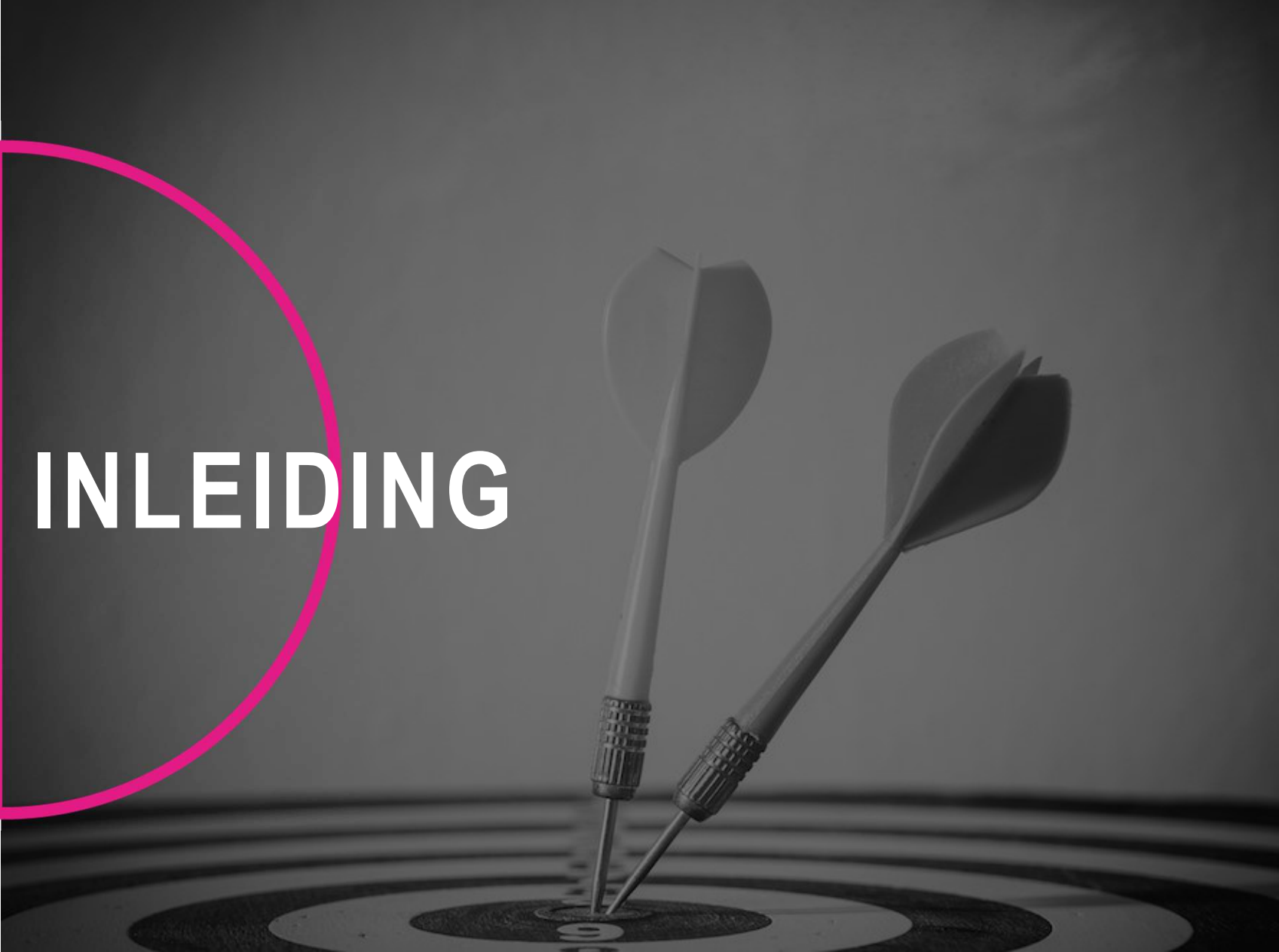


INHOUDSOPGAVE

	1. INLEIDING	PAGINA 3
	2. DASHBOARD	PAGINA 6
	3. SAMENVATTING	PAGINA 10
	4. RESULTATEN	PAGINA 13
	5. ONDERZOEKSVERANTWOORDING	PAGINA 67
	6. BIJLAGE	PAGINA 70



INLEIDING





INLEIDING

De FNV is de grootste vakbond van Nederland met ruim een miljoen leden. Bij het ondersteunen van haar leden maakt zij gebruik van kaderleden. Dit zijn leden van de FNV die zich vrijwillig inzetten om te ondersteunen. De FNV telt momenteel zo'n 14.000 kaderleden en zo'n 6.000 OR-leden (in de medezeggenschapsraad).

Via onderzoek wil de FNV inzicht krijgen in enerzijds het profiel en anderzijds de wensen en behoeften van kaderleden en hoe zij momenteel de ondersteuning van de FNV ervaren op verschillende vlakken. Het onderzoek fungeert tevens als nulmeting, om in eerste instantie input te geven voor nieuw beleid en daarna ontwikkelingen in de tijd zichtbaar te kunnen maken.

Dit onderzoek moet voor de FNV input geven om nieuw beleid vorm te kunnen geven omtrent kaderleden en om een passende communicatiestrategie rondom dit nieuwe beleid op te kunnen stellen. Dit betekent dat de volgende onderzoeksvragen moeten worden beantwoord in het onderzoek:

- 1) Wat is het profiel van de huidige kaderleden?
- 2) Welke motivaties hebben zij om kaderlid te zijn?
- 3) Hoe tevreden zijn zij momenteel over de ondersteuning vanuit de FNV?
- 4) Welke suggesties en ideeën hebben zij voor betere ondersteuning vanuit de FNV?



ROEL JANSEN

Onderzoeker

roel@totta.nl



WIM WONING

Onderzoeksadviseur

wim@totta.nl



SUZANNE PLANTINGA

Teammanager non-profit

suzanne@totta.nl

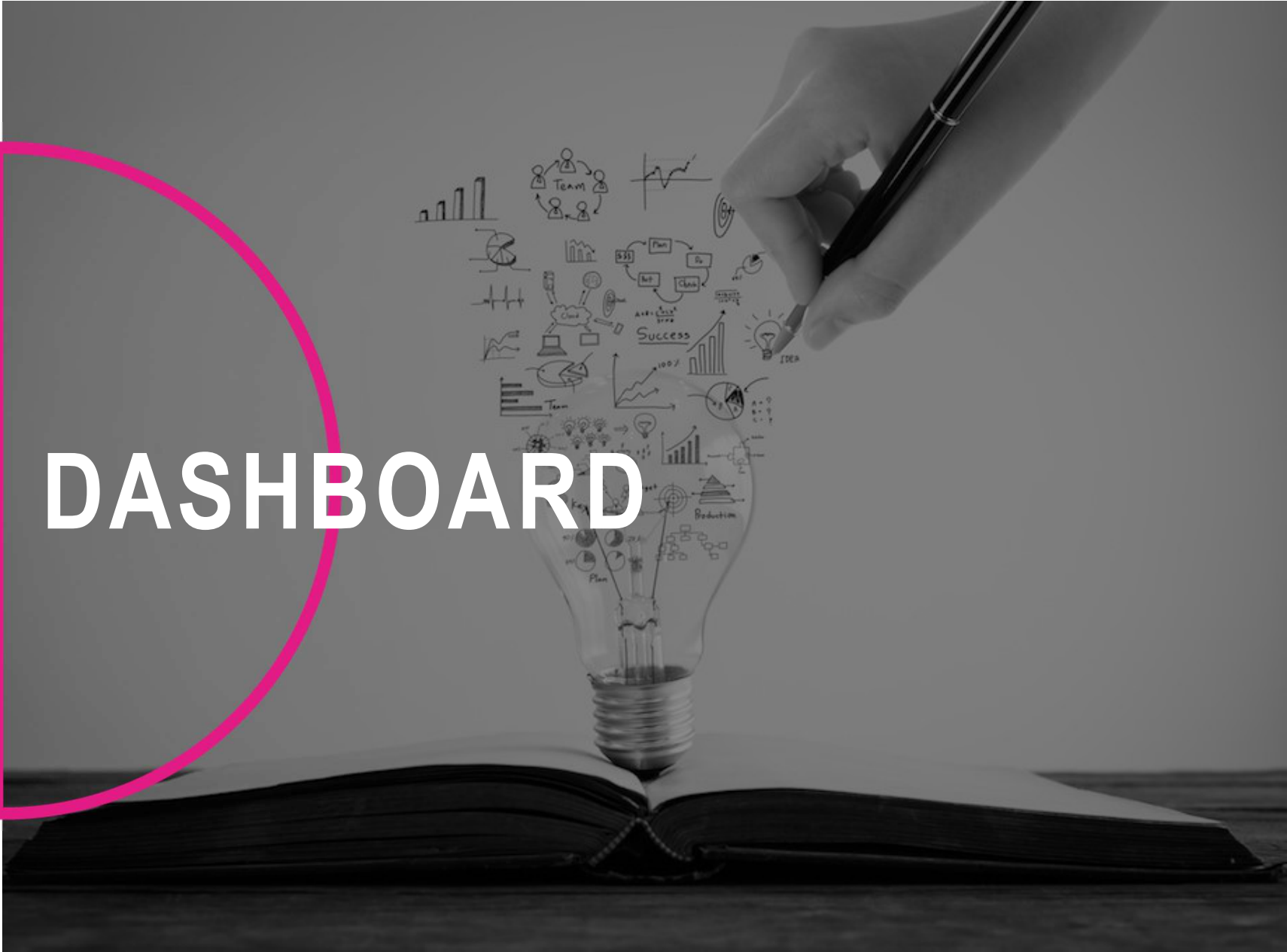


LEESWIJZER

In dit rapport verkrijgen we inzicht in het profiel, de behoeften en huidige tevredenheid van kaderleden van de FNV. De resultaten van dit onderzoek zijn uitgesplitst naar kaderleden en OR-leden.

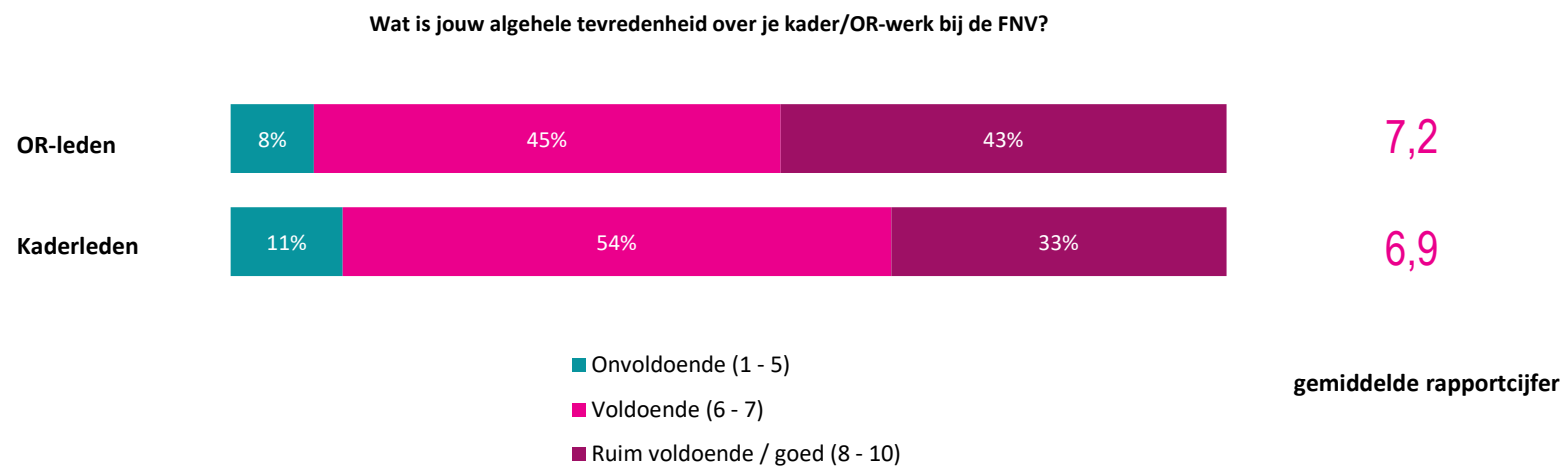
In totaal deden er 2.573 kaderleden en 743 OR-leden mee aan het onderzoek. Deze groepen zijn representatief voor totale populatie kaderleden en OR-leden van de FNV. Meer informatie over het onderzoek en de steekproef is te vinden in het hoofdstuk *Onderzoeksverantwoording*.

Het rapport start met een dashboard waar in enkele sheets de belangrijkste resultaten visueel worden weergegeven. Daarna volgt de samenvatting in tekst en onze aanbevelingen ten aanzien van het kaderbeleid van de FNV. Vervolgens beschrijven we het profiel van de kaderleden en OR-leden. We lichten daarna de algehele tevredenheid en tevredenheid over aspecten van het kaderwerk toe en als laatste beschrijven we de motivatie van kader- en OR-leden. In de bijlage staan de gemiddelde rapportcijfers uitgesplitst naar verschillende groepen.

A hand holding a pen is drawing various business-related icons and diagrams around a lightbulb. The lightbulb is placed on an open book. The background is a solid grey color. A large, bright pink circle is positioned on the left side of the image, partially overlapping the grey background and the word 'DASHBOARD'.

DASHBOARD

MERENDEEL KADER- EN OR-LEDEN TEVREDEN OVER WERKZAAMHEDEN VOOR DE FNV



KADERLEDEN VOORAL TEVREDEN OVER HUN TAKEN EN
SAMENWERKING;
RUIIMTE VOOR VERBETERING BIJ BEGELEIDING EN COMMUNICATIE



7,3

rapportcijfer
taken



7,0

rapportcijfer
samenwerking



6,8

rapportcijfer
persoonlijke ontwikkeling



6,8

rapportcijfer
(werk)voorzieningen



6,6

rapportcijfer begeleiding

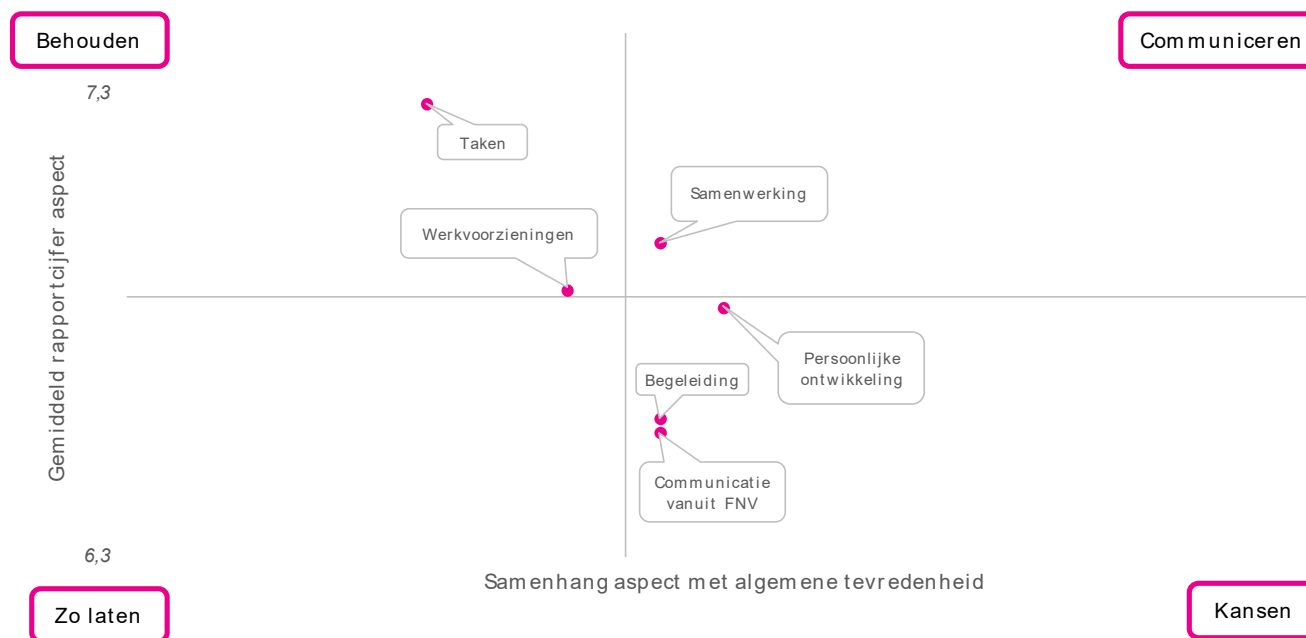


6,5

rapportcijfer
communicatie FNV

KANSEN RONDOM HET VERBETEREN VAN BEGELEIDING EN COMMUNICATIE

Voor de FNV liggen er vooral verbeterkansen als het gaat om de begeleiding van kaderleden en de communicatie richting kaderleden. Dit zijn aspecten waar kaderleden relatief kritisch over zijn, maar die wel relatief bepalend zijn voor het plezier in het werk als kaderlid.





SAMENVATTIN

G



SAMENVATTING

Merendeel kader- en OR-leden tevreden over werkzaamheden

Kaderleden en OR-leden zijn overwegend tevreden over het werk dat zij uitvoeren voor de FNV. OR-leden geven als algeheel rapportcijfer gemiddeld een 7,2 – kaderleden een 6,9. Slechts één op de tien kader- of OR-leden geeft een onvoldoende voor het werk in totaal.

Kaderleden vooral tevreden over eigen taken en samenwerking

Kaderleden zijn vooral tevreden over de taken die zij uitvoeren. Dit komt vooral doordat het kaderwerk goed aansluit bij hun persoonlijke interesses en kennis/ervaring. Ook zijn kaderleden tevreden over de samenwerking in het kader van hun werkzaamheden. Dit is voornamelijk te danken aan de prettige manier van samenwerking, de flexibiliteit, deskundigheid van anderen en acceptatie in de groep.

Ruimte voor verbetering bij begeleiding

Van alle onderdelen van het kaderwerk scoort de communicatie en de begeleiding vanuit de FNV het laagst. Dit zijn de gebieden waarop FNV kan inzetten om te verbeteren, om zo de algehele tevredenheid onder kaderleden te verhogen. Als het gaat om begeleiding, is één op de vijf kaderleden ontevreden over het inwerken en over de opvolging van de FNV over hun gegeven feedback en suggesties ten aanzien van het kaderwerk.

Ruimte voor verbetering bij communicatie

Op het gebied van communicatie zijn de meeste kaderleden gematigd tevreden. Ruimte voor

verbetering ligt vooral in de vindbaarheid van informatie, van personen binnen de FNV en of kaderleden voldoende geïnformeerd worden over de gang van zaken bij FNV.

Kaderleden ontvangen het liefst specifieke informatie gericht op hun kaderwerk en zien dit het liefst door middel van e-mail, digitale nieuwsbrieven of de website binnenkomen. Voor OR-leden geldt dat de tevredenheid en de behoeftes ten aanzien van de communicatie vanuit FNV nagenoeg gelijk zijn aan die van kaderleden.

Motivatie voor kaderwerk zowel voor zichzelf, anderen als de FNV

Kaderleden voeren het kaderwerk om verschillende redenen uit. Daarbij valt het op dat zij vanuit verschillende intrinsieke dimensies de motivatie hebben voor het kaderwerk, namelijk voor zichzelf, voor anderen/de maatschappij en voor de FNV. Het overgrote deel van de kaderleden is daarnaast van plan om het komend jaar ook actief te blijven als kaderlid. De motivatie en intentie om lid te blijven is voor OR-leden vergelijkbaar met kaderleden.



AANBEVELINGEN

Communiceer de goede aspecten (van de samenwerking)

Laat zien en horen dat kaderleden en OR-leden over het algemeen tevreden zijn over hun werk als kader- of OR lid. De eventuele negatieve klanken kunnen weerlegd worden met een mooi rapportcijfer en een heel laag percentage onvoldoendes.

Een aanbeveling aan de FNV zou zijn om specifiek vooral de positieve aspecten van de samenwerking van kaderleden te benoemen. Ondanks dat de tevredenheid over de taken die kaderleden uitvoeren nog hoger is, is de tevredenheid over de samenwerking een belangrijkere drijfveer voor het kaderwerk. Benadruk daarom de meest positieve aspecten van de samenwerking in jullie communicatie: het is prettig samenwerken, je kunt je kaderwerk flexibel inrichten, de deskundigheid binnen teams is hoog én je wordt goed opgenomen in de groep. Dit kan zowel een communicatiestrategie zijn richting potentiële kaderleden als werving, maar ook als positieve boodschap richting huidige kaderleden.

Maak communicatie zo relevant en op maat mogelijk

Communiceer zo relevant mogelijk naar kaderleden; ze ontvangen het liefst specifieke informatie gericht op hun kaderwerk en ontvangen dit het liefst via digitale informatiekkanalen. Zorg daarnaast dat wanneer kaderleden zelf informatie willen opzoeken, deze goed vindbaar is en dat kaderleden weten bij welke personen ze specifiek terecht kunnen.

Voor OR-leden geldt dat momenteel een kwart niet bekend is met de geboden dienstverlening vanuit de FNV. Een kans ligt in het bekender maken van deze dienstverlening

in jullie communicatie richting OR-leden.

Spreek waardering uit in communicatie naar huidige kaderleden

Een deel van de kaderleden zou graag zien dat er meer wordt gedaan met de feedback en suggesties die zij teruggeven aan de FNV. Ook geeft, van diegenen die (overwegen te) stoppen met het kaderwerk, een deel aan te stoppen omwille van te weinig waardering voor hun werk. Blijf daarom doorgaan met het actief uitspreken van waardering richting jullie kaderleden (om zo ook kaderleden te behouden!)

Start met goed inwerken

Kaderleden zien ruimte voor verbetering als het gaat om het inwerken en begeleiding tijdens hun werk als kaderlid. Ook geven veel kaderleden die (overwegen te) stoppen aan, dat de begeleiding hen niet bevalt. Daarnaast vinden kaderleden het duidelijk krijgen welke ondersteuning vanuit de FNV zij kunnen verwachten, het meest belangrijke punt wanneer ze starten als kaderlid. Een grote kans voor de FNV ligt dan ook bij een stevige en relevante inwerkperiode, wanneer nieuwe kaderleden zich aanmelden.



RESULTATEN



HOOFDSTUK 1 PROFIEL



PROFIEL KADERLEDEN (1)

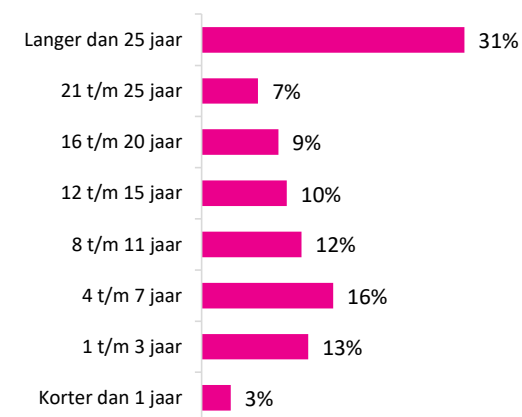
Waar voer je normaal gesproken het merendeel van jouw kaderwerkzaamheden uit?

(basis: kaderleden, n=2.573)



Hoe lang ben je als kaderlid actief bij de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)

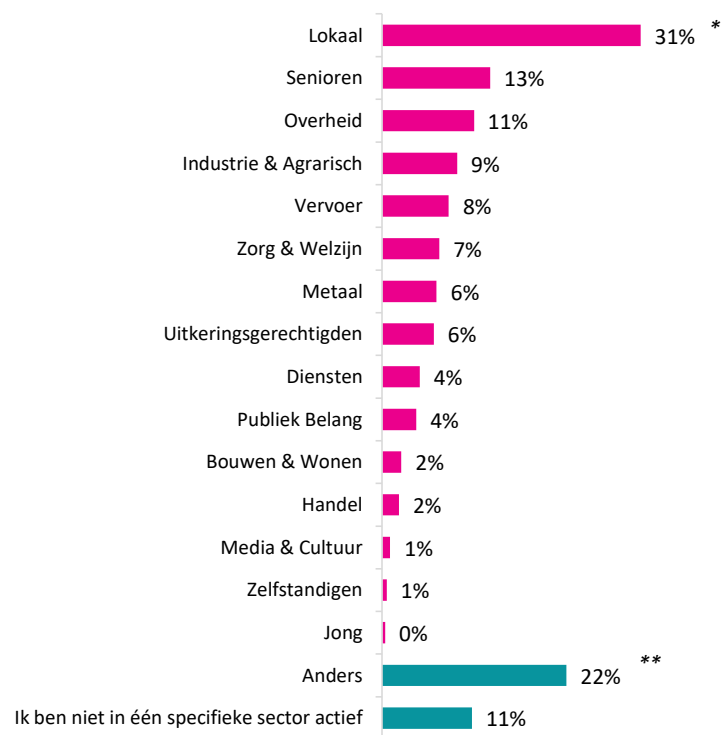




PROFIEL KADERLEDEN (2)

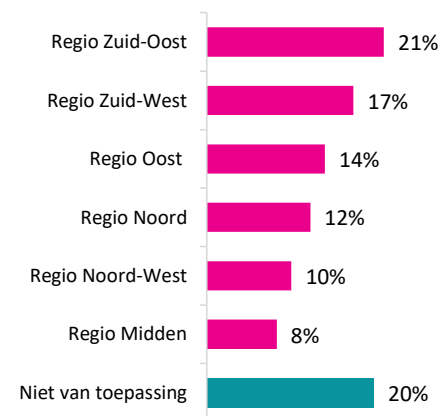
Ben je vooral lokaal actief, dan wel vooral in sectoren (welke sector)?

(basis: kaderleden, n=2.573)



In welke regio ben je actief voor de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)



*Mogelijk hebben kaderleden 'lokaal' anders geïnterpreteerd dan bedoeld en dit aangevinkt, terwijl ze eigenlijk onder een andere sector vallen. Mogelijk is hierdoor het percentage 'lokaal' hoger uitgevallen dan het daadwerkelijk in de populatie is.

** 'Belastingsservice' noemen kaderleden hier vaak

PROFIEL KADERLEDEN (3)



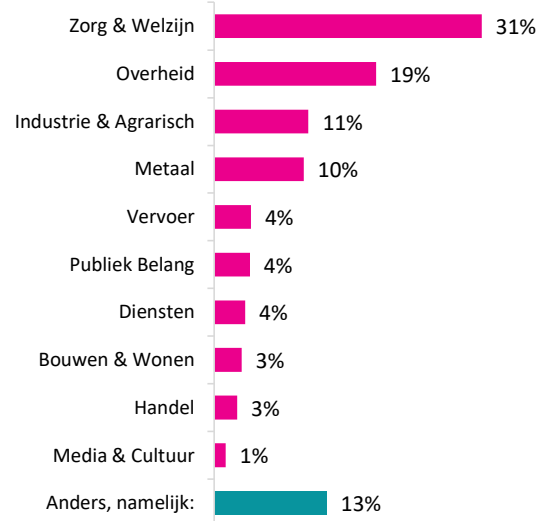
* Kaderleden die in het bedrijf/organisatie werken, doen relatief vaker aan ledenwerving, regionaal actieve kaderleden zijn minder actief in ledenwerving. In de sectoren Handel, Publiek Belang en Vervoer doet men relatief veel aan ledenwerving. Daarnaast verrichten kaderleden die hoog opgeleid zijn relatief minder vaak ledenwerving dan lager opgeleide kaderleden en zijn jongere kaderleden iets actiever in ledenwerving dan oudere kaderleden.



PROFIEL OR-LEDEN (1)

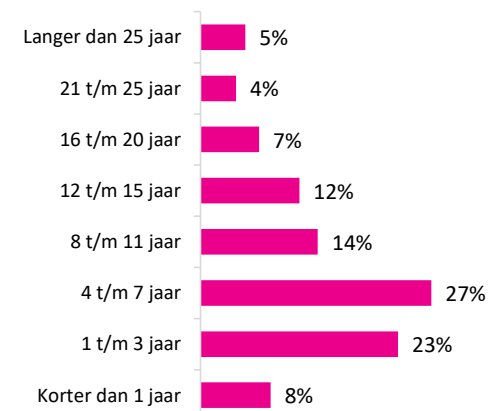
In welke sector is het bedrijf waar jij OR-lid bent actief?

(basis: OR-leden, n=743)



Hoe lang ben je als OR-lid actief?

(basis: OR-leden, n=743)

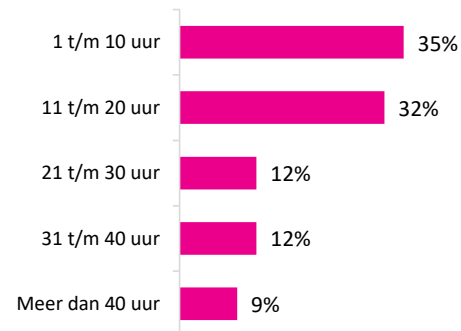




PROFIEL OR-LEDEN (2)

Hoeveel uren per maand besteed je gemiddeld aan je OR-lidmaatschap?

(basis: OR-leden, n=743)



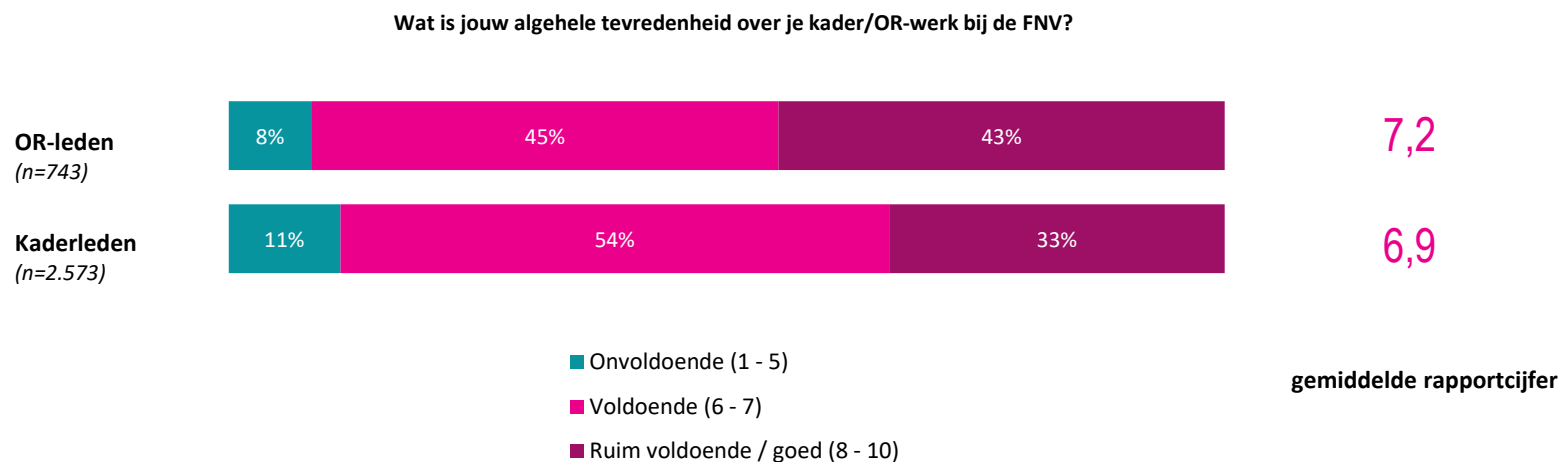
Gemiddeld aantal uur
per maand

16 uur

HOOFDSTUK 2
ALGEHELE TEVREDENHEID
EN DEELASPECTEN

MERENDEEL KADER- / OR-LEDEN TEVREDEN OVER WERKZAAMHEDEN VOOR DE FNV

Kaderleden en OR-leden zijn overwegend tevreden over het kader/OR-werk dat zij uitvoeren bij de FNV. Daarbij zijn OR-leden over het algemeen net iets tevredener dan kaderleden. Ruim vier op de tien OR-leden geven een 8 of hoger als algemeen rapportcijfer, bij kaderleden geeft één op de drie een hoog cijfer. Het merendeel van de kaderleden en OR-leden geeft een 6 of 7 als rapportcijfer. Slechts één op de tien kaderleden of OR-leden geeft een onvoldoende voor het kader/OR-werk.



KADERLEDEN VOORAL TEVREDEN OVER HUN TAKEN EN
SAMENWERKING;
RUIJITE VOOR VERBETERING BIJ BEGELEIDING EN COMMUNICATIE



7,3

rapportcijfer
taken



7,0

rapportcijfer
samenwerking



6,8

rapportcijfer
persoonlijke ontwikkeling



6,8

rapportcijfer
(werk)voorzieningen



6,6

rapportcijfer begeleiding



6,5

rapportcijfer
communicatie FNV

LEESWIJZER: PRIORITEITENMATRIX

Welk deelaspect van het kaderwerk de meeste aandacht of focus verdient, blijkt goed uit een prioriteitenmatrix. Die combineert tevredenheid met belang. Op de verticale as van zo'n matrix staat het gemiddelde rapportcijfer dat kaderleden geven aan dit deelaspect.

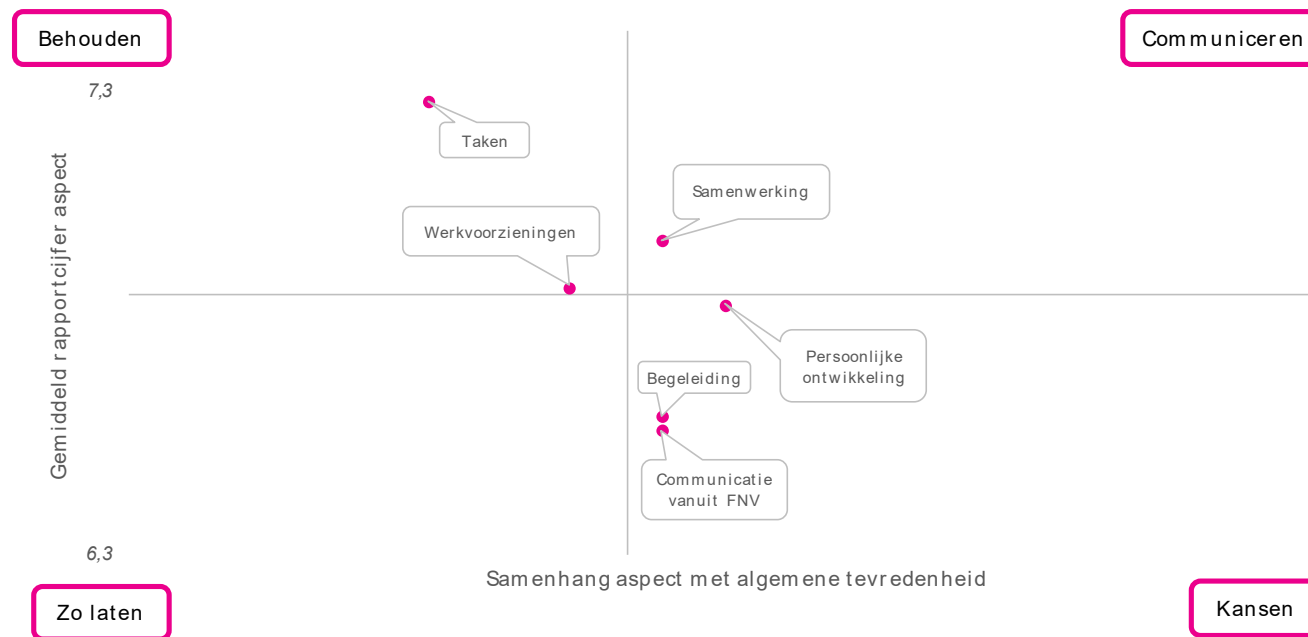
Op de horizontale as staat de impact* van dit deelaspect op de totale tevredenheid. Met deze twee assen delen we alle deelaspecten in in vier kwadranten die we hieronder uitleggen.

Behouden: Deelaspecten waar kaderleden tevreden over zijn, met een lage impact op de totale tevredenheid. Behoud deze zoals ze zijn.	Communiceren: Deelaspecten waar kaderleden tevreden over zijn, met een hoge impact op de totale tevredenheid. Dit zijn sterke punten, benadrukken in de communicatie.
Zo laten: Deelaspecten waar kaderleden relatief ontevreden over zijn, maar die ook slechts weinig invloed hebben op totale tevredenheid. Laat deze voor wat ze zijn.	Kansen: Deelaspecten die veel invloed hebben op totale tevredenheid, maar waar kaderleden relatief ontevreden over zijn. Dit zijn kansen waardoor de totale tevredenheid nog verder kan stijgen.
laag	hoog

* De impact op totale tevredenheid bepalen we met behulp van correlaties. Correlatie wil zeggen: de samenhang tussen de tevredenheid over het deelaspect en de totale tevredenheid over het kaderwerk. Een correlatie varieert van 0 tot 1. Bij 0 is er geen samenhang, bij 1 is er volledige samenhang (een 1-op-1 relatie).

KANSEN RONDOM VERBETEREN BEGELEIDING EN COMMUNICATIE

Voor de FNV liggen er vooral kansen ter verbetering als het gaat om de begeleiding van kaderleden en de communicatie richting kaderleden. Dit zijn aspecten waar kaderleden relatief kritisch over zijn, maar die belangrijke drijfveren zijn voor het werk als kaderlid. Dit geldt in vergelijkbare mate ook voor de persoonlijke ontwikkeling; daar ligt dezelfde kans. De samenwerking binnen het kaderwerk is een onderdeel waar kaderleden relatief tevreden over zijn én waar zij vooral hun plezier uithalen. Dit aspect van het kaderwerk is daarom dan ook een kans om benadrukt te worden in de communicatie van de FNV.





HOOFDSTUK 3 COMMUNICATIE KADERLEDEN



KADERLEDEN GEMATIGD TEVREDEN OVER COMMUNICATIE FNV; EÉN OP DE ZES IS ONTEVREDEN

Kaderleden van de FNV zijn redelijk tevreden over de communicatie afkomstig van FNV. Het overgrote deel (62%) is gematigd tevreden en geeft een 6 of 7 als rapportcijfer. Hoewel één op de vijf kaderleden zeer tevreden is over de communicatie, valt het ook op dat één op de zes kaderleden een onvoldoende als rapportcijfer geeft.

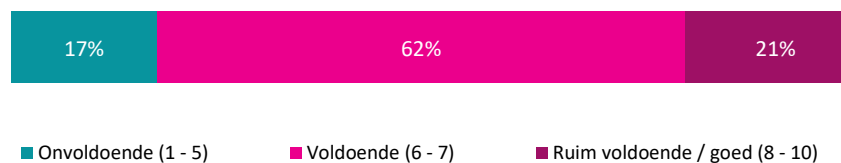
Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de communicatie vanuit de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)



6,5

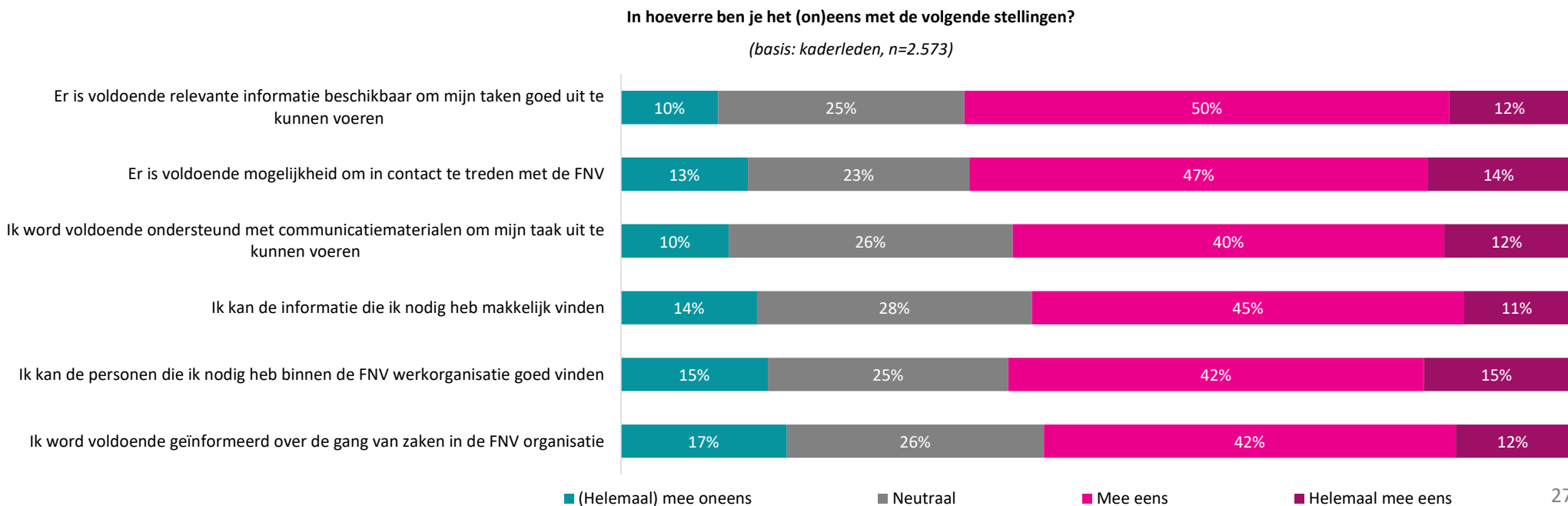
**gemiddeld rapportcijfer
communicatie FNV**





KADERLEDEN OVERWEGEND TEVREDEN OVER DEELASPECTEN VAN COMMUNICATIE

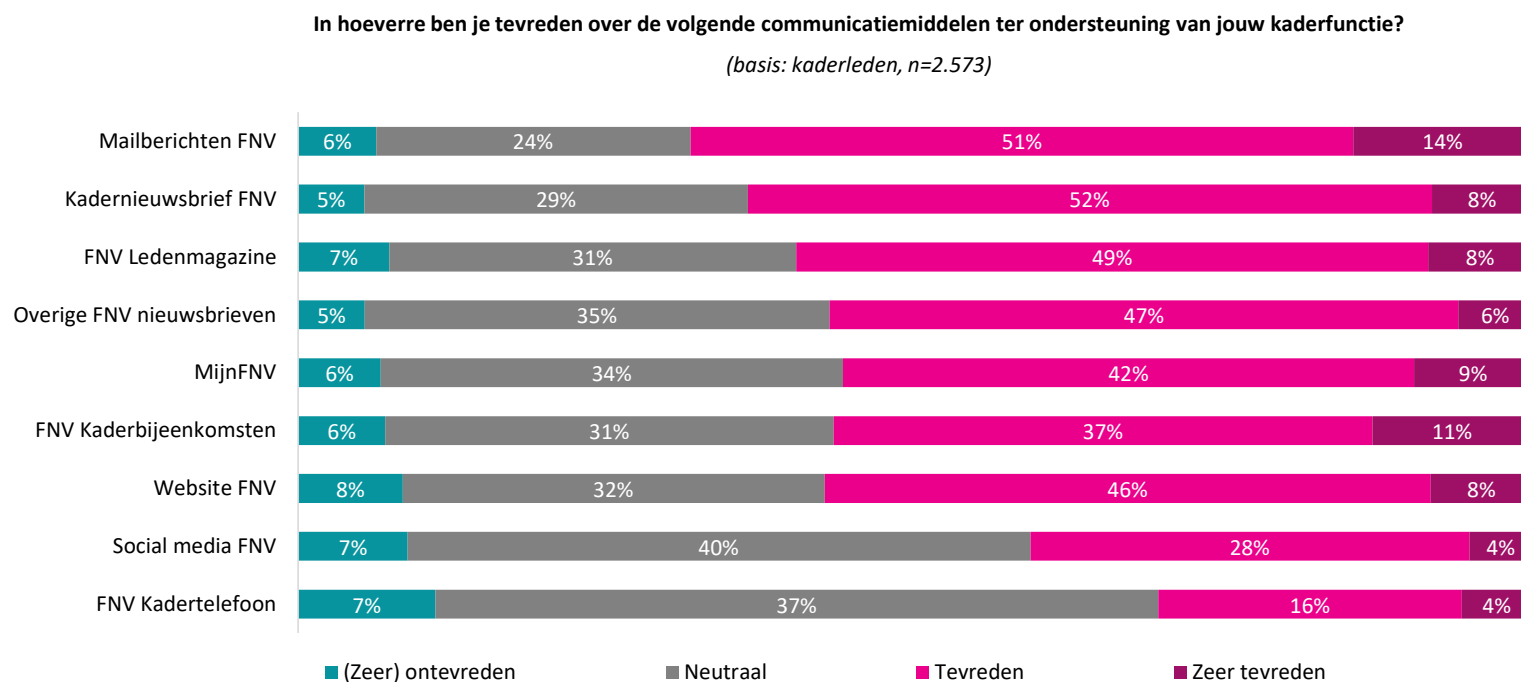
De meeste kaderleden zijn tevreden over de verschillende aspecten van de communicatie. Zij vinden dat er genoeg relevante informatie beschikbaar is, er voldoende mogelijkheden tot contact met de FNV zijn en vinden dat zij voldoende ondersteund worden met materialen. Er ligt ruimte voor verbetering bij de vindbaarheid van informatie, de vindbaarheid van personen binnen de FNV en het feit of kaderleden voldoende geïnformeerd worden over de gang van zaken bij FNV. Bij deze drie deelaspecten stijgt het aandeel ontevreden kaderleden iets. Het valt als laatste op dat over alle aspecten van de communicatie een kwart van de kaderleden een neutrale houding heeft.





KADERLEDEN OVERWEGEND TEVREDEN OVER COMMUNICATIEMIDDELEN TER ONDERSTEUNING VAN HUN KADERFUNCTIE

Kaderleden zijn overwegend tevreden over de communicatiemiddelen ter ondersteuning van hun kaderfunctie. Vooral de mailberichten, het ledenmagazine en de (kader)nieuwsbrieven vanuit de FNV waarderen zij goed. Over geen enkel communicatiemiddel zijn kaderleden ontevreden. Enkel over de social media van de FNV en de FNV kadertelefoon zijn een stuk minder kaderleden *(zeer)* tevreden, dat voornamelijk te verklaren is doordat kaderleden hierover een minder uitgesproken mening hebben (vooral hoge scores bij *neutraal* of *weet niet / geen mening*).



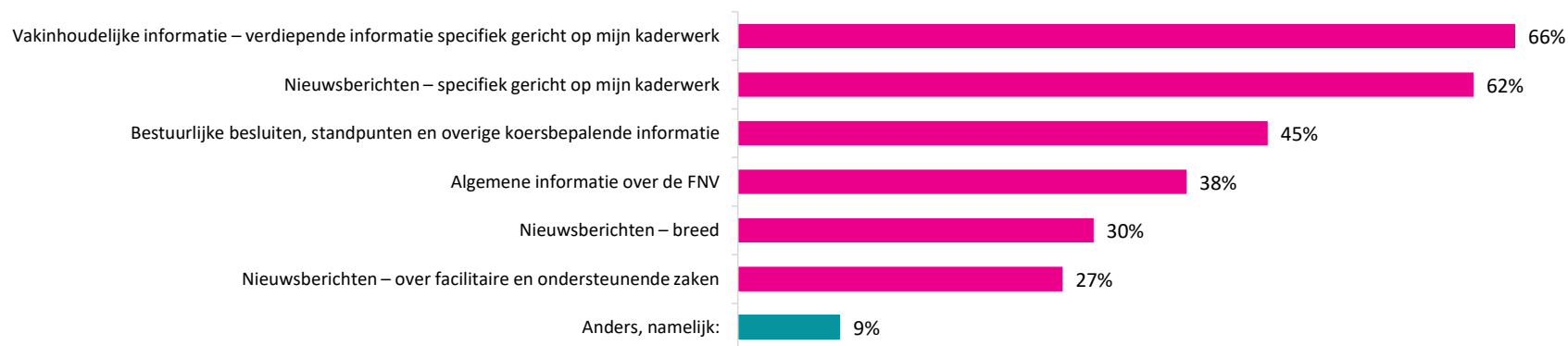


KADERLEDEN ONTVANGEN HET LIEFST SPECIFIEKE INFORMATIE GERICHT OP HUN KADERWERK

De meeste kaderleden hebben een voorkeur voor het ontvangen van specifieke vakinhoudelijke informatie of nieuwsberichten die gericht zijn op het eigen kaderwerk. Relevantie in communicatie is dus erg belangrijk voor kaderleden. In mindere mate willen zij koersbepalende of algemene informatie over de FNV ontvangen of nieuwsberichten die algemeen breed zijn of over ondersteunende zaken gaan.

Welk type informatie wil je graag ontvangen als kaderlid?

(basis: kaderleden, n=2.573)



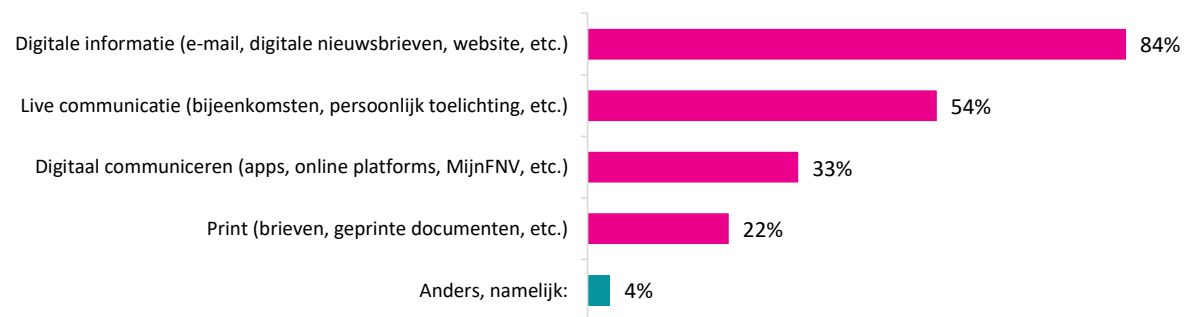


GROOTSTE VOORKEUR GAAT UIT NAAR DIGITALE INFORMATIE VANUIT DE FNV

Ruim vier op de vijf kaderleden ontvangen vanuit de FNV graag digitale informatie in de vorm van e-mail en/of digitale berichten (op de website). Ook ziet de helft van de kaderleden graag live communicatie vanuit de FNV (bijvoorbeeld persoonlijke gesprekken of bijeenkomsten). Eén op de drie kaderleden ontvangt graag informatie digitaal in de vorm van apps, MijnFNV en andere online platforms). Een kleine groep kaderleden ontvangt daarnaast graag print wanneer de FNV naar hen communiceert.

Naar welke vorm van communicatie vanuit de FNV gaat je voorkeur uit?

(basis: kaderleden, n=2.573)



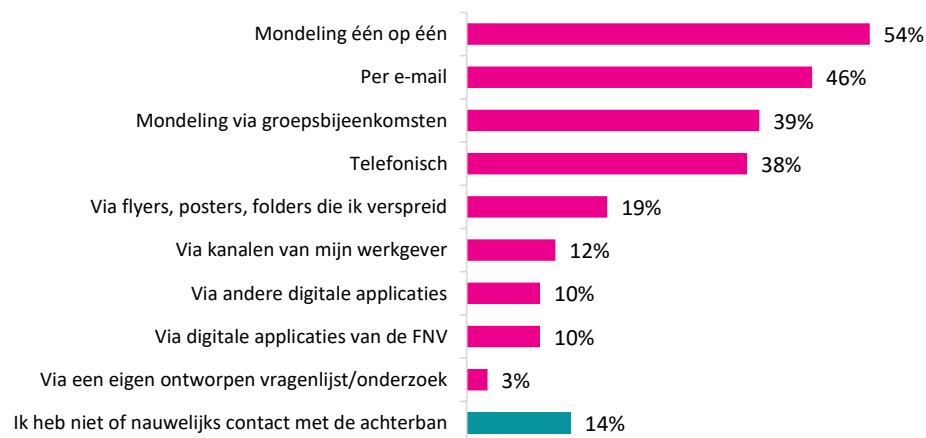


KADERLEDEN HEBBEN OP VERSCHILLENDE MANIEREN CONTACT MET POTENTIËLE FNV LEDEN

Op dit moment hebben kaderleden op verschillende manieren contact met (potentiële) FNV-leden. Dit gebeurt voornamelijk mondeling één op één, per e-mail, mondeling via groepsbijeenkomsten of telefonisch. Eén op de vijf kaderleden verspreidt daarnaast flyers, posters en/of folders om in contact te komen met andere FNV leden. In mindere mate communiceren kaderleden door middel van digitale applicaties (van de FNV) of via kanalen van hun werkgever. Eén op de zeven kaderleden heeft niet of nauwelijks contact met zijn achterban.

Op welke wijze heb je contact met de (potentiële) FNV-leden?

(basis: kaderleden, n=2.573)



**HOOFDSTUK 4
COMMUNICATIE
OR-LEDEN**



OR-LEDEN REDELIJK TEVREDEN OVER COMMUNICATIE FNV; EÉN OP DE VIJF GEEFT EEN ONVOLDOENDE

Over de communicatie vanuit de FNV zijn OR-leden redelijk tevreden. De helft van de OR-leden geeft een 6 of 7 als cijfer, een kwart is zeer tevreden (geeft een 8 of 9 als rapportcijfer voor de communicatie vanuit FNV). Hoewel het merendeel van de OR-leden dus tevreden is, valt op dat een vijfde van de leden in de OR of medezeggenschapsraad ontevreden is over de FNV-communicatie.

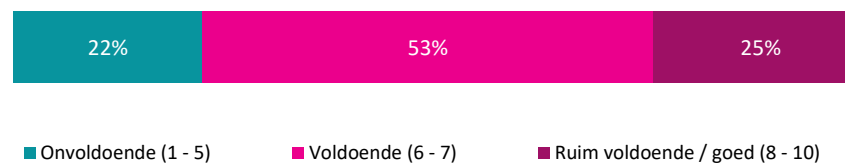
Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de communicatie vanuit de FNV?

(basis: OR-leden, n=743)



6,5

gemiddeld rapportcijfer
communicatie FNV

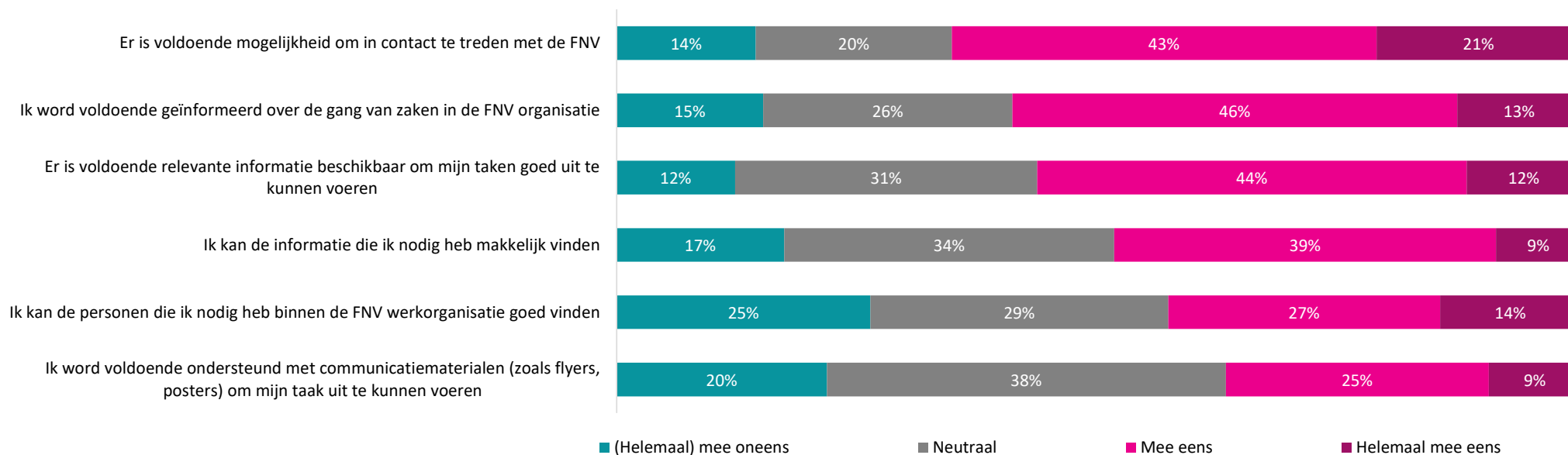


OR-LEDEN VOORAL TEVREDEN OVER MOGELIJKHEID OM IN CONTACT MET FNV TE TREDEN; SOMMIGEN ERVAREN DAN WEL MOEITE OM DE JUISTE PERSONEN/INFORMATIE TE VINDEN

Als het gaat om de communicatie, zijn OR-leden vooral tevreden over de mogelijkheden om in contact te treden met de FNV. Ook vinden zij dat ze voldoende geïnformeerd worden en dat er voldoende relevante informatie voorhanden is. Waar het merendeel van de OR-leden vindt dat ze de informatie (en personen) makkelijk kunnen vinden, loopt het aandeel ontevreden OR-leden hierbij op.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen?

(basis: OR-leden, n=743)



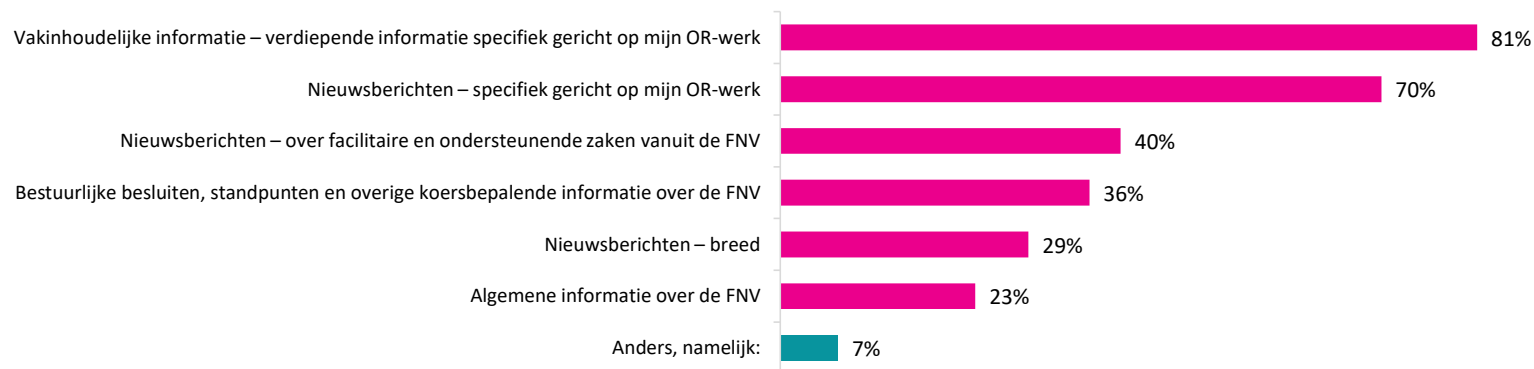


OR-LEDEN HEBBEN VOORAL BEHOEFTE AAN INFORMATIE SPECIFIEK GERICHT OP HET OR-WERK

Net als kaderleden, hebben OR-leden een voorkeur voor het ontvangen van specifieke informatie of nieuwsberichten die gericht zijn op het eigen OR-werk. Ook voor hen is relevantie in communicatie dus erg belangrijk. In mindere mate willen OR-leden koersbepalende of algemene informatie over de FNV ontvangen of nieuwsberichten die algemeen breed zijn of over ondersteunende zaken gaan.

Welk type informatie wil je graag ontvangen als OR-lid?

(basis: OR-leden, n=743)



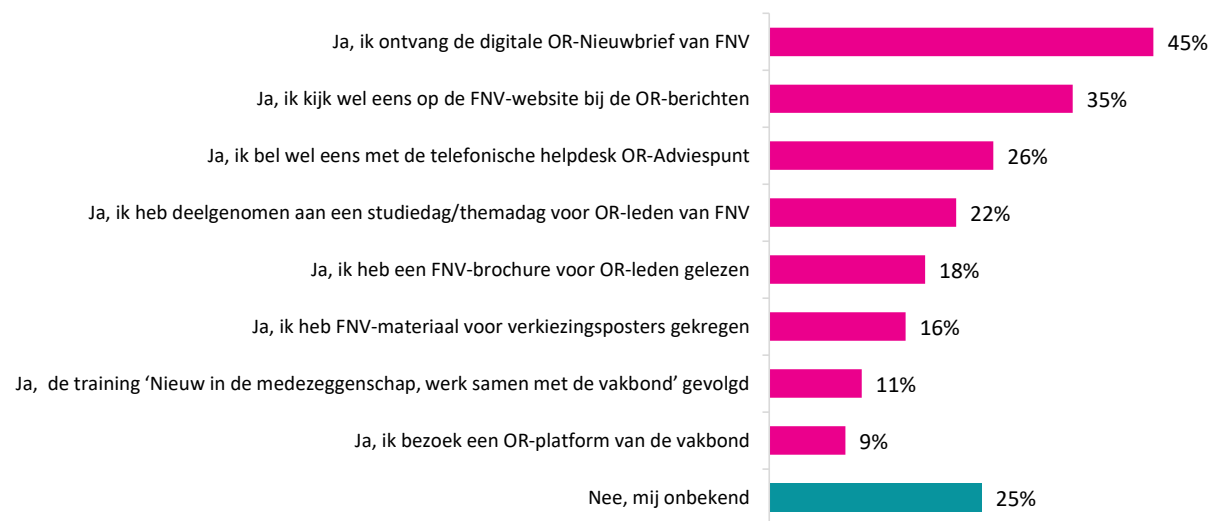


DRIE KWART VAN DE OR-LEDEN MAAKT GEBRUIK VAN GEBODEN DIENSTVERLENING VAN FNV

Het grootste gedeelte van de OR-leden maakt gebruik van de dienstverlening van FNV. OR-leden lezen vooral de digitale OR-nieuwsbrief, kijken op de FNV website naar OR-berichten of bellen met het OR-adviespunt. De training 'Nieuw in de medezeggenschap, werk samen met de vakbond' werd gevolgd door slechts een klein deel van de OR-leden (11%). Een kwart van de OR-leden is geheel onbekend met de dienstverlening die de FNV hen aanbiedt.

Heb je wel eens gebruik gemaakt van de dienstverlening aan OR-leden van FNV?

(basis: OR-leden, n=743)



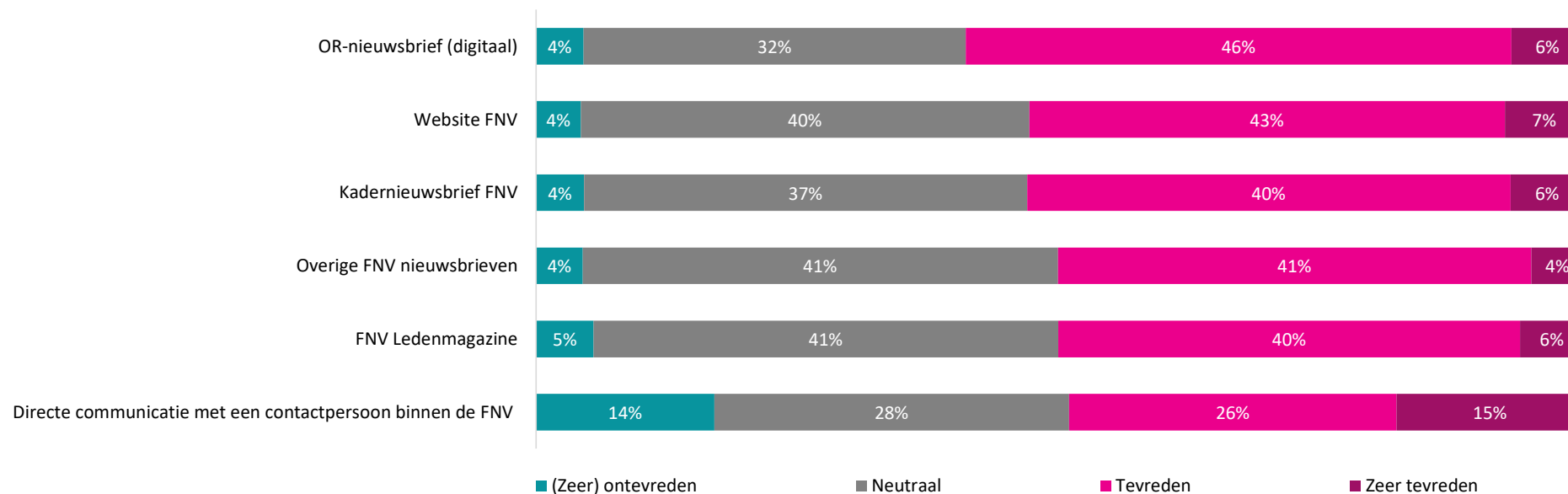


OR-LEDEN TEVREDEN OVER COMMUNICATIEMIDDELEN; DIRECTE COMMUNICATIE VERBETERPUNT

OR-leden zijn overwegend tevreden over de verschillende communicatiemiddelen ter ondersteuning van hun OR-functie. Zowel over de website, digitale nieuwsbrieven en het FNV Ledenmagazine zijn OR-leden te spreken. Over de directe communicatie met een contactpersoon binnen de FNV zijn de meningen meer verdeeld. Aan de ene kant zijn over dit ‘middel’ de meeste kaderleden *zeer tevreden* (in vergelijking met de andere communicatiemiddelen), maar aan de andere kant is dit ook het communicatiemiddel waar het aandeel (*zeer*) *ontevreden* OR-leden het hoogst is.

In hoeverre ben je tevreden over de volgende communicatiemiddelen ter ondersteuning van jouw OR-functie?

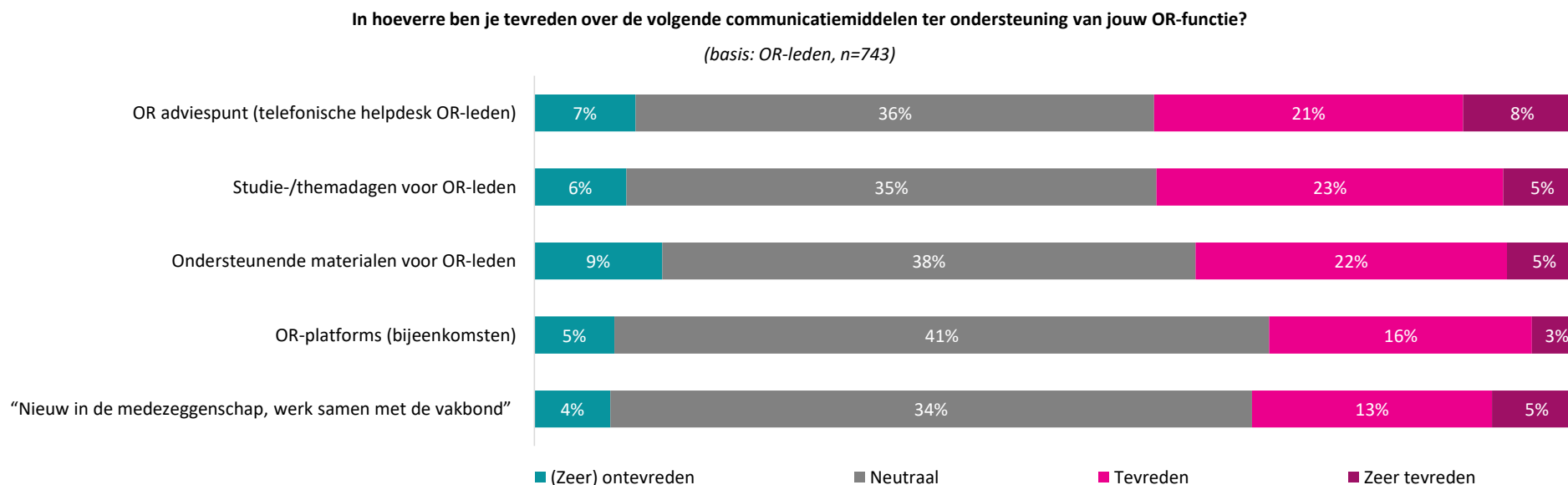
(basis: OR-leden, n=743)





MEESTE OR-LEDEN ZIJN MINDER UITGESPROKEN OVER OVERIGE COMMUNICATIEMIDDELEN TER ONDERSTEUNING VAN HUN OR-FUNCTIE

Over de overige communicatiemiddelen ter ondersteuning van het OR-werk, zijn OR-leden minder uitgesproken. Ten aanzien van alle onderstaande middelen hebben de meeste OR-leden een neutrale houding. Als OR-leden wel een mening hebben over deze middelen, is deze overwegend positief.



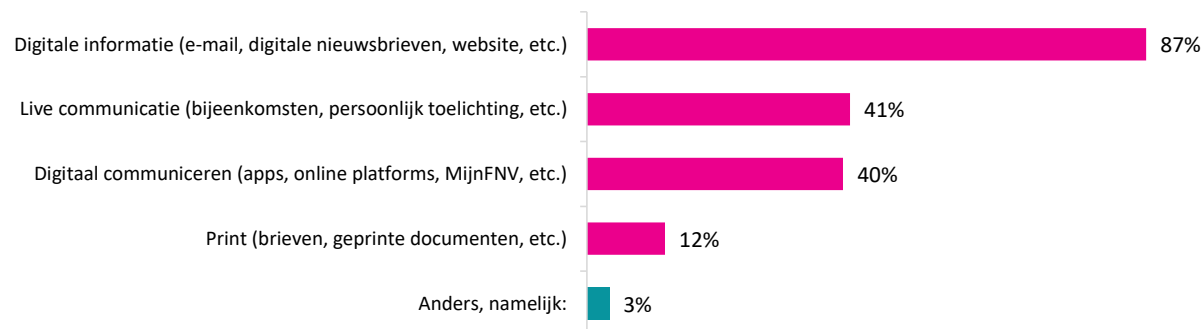


VOORNAMELIJK BEHOEFTE AAN DIGITALE INFORMATIE DOOR OR-LEDEN

In de communicatie vanuit de FNV richting OR-leden is er de meeste behoefte aan digitale informatie in de vorm van e-mail, digitale nieuwsberichten en de website. Bijna alle OR-leden hebben hier de meeste voorkeur voor. Twee op de vijf OR-leden zien graag dat de FNV communiceert via digitale apps en platforms of hebben behoefte aan fysieke bijeenkomsten en/of persoonlijke toelichtingen. Een zeer kleine groep OR-leden heeft een voorkeur voor print.

Naar welke vorm van communicatie vanuit de FNV gaat je voorkeur uit?

(basis: OR-leden, n=743)



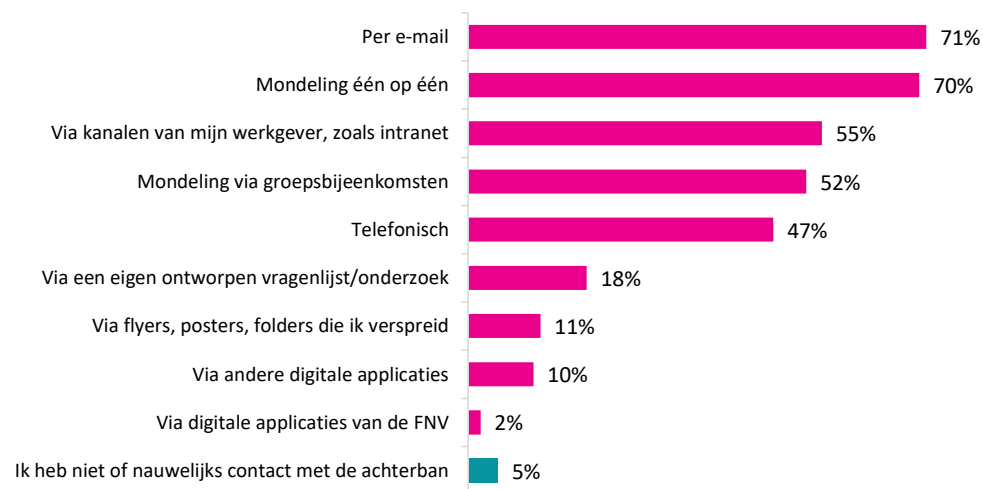


OR-LEDEN HEBBEN OP VERSCHILLENDE MANIEREN CONTACT MET COLLEGA'S IN HUN BEDRIJF

Net als kaderleden, hebben OR-leden op verschillende manieren contact met hun collega's. Dit gebeurt voornamelijk per e-mail en mondeling één op één. Ook gebruiken zij de interne kanalen van hun werkgever, zoals intranet. De helft van de OR-leden heeft telefonisch contact met hun collega's of doet dit door middel van groepsbijeenkomsten. Slechts een enkel OR-lid heeft niet of nauwelijks contact met zijn of haar achterban.

Op welke wijze heb je contact met je collega's vanuit je OR-lidmaatschap?

(basis: OR-leden, n=743)





HOOFDSTUK 5

TAKEN KADERLEDEN



HELFT VAN KADERLEDEN GEEFT EEN 8 OF HOGER VOOR TEVREDENHEID EIGEN TAKEN

Kaderleden zijn overwegend (zeer) tevreden over hun taken die ze uitvoeren ten aanzien van hun kaderwerkzaamheden. Bijna de helft van de kaderleden geeft een 8 of hoger als rapportcijfer voor hun taken en een even grote groep is redelijk tevreden hierover (geeft een 6 of 7 als rapportcijfer). Slechts 7% van de kaderleden is ontevreden over hun eigen uit te voeren taken die horen bij de kaderwerkzaamheden.

Al met al, hoe (on)tevreden ben je over jouw taken?

(basis: kaderleden, n=2.573)



7,3

**gemiddeld rapportcijfer
taken**



■ Onvoldoende (1 - 5)

■ Voldoende (6 - 7)

■ Ruim voldoende / goed (8 - 10)

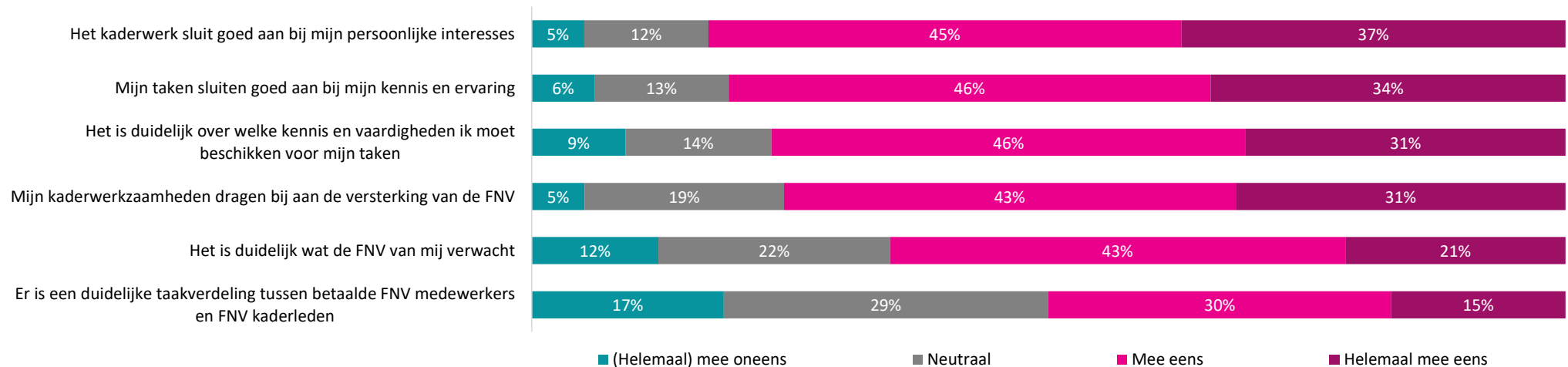
KADERWERK SLUIT AAN BIJ PERSOONLIJKE INTERESSES EN EIGEN KENNIS EN ERVARING

De hoge tevredenheid over de taken valt vooral te verklaren doordat het kaderwerk goed aansluit bij de persoonlijke interesses en bij de kennis en ervaring van kaderleden. Ook is het voor het overgrote deel van de kaderleden duidelijk over welke kennis en vaardigheden zij moeten beschikken om het kaderwerk goed uit te kunnen voeren. Daarnaast is het voor de meeste kaderleden helder wat hun werk bijdraagt aan de FNV en wat de FNV van hen verwacht. Over de taakverdeling tussen betaalde FNV medewerkers en kaderleden zijn de meningen meer verdeeld en neemt het aandeel kaderleden dat dit onduidelijk vindt toe. Vooral kaderleden in de sectoren Overheid, Publiek Belang en Uitkeringsgerechtigden én kaderleden die taken uitvoeren voor klimaatcampagne vinden dit relatief vaak onduidelijk.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen over jouw taken?

Ga hierbij uit van de taak waar je de meeste tijd aan besteedt.

(basis: kaderleden, n=2.573)



HOOFDSTUK 6
BEGELEIDING
KADERLEDEN



MERENDEEL KADERLEDEN TEVREDEN OVER BEGELEIDING; ÉÉN OP DE VIJF ONTEVREDEN

Drie op de tien kaderleden zijn zeer tevreden over de begeleiding (8 of hoger als rapportcijfer) en de helft van de kaderleden is tevreden over deze begeleiding vanuit FNV. Hoewel het merendeel van de kaderleden dus tevreden is over de begeleiding vanuit FNV, valt bij dit deelaspect op dat het aandeel kaderleden dat een onvoldoende geeft relatief hoog is (in vergelijking met de andere deelaspecten). Eén op de vijf kaderleden is ontevreden over de geboden begeleiding van de FNV ten aanzien van het kaderwerk.

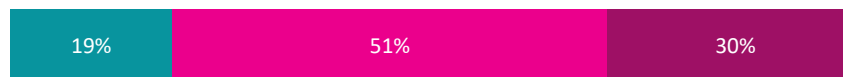
Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de begeleiding vanuit de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)



6,6

gemiddeld
rapportcijfer begeleiding



■ Onvoldoende (1 - 5)

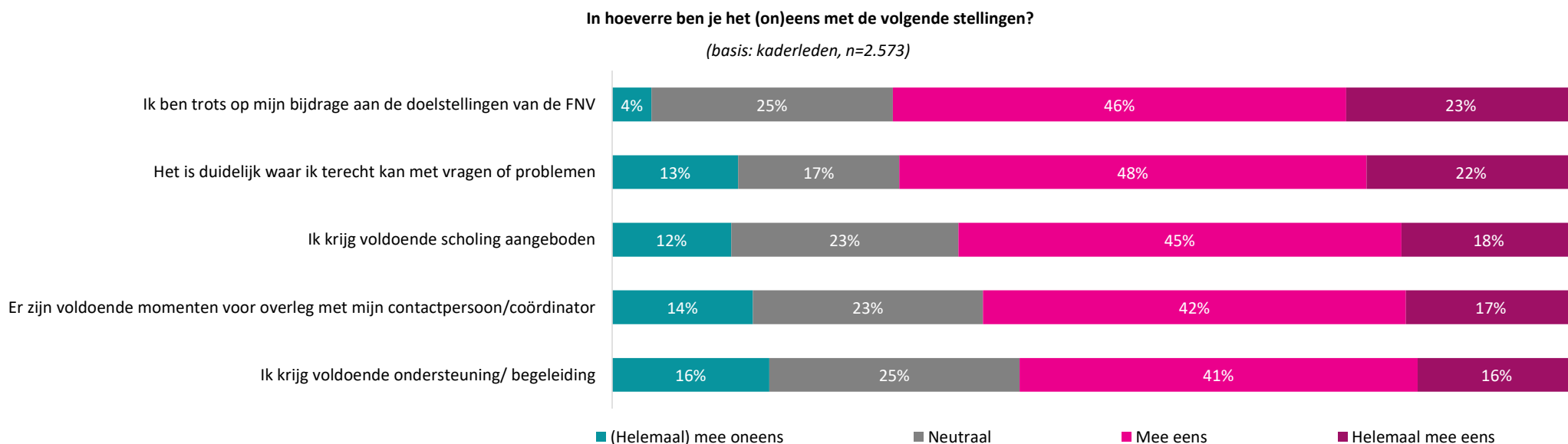
■ Voldoende (6 - 7)

■ Ruim voldoende / goed (8 - 10)



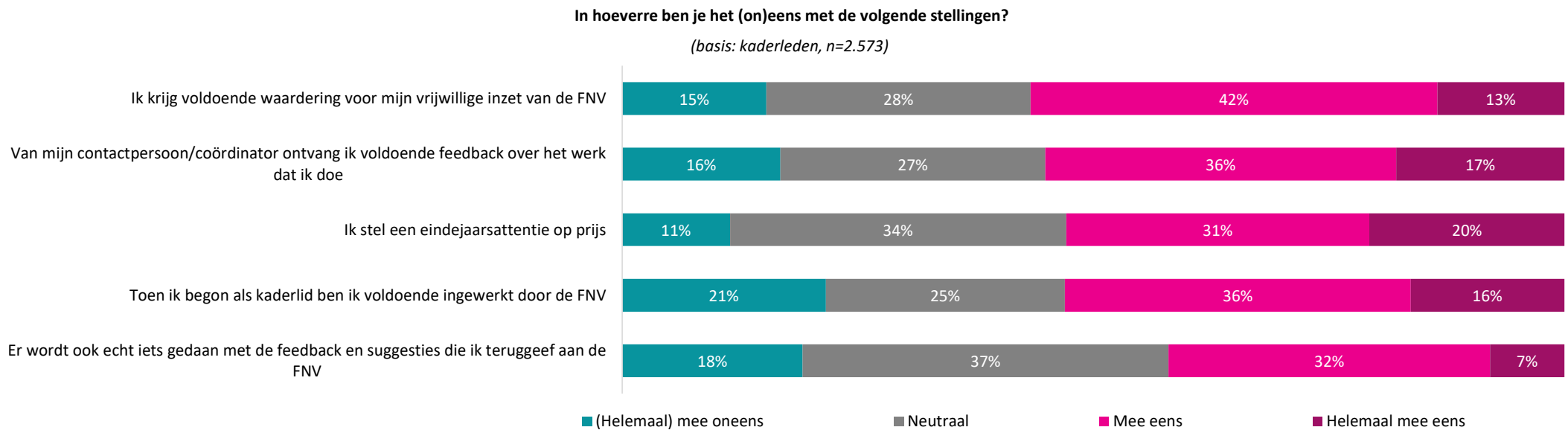
KADERLEDEN VOORAL TEVREDEN OVER BIJDRAGE AAN DOELSTELLINGEN FNV

Zeven op de tien kaderleden zijn trots op hun bijdrage aan de doelstellingen van de FNV. Bijna geen enkel kaderlid is hier niet trots op (4% *(helemaal) mee oneens*). Daarnaast vinden kaderleden overwegend dat zij voldoende begeleiding, ondersteuning en scholing krijgen. Ook kan het merendeel van de kaderleden voldoende terecht bij hun contactpersoon/coördinator en is het voor hen duidelijk waar ze terecht kunnen met vragen of problemen.



RUIMTE VOOR VERBETERING BIJ INWERKEN EN OPVOLGING FNV OVER GEGEVEN FEEDBACK EN SUGGESTIES VAN KADERLEDEN

De meeste kaderleden vinden dat ze voldoende waardering krijgen en ontvangen genoeg feedback van hun contactpersoon/coördinator over het werk dat ze doen. Ook stelt het merendeel van de kaderleden een eindejaarsattentie op prijs, al zijn de meningen hierover meer verdeeld. Hoewel de helft van de kaderleden vindt dat zij goed zijn ingewerkt, vindt één op de vijf kaderleden dat hij of zij juist niet goed ingewerkt is door de FNV. Daarnaast vinden slechts vier op de tien kaderleden dat de FNV ook echt iets doet met de feedback en suggesties die kaderleden geven; bijna een vijfde van de kaderleden is hier ontevreden over.





DUIDELIJKHEID OVER WELKE ONDERSTEUNING KADERLEDEN VANUIT FNV ONTVANGEN MEEST BELANGRIJKE PUNT BIJ START KADERWERK

Kaderleden willen op voorhand voornamelijk weten welke ondersteuning zij vanuit de FNV kunnen verwachten, welke mogelijkheden voor scholing en ontwikkeling er zijn en hoe zij begeleid gaan worden door de vakbondsbestuurder. Daarnaast (in iets mindere mate) is de omschrijving van de werkzaamheden/taak, de onderlinge taakverdeling met bestuurder en mate van bescherming belangrijk om op voorhand helder te hebben voor kaderleden.





HOOFDSTUK 7 SAMENWERKING KADERLEDEN



SAMENWERKING MET MEDEWERKERS VAN FNV IS GOED OP ORDE

Kaderleden waarderen de samenwerking met medewerkers van de FNV goed. Bijna twee op de vijf kaderleden zijn zeer tevreden over de samenwerking, de helft van de kaderleden geeft een 6 of 7 als algeheel rapportcijfer voor de samenwerking. Slechts een kleine groep kaderleden (12%) is ontevreden en geeft een 5 of lager als rapportcijfer.

Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de samenwerking met medewerkers van de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)



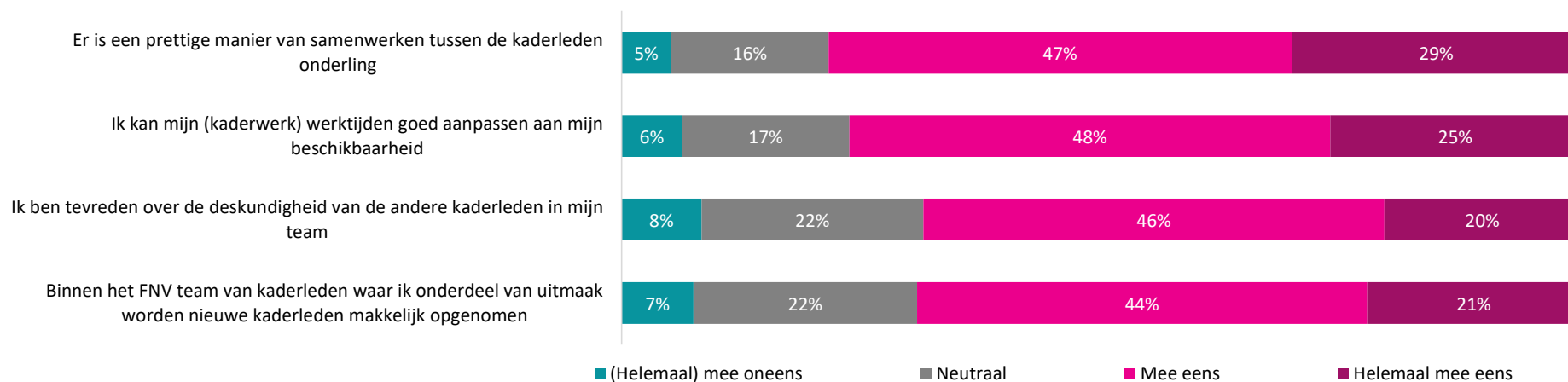


TEVREDENHEID SAMENWERKING KOMT VOORAL TOT STAND DOOR PRETTIGE MANIER VAN SAMENWERKEN, FLEXIBILITEIT, DESKUNDIGHEID EN ACCEPTATIE IN GROEP

Kaderleden zijn overwegend tevreden over verschillende deelaspecten binnen de samenwerking met de FNV. Vooral de prettige samenwerking en de flexibiliteit van werktijden scoren erg hoog. Ook zijn kaderleden tevreden over de deskundigheid van andere kaderleden in hun team en vinden ze dat nieuwe kaderleden makkelijk worden opgenomen in de groep. Het profiel van kaderleden die het helemaal oneens zijn met de stelling of kaderleden makkelijk opgenomen worden, wijkt niet af van het gemiddelde profiel van kaderleden.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen?

(basis: kaderleden, n=2.573)



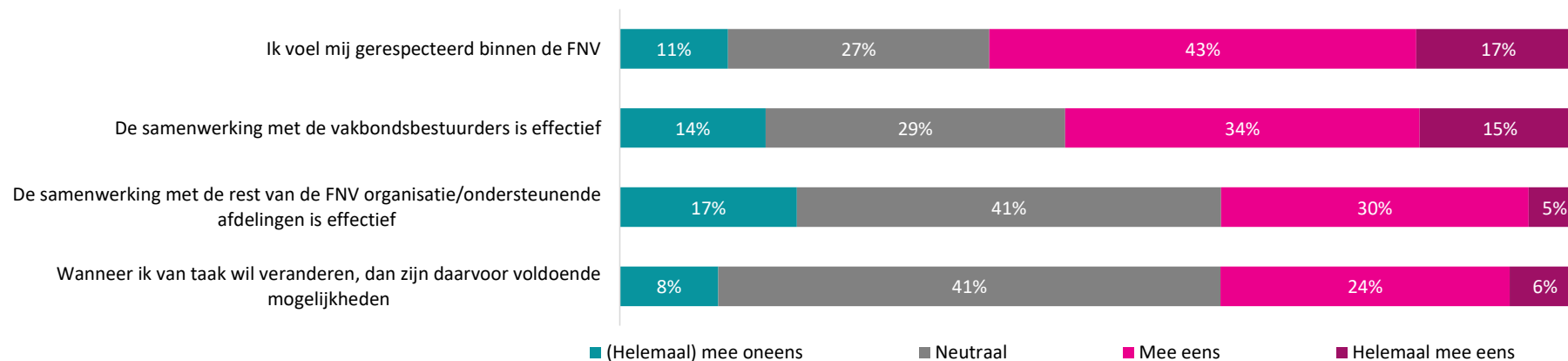


KANSEN VOOR VERBETERING IN SAMENWERKING MET FNV LIGGEN VOORAL IN EFFECTIVITEIT

Het merendeel van de kaderleden voelt zich gerespecteerd binnen de FNV, al is een tiende van de kaderleden het hier niet mee eens. Over het feit of er genoeg mogelijkheden zijn om van taak te wisselen, denken kaderleden wat verschillender en valt op dat dit vaak niet van toepassing is op kaderleden. Het aandeel ontevreden kaderleden loopt iets op als het gaat om de stellingen die te maken hebben met de effectiviteit van de samenwerking (zowel met vakbondsbestuurders als de rest van de FNV organisatie). Hier liggen verbeterkansen voor de FNV om de tevredenheid over de samenwerking nog verder omhoog te krijgen.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen?

(basis: kaderleden, n=2.573)



HOOFDSTUK 8
WERKVOORZIENINGEN
KADERLEDEN



KADERLEDEN ZIJN TEVREDEN OVER DE WERKVOORZIENINGEN VANUIT DE FNV

Kaderleden van de FNV zijn over het algemeen te spreken over de werkvoorzieningen die ze krijgen vanuit de FNV. Eén op de drie kaderleden is hier zeer te spreken over (8 of hoger als rapportcijfer), ruim de helft van de kaderleden geeft een 6 of 7 als cijfer. Een klein deel van de kaderleden (12%) is ontevreden over de geboden werkvoorzieningen.

Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de (werk)voorzieningen vanuit de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)



6,8

**gemiddeld
rapportcijfer (werk)voorzieningen**



■ Onvoldoende (1 - 5)

■ Voldoende (6 - 7)

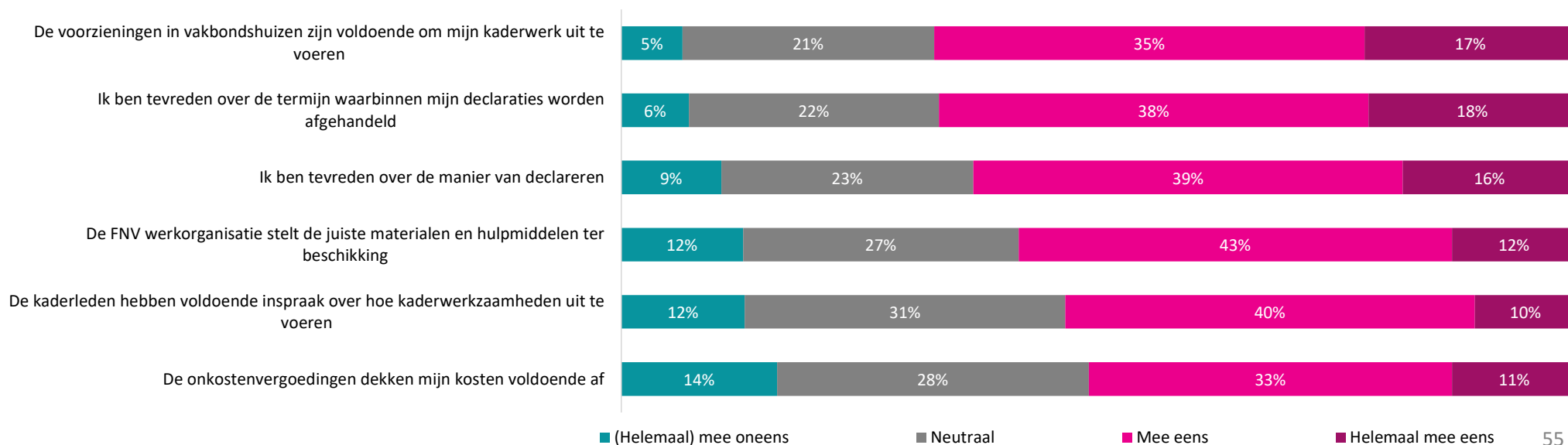
■ Ruim voldoende / goed (8 - 10)

KADERLEDEN IN VAKBONDSHUIZEN VOORAL TEVREDEN OVER (WERK)VOORZIENINGEN

Kaderleden zijn het meest tevreden over de werkvoorzieningen in de vakbondshuizen. Ook zijn kaderleden overwegend tevreden over de declaraties die zij indienen, zowel de manier waarop dit gaat als de termijn waarbinnen het wordt afgehandeld. Ook is het merendeel van de kaderleden tevreden over de beschikking van de juiste materialen en vinden ze dat ze voldoende inspraak hebben over zij hun kaderwerkzaamheden kunnen uitvoeren. Ondanks dat de meeste kaderleden te spreken zijn over de onkostenvergoeding en de mate waarin deze de kosten voldoende afdekken, scoort deze stelling het hoogst op ontevredenheid (in vergelijking met de andere stellingen/aspecten van de werkvoorzieningen). Kaderleden actief in het Centraal Vakbondshuis of in de sectoren Bouwen & Wonen, Publiek Belang en Uitkeringsgerechtigden zijn relatief vaker ontevreden over de onkostenvergoedingen.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen?

(basis: kaderleden, n=2.573)



**HOOFDSTUK 9
PERSOONLIJKE
ONTWIKKELING
KADERLEDEN**



KADERLEDEN TEVREDEN OVER MOGELIJKHEDEN VOOR PERSOONLIJKE ONTWIKKELING

Kaderleden zijn overwegend tevreden over de mogelijkheden tot persoonlijke ontwikkeling. Eén op de drie kaderleden geeft een 8 als rapportcijfer hiervoor en ruim de helft van de kaderleden geeft een voldoende. Slechts één op de zeven kaderleden geeft een onvoldoende voor het geheel van mogelijkheden voor hun ontwikkeling als kaderlid.

Al met al, hoe (on)tevreden ben je over de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling als kaderlid?

(basis: kaderleden, n=2.573)



6,8

**gemiddeld rapportcijfer
persoonlijke ontwikkeling**



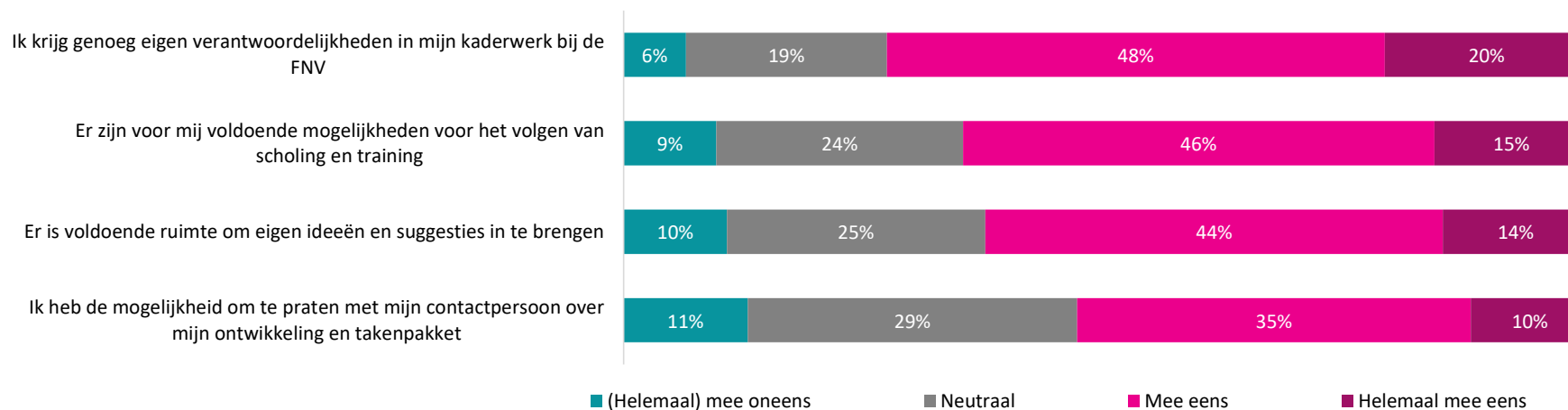


KADERLEDEN VOORAL TEVREDEN OVER EIGEN VERANTWOORDELIJKHEDEN IN HUN WERK BIJ FNV

Over alle achterliggende deelaspecten van de persoonlijke ontwikkeling zijn kaderleden overwegend tevreden. Kaderleden zijn vooral erg tevreden over de eigen verantwoordelijkheden die ze in hun kaderwerk krijgen en zijn ook (erg) tevreden over de ruimte voor eigen inbreng. Daarnaast zijn de meeste kaderleden te spreken over de mogelijkheden voor het volgen van scholing en training. Hoewel kaderleden ook overwegend tevreden zijn over de mogelijkheid om te praten met een contactpersoon over hun persoonlijke ontwikkeling, ligt hier de meeste ruimte voor verbetering.

In hoeverre ben je het (on)eens met de volgende stellingen?

(basis: kaderleden, n=2.573)





HOOFDSTUK 10

MOTIVATIE KADERLEDEN



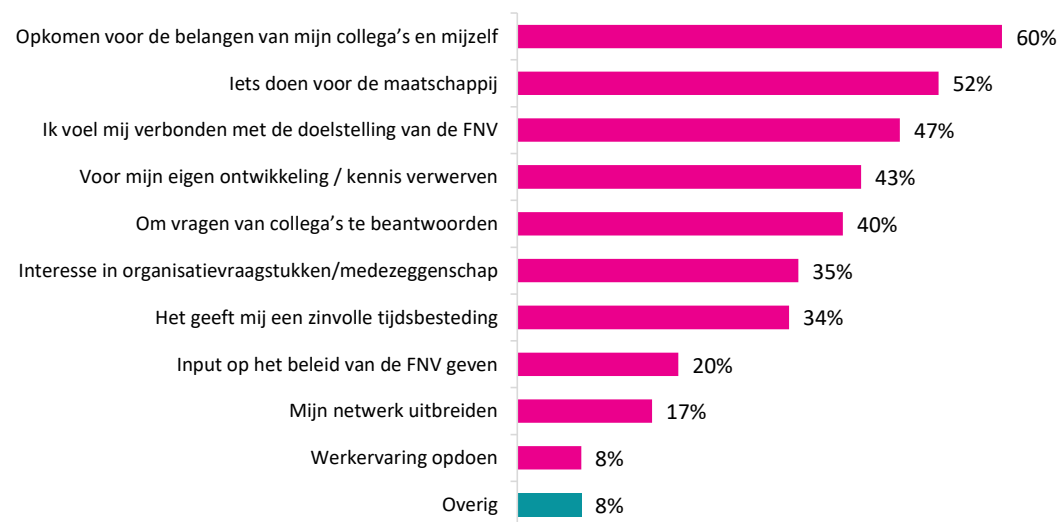
MOTIVATIE VOOR KADERWERK ZOWEL VOOR ZICHZELF, ANDEREN/DE MAATSCHAPPIJ ÉN DE FNV

Kaderleden voeren het kaderwerk om verschillende redenen uit. Daarbij valt het op dat zij vanuit verschillende intrinsieke dimensies de motivatie hebben voor dit kaderwerk, namelijk voor zichzelf, voor anderen/de maatschappij en voor de FNV.

Meer specifiek willen kaderleden vooral opkomen voor de belangen van collega's en zichzelf, willen ze iets doen voor de maatschappij en voeren ze kaderwerk uit omdat ze zich verbonden voelen met de doelstelling van de FNV. Ook doen ze het kaderwerk voor hun eigen ontwikkeling of om kennis te verwerven. Andere motivaties die puur persoonlijk gericht zijn (netwerk uitbreiden en/of werkervaring opdoen), scoren juist het laagst.

Wat is jouw motivatie om kaderwerk te doen bij de FNV?

(basis: kaderleden, n=2.573)

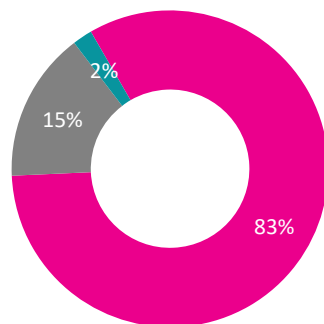




OVERGROTE DEEL KADERLEDEN BLIJFT KOMEND JAAR ACTIEF VOOR DE FNV

Ruim vier op de vijf kaderleden zijn van plan om het komende jaar actief te blijven als kaderlid bij de FNV. Iets minder dan één op de zes kaderleden weet nog niet zeker of hij wel of niet doorgaat. Slechts een enkeling zegt het komend jaar te gaan stoppen als kaderlid bij de FNV.

**Ben je van plan om de komende 12 maanden als kaderlid
actief te blijven voor de FNV?**
(basis: kaderleden, n=2.573)



■ Ja ■ Weet ik nog niet ■ Nee



ONVOLDOENDE WAARDERING EN BEGELEIDING REDENEN DAT KADERLEDEN WILLEN STOPPEN

Kaderleden die (overwegen te) stoppen met het kaderwerk, doen dat in de meeste gevallen omdat zij te weinig waardering zien voor hun kaderwerk of omdat zij de geboden begeleiding niet fijn vinden. In iets mindere mate gaan kaderleden met pensioen, vinden ze de voorzieningen onvoldoende of stoppen ze door verhuizing, ziekte of een andere privé situatie.

Bij veel kaderleden die 'Anders, namelijk' als antwoord geven, ligt er vaak een combinatie van eerder genoemde factoren ten grondslag aan het (eventueel) stoppen met kaderwerk. Ook geven enkele kaderleden aan graag het stokje door te willen geven, maar hier (door ontbreken van animo) nog niet zeker van te zijn.

Wat zijn de belangrijkste redenen dat je (eventueel) wilt stoppen met het kaderwerk?

(basis: kaderleden die (overwegen te) stoppen, n=447)





HOOFDSTUK 11

MOTIVATIE OR-LEDEN



MOTIVATIE OR-LEDEN IS VOORNAMELIJK OM OP TE KOMEN VOOR BELANGEN EN UIT INTERESSE IN EIGEN ORGANISATIE

Net als bij kaderleden, is het merendeel van de OR-leden vooral gemotiveerd hun werk te doen omdat ze dan op kunnen komen voor de belangen van collega's en zichzelf. Daarnaast doen OR-leden hun OR-werk vaak uit interesse in de organisatie / het bedrijf waarin zij werken (zowel om inspraak op het beleid te kunnen geven en vanuit de interesse in organisatie-vraagstukken).

De helft van de OR-leden voert OR-werk uit voor hun eigen ontwikkeling en in mindere mate hebben OR-leden andere persoonlijke motivaties, zoals het uitvoeren van OR-werk ten behoeve van hun netwerk uitbreiden of om werkervaring op te doen.

Verbondenheid met de FNV is voor slechts één op de vijf OR-leden de motivatie voor het OR-werk.



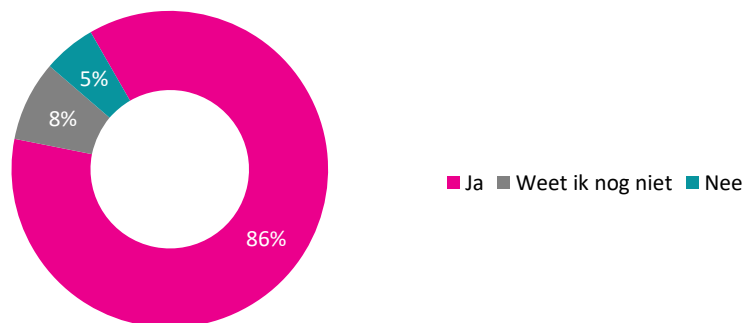


BIJNA ALLE OR-LEDEN VAN PLAN KOMEND JAAR DOOR TE GAAN

Ruim vier op de vijf OR-leden zijn van plan om het komende jaar actief te blijven als OR-lid bij de FNV. Iets minder dan één op de tien OR-leden weet nog niet zeker of ze wel of niet doorgaan. Slechts een enkeling weet al zeker dat hij of zij gaat stoppen als OR-lid bij de FNV.

Ben je van plan om de komende 12 maanden als OR-lid actief te blijven?

(basis: OR-leden, n=743)





OR-LEDEN DIE STOPPEN DOEN DIT VOORNAMELIJK OMDAT DE ZITTINGSTERMIJN OPHOUDT

Bijna de helft van de OR-leden geeft aan (eventueel) te stoppen met het OR-werk omdat hun zittingstermijn ophoudt. Eén op de vijf OR-leden gaat met pensioen of heeft niet meer genoeg tijd voor het OR-werk.

Daarnaast ziet ook één op de vijf OR-leden te weinig waardering voor hun OR-werk en stoppen ze ermee of overwegen zij daarom om er mee te stoppen.

Redenen die OR-leden noemen bij 'Anders, namelijk' zijn vooral dat dat ontwikkelingen binnen hun bedrijf ten grondslag liggen aan het (overwegen te) stoppen of dat ze het na een lange tijd van OR-werk mooi vinden geweest en (net als sommige kaderleden) het stokje graag willen over dragen.

Wat zijn de belangrijkste redenen dat je (eventueel) wilt stoppen met het OR-werk?

(basis: OR-leden die (overwegen te) stoppen, n=101)





ONDERZOEKS- VERANTWOORDING



STEEKPROEF EN VERANTWOORDING

Kaderleden en OR-leden van de FNV zijn door Totta via de mail uitgenodigd om mee te doen aan het onderzoek. Diegenen die na 2 weken nog niet deelgenomen hadden, zijn nogmaals benaderd door middel van een reminder. Kaderleden en OR-leden zijn daarnaast door de FNV via o.a. intranet en een digitale interne nieuwsbrief ook nog gestimuleerd om mee te doen aan het onderzoek.

- Totaal aantal respondenten: 2.573 kaderleden en 743 OR-leden
- Veldwerkperiode: 17 juni t/m 13 juli 2020
- Gemiddelde invulduur: 16 minuten

Doelgroep	N	%
Kaderleden	2.573	78%
OR-leden	743	22%
Totaal	3.316	100%

ACHTERGRONDVARIABLEN

Geboortejaar	Kaderleden	OR-leden
Voor 1950	22%	0%
1950 t/m 1954	16%	3%
1955 t/m 1964	39%	52%
1965 t/m 1974	17%	31%
1975 t/m 1984	5%	11%
1985 t/m 1994	1%	3%

Opleiding	Kaderleden	OR-leden
Lagere school / basisonderwijs	2%	1%
LBO / MAVO / VMBO / MULO	20%	12%
HAVO / VWO / HBS / Gymnasium	7%	5%
MBO	33%	35%
HBO	30%	37%
WO	8%	10%

Geslacht* Kaderleden OR-leden



79%

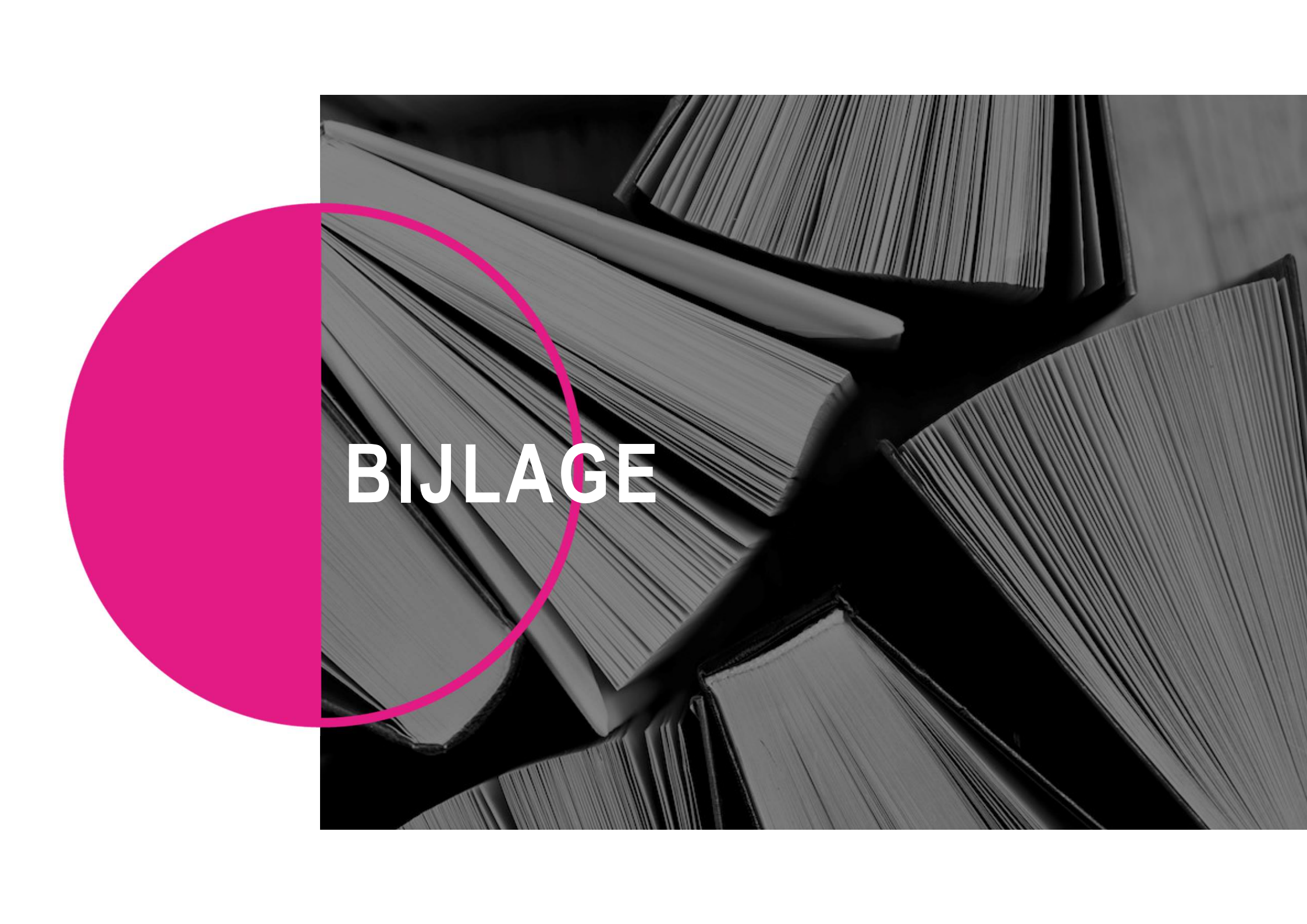
66%



21%

34%

*Percentages zijn representatief voor totale populatie kaderleden en OR-leden
(op basis van aangeleverde respondentenbestand door FNV)



BIJLAGE



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Waar kaderwerk uitvoeren</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
In het bedrijf / de organisatie waar ik werk	7,1	6,6	7,0	6,9	6,7	6,7	6,9
In een regio*	7,4	6,8	7,0	6,9	6,9	6,6	7,0
Regionaal Vakbondshuis*	7,5	6,7	7,1	7,0	7,0	6,6	7,1
Op een alternatieve spreekuurlocatie	7,5	6,5	7,0	6,7	6,9	6,4	7,0
In het Centraal Vakbondshuis	7,1	6,3	6,8	7,0	6,7	6,2	6,8
Vanuit huis	7,2	6,4	6,8	6,7	6,8	6,3	6,9
Anders	7,3	6,4	6,8	6,7	6,7	6,3	6,7

* Kaderleden die in de regio of in het Regionaal Vakbondshuis werken, zijn over zowel het gehele kaderwerk als de verschillende deelaspecten nagenoeg even tevreden



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Welke sector actief</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Lokaal	7,3	6,6	7,0	6,9	6,9	6,5	7,0
Bouwen & Wonen	7,0	6,5	6,8	6,6	6,9	6,5	6,9
Diensten	7,4	6,5	7,0	7,0	7,0	6,7	7,0
Handel	7,0	6,4	6,5	6,8	6,7	6,3	6,8
Industrie & Agrarisch	7,1	6,6	7,1	6,9	6,8	6,8	7,0
Media & Cultuur	6,9	6,2	6,8	6,9	6,9	6,4	6,8
Metaal	7,1	6,7	6,9	6,8	6,8	6,7	6,9



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Welke sector actief</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Overheid	7,2	6,4	6,8	6,6	6,8	6,4	6,8
Publiek Belang	7,1	6,1	6,6	6,8	6,6	6,3	6,6
Vervoer	7,1	6,7	6,9	6,8	6,8	6,6	6,9
Zelfstandigen	7,3	6,4	7,3	7,3	7,0	6,6	7,1
Zorg & Welzijn	7,2	6,4	6,9	6,8	6,8	6,5	7,0
Senioren	7,1	6,3	6,8	6,5	6,7	6,3	6,7
Uitkeringsgerechtigden	7,5	6,5	6,9	6,6	6,7	6,2	7,0



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Regio</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Regio Noord	7,2	6,7	7,1	6,9	6,9	6,5	7,0
Regio Noord-West	7,3	6,5	6,9	6,7	6,6	6,4	6,8
Regio Oost	7,2	6,6	6,9	6,9	6,8	6,6	7,0
Regio Midden	7,5	6,6	7,0	7,0	7,0	6,7	7,2
Regio Zuid-West	7,3	6,5	6,8	6,7	6,7	6,4	6,9
Regio Zuid-Oost	7,4	6,9	7,2	7,0	7,1	6,8	7,1



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Soort taken</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
In het bedrijf / de organisatie	7,1	6,6	7,0	6,9	6,8	6,7	7,0
In een campagne voor een socialer Nederland	7,2	6,4	6,8	6,7	6,8	6,3	7,0
Lid van de ondernemingsraad	7,2	6,5	6,9	6,8	6,7	6,6	6,8
Werkzaamheden voor Uitkeringsgerechtigden of Senioren	7,1	6,3	6,7	6,4	6,6	6,1	6,7
In de individuele belangenbehartiging in een vakbondshuis	7,5	6,5	6,9	6,8	6,9	6,5	7,1
In de individuele belangenbehartiging in een spreekuur locatie	7,3	6,2	6,7	6,6	6,9	6,3	6,9



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Soort taken</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
In een bestuurlijk orgaan	7,2	6,3	6,6	6,7	6,7	6,2	6,7
Zitting in vertegenwoordigende organen zoals een deelnemersraad van een pensioenfonds	7,4	6,4	6,8	6,5	6,7	6,3	6,8
Bij de belastingsservice	7,7	6,8	7,1	7,0	7,0	6,6	7,1
Bij loopbaanservice van de FNV	7,6	6,6	7,1	7,2	7,0	6,6	7,2
Ledenwerving	7,2	6,7	7,1	6,9	6,9	6,6	7,0
Werkzaamheden t.b.v. lokaal netwerk	7,1	6,4	6,8	6,7	6,8	6,4	6,9
Werkzaamheden t.b.v. klimaat-campagne	6,7	5,7	6,4	6,5	6,3	5,9	6,5



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Hoe lang lid</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Korter dan 1 jaar	7,1	6,8	7,4	7,1	6,9	6,8	7,1
1 t/m 3 jaar	7,1	6,7	7,2	7,0	6,9	6,7	7,1
4 t/m 7 jaar	7,2	6,5	6,9	7,0	6,8	6,6	6,9
8 t/m 11 jaar	7,2	6,4	6,8	6,7	6,7	6,5	6,9
12 t/m 15 jaar	7,3	6,5	6,9	6,9	6,9	6,6	7,0
16 t/m 20 jaar	7,4	6,7	6,9	6,7	6,8	6,5	6,9
21 t/m 25 jaar	7,2	6,5	6,9	6,8	6,7	6,4	6,9
Langer dan 25 jaar	7,3	6,6	6,9	6,8	6,8	6,4	6,9



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Geboortedatum</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Voor 1950	7,4	6,6	7,0	6,8	7,0	6,5	7,0
1950 t/m 1954	7,4	6,6	6,9	6,8	6,8	6,4	6,9
1955 t/m 1964	7,2	6,6	7,0	6,9	6,8	6,6	6,9
1965 t/m 1974	7,1	6,4	6,8	6,8	6,7	6,5	6,8
1975 t/m 1984	7,0	6,4	7,0	7,0	6,9	6,4	7,0
1985 t/m 1994	7,4	6,9	7,5	7,2	7,1	6,8	7,3

<i>Geslacht</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
Man	7,2	6,6	7,0	6,9	6,8	6,6	7,0
Vrouw	7,3	6,5	6,9	6,8	6,8	6,4	6,9



GEMIDDELDE RAPPORTCIJFERS UITGESPLITST NAAR GROEPEN

<i>Opleiding</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
LBO/MAVO/VMBO/MULO	7,2	6,7	7,1	6,9	7,0	6,7	7,0
HAVO/VWO/HBS/Gymnasium	7,2	6,5	6,9	6,8	6,7	6,4	6,8
MBO	7,2	6,7	7,0	6,9	6,8	6,6	7,0
HBO	7,3	6,5	6,9	6,8	6,8	6,4	6,9
WO	7,3	6,4	6,8	6,8	6,8	6,3	6,9

<i>Totaal aantal uren taken per maand</i>	<i>Taken</i>	<i>Begeleiding</i>	<i>Samenwerking</i>	<i>Voorzieningen</i>	<i>Ontwikkeling</i>	<i>Communicatie</i>	<i>Algehele tevredenheid</i>
t/m 6 uur per maand	7,1	6,7	7,1	7,0	6,9	6,7	7,0
7 t/m 12 uur per maand	7,2	6,6	7,0	6,8	6,8	6,5	6,8
13 t/m 30 uur per maand	7,3	6,6	6,9	6,8	6,8	6,5	6,9
31 uur of meer per maand	7,4	6,4	6,8	6,7	6,8	6,4	7,0