

# Onregelmatig werken in de gehandicaptenzorg

Resultaten van het onderzoek naar de beleving van onregelmatig werken

Stichting Arbeidsmarkt  
Gehandicaptenzorg

STAG

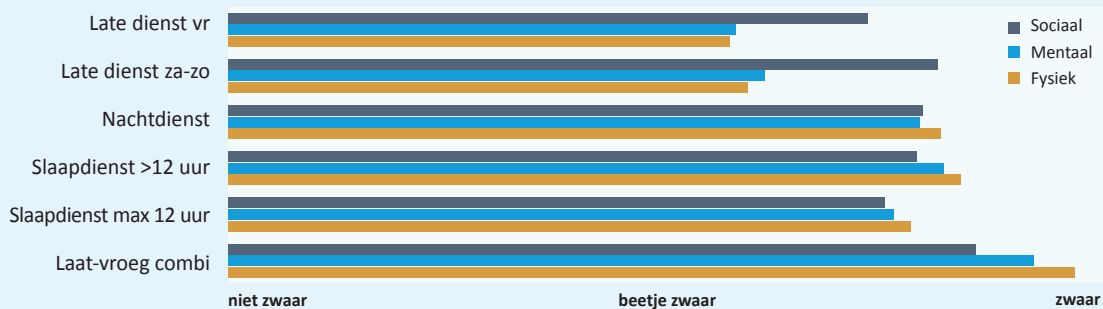
De cao-partijen in de gehandicaptenzorg hebben onderzoek laten doen naar de beleving van onregelmatig werken. Welke gemakken en ongemakken ervaren medewerkers door onregelmatige werktijden en hoe kijken zij aan tegen compensatie hiervoor? Wat betekent onregelmatig werken voor organisaties? Het onderzoek is onderdeel van een afspraak uit de vorige cao. Aan het onderzoek hebben ruim 6.500 medewerkers deelgenomen.



Dit overzicht vat de belangrijkste onderzoeksresultaten samen. De uitkomsten worden besproken in het overleg van cao-partijen.

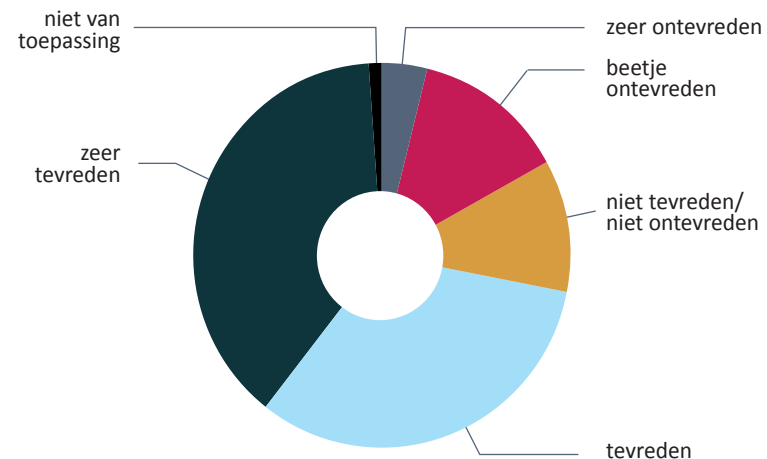
## Diensten

Over het algemeen zijn medewerkers tevreden met het rooster. Minder prettig vinden medewerkers de vroeg-laag combinatie, diensten met nachten erin en late diensten op vrijdag, zaterdag en zondag. Medewerkers vinden een vrij weekend erg belangrijk.



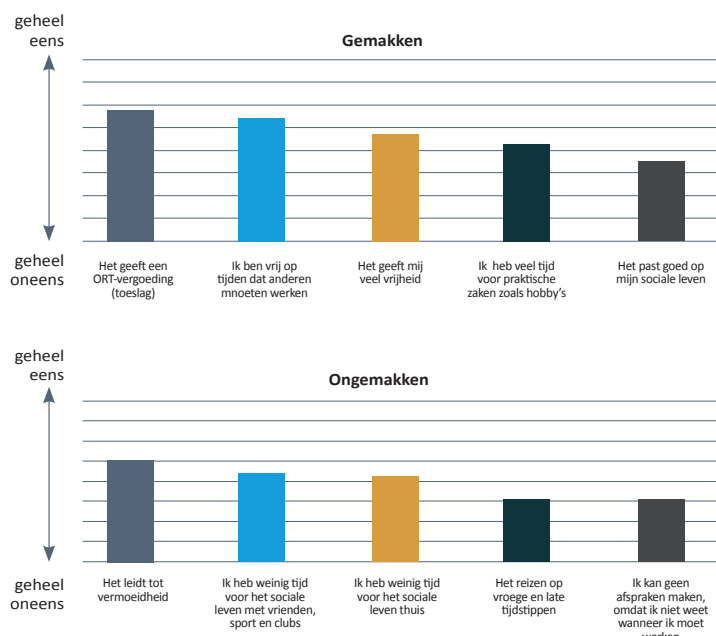
## Tevredenheid

De tevredenheid over het werken op onregelmatige tijden is groot te noemen: 70% is (een beetje of zeer) tevreden over het rooster in het algemeen. De dynamiek in het rooster (de variatie, de verstoringen en de complexiteit) heeft een negatieve invloed op de tevredenheid.



## Gemakken en ongemakken

De grootste gemakken van het onregelmatig werken zijn de toeslag (ORT) en de vrijheid die wordt ervaren. De grootste ongemakken zijn vermoeidheid en minder tijd voor het sociale leven (thuis en vrienden/sport). Er is een positieve samenhang tussen tevredenheid over het rooster en de ervaren balans werk-privé.

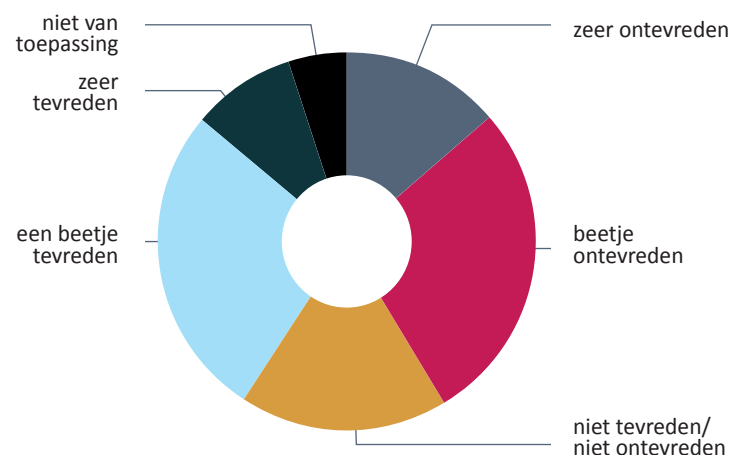


## Zeggenschap

Zeggenschap over werktijden wordt belangrijk gevonden. Er is een sterke positieve samenhang tussen zeggenschap over werktijden en tevredenheid over het rooster. Wanneer medewerkers invloed hebben op hun werktijden, wordt de ervaren bezwaarlijkheid geringer.



## Compensatie



De tevredenheid over de toeslag voor onregelmatig werken houdt niet over. Niet alles wat belangrijk wordt gevonden, is in de toeslag opgenomen. Bijvoorbeeld de bereidheid tot het werken van alle dagen/tijdstippen, een grotere rol voor compensatie in tijd, alleen werken met kans op agressie en korte termijn verstoringen. Er is behoefte aan zeggenschap over de verdeling van de compensatie in tijd of geld, maar de zeggenschap mag niet ten koste gaan van de toeslag.