



Onderzoeksinstrument 4

Vragenlijst voor onderzoek

De vragen die u aan medewerkers stelt in uw onderzoek staan hieronder genoemd. De vragen zijn ingedeeld op vier thema's. Samen geven ze inzicht in de arbeidsverhoudingen bij u in het ziekenhuis.

Thema 1 Ontwikkeling

Algemene open startvragen

Wat is voor uw ontwikkelruimte?

- Waar bestaat ontwikkelruimte uit?
- Welke ontwikkelruimte ervaart u?
- Bent u tevreden over uw ontwikkelruimte?

Meer specifieke vragen

Welke leer- en ontwikkelmogelijkheden zijn er?

- Formele mogelijkheden
- Informele mogelijkheden

Wordt er belang gehecht aan ontwikkelen?

- Hoe merkt u dat?

Welke mogelijkheden zijn er om door te groeien?

- Gebeurt dit veel?

Hoe zijn medewerkers bezig met carrière maken?

- Is dit een onderwerp van gesprek?
- Werken medewerkers aan hun carrière?

Hoe ziet carrière maken, ontwikkeling of doorgroei eruit op de afdeling?

Op welke manier stimuleert en faciliteert de leidinggevende ontwikkelen en leren voor u?

Kunt u beschrijven hoe uw ontwikkelruimte er tot nu toe concreet uit heeft gezien?

Denk aan:

- welke activiteiten;
- ruimte, facilitering;
- geld;
- ondersteuning;
- resultaat.

Bijlage 9

Thema 2 Relatie leidinggevende en medewerker

Vragen voor de medewerker

- Hoe is de relatie tussen u en uw leidinggevende?
- Doorvragen om het meer concreet te krijgen
- Voorbeelden vragen om een goed beeld van de relatie te krijgen

Technische kant van de relatie

- Hoe vaak is er contact?
- Welke vormen van contact? (denk aan werkoverleg, individuele gesprekken, de P-gesprekken)

Persoonlijke kant van de relatie

- Is er een vertrouwensband?
- Kunt u terecht bij uw leidinggevende als er iets is?
- Durft u uw leidinggevende zomaar iets te vragen?
- Voelt u zich serieus genomen door uw leidinggevende?

Hoe zou u de stijl van leidinggeven van uw leidinggevende beschrijven?

Vragen voor de leidinggevende

Hoe zou u de relatie beschrijven die u met uw medewerkers heeft?

- Doorvragen en voorbeelden vragen

Technische kant van de relatie

- Hoe vaak is er contact tussen u en de medewerkers?
- Welke vormen van contact? (denk aan werkoverleg, individuele gesprekken, de P-gesprekken)
- Wat plant u hiervan bewust in en wat spontaan?

Persoonlijke kant van de relatie

- Heeft u een vertrouwensband met medewerkers?
- Kunnen medewerkers makkelijk bij u terecht als er iets is? Doen ze dat ook?
- Bent u bewust bezig met het opbouwen van een goede band met de medewerkers?

Stijl van leidinggeven

- Hoe zou u uw stijl van leidinggeven beschrijven?
- Hoe is deze stijl van invloed op de relatie tussen u en de medewerkers?
- Wordt uw gezag ook geaccepteerd?
- Hoe stelt u zich op in de relatie met de medewerker?

Een aantal onderwerpen, die niet een directe relatie hebben met de relatie kunnen wel van invloed zijn op de relatie. Hier hoeft niet per se direct naar gevraagd te worden, maar kunnen wel aan de orde komen. Als dat zo is, wel even vragen wat de invloed daarvan is op de relatie:

- systemen in organisatie;
- reorganisatie(s);
- financiële situatie;
- imago van de organisatie;
- organisatie als geheel.

Bijlage 9

Thema 3 Regelruimte - structuur

Medewerker

Wat is er formeel geregeld als het gaat om ontwikkeling?

- Opleidingsbeleid
- Budget
- Tijd en ruimte

Geven de formele regels ruimte voor ontwikkeling?

Hoe wordt er uitvoering gegeven aan de regels en beleid?

Hoe vindt u zelf dat het opleidingsbeleid en regels rondom ontwikkeling zijn?

Is er voldoende vastgelegd in beleid als het gaat om ontwikkeling vorm te kunnen geven?

Als u op het gebied van opleiding iets wil regelen in de organisatie, hoe verloopt dat?

- Gaat dit gemakkelijk of ingewikkeld?
- Is het duidelijk bij wie u voor wat moet zijn?

Hoe gaat u er mee om als de formele ruimte onvoldoende mogelijkheden biedt?

- Zijn er informele regels tussen medewerkers of medewerker en leidinggevende?
- Welke ruimte is er bijvoorbeeld in roosters voor ontwikkeling en opleiding?
- Heeft u het gevoel zelf zaken te kunnen regelen rondom opleiding en ontwikkeling?

Als zich een probleem voordoet op de afdeling of in uw werksituatie, ervaart u ruimte om dit op te lossen?

- Gaat dit makkelijk?
- Hoe gaat dat?
- Kunt u een voorbeeld geven?

Leidinggevende

Hoeveel ruimte heeft u om een op maat gemaakte deal met de medewerker te sluiten op gebied van opleiding en ontwikkeling?

- Biedt het opleidingsbeleid en regels voldoende ruimte hiertoe?
- Is het 'papier' uitvoerbaar in de praktijk?
- Zijn de regels er om strikt te volgen of zijn het algemene richtlijnen?

NB

De verhouding papier – praktijk – ervaring willen we achterhalen.

Dus als iets op papier vastligt, doorvragen naar hoe het in de praktijk werkt en hoe iemand dat ervaart. Dit geldt voor medewerker en leidinggevende.

Bijlage 9

Thema 4 Samenwerken

Hoe is de samenwerking in het team?

- Doorvragen naar voorbeelden
- Bent u tevreden over de samenwerking?
- Wat vindt u goed aan de samenwerking?
- Wat kan er beter?

Medewerker

- Hoe is de samenwerking binnen het team onderling?
- Hoe is de samenwerking tussen team en leidinggevende?
- Hoe wordt de samenwerking gefaciliteerd en gestimuleerd door de leidinggevende?
- Hoe worden problemen in het team opgelost?
- Spreekt u elkaar aan in het team?

Leidinggevende

- Hoe ervaart u de samenwerking binnen het team?
- Hoe ervaart u de samenwerking tussen u en het team?
- Hoe faciliteert en stimuleert u de samenwerking in het team?
- Doet de organisatie nog iets om de samenwerking binnen het team te versterken?

Wellicht komen er organisatie ontwikkelingen ter sprake, bijvoorbeeld een reorganisatie, die van invloed is op het functioneren van het team. Vraag hier door op de gevolgen voor de onderlinge samenwerking en samenhang in het team en ook op de specifieke gevolgen voor de ontwikkeling en ervaren ruimte hierin.

NB: let op non-verbale signalen in de groep. Dit kan iets zeggen over de onderlinge verhoudingen binnen het team.