



Online vragenlijstonderzoek

Eigen regie en dialoog in sociaal werk

Samenvatting

Eigen regie en dialoog zijn belangrijke onderwerpen voor medewerkers. Dit onderzoek laat zien dat er al veel is bereikt. Medewerkers in sociaal werk zijn positief in hun beoordeling als het gaat om thema's die bepalend zijn voor eigen regie en dialoog. Zo geven zij aan een grote mate van autonomie en regelruimte te ervaren en zijn zij in staat om het goede gesprek met hun leidinggevende hierover te voeren. Toch zijn er ook verbeterpunten op te halen uit dit onderzoek. Er is behoefte aan meer kennis en informatie, duidelijke kaders en meer tijd om de eigen regie te versterken.

Werkplezier

Het werkplezier dat medewerkers ervaren, wordt vooral bepaald door de inhoud van het werk en de samenwerking met collega's. Bevlogenheid lijkt de belangrijkste drijfveer, een intrinsieke motivatie om iets voor een ander te betekenen zonder er perse waardering voor terug te verlangen.

Organisatie en uitvoering van het werk

Eigen regie op de organisatie en uitvoering van het werk uit zich vooral in de afwisseling van taken, keuzes die je zelf kunt maken en de ruimte om zelf beslissingen te kunnen nemen. Medewerkers ervaren hierin een hoge mate van autonomie. Dit wordt goed gewaardeerd en speelt een belangrijke rol in het ervaren van werkplezier. De behoefte aan autonomie lijkt samen te gaan met een behoefte aan duidelijke kaders waarbinnen medewerkers vrij kunnen opereren.

Loopbaan en ontwikkeling

Medewerkers zijn (zeer) tevreden over de mogelijkheden om het vak professioneel te kunnen uitoefenen. Iets minder tevreden zijn medewerkers met de mate waarin hen ook ontwikkelmogelijkheden worden geboden.

De ontwikkel- en doorgroeibehoefte is bij jongere medewerkers wel sterker dan bij oudere medewerkers. Medewerkers denken over het algemeen na over de eigen ontwikkelwensen en durven dit ook te bespreken met hun leidinggevende.

Medewerkers lijken minder goed op de hoogte te zijn van waar de organisatie naartoe beweegt en welke competenties in de toekomst van hen worden verwacht. De veranderende maatschappelijke en politieke context waarin sociaal werk opereert, kan hier mogelijk een rol spelen.

De meeste medewerkers bepalen zelf of samen met de organisatie welke scholing wordt gevolgd. Meer tijd, budget en betere kennis en informatie kan bijdragen aan het versterken van de eigen regie op de loopbaan. Jongeren hebben vaker behoefte aan meer kennis en informatie over ontwikkelingsmogelijkheden en ondersteuning van de leidinggevendenden dan de andere leeftijdsgroepen.

Werktijden en verlof

Medewerkers zijn over het algemeen tevreden over de werktijden, maar iets minder tevreden over aantal vakantie- en verlofdagen. Invloed kunnen uitoefenen op de eigen werktijden en het opnemen van verlof is belangrijk voor medewerkers. Niet iedereen voelt echter de mogelijkheid om verlof te nemen als men daar zelf behoefte aan heeft. Ook wordt niet altijd voldoende rekening gehouden met de werk/privé-balans van medewerkers. Meer tijd en flexibiliteit zou kunnen helpen om de eigen regie op werktijden te vergroten.

Dialogoog en samenwerking

Medewerkers zijn in hoge mate tevreden met de samenwerking met collega's. In iets mindere mate zijn medewerkers tevreden over de dialoog die zij voeren met de leidinggevende. Ook over de manier waarop medezeggenschap wordt vormgegeven, is meer ontevredenheid.

De meeste medewerkers hebben het afgelopen jaar gesprekken gevoerd met hun leidinggevende. De inhoud van het werk en het functioneren van de medewerker zijn de meest besproken onderwerpen. Ook onderwerpen als gezondheid, ontwikkeling en werk/privé-balans komen regelmatig aan de orde. De besteding van het Loopbaanbudget of hoe fit te blijven tot aan het pensioen, is echter niet vaak onderwerp van gesprek.

Bijna alle respondenten (97%) geven aan het afgelopen jaar werkoverleg of teamoverleg te hebben gehad. De inhoud van dit overleg wordt grotendeels ook door medewerkers zelf bepaald (al dan niet samen met de leidinggevende).

Over het algemeen kunnen medewerkers gemakkelijk terecht bij collega's als zij tegen vragen of problemen aanlopen. De meeste medewerkers geven ook aan bij hun leidinggevende terecht te kunnen als het nodig is. Duidelijkheid vanuit de organisatie waar je terecht kunt als je problemen hebt, is niet altijd helder voor iedereen.

Meer kennis, duidelijke kaders en meer tijd voor samenwerking en dialoog is wenselijk. Leidinggevendenden zelf geven ook aan meer behoefte te hebben aan ondersteuning vanuit de organisatie bij het onderwerp Leidinggeven aan eigen regie.

Leidinggeven

Alhoewel eigen regie toch vooral wordt ervaren als een verantwoordelijkheid van de medewerker zelf, is de rol van leidinggevendenden wel heel belangrijk. Leidinggevendenden kunnen zorgen voor een omgeving waarin de medewerker de eigen regie ook veilig kan nemen. Duidelijke kaders en verwachtingen spelen hierbij een belangrijke rol. Ondersteuning vanuit de organisatie is daarbij cruciaal.

Leidinggevendenden beoordelen de individuele dialoog en de teamdialoog wel voldoende, maar de scores zijn niet hoog. Investeren in het beter toerusten van medewerkers en leidinggevendenden, kan bijdragen aan het versterken van de dialoog. Ook hier lijkt er vooral behoefte te bestaan aan meer tijd, meer kennis en informatie en duidelijke kaders.