

Thema CAO & secundaire arbeidsvoorwaarden



47%



34%

Over het algemeen zijn jongeren redelijk op de hoogte van de afspraken in hun contract (47%) dan van de regels in de CAO (34%). Er is (aanzienlijke) ruimte voor verbetering in de communicatie en voorlichting over zowel de CAO-regels als de contractuele afspraken.



21%

21% geeft aan niet goed op de hoogte te zijn van de secundaire arbeidsvoorwaarden.



Aanbeveling

Informeer medewerkers actief over de CAO en secundaire arbeidsvoorwaarden om tevredenheid te vergroten.

Thema inwerkperiode en begeleiding



42%



29%

42% van de respondenten ervaart de inwerkperiode als volledig afgestemd op hun behoeften. 29% geeft aan dat de inwerkperiode niet goed aansluit op hun verwachtingen en behoeften.



De belangrijkste redenen voor een gebrekkige inwerkperiode (volgens 8 respondenten) zijn:

- personeelstekort en werkdruk
- het ontbreken van een gestructureerd inwerkprogramma
- of een te korte inwerkperiode



Aanbeveling

Overweeg om de inwerkperiode te verlengen en beter aan te laten sluiten op het individu. Ontwikkel een gestandaardiseerd, maar aanpasbaar inwerkprogramma, gericht op zowel nieuwe als bestaande medewerkers.

Thema veiligheid op de werkvloer



84%

84% van de respondenten voelt zich veilig en vertrouwd op de werkvloer.



79%

79% van de respondenten voelt zich veilig om hun gedachten en zorgen met hun leidinggevende te delen.



81%

81% van de respondenten voelt zich comfortabel genoeg om open te zijn over zaken die ze moeilijk vinden.



Aanbeveling

Besteed aandacht aan het kleine percentage medewerkers dat aangeeft zich minder veilig te voelen. Investeer in een cultuur waarin open communicatie wordt aangemoedigd.

Analyse uit enquête jongeren project

40



respondenten
van 20 tot 27 jaar oud

Die werkzaam zijn bij:



De Zorggroep



La Providence



Beek en Bos

Thema hoge werkdruk en de invloed op de werksfeer



37%

84%

84% van de respondenten geeft aan dat hoge werkdruk een negatieve invloed heeft op de sfeer, waarvan 37% die dit vaak ervaart



69%

69% van de respondenten ervaart soms tot vaak een hoge werkdruk



61%

61% van de respondenten geeft aan dat werkdruk redelijk tot volledig een reden zou zijn om de sector te verlaten.



Aanbeveling

Bied meer ondersteuning aan medewerkers, zoals coaching of stressmanagementprogramma's om de negatieve impact van werkdruk te verminderen. Investeer strategisch in het verbeteren van werkomstandigheden om personeel te behouden binnen de sector.

Thema werkuitdaging & doorgroeimogelijkheden



66%



11%

66% geeft aan dat hun werk hen voldoende uitdaagt. Slechts 11% vindt het werk te gemakkelijk.



29%



26%

De communicatie met leidinggevenden over de moeilijkheidsgraad van het werk laat zien dat 29% van de medewerkers redelijk open is en 26% zich helemaal open voelt.



27%

Over de ontwikkelingsmogelijkheden is maar 27% van de medewerkers ontevreden.



45%

45% wil binnen 0-2 jaar doorgroeien naar een hogere functie.



Aanbeveling

Stimuleer open communicatie over werkuitdaging en ontwikkelmogelijkheden. Bied gepersonaliseerde groeitrajecten aan. Besteed ook aandacht aan medewerkers die geen doorgroeibehoeftte hebben om werktevredenheid te waarborgen.