



---

# FNV BAROMETER CAPACITEIT

SECTOR ZORG & WELZIJN

---

Maart 2019

20877



**TOÏTA**

# INHOUDSOPGAVE



## 1. INLEIDING

PAGINA 3



## 2. CONCLUSIES

PAGINA 5



## 3. RESULTATEN

- ROOSTERING & CAPACITEIT
- TEVREDENHEID SECTOR
- UITLICHTING GROEPEN

PAGINA 8  
PAGINA 13  
PAGINA 21



## 4. STEEKPROEF & VERANTWOORDING

PAGINA 30

# GESCHREVEN DOOR



**LOTTE VERSTIJNEN**

Onderzoeker  
lotte@totta.nl

# GESCHREVEN VOOR



**DANIELLE VAN  
ESSEN**

Persvoorlichter

A black and white photograph of a road with several arrows pointing in different directions. A large, solid pink circle is overlaid on the right side of the image, partially covering the road and the text. The word "INLEIDING" is written in white, bold, uppercase letters across the center of the pink circle.

**INLEIDING**

## ACHTERGROND

De afgelopen jaren zijn er veel bezuinigingen en veranderingen geweest in het zorg- en welzijnswerk, met als gevolg een groot tekort aan personeel. FNV Zorg & Welzijn wil daarom graag inzicht krijgen in de stand van zaken in de sector. Ze wil graag weten hoe medewerkers het werk in de sector Zorg & Welzijn ervaren en hoe tevreden zij hierover zijn. Ook zijn ze benieuwd naar verschillen binnen een aantal subgroepen, namelijk branche, leeftijdsgroepen, verschillende contractvormen, aantal contracturen en FNV lidmaatschap.

Totta heeft daarom in augustus en november 2018 een onderzoek uitgevoerd onder 13.084 personen die werkzaam zijn in de sector Zorg & Welzijn. Hiervan waren 10.989 deelnemers (84%) lid van de FNV en 1.730 niet-leden (16%).

## DOELSTELLING

De doelstelling van het huidige onderzoek is om inzicht te krijgen in de ervaringen van medewerkers in de sector Zorg & Welzijn, met betrekking tot onder andere de sector zelf, de roostering en capaciteit. Ook vergelijken we, waar mogelijk, de resultaten met eerdere barometers die de FNV in de afgelopen 10 jaar heeft gehouden in de sector Zorg & Welzijn, of specifieke branches daarvan. Deze eerdere barometers zijn voornamelijk uitgevoerd op een groep waarvan het grootste gedeelte lid was van de FNV. Een focus in deze barometer ligt op de roostering en capaciteit, aangezien dit in eerdere barometers nog niet of nauwelijks is behandeld.

Verder kijken we specifiek naar verschillen in deze ervaringen binnen verschillende branches, leeftijdsgroepen, contractvormen, aantal contracturen en FNV lidmaatschap

In dit rapport behandelen wij de resultaten van dit onderzoek.

A black and white photograph of a golf course. In the foreground, there is a large, textured area, possibly a fairway or rough. In the middle ground, a golf green is visible with a flag on a tall pole. The background shows a clear sky and distant trees. A large, bright pink circle is superimposed over the right side of the image, partially overlapping the green and the sky. The word "CONCLUSIES" is written in large, white, bold, sans-serif capital letters across the center of the image, overlapping the pink circle and the green.

**CONCLUSIES**

# CONCLUSIES

## **Capaciteit heeft verbetering nodig**

De helft van de medewerkers geeft aan een paar keer per maand tot (vrijwel) dagelijks met te weinig collega's ingeroosterd te staan.

## **Werkdruk is erg hoog**

Zowel de werkdruk als de mentale belasting ervaart ongeveer driekwart als hoog tot (veel) te hoog. De fysieke belasting beoordeelt ze aanzienlijk minder hoog, de helft ervaart deze als hoog tot (veel) te hoog.

## **Redenen om te blijven/weg te gaan uit de sector nauwelijks veranderd**

Net als voorgaande jaren noemen de medewerkers vooral de patiënten, de collega's en kleine afstand tot huis als redenen op in de sector te blijven. Daarnaast noemen ze wederom ook de werkdruk, werk/privé balans en het salaris als redenen om juist te vertrekken uit de sector.

## **Meningen over roostering zijn verdeeld**

De helft van de medewerkers is een beetje tot zeer tevreden over zijn of haar roostering. Toch is ook een op de drie een beetje tot zeer ontevreden hierover. Wel krijgt twee derde zijn of haar rooster 3 of meer weken van tevoren te weten. Positief is dat de meerderheid (vrijwel) altijd op de eigen locatie aan het werk is. Daarentegen geeft bijna een kwart aan dat ze een paar keer per maand op andere tijden en/of dagen werken dan in hun rooster staat. Ook wijkt het aantal gewerkte uren vaak af van het contract, medewerkers maken dan vooral overuren.

# CONCLUSIES

## **Tevredenheid salaris sterk verdeeld**

Ongeveer evenveel medewerkers zijn een beetje tot (zeer) tevreden of ontevreden over hun salaris, namelijk een derde.

## **Grote meerderheid is meer tijd kwijt aan administratieve taken**

Bijna driekwart is van mening dat de administratieve taken in de afgelopen vijf jaar zijn toegenomen ten opzichte van de zorg/hulpverleningstaken. Medewerkers besteden bijna een derde van hun tijd aan administratieve taken, en bijna twee derde aan zorg/hulpverleningstaken.

## **Grote meerderheid is tevreden met contracturen**

Het grootste gedeelte van de medewerkers in de sector Zorg & Welzijn heeft een vast contract, vaak met 32 uur of meer in de week. Het grootste gedeelte is tevreden met dit aantal contracturen. Wanneer ze dat niet zijn, willen ze even vaak meer als minder uren.

## **Over het algemeen voelen medewerkers zich veilig op het werk**

De helft van de medewerkers voelt zich meestal veilig op het werk, en een op de drie voelt zich zelfs altijd veilig.



**RESULTATEN -  
ROOSTERING & CAPACITEIT**





# DE HELFT VAN DE MEDEWERKERS IS TEVREDEN OVER HUN ROOSTERING

Ruim de helft van de medewerkers (55%) heeft voor zijn of haar werk in de sector Zorg & Welzijn te maken met een wisselend rooster. De meningen over deze roostering zijn verdeeld, van hen is namelijk de helft (53%) een beetje tot zeer tevreden over de roostering, en bijna een op de drie (29%) een beetje tot zeer ontevreden. Vooral in de kraam- (22%), gehandicapten- (13%) en jeugdzorg (13%) is men vaker (zeer) ontevreden over de roostering. In de branche sociaal werk is men vaker (zeer) tevreden (35%). Wanneer we kijken naar wel of geen FNV-lid, zien we dat FNV-leden vaker een beetje tot zeer ontevreden zijn over hun rooster dan niet-leden (31%;18%).

Van meer dan twee derde (67%) is het rooster 3 of meer weken van tevoren bekend, terwijl dit bij 16% continu wisselt. Dit hoogste percentage kunnen we wellicht verklaren met de grote groep medewerkers met een vast contract. Daar heeft namelijk 70% zijn of haar rooster 3 of meer weken van tevoren. Voor de andere contractvormen zit dit percentage tussen de 23% en 55%. Mensen die in de kinderopvang werken, geven vaker aan pas kort van tevoren hun rooster te weten. Drie op de tien hoort dit 1 tot 6 dagen van tevoren, en bijna vier op de tien (38%) 7 tot 13 dagen van tevoren.

Als we de tevredenheid samen nemen met hoe lang van tevoren het rooster bekend is, zien we dat mensen die hun rooster 3 of meer weken van tevoren weten vaker (zeer) tevreden zijn over hun roostering (27%).



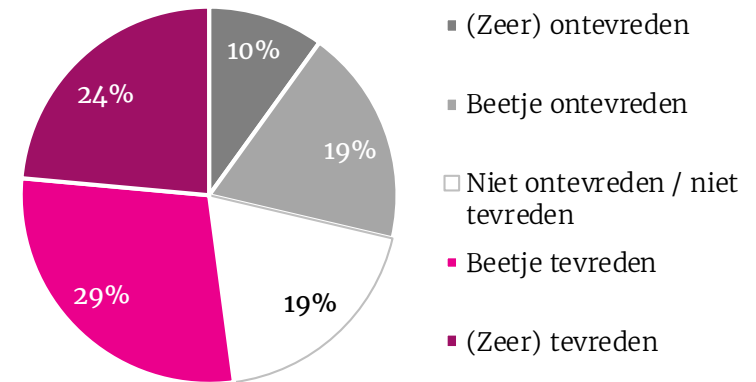
Rooster  
55%



Geen rooster  
45%

## In hoeverre ben jij over het algemeen tevreden over de roostering?

(basis: te maken met wisselend rooster, n = 7166)



## Hoeveel werkdagen van tevoren is jouw wisselende rooster doorgaans bekend?

(basis: te maken met wisselend rooster, n = 7166)



- Ik word opgeroepen en niet ingeroosterd
- 7-13 dagen van tevoren
- 3 weken van tevoren of langer

- 1-6 dagen van tevoren
- 14 tot 20 dagen van tevoren
- Dat wisselt continu

# DE HELFT WERKT (VRIJWEL) ALTIJD OP DE EIGEN LOCATIE

Bijna een kwart van de medewerkers in de sector Zorg & Welzijn (24%) geeft aan dat ze een paar keer per maand op andere tijden en/of dagen worden ingezet dan in hun rooster staat. Ongeveer evenveel mensen (23%) zeggen dat dit een paar keer per jaar gebeurt. Opvallend is dat mensen die aangeven frequent op andere tijden/dagen ingezet te worden, vaker aangeven niet tevreden te zijn met hun rooster.

Logischerwijs geven kraamzorg medewerkers met 6% het meeste van alle branches aan (vrijwel) dagelijks op andere tijden en/of dagen ingezet te worden.

Verder is opvallend dat jongeren over het algemeen vaker op andere tijden en/of dagen wordt ingezet dan ouderen.

De helft van de medewerkers (51%) wordt nooit of zelden op andere locaties dan gebruikelijk ingezet. Dit geldt in mindere mate voor medewerkers in de ambulancezorg, ongeveer een kwart (24%) wordt nooit of zelden op andere locaties ingezet.

## Komt het wel eens voor dat je op andere tijden en/of dagen wordt ingezet dan er in je rooster staat?

(basis: te maken met wisselend rooster, n = 7166)



- (Vrijwel) dagelijks      ■ Een paar keer per week      ■ Een paar keer per maand
- Een paar keer per kwartaal      ■ Een paar keer per half jaar      ■ Een paar keer per jaar
- Nooit

## Komt het wel eens voor dat je op andere locaties dan gebruikelijk wordt ingezet?

(basis: iedereen, n = 13084)



- Ja, ik doe ambulante werk
- Een paar keer per week
- Een paar keer per maand
- Een paar keer per kwartaal
- Een paar keer per half jaar
- Een paar keer per jaar
- Nee, want wij hebben maar één locatie
- (Vrijwel) dagelijks
- Een paar keer per maand
- Een paar keer per half jaar
- Nooit/ zelden

# AANTAL GEWERKTE UREN WIJKT VAAK AF VAN CONTRACT, DIT ZIJN VOORAL OVERUREN

Acht op de tien medewerkers (81%) zeggen wel eens tot zeer vaak andere uren te moeten werken dan in hun rooster staat. Dit is vaker meer (47%) dan minder (4%), maar bij ongeveer de helft (49%) verschilt het per keer. Medewerkers geven aan gemiddeld 7,4 uur minder of 7,9 uur meer te werken dan in het rooster staat, dus ongeveer één werkdag meer/minder.

Vooraf in de kraamzorg (32%) en gehandicaptenzorg (20%) komt het aantal uren in het rooster zeer vaak niet overeen met de daadwerkelijk gewerkte uren. Medewerkers in UMC's geven het meest van alle branches aan overuren te draaien (59%). In de kinderopvang geeft men juist het meest van alle branches aan minder uren te draaien (7%).

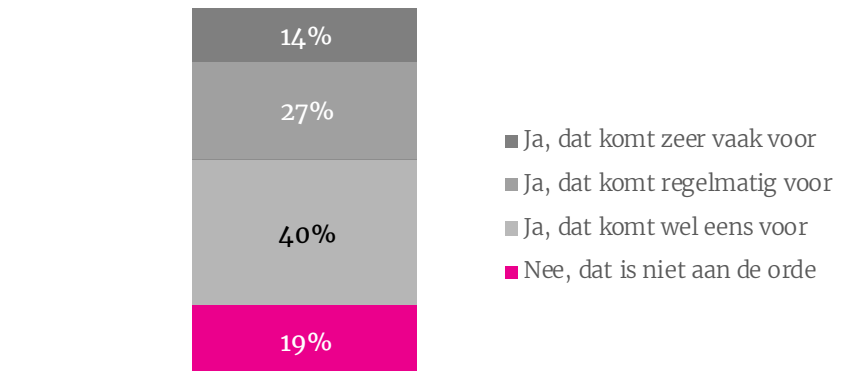
Verder zien we dat hoe jonger men is, hoe vaker men aangeeft zeer vaak andere uren te werken dan de bedoeling is. Hierbij is bij jongere mensen vaker sprake van overwerken, terwijl het bij oudere mensen vaker wisselt tussen meer en minder uren.

Mensen die ofwel 0-11 uur ofwel 32 uur of meer werken, zeggen vaker dat hun gewerkte uren overeenkomen met hun rooster (20%; 26%). Wanneer ze daarentegen toch andere uren werken, zijn het vaker dan gemiddeld overuren (57%; 52%). Bij mensen die 12-23 uur of 24-31 uur per week werken, is het omgedraaid. Daar zeggen ze minder vaak dat hun gewerkte uren overeenkomen met hun rooster (13%; 16%), en werken ze minder vaak uren over (44%; 45%).

Van FNV-leden en niet-leden geeft een even groot percentage (16%) aan dat hun gewerkte uren niet verschillen met hun rooster. Wanneer deze echter wel verschillen, zeggen niet-leden vaker over te werken dan FNV-leden (53%; 46%).

## Moet je wel eens minder of meer uren werken dan er voor die betreffende week in je rooster staat?

(basis: te maken met wisselend rooster, n = 7166)



## Werk je dan meer of minder uren dan je contract per week?

(basis: werkt wel eens meer of minder dan rooster, n = 5805)



Gemiddeld aantal uur minder

**7,4**

n = 2487

Gemiddeld aantal uur meer

**7,9**

n = 5059

# SLECHTS EEN OP DE ZEVEN VINDT DE KWALITEIT VAN DE ZORG/DIENSTVERLENING VERBETERD

De helft van de medewerkers geeft aan een paar keer per maand tot (vrijwel) dagelijks met te weinig collega's ingeroosterd te staan. FNV-leden geven dit vaker aan dan niet-leden (52%; 43%). Specifiek in UMC's is deze groep ook erg groot, namelijk 65%. Verder geven medewerkers in de ambulancezorg het meeste (23%) aan (vrijwel) dagelijks met te weinig collega's ingeroosterd te staan. Naarmate men meer uren werkt in de week, vindt men vaker dat men met te weinig collega's staat ingeroosterd.

Ongeveer vier op de tien (42%) is van mening dat de kwaliteit van de zorg/dienstverlening van hun organisatie slechter is dan voorgaande jaren. In vergelijking met 2012 is dit een stuk negatiever, toen vond 26% dat de kwaliteit achteruit is gegaan. In het huidige onderzoek zeggen medewerkers dat dit komt door o.a. bezuinigingen, hoge werkdruk, minder personeel en minder aandacht voor de patiënten. Een bijna even grote groep (44%) vindt dat de kwaliteit niet veranderd is. Slechts 14% zegt dat de kwaliteit verbeterd is, o.a. door meer investering in scholing.

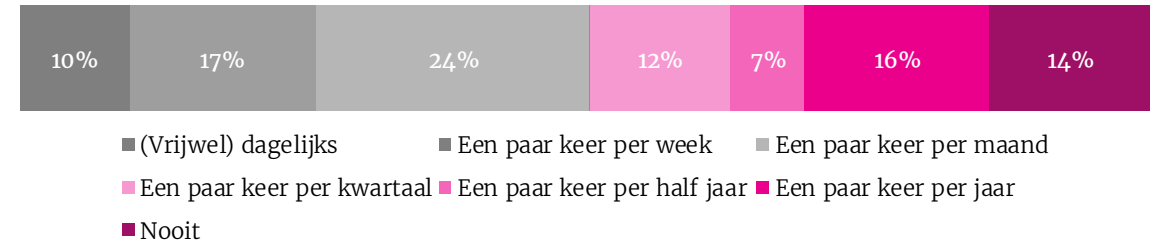
Wanneer we kijken naar specifieke branches, zijn medewerkers uit de GGZ en de jeugdzorg het minst positief. Van hen vindt meer dan de helft (54%; 52%) dat de kwaliteit verslechterd is. In de huisartsenzorg en gezondheidscentra zijn medewerkers juist meer optimistisch, daar vindt respectievelijk 23% en 20% dat de kwaliteit verbeterd is.

Wederom heeft de grote groep medewerkers met een vast contract veel invloed op het gemiddelde, aangezien van hen 44% vindt dat de kwaliteit van de zorg/dienstverlening van de organisatie verslechterd is, terwijl bij de rest van de contractvormen dit percentage tussen de 14% en de 33% ligt.

FNV-leden en niet-leden verschillen nogal van mening. Bijna de helft van de leden (45%) is van mening dat de kwaliteit slechter is, terwijl dit onder niet-leden maar een kwart is (26%).

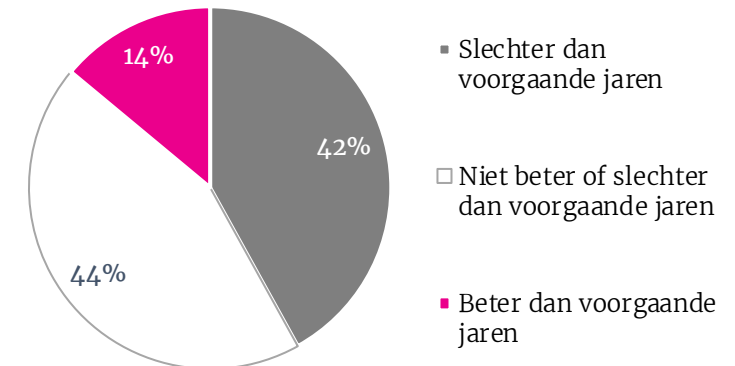
## Komt het wel eens voor dat je met te weinig collega's ingeroosterd staat?

(basis: te maken met wisselend rooster, n = 7166)



## Vind je de kwaliteit van de zorg/ dienstverlening die jouw organisatie levert beter of slechter in vergelijking met voorgaande jaren?

(basis: iedereen, n = 13084)





**RESULTATEN - TEVREDENHEID  
SECTOR ZORG & WELZIJN**

# PATIËNTEN BELANGRIJKSTE REDEN OM IN DE SECTOR TE BLIJVEN WERKEN

De drie belangrijkste redenen voor medewerkers om in de sector Zorg & Welzijn te blijven werken zijn: de patiënten/cliënten/kinderen (67%), de collega's (46%) en dicht bij huis werken (32%).

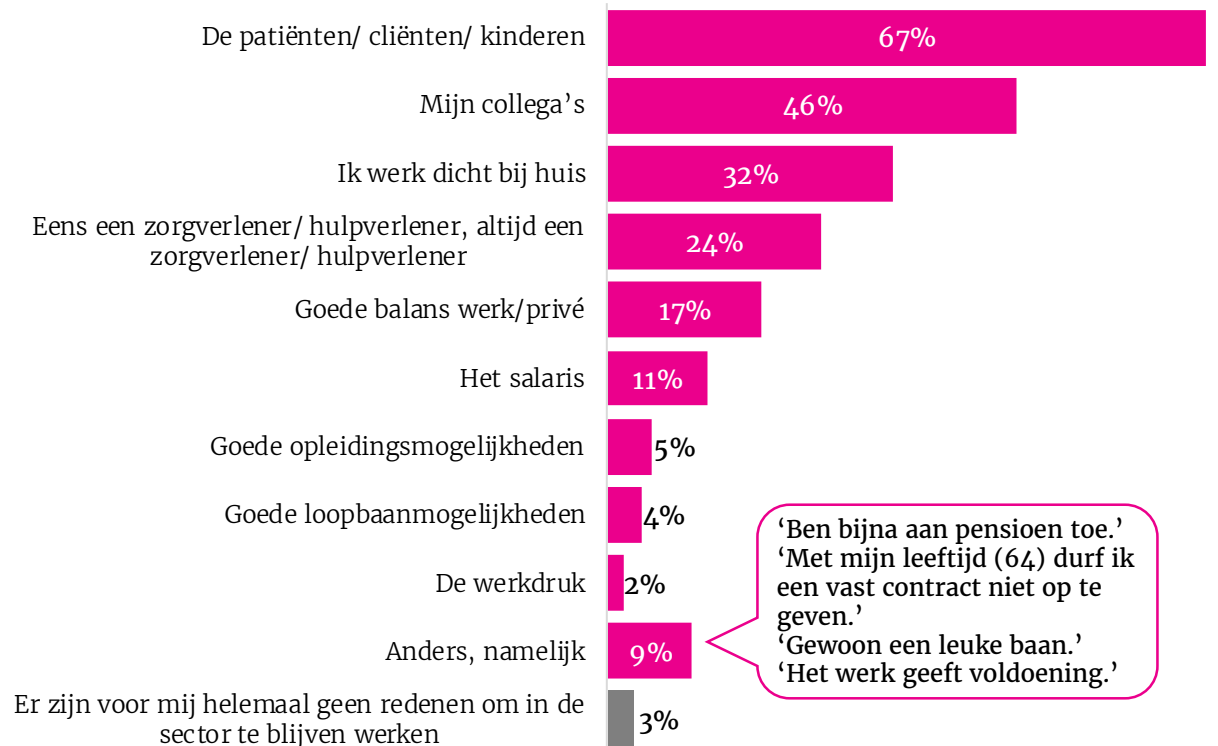
Patiënten worden vaker genoemd door medewerkers in de gehandicaptenzorg (80%), de kinderopvang (79%) en de VVT (72%). In gezondheidscentra vindt men collega's belangrijker dan gemiddeld (56%), en logischerwijs vindt men in de kraamzorg dit juist minder (21%). In de kraamzorg vinden medewerkers het wel belangrijker dan in andere branches om in de sector te blijven werken om de reden "Eens een zorgverlener, altijd een zorgverlener.", een op de drie (34%) noemt deze reden. In een barometer in 2014, onder de branches ambulancedienst, UMC en ziekenhuis, stonden de collega's en patiënten op een gedeelde eerste plaats, toen gaf ongeveer de helft van de medewerkers in die branches deze redenen (50%; 48%). Dit is vergelijkbaar met het huidige onderzoek (50%; 52%). Wat in deze branches is veranderd sinds 2014, is de afname voor de redenen "Eens een zorgverlener, altijd een zorgverlener" (2014: 31%, 2018: 23%) en goede privé/werk balans (2014: 28%, 2018: 20%).

Medewerkers met een min-max contract geven vaker dan gemiddeld (80%) aan dat patiënten een reden zijn om in de sector te blijven werken. Ook noemen zij (30%) vaker de reden "Eens een zorgverlener, altijd een zorgverlener."

Jongeren noemen vaker de patiënten, de collega's en goede opleidings- en loopbaanmogelijkheden als redenen dan ouderen. Medewerkers van 60 jaar of ouder geven het meest een andere reden aan, namelijk dat ze bijna met pensioen gaan en daarom niet uit de sector (durven te) gaan.

## Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn in de sector Zorg & Welzijn te blijven werken?

(basis: iedereen, n = 13084)



# WERKDruk BELANGRIJKSTE REDEN VOOR CARRIÈRESWITCH

De drie belangrijkste redenen voor medewerkers om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken zijn: de werkdruk (46%), een betere werk/privé balans (28%) en het salaris (27%). Positief is dat bijna een kwart (23%) van mening is dat er helemaal geen redenen zijn. Een alternatieve reden die medewerkers vaak geven is dat de fysieke belasting te groot wordt. In 2012 was de werkdruk ook de belangrijkste reden om te switchen (65%), met het salaris op de tweede plaats (53%). Werk/privé balans was toentertijd geen keuzemogelijkheid, maar uit dit onderzoek blijkt dat men dit ongeveer even belangrijk vindt als het salaris.

In de kraamzorg geeft maar 13% aan dat er geen redenen zijn om te switchen, zij zijn dus het minst tevreden over de sector. In deze branche zijn ook dezelfde drie redenen het meest genoemd, maar in hogere mate: de werkdruk noemt 63%, en een betere werk/privé balans en het salaris noemt bijna de helft (53%;48%). De werkdruk is in de jeugdzorg ook vaker een issue dan gemiddeld (56%). Ook noemt 22% niet aan zorgtaken te kunnen toekomen. Verder is ook in de ambulancezorg en UMC's het salaris een belangrijkere reden (40%; 38%). In de branches ambulancezorg, UMC en ziekenhuis is dit sinds 2014 vaker een issue geworden (2014: 32%, 2018: 36%). Positief is dat medewerkers minder vaak zowel dreigende bezuinigingen als ontslag noemen (2014: 23%; 19%, 2018: 8%; 7%).

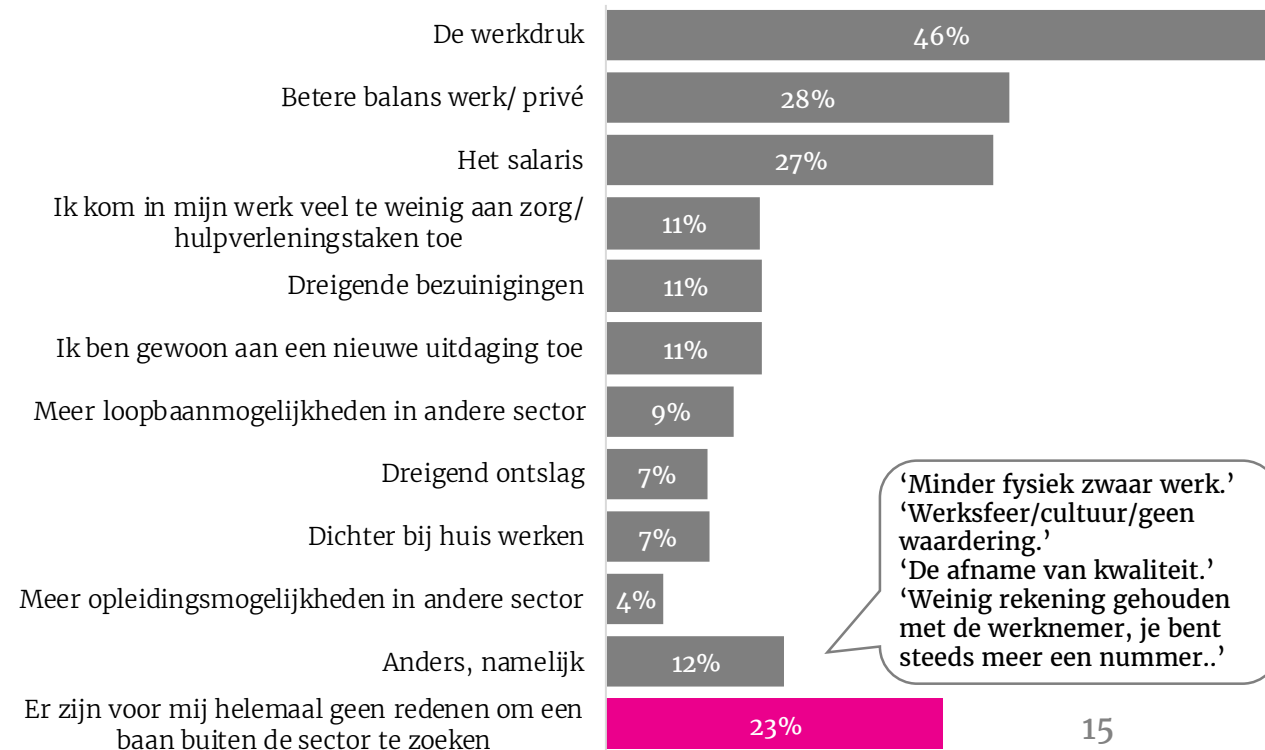
Mensen met een min-max contract geven vaker dan gemiddeld aan dat de werk/privé balans een reden is om een baan buiten de sector te zoeken (37%). Voor mensen met een 0-urencontract zijn het salaris (41%) en meer loopbaanmogelijkheden (17%) vaker issues.

Jongeren geven over het algemeen meer redenen aan om een baan buiten de sector te zoeken dan ouderen.

Een opvallend verschil tussen leden en niet-leden is dat leden vaker de werkdruk als reden noemen dan niet-leden (48%; 39%).

## Wat zouden voor jou redenen kunnen zijn om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken?

(basis: iedereen, n = 13084)



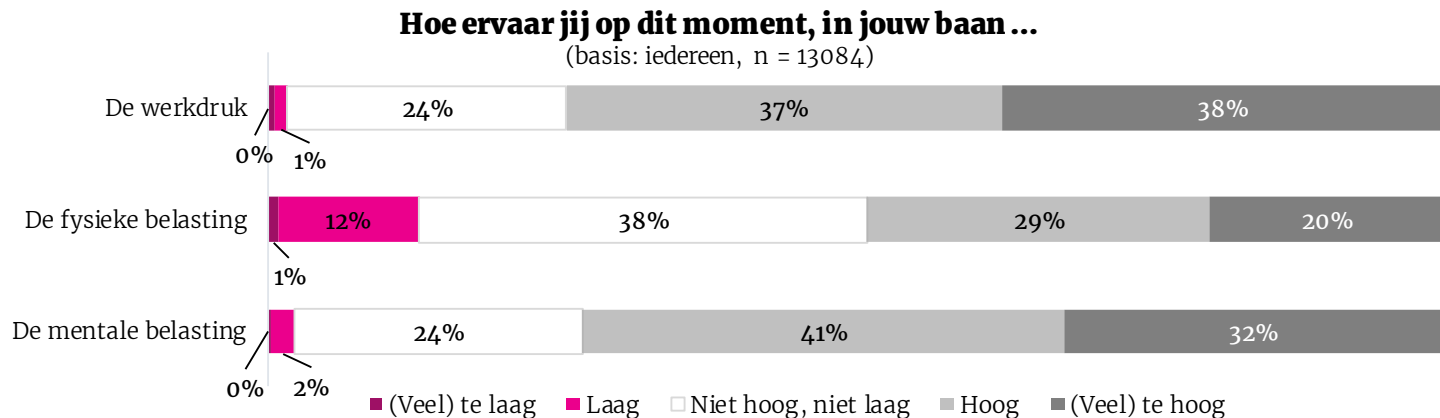
# DRIEKWART ERVAART (VEEL TE) HOGE WERKDruk EN MENTALE BELASTING

Eerder zagen we dat veel mensen de werkdruk zien als de belangrijkste reden om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken. Over het algemeen ervaart driekwart van de medewerkers de werkdruk als (veel te) hoog. In de jeugdzorg ervaren medewerkers dit vaker dan gemiddeld (84%), maar in de ambulancezorg juist minder (59%). In de ziekenhuisbranche is sinds 2016 de werkdruk gestegen, toen vond een derde de werkdruk (veel) te hoog, dit is gestegen naar 39%. De jongste leeftijdsgroep van 24- ervaart minder vaak een (veel te) hoge werkdruk (60%). Verder zien we dat hoe minder uren men werkt, hoe minder hoge werkdruk men ervaart. Ook geven vooral mensen met een vast contract aan een (veel te) hoge werkdruk te ervaren (77%), terwijl mensen met andere contractvormen niet meer dan 64% dit zo ervaart. FNV leden ervaren vaker een (veel te) hoge werkdruk dan niet leden (77%; 63%).

In tegenstelling tot de werkdruk, ervaren minder medewerkers de fysieke belasting als (veel te) hoog, namelijk bijna de helft (49%). Verschillen tussen de branches zijn groot en variëren van een op de zes (16%) in de huisartsenzorg tot zeven op de tien (72%) in de kraamzorg.

Sinds 2016 is in de gehandicaptenzorg het percentage dat de fysieke belasting (veel) te hoog vindt iets gestegen van 12% naar 16%. Ook hier zien we dat FNV leden vaker een (veel te) hoge fysieke belasting ervaren dan niet leden (50%; 41%).

Daarentegen ervaren medewerkers in tegenstelling tot de fysieke belasting wel weer een hogere mentale belasting. Bijna driekwart (73%) ervaart een (veel te) hoge mentale belasting in de sector Zorg & Welzijn, vooral in de jeugdzorg is dit zo (85%). Sinds 2016 is de mentale belasting in de gehandicaptenzorg gestegen, het deel dat deze (veel) te hoog vindt, is gestegen van 23% naar 33%. Ook hier scoort de jongste leeftijdsgroep lager, hier ervaart 51% een (veel te) hoge mentale belasting. Ook ervaren mensen met een vast contract hier wat vaker een (veel te) hoge mentale belasting (75%) dan mensen met een andere contractvorm (maximaal 66%). Wederom kunnen we hier waarnemen dat FNV leden vaker een (veel te) hoge mentale belasting aangeven dan niet leden.



“Personeelstekort en te weinig personeel aan bed en verdere werkzaamheden. Veel ziekte door de hoge werkdruk.”

“Veel tilwerk, weinig hulpmiddelen en weinig begrip en oplossingen om het fysiek minder zwaar te maken. Een hele klus om het tot pensioenleeftijd te volbrengen.”

“Slechte bezetting op Pg afdeling Revalidatie: weglopers, agressie en onbegrepen gedrag. Mentaal uitgeput als ik thuiskom.”



# TEVREDENHEID SALARIS STERK VERDEELD

We zagen dat het salaris voor medewerkers een belangrijke reden is om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken. Een op de drie (38%) is dan ook niet (helemaal) tevreden met zijn salaris. Toch is dit even veel als de mensen die een beetje tot (zeer) tevreden zijn over hun salaris (38%). Medewerkers zeggen ontevreden te zijn omdat het salaris niet past bij het opleidingsniveau of de verantwoordelijkheden die ze dragen.

Vooraf in de kraamzorg (56%) en de ambulancezorg (50%) zijn veel medewerkers niet (helemaal) tevreden met hun salaris. Volgens kraamzorg medewerkers komt dit doordat zij in hun eigen tijd en met hun eigen geld moeten bijscholen, anders raken ze hun baan kwijt. Ook krijgen ze te weinig compensatie voor reiskosten en wachtdiensten. Ze geven aan veel onbetaalde tijd kwijt te zijn aan hun werk, waar hun privé leven onder lijdt. In de ambulancezorg geeft men aan dat ze minder betaald krijgen dan ziekenhuispersoneel met een lagere opleiding, terwijl hun verantwoordelijkheden veel groter zijn.

Opvallend is dat bijna de helft (49%) van de mensen met een min-max contract een beetje tot (zeer) ontevreden is over zijn of haar salaris. De redenen die zij daarvoor noemen zijn dat het salaris niet overeenkomt met de grote verantwoordelijkheden en het feit dat je vaak paraat moet staan, regelmatig op weekend- en feestdagen. Ook geven ze vaak aan al jaren bovenin hun salarisschaal te zitten, zonder verandering.

Verder zien we dat FNV-leden vaker aangeven niet (helemaal) tevreden te zijn met hun salaris dan medewerkers die geen lid zijn van de FNV (39%; 29%).

## In hoeverre ben je tevreden over je salaris?

(basis: iedereen, n = 13084)



■ (Ze) ontevreden ■ Beetje ontevreden □ Niet ontevreden / niet tevreden ■ Beetje tevreden ■ (Ze) tevreden

## MEERDERHEID VOELT ZICH VEILIG OP HET WERK

Meer dan de helft van de medewerkers (55%) voelt zich meestal veilig op zijn of haar werk, bijna een op de vier (37%) voelt zich zelfs altijd veilig. 6% voelt zich soms veilig op zijn of haar werk. In vergelijking met 2014 voelen medewerkers in de ambulancezorg zich vaker soms tot nooit veilig. Toen was dit percentage 3%, en dit is gestegen naar 8%. Ook in de gehandicaptenzorg is men zich iets minder altijd veilig gaan voelen sinds 2016. Toentertijd voelde 39% zich altijd veilig, terwijl dit in het huidige onderzoek is gedaald naar 28%. In 2016 voelde de helft (52%) zich bijna altijd veilig, nu is dit gestegen naar 61%.

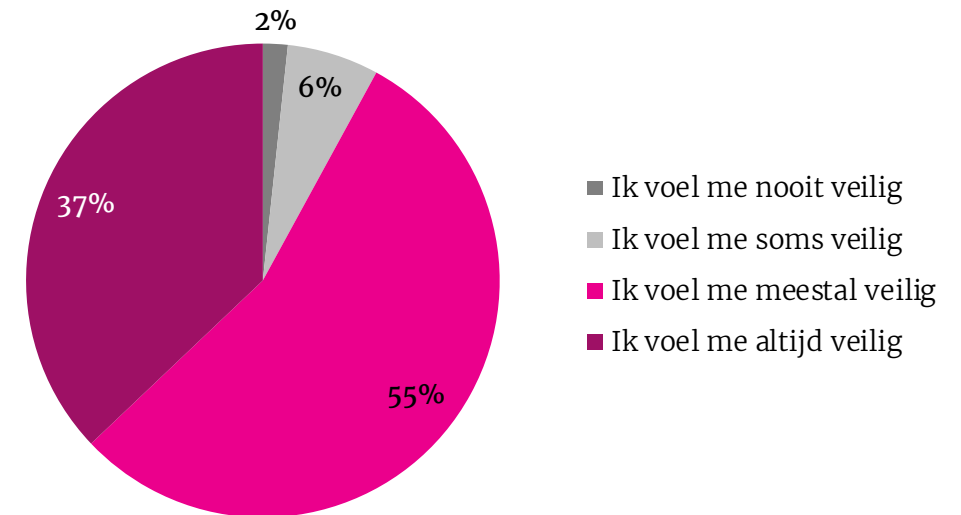
Medewerkers geven aan dat de oorzaak van onveilige gevoelens onder andere agressieve cliënten is. Ook zijn ze van mening dat het management onbetrouwbaar is, waardoor ze het gevoel hebben niet openlijk hun mening of kritiek te mogen delen. Medewerkers in de kinderopvang voelen zich het veiligste, meer dan de helft (58%) voelt zich altijd zo.

Verder zien we dat medewerkers vaker aangeven zich altijd veilig te voelen naarmate ze een hogere leeftijd hebben.

Medewerkers die geen lid zijn van de FNV geven vaker dan FNV-leden aan dat ze zich altijd veilig voelen op hun werk (4,6%; 35%).

### Voel je je veilig op je werk?

(basis: iedereen, n = 13084)

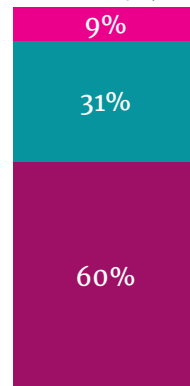


# GROTE MEERDERHEID IS MEER TIJD KWIJT AAN ADMINISTRATIEVE TAKEN

Gemiddeld spenderen medewerkers uit de sector Zorg & Welzijn 60% van hun tijd aan zorg/hulpverleningstaken en 31% aan administratieve taken. De zorg/hulpverleningstaken hebben nog steeds de overhand, maar zeven op de tien (71%) geeft aan dat de administratieve taken zijn toegenomen in de afgelopen jaren. In toelichtingen zeggen medewerkers dat ze meer zelf moeten vastleggen, er meer formulieren bij zijn gekomen en dat ze het papierwerk nogmaals digitaal in moeten voeren.

## Hoe is op dit moment de verdeling van taken in jouw baan?

(basis: doet zorg- of hulpverlenend werk, n = 8949)



- Overige taken, zoals catering, beveiliging, receptiewerk, etc.
- Administratieve taken
- Zorg/ hulpverleningstaken

In vergelijking met andere branches, geven medewerkers in de jeugdzorg het meeste aan dat de administratieve taken zijn toegenomen ten opzichte van de zorgtaken (85%). De tijd die ze aan de twee verschillende taken besteden ligt vrij dicht bij elkaar. Ze besteden gemiddeld 49% van hun tijd aan zorgtaken en 44% aan administratieve taken. Zij geven aan dat de toename te maken heeft met het feit dat er meer verantwoording op papier nodig is, en ze dus veel meer moeten vastleggen. Hoewel in de GGZ 79% aangeeft dat de administratieve taken zijn toegenomen, is het aandeel aan administratieve taken niet gestegen sinds 2014. Hier zien we dat juist de zorgtaken zijn toegenomen van 48% naar 59%, terwijl de overige taken minder tijd in beslag zijn gaan nemen. In 2014 was dit 17% van de tijd, tegenwoordig is dit 9%.

Verder zien we dat jongeren over het algemeen meer bezig zijn met administratie dan ouderen, en voor de zorg/hulpverleningstaken is dit andersom.

FNV-leden en niet-leden geven allebei ongeveer dezelfde verdeling van de taken aan, maar de FNV-leden geven vaker aan dat ze administratieve taken zijn toegenomen (73%; 60%).

## Hoe heeft de verhouding in de tijd die je besteedt aan administratief werk en zorg/ hulpverleningstaken, zich in de afgelopen vijf jaar ontwikkeld?

(basis: doet zorg- of hulpverlenend werk, n = 8949)



- De zorgtaken zijn toegenomen ten opzichte van de administratieve taken
- Die is gelijk gebleven
- De administratieve taken zijn toegenomen ten opzichte van de zorgtaken
- Weet ik niet

## ACHT OP DE TIEN TEVREDEN MET CONTRACTUREN

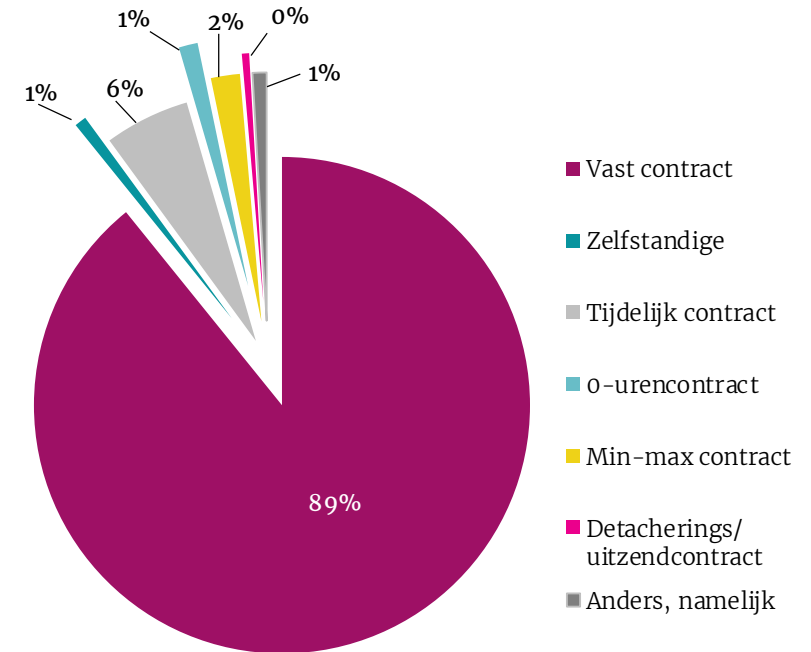
De meeste medewerkers uit de sector Zorg & Welzijn hebben een vast contract (89%). Voor kraamzorgers zien we een lager percentage met een vast contract, namelijk 77%. Zij hebben relatief vaker andere contractvormen, zoals een min-max contract (9%), een tijdelijk contract (9%) of een 0-urencontract (4%). Ook hebben jongeren vaker dan ouderen een tijdelijk contract. Van de jongste groep (24-) heeft 28% een tijdelijk contract, terwijl dat bij de oudste groep (60+) 2% is. Verder hebben FNV-leden vaker een vast contract dan niet-leden (92%; 75%), maar dit kunnen we wellicht verklaren door de samenhang van leeftijd met het soort contract. De groep niet-leden in dit onderzoek heeft namelijk gemiddeld een lagere leeftijd dan de FNV-leden.

De meeste mensen hebben een contract van 32 uur of meer (39%) of 24-31 uur (36%). Er zijn relatief veel mensen met een contract van 32 uur of meer in de branches ambulancezorg (79%), jeugdzorg (63%) en UMC's (69%). Daarentegen zijn er relatief weinig mensen met dit contract in de branches kinderopvang (21%), kraamzorg (10%) en wijkverpleging/ wijkzorg (23%).

82% van de medewerkers is tevreden met hun contracturen. Daarnaast zouden evenveel mensen liever meer (9%) of minder (9%) contracturen willen hebben. In gezondheidscentra is men relatief minder tevreden met hun contracturen (77%). Zij willen vaker meer uren in hun contract (13%). In UMC's zou men juist vaker minder uren willen werken (15%). Niet-leden zouden liever meer (14%) dan minder uren werken (6%), terwijl dit bij FNV-leden nauwelijks verschilt. Mensen met een 0-urencontract (61%) en een min-max contract (67%) zijn over het algemeen minder tevreden met hun contracturen, veel van hen (35%; 28%) zouden meer willen werken. Hetzelfde zien we bij mensen die 0-11 uur werken (70% tevreden; 30% wil meer werken) of geen vast aantal uren per week werken (69% tevreden; 28% wil meer werken). Van de mensen met een contract van 32 uur of meer wil daarentegen 14% liever minder werken.

### Wat voor contract heb je?

(basis: iedereen, n = 13084)

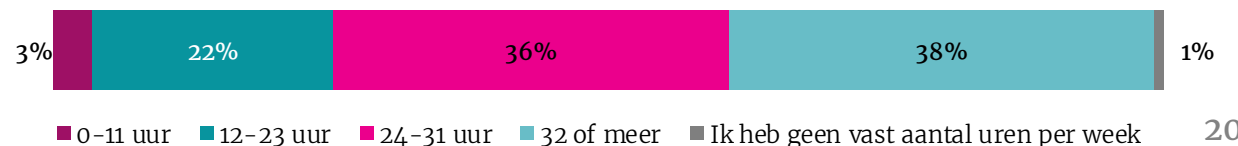


### Ben je tevreden over het aantal contracturen?



### Voor hoeveel uur per week heb je een contract?

(basis: iedereen, n = 13084)





**RESULTATEN -  
UITLICHTING GROEPEN**



## MEDEWERKERS IN DE KRAAMZORG\*

- 77% van de medewerkers in de kraamzorg heeft een vast contract. Dit is lager dan gemiddeld.
- Hebben grotendeels 12-23 contracturen (43%), maar zouden niet vaker meer of minder uren willen werken (84% is tevreden).
- Beoordelen de werkdruk en fysieke belasting hoger dan gemiddeld (82% (veel te) hoog; 72% (veel te) hoog), maar niet de mentale belasting.
- Hebben minder last van de toenemende administratieve taken (65%).
- Zijn van alle branches het minst tevreden over hun roostering (22% (zeer) ontevreden). Dit komt wellicht doordat ze gemiddeld vaker (vrijwel) dagelijks op andere tijden en/of dagen worden ingezet dan in hun rooster staat (6%) en vaak oproepdienst hebben (36%). Hierbij werken ze niet, maar moeten ze wel klaarstaan om te werken, hier lijdt hun privé leven onder.
- Werken het meeste van alle branches zeer vaak meer/minder uren dan in hun rooster staan (32%).
- Vinden belangrijke redenen om een baan buiten de sector Zorg & welzijn te zoeken: de werkdruk (63%), betere werk/privé balans (53%) en een beter salaris (47%). Deze drie redenen noemen zij vaker dan gemiddeld. Zij vinden het belangrijker dan gemiddeld (34%) om in de sector te blijven werken om het motto “Eens een zorgverlener, altijd een zorgverlener.”. Ook geeft men in deze branche het meeste van alle branches aan dat er geen redenen zijn om in de sector te blijven (7%).
- Zijn het meest (zeer) ontevreden over hun salaris (29%), omdat zij in hun eigen tijd met hun eigen geld moeten bijscholen en ze te weinig compensatie krijgen voor reiskosten en wachtdiensten.

\*De branches ‘goede doelen’ en ‘vreemdelingenketen’ worden niet uitgelicht door een te kleine steekproef van n=33 en n=44.

## MEDEWERKERS IN DE AMBULANCEZORG

- Hebben het meest van alle branches een vast contract (94%).
- Hebben het meest van alle branches een contract voor 32 uur per week (79%) en zijn hier over het algemeen tevreden over (84%).
- Beoordelen de werkdruk en mentale belasting lager dan gemiddeld (59% (veel te) hoog; 67% (veel te) hoog).
- Hebben het minste last van de toenemende administratieve taken (56%).
- Voelt zich als een van de minste van alle branches altijd veilig op zijn of haar werk (25%), maar in plaats daarvan het vaakste meestal veilig (67%). In vergelijking met 2014 voelt men zich vaker soms tot nooit veilig (2014: 3%, 2018: 8%).
- Hebben het meeste te maken met een wisselend rooster (85%) en zijn hier over te spreken, 26% is (zeer) tevreden. Ze krijgen dit rooster het als vaakste 3 of meer weken van tevoren te weten (87%).
- Worden vaker dan gemiddeld regelmatig op andere locaties ingezet dan gebruikelijk, 66% ervaart dit wel eens tot zeer vaak.
- Geven het meeste aan dat ze (vrijwel) dagelijks met te weinig collega’s staan ingeroosterd (23%), maar geven bovengemiddeld vaak aan dat ze niet meer/minder uren werken dan in hun rooster staat (28%).
- Zijn (op de kraamzorg na) het minst tevreden over hun salaris (23% is (zeer) ontevreden), omdat men minder betaald krijgt dan ziekenhuispersoneel met een lagere opleiding, terwijl hun verantwoordelijkheden veel groter zijn. Het salaris noemt men als belangrijkste reden voor een carrièreswitch (40%).

## MEDEWERKERS IN DE GEHANDICAPTENZORG

- Voelen zich gemiddeld minder vaak altijd veilig op de werkvloer (28%).
- Zijn iets vaker (zeer) ontevreden met hun roostering (13%), maar krijgen deze bovengemiddeld vaak 3 weken van tevoren te weten (75%).
- Worden het meest van alle branches een paar keer per maand op andere tijden/ dagen ingezet (33%), maar ook het meest van alle branches nooit/zelden op een andere locatie (57%).
- Geven het meest van alle branches aan dat andere uren werken wel eens tot zeer vaak voor komt (11%).
- Geven het meeste aan dat de patiënten een reden zijn om in de sector Zorg & Welzijn te blijven werken (80%).

## MEDEWERKERS IN DE GGZ

- Werken bovengemiddeld vaak 32 uur of meer (58%).
- Geven een lagere fysieke belasting aan dan gemiddeld. 25% vindt deze (veel te) hoog. Daarentegen vinden ze de mentale belasting wel hoger dan gemiddeld (81% (veel te) hoog).
- Voelen zich het minst vaak van alle branches altijd veilig (23%).
- Hebben minder vaak te maken met een wisselend rooster (42%).
- Worden het meeste van alle branches een paar keer per maand met te weinig collega's ingeroosterd (31%).
- Vinden het meest van alle branches dat de kwaliteit van de dienstverlening die hun organisatie levert slechter is dan voorgaande jaren (54%).

## MEDEWERKERS IN GEZONDHEIDSCENTRA

- Zijn het minst tevreden van alle branches met hun contracturen (77%).
- Vinden het meeste van alle branches dat de zorgtaken zijn toegenomen in vergelijking met de administratieve taken (14%).
- Hebben minder vaak te maken met een wisselend rooster (40%) en zijn daar het meeste van alle branches een beetje tevreden mee (42%). Wel krijgen ze deze vaker 1 á 2 weken van tevoren te weten (15%; 19%).
- Werken minder vaak meer/minder uur dan in hun rooster staat (26%).
- Geven vaker aan altijd met genoeg collega's te staan ingeroosterd (23%).
- Vinden patiënten en collega's even belangrijke redenen om in de sector te blijven werken (beide 56%).
- Vinden minder vaak dat de kwaliteit van de dienstverlening die hun organisatie levert slechter is dan voorgaande jaren (29%).

## MEDEWERKERS IN DE HUISARTSENZORG

- Hebben het meeste van alle branches een tijdelijk contract (15%).
- Geven het minst van alle branches aan minder contracturen te willen (3%).
- Geven gemiddeld een lagere werkdruk en fysieke belasting aan (67% (veel te) hoog; 16% (veel te) hoog), .
- Zeggen het minst vaak van alle branches dat de administratieve taken zijn toegenomen ten opzichte van de zorgtaken (56%).
- Voelen zich als een van de meeste van alle branches altijd veilig (44%).
- Hebben minder vaak te maken met een wisselend rooster (67%).
- Geven 'dreigende bezuinigingen' en 'betere werk/privé balans' minder vaak als redenen om een baan buiten de sector te zoeken (3%; 19%).
- Zijn vaker een beetje tevreden in plaats van niet ontevreden/niet tevreden met hun salaris (35%; 17%).
- Vinden het meest van alle branches dat de kwaliteit van de dienstverlening die hun organisatie levert beter is dan voorgaande jaren (23%).



## MEDEWERKERS IN DE JEUGDZORG

- Werken vaker dan gemiddeld 32 uur per week of meer (63%).
- Zijn het meest tevreden van alle branches met hun contracturen (86%).
- Ervaren een hogere werkdruk en mentale belasting dan gemiddeld (84% (veel te) hoog; 85% (veel te) hoog), maar een lagere fysieke belasting (21% (veel te) hoog).
- Zijn van alle branches het minste met zorgtaken bezig (49%) en vinden ook het meeste van alle branches dat de administratieve taken zijn toegenomen (85%).
- Voelen zich minder vaak altijd veilig dan gemiddeld, maar wel vaker meestal veilig (28%; 62%).
- Hebben het minst vaak te maken met een wisselend rooster (23%), maar het wisselt vaker dan gemiddeld wanneer deze bekend is (29%).
- Geven vaker aan altijd met genoeg collega's te staan ingeroosterd (26%).
- Geven 'de werkdruk' en 'ik kom in mijn werk veel te weinig aan zorgtaken toe' vaker als redenen om een baan buiten de sector te zoeken (56%; 22%). 'Het salaris' noemen ze minder dan gemiddeld (19%). Ze zijn hier dan ook tevredener mee dan gemiddeld (48% een beetje tot (zeer) tevreden).
- Vinden vaker dat de kwaliteit van de dienstverlening die hun organisatie levert slechter is dan voorgaande jaren (52%).

## MEDEWERKERS IN DE KINDEROPVANG

- Hebben het meeste van alle branches een contract van 12-23 uur of 24-31 uur (32%; 42%) en zouden het liefst van alle branches meer uren willen werken (15%).
- Geven een iets hogere werkdruk en fysieke belasting aan dan gemiddeld (81% (veel te) hoog; 57% (veel te) hoog).
- Vinden vaker dan gemiddeld dat de administratieve taken zijn toegenomen (82%).
- Voelen zich het meest van alle branches altijd veilig op hun werk (58%).
- Weten het vaakst van alle branches pas 1-6 dagen van tevoren wat hun rooster is (30%).
- Geven vaker dan gemiddeld (bijna) altijd met genoeg collega's te staan ingeroosterd (54%).
- Vinden de kinderen vaker dan gemiddeld een reden om in de sector te blijven werken (79%).
- Zijn tevredener met hun salaris dan gemiddeld (49% een beetje tot (zeer) tevreden).

## MEDEWERKERS IN SOCIAAL WERK

- Werken vaker dan gemiddeld 32 uur per week of meer (48%).
- Zijn het meest tevreden van alle branches met hun contracturen (86%).
- Ervaren een lagere fysieke belasting dan gemiddeld (21% (veel te hoog)).
- Zijn meer met administratieve taken bezig dan gemiddeld (36%), maar vinden niet vaker dan gemiddeld dat deze zijn toegenomen (68%).
- Voelen zich minder vaak altijd veilig dan gemiddeld, maar wel vaker meestal veilig (28%; 62%).
- Hebben het minst vaak te maken met een wisselend rooster (23%), maar het meest van alle branches wanneer deze bekend is (30%). Toch zijn ze het meest (zeer) tevreden met hun rooster (35%).
- Geven bovengemiddeld vaak aan dat ze niet meer/minder uren werken dan in hun rooster staat (28%).
- Geven het meeste van alle branches aan altijd met genoeg collega's te staan ingeroosterd (29%).
- Geven 'de werkdruk' en 'betere balans werk/privé' minder vaak als redenen om een baan buiten de sector te zoeken (33%; 18%).

## MEDEWERKERS IN UMC'S

- Hebben vaker een contract van 32 uur of meer (69%) en zouden het liefst van alle branches minder uren willen werken (15%).
- Zeggen het minst van alle branches dat de zorgtaken zijn toegenomen ten opzichte van de administratieve taken (3%).
- Voelen zich even vaak altijd als meestal veilig op het werk (45%).
- Krijgen hun rooster vaker dan gemiddeld 3 of meer weken van tevoren te weten (80%).
- Werken het meest van alle branches nooit meer/minder uren dan in hun rooster staat (33%), maar als het gebeurt, werken ze het meest van alle branches overuren (62%).
- Geven het minst van alle branches aan dat men nooit met te weinig collega's staat ingeroosterd (3%).
- Vinden het salaris een belangrijkere reden om buiten de sector te gaan werken dan gemiddeld (38%). Vinden de patiënten minder belangrijk dan de rest van de branches als reden om in de sector te blijven (46%), minder belangrijk dan hun collega's (47%).
- Vinden het minst van alle branches dat de kwaliteit van de zorg die hun organisatie levert beter is dan voorgaande jaren (10%).

## MEDEWERKERS IN DE VVT

- Werken vaker dan gemiddeld 12-23 of 24-31 uur per week (32%; 40%).
- Ervaren een hogere fysieke belasting dan gemiddeld (66% (veel te hoog).
- Vinden meer dan gemiddeld dat de zorgtaken zijn toegenomen in vergelijking met de administratieve taken (13%).
- Hebben vaker dan gemiddeld te maken met een wisselend rooster (69%).
- Geven het meest aan nooit/zelden op een andere locatie te worden ingezet dan normaal (63%).
- Geven 'mijn collega's' minder dan gemiddeld aan als belangrijke rede om in de sector te blijven werken, maar 'eens een zorgverlener, altijd een zorgverlener' juist vaker (39%; 30%).

## MEDEWERKERS IN ZIEKENHUIZEN

- Hebben het meest van alle branches een vast contract (94%).
- Hebben vaker een contract van 32 uur of meer (54%).
- Krijgen hun rooster vaker dan gemiddeld 3 of meer weken van tevoren te weten (80%).
- Zeggen het minst vaak een paar keer per maand andere uren te moeten werken dan in hun rooster staat (19%).
- Geven bovengemiddeld vaak aan dat ze niet meer/minder uren werken dan in hun rooster staat (30%).
- Zeggen het meest van alle branches een paar keer per maand met te weinig collega's ingeroosterd te staan (28%).
- Vinden de patiënten en hun collega's even belangrijke redenen om in de sector te blijven werken (53%).

## VERSCHILLEN FNV-LEDEN EN NIET-LEDEN

- FNV-leden hebben vaker een vast contract dan niet-leden (92%; 75%), terwijl niet-leden vaker een tijdelijk contract hebben (12%; 4%).
- Niet-leden zouden vaker meer uren willen werken dan FNV-leden (14%; 8%).
- FNV-leden geven een hogere werkdruk (77% (veel te) hoog), fysieke belasting (50% (veel te) hoog) en mentale belasting (76% (veel te) hoog) aan dan niet-leden (respectievelijk 63%, 41% en 59%).
- FNV-leden geven vaker dan niet-leden aan dat de administratieve taken meer zijn geworden ten opzichte van de zorgtaken (73%; 60%).
- Niet-leden voelen zich vaker altijd veilig op hun werk dan FNV-leden (46%; 35%), terwijl FNV-leden zich vaker meestal veilig voelen (56%; 50%).
- Niet-leden zijn vaker een beetje tot (zeer) tevreden met hun roostering dan FNV-leden (64%; 50%).
- FNV-leden worden vaker niet of zelden op een andere locatie ingezet dan gebruikelijk, in vergelijking met niet-leden (53%; 44%).
- FNV-leden noemen de werkdruk vaker als reden om een baan buiten de sector te zoeken dan niet-leden (48%; 39%).
- Niet-leden geven vaker 'goede balans werk/privé' als reden om in de sector te blijven werken, in vergelijking met FNV-leden (22%; 16%).
- Niet-leden zijn vaker een beetje tot (zeer) tevreden met hun salaris dan FNV-leden (46%; 37%).
- FNV-leden geven vaker aan dat ze de kwaliteit van de dienstverlening van hun organisatie slechter vinden dan voorgaande jaren, in vergelijking met niet-leden (45%; 26%).

## MEDEWERKERS VAN 34 JAAR OF JONGER

- Hebben vaker een tijdelijk contract (15%).
- Hebben het vaakst 32 of meer contracturen (44%).
- Hebben het meest te maken met een wisselend rooster (64%).
- Werken vaker andere uren dan in hun rooster staat, 84% ervaart dit wel eens tot zeer vaak, en werken vaker meer uren (51%).
- Geven het minst aan dat er geen redenen zijn om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken (12%) en noemen andere redenen dan ook vaker.
- Vinden vaker dat de kwaliteit van de dienstverlening van hun organisatie niet beter of slechter is dan voorgaande jaren (50%).

## MEDEWERKERS VAN 60 JAAR OF OUDER

- Hebben het vaakst een vast contract (94%).
- Hebben het vaakst 12-23 contracturen (24%).
- Geven het minst aan meer uren te willen werken (4%).
- Zijn het minst van hun tijd kwijt aan administratieve taken (27%).
- Voelen zich het meest altijd veilig op hun werk (41%).
- Hebben het minst te maken met een wisselend rooster (48%).
- Werken minder vaak andere uren dan in hun rooster staat, 77% ervaart dit wel eens tot zeer vaak, en werken het minst vaak meer uren (42%).
- Geven het meest aan dat er geen redenen zijn om een baan buiten de sector Zorg & Welzijn te zoeken (36%) en noemen andere redenen dan ook minder.
- Vinden vaker dat de kwaliteit van de dienstverlening van hun organisatie slechter is dan voorgaande jaren (45%).



# STEEKPROEF & VERANTWOORDING



# STEELPROEF

FNV lidmaatschap	n	%
FNV-lid	10.989	84%
Andere vakbond	243	2%
Geen vakbondslid	1.852	14%
Totaal	13.084	100%

Contracturen	n	%
0-11 uur	292	2%
12-23 uur	2.834	22%
24-31 uur	4.674	36%
32 of meer	4.999	39%
Ik heb geen vast aantal uren per week	124	1%
Totaal	13.084	100%

Leeftijd	n	%
24 jaar of jonger	216	2%
25-34 jaar	1.270	10%
35-44 jaar	1.844	14%
45-54 jaar	3.766	29%
55-59 jaar	3.106	24%
60 jaar of ouder	2.882	22%
Totaal	13.084	100%

Contractvorm	n	%
Vast contract	11.668	89%
Zelfstandige	101	1%
Tijdelijk contract	726	6%
0-urencontract	161	1%
Min-max contract	247	2%
Detacherings/ uitzendcontract	62	0%
Anders, namelijk	119	1%
Totaal	13.084	100%

Branche	n	%
Ambulancezorg	127	1%
Gehandicaptenzorg	1.795	14%
Geestelijke gezondheidszorg	1.227	9%
Gezondheidscentra	133	1%
Goede doelen	33	0%
Huisartsenzorg	121	1%
Jeugdzorg	527	4%
Kinderopvang	876	7%
Kraamzorg	128	1%
Sociaal werk	649	5%
Universitair Medisch Centra	594	5%
VVT: Verpleeg- en verzorgingshuizen en Thuiszorg	4.399	34%
Vreemdelingenketen	44	0%
Ziekenhuizen	1.758	13%
Anders, namelijk	673	5%
Totaal	13.084	100%

# VERANTWOORDING

Dit onderzoek is uitgevoerd middels een online vragenlijst. 102.395 medewerkers uit het ledenbestand van de FNV zijn uitgenodigd om deel te nemen. Halverwege het veldwerk hebben diegenen, die de vragenlijst nog niet hadden ingevuld, een herinnering ontvangen om alsnog deel te nemen. Daarnaast is door de FNV een link naar het onderzoek (open link) verspreid en zijn werknemers aangemoedigd die link te verspreiden onder collega's. Ter aanvulling zijn nog 1730 niet-FNV leden benaderd via een access panel die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

- Totaal aantal deelnemers: 13.084
- Open link en e-mail uitnodiging
  - Aantal deelnemers via open link: 888
  - Aantal deelnemers via e-mail uitnodiging: 10.466
  - Responspercentage e-mail: 10%
  - Veldwerkperiode: 26 juni – 23 juli 2018
  - Gemiddelde invulduur: 12 minuten
- Access panel niet-FNV leden
  - Aantal deelnemers: 1.730
  - Veldwerkperiode: 12 november – 21 november 2018
  - Gemiddelde invulduur: 6 minuten