

Onderzoeksrapport kwantitatief onderzoek christelijke identiteit Lelie zorggroep

Associate Lectoraat Christelijke Professie
Lelie zorggroep en Christelijke Hogeschool Ede

Auteur: Dr. Ir. Evelien Vermeulen-Smit

Vormgeving van tabellen en grafieken: Caroline Van Velde-Oosterwijk & Juliëtte Kosten

Inhoudsopgave

Inhoudsopgave	3
Samenvatting	5
Aanleiding	5
Methode	5
Resultaten	5
Conclusie	7
Inleiding	8
Aanleiding	8
Context: een veranderende organisatie	8
Doelstelling	9
Methode	10
1. Vragenlijst	10
2. Onderzoekspopulatie	11
3. Analyse van de gegevens	14
4. De opzet van het huidige rapport	16
Resultaten	17
Deel 1: Organisatie	17
Deel 1A: Huidige identiteit van Lelie zorggroep als organisatie	17
1. Organisatie waarden en eigenschappen	17
2. Bedrijfscultuur	24
3. Beleid	27
4. Identificatie	30
5. Personeelsbeleid	33
Deel 1B: Gewenste identiteit van Lelie zorggroep als organisatie	34
1. Identificatie	34
2. Diversiteit	36
3. Personeelsbeleid	38
4. Bedreigingen voor de christelijke identiteit	41
Deel 2: (Christelijke) zorgpraktijk	45
1. Christelijke zorg	45
2. Goede zorg	47
3. Relatie geloof en zorg	51
4. Ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten binnen het werk	53
Deel 3: Zorgprofessional	58
1. Motivatie	58
2. Keuze voor werkgever	62
3. Inspiratie	64
4. Roeping	67
5. Christelijke professionaliteit	69
6. Toerusting	74
Conclusies	82
Referenties	83
Bijlage 1: Open antwoorden	84
Bijlage 2: Vragenlijst	95
Bijlage 3: Verantwoording weegfactor Wonen, Zorg en Welzijn	108
Bijlage 4: Tabellen	111

Samenvatting

Aanleiding

In opdracht van Lelie zorggroep en de Christelijke Hogeschool Ede is door het Associate Lectoraat Christelijke Professie onderzoek gedaan naar het vormgeven van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep.

Methode

Middels een online vragenlijst onder haar medewerkers is onderzocht wat de medewerkers zien als de huidige en gewenste christelijke identiteit van Lelie zorggroep, en hoe zij dat vormgeven (willen) zien in de organisatie, in het zorg verlenen (de zorgpraktijk) en door henzelf als zorgprofessionals. In september 2017 is een vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers van Lelie zorggroep. 709 medewerkers vanuit de verschillende divisies en met verschillende functies, levensovertuigingen en kerkelijke gezindten vulden de vragenlijst in. Op basis van de interviews die we hebben gehouden onder medewerkers van Lelie zorggroep bestaat het vermoeden dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Daarom is een weegfactor gemaakt waarin we hiervoor corrigeren en we uitgaan van de mogelijkheid dat 25% in plaats van 59% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijk betrokken zijn. Wanneer we deze correctie toepassen dan zien we enkele verschillen tussen de divisies verdwijnen en andere verschillen significant of iets groter worden. Onderstaande conclusies veranderen hierdoor niet.

Resultaten

Christelijke identiteit krijgt handen en voeten in de omgang met de cliënt

Uit het onderzoek komt als overheersend beeld naar voren dat medewerkers van Lelie zorggroep duidelijk gericht zijn op het welzijn van de cliënt. De omgang met cliënten inspireert om met bevologenheid te werken en wordt gezien als een manier om het christelijke in de zorgverlening concreet tot uiting te brengen.

Medewerkers vinden het belangrijk dat er zowel impliciet als expliciet ruimte is om hun geloof of levensbeschouwing te verbinden aan hun professionele handelen. Impliciet doen nagenoeg alle medewerkers dit door rekening te houden met het geloof, de spiritualiteit of de waarden van een cliënt. Meer expliciet vinden nagenoeg alle medewerkers het belangrijk dat er ruimte is om te verwijzen naar een geestelijk verzorger en voor een gesprek over geloofsvragen. Het merendeel van de medewerkers brengt dit ook in de praktijk. Het contact met cliënten is voor driekwart van de medewerkers een belangrijke inspiratiebron om hun werk te doen. Medewerkers van de serviceorganisatie halen hun inspiratie vooral uit contact met collega's en de aard van het werk. De helft van de medewerkers ervaart roeping voor zijn/ haar werk in de zorg.

In lijn met bovenstaande zien nagenoeg alle medewerkers christelijke zorg als 'de cliënt waardig en met respect behandelen'. Het merendeel noemt ook andere impliciete kenmerken als 'zorg die verleend wordt uit liefde/ bewogenheid', 'zorg van goede kwaliteit' en 'voldoende aandacht voor de cliënt'. Meer expliciete kenmerken zoals 'het aanbod van kerkdiensten, vieringen en geestelijke verzorging', 'het aanboden van levensvragen' en 'het bieden van hoop/ perspectief' worden door de helft van de medewerkers gezien als christelijke zorg. Vier op de tien medewerkers kenmerken christelijke zorg als 'zorg die verleend wordt door een christelijke zorgverlener' en een derde door het 'aanbieden van geloofsvragen'.

Aansluitend bij hun eigen handelen kenmerken medewerkers ook de organisatie door het centraal stellen van de cliënt. Dat wil zeggen, het centraal stellen van de cliënt wordt door het leeuwendeel van alle medewerkers (ongeacht divisie, religie of kerkelijke gezindte) als belangrijkste waarde van zowel hun divisie als hun team gezien. Oftewel, zowel in hun eigen professionele handelen, in de praktijk van het zorg verlenen als in hun team en divisie (als organisatie) zien we dat

medewerkers hun christelijke identiteit, met name op impliciete wijze, handen en voeten geven in de manier van zorg verlenen en omgaan met de cliënt.

Identiteit doet ertoe

Lelie zorggroep onderscheidt zich volgens haar medewerkers van andere zorgorganisaties door 'personeel met een kerkelijke achtergrond', doelend op de kerkelijke betrokkenheid van het leeuwendeel van de medewerkers. Medewerkers achten identiteit dan ook van belang in de aanname van zowel personeel in het algemeen als van leidinggevenden in het bijzonder. Medewerkers zien met name de arbeidsmarkt als bedreiging van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep, zowel door onvoldoende beschikbaar personeel met de juiste scholing als door onvoldoende christelijk personeel. Ook financiën en fusies worden als bedreiging gezien. Fusies worden vooral door Agathos medewerkers als bedreiging gezien, ook de diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond wordt door een deel van hen als bedreiging gezien van de christelijke identiteit.

Medewerkers willen toerusting op het thema identiteit

Medewerkers hebben behoefte aan ondersteuning op het gebied van identiteit, met name op thema's die de identiteit onder druk zetten, zoals de hoge werkdruk. Daaraan gerelateerd heeft men behoefte aan ondersteuning bij het bewaren van een goede balans tussen zorg voor zowel henzelf als voor hun cliënten. Nagenoeg alle medewerkers hebben behoefte aan ondersteuning bij vragen van cliënten over zowel levenseinde als over lijden en geloof. Met name kerkelijke medewerkers hebben ook behoefte aan ondersteuning bij de vraag hoe zij hun geloof/ levensovertuiging in praktijk kunnen brengen binnen de zorg. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden het veelal belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over het omgaan met andersdenkende collega's en medewerkers van Curadomi over alternatieve geneeswijzen. Medewerkers achten ondersteuning bij deze vragen het meest wenselijk door coaching als team of door een inspiratiedag voor medewerkers. Verpleegkundigen hebben de meeste behoefte aan ondersteuning, een online cursus wordt door hen veelal als een prettige vorm beschouwd.

Medewerkers verwachten van de organisatie ruimte, middelen en toerusting om christelijke waarden en identiteit in praktijk te kunnen brengen.

Richting de organisatie klinkt de roep om tijd en middelen beschikbaar te stellen voor levensbeschouwelijke en religieuze aspecten in het werk, zowel in teamoverleg als bij vragen van cliënten. Er lijkt ook behoefte (zowel in de betekenis van wens als in de zin van noodzaak) aan regelmatige scholing en instructie omtrent het in praktijk brengen van christelijke waarden en identiteit. De noodzaak komt bijvoorbeeld naar voren in de bevinding dat de helft van de medewerkers zonder religie maar ook de helft van de medewerkers uit (bepaalde) kerkelijke gezindten aangeeft onvoldoende kennis te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van cliënten.

Lelie zorggroep kent verschillende kerkelijke en regionale kleuren

Ondanks de overkoepelende waarden bestaan er duidelijke verschillen tussen de divisies, welke gedeeltelijk te verklaren zijn door het type zorg dat verleend wordt binnen de verschillende divisies en gedeeltelijk door diversiteit in levensbeschouwing en kerkelijke gezindte van medewerkers en cliënten. Kerkelijke kleur doet er toe bijvoorbeeld in de aansluiting bij en bejegening van de cliënt. Ook regionale verschillen zijn belangrijk. Rotterdam kent echt een andere context dan Agathos en Curadomi. De domeinen binnen Lelie zorggroep Wonen met Zorg (Rotterdam) en Zorg Thuis (Agathos en Curadomi) sluiten daar mooi op aan.

Verschillen tussen de divisies vinden we allereerst terug op het niveau van de professional. Verschillen tussen Wonen, Zorg en Welzijn en Zorg Thuis (Agathos en Curadomi) zien we terug in de rol die hun levensovertuiging heeft gespeeld in de keuze voor deze werkgever. Driekwart van de medewerkers van zowel Agathos als Curadomi zegt dat hun levensovertuiging een (heel) belangrijke rol heeft gespeeld in de keuze voor deze werkgever. Onder medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie is dit ongeveer de helft, als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan is dit een derde. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden dan ook niet zozeer dat Lelie zorggroep zich door 'personeel met kerkelijke achtergrond' onderscheidt van andere zorgorganisaties, terwijl medewerkers van Agathos en Curadomi dit vaak wel als meest onderscheidend zien. Hieraan gerelateerd zien we ook verschillende



wensen ten aanzien van het aannamebeleid van medewerkers. Agathos medewerkers vinden dat medewerkers ten minste lid zouden moeten zijn van een reformatische kerk (een derde), kerkelijk betrokken zouden moeten zijn (een derde) of in elk geval de christelijke identiteit zouden moeten onderschrijven (een kwart). Curadomi medewerkers vinden dat men ten minste kerkelijk betrokken moet zijn (een derde), de christelijke identiteit zou moeten onderschrijven (een derde) of in elk geval respecteren (een vijfde), terwijl een groot deel van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (40%) en de serviceorganisatie (een derde) vinden dat men de christelijke identiteit ten minste zou moeten respecteren.

De verschillende kleuren van de divisies zien we vervolgens ook terug in de organisatiewaarden die medewerkers kenmerkend achten voor hun divisie. Qua organisatiewaarden wordt Agathos volgens de eigen medewerkers meer gekenmerkt door kerkelijk personeel, integriteit en professionaliteit, Curadomi door integriteit en respect, Wonen, Zorg en Welzijn door respect en liefde en de serviceorganisatie door professionaliteit en plichtsgetrouwheid.

Wanneer specifiek gevraagd wordt naar de onderlinge verhoudingen tussen de divisies qua identiteit dan zien we dat de meeste medewerkers de huidige identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende huizen/ locaties van Lelie zorggroep als (enigszins) verschillend ervaren. Voor de toekomst acht de helft van de Curadomi medewerkers, en vier van de tien Agathos en Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers identitaire eenduidigheid wenselijk. De overige medewerkers van deze divisies, als ook driekwart van de medewerkers van de serviceorganisatie, zien liever een (enigszins) verschillende identiteit voor de verschillende huizen en divisies met behoud van eigen kleur.

De verschillende kleuren van de divisies zien we ook terug in de manier waarop men kijkt naar christelijke zorg. Agathos en Curadomi medewerkers leggen daarbij meer nadruk op kwaliteit van zorg, aandacht voor de cliënt en zorg die verleend wordt door een christelijke zorgverlener, terwijl christelijke zorg door medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (vanwege de intramurale setting) gekenmerkt wordt door het aanbod van kerkdiensten, vieringen en geestelijke verzorging. De bevinding dat medewerkers van Agathos en Curadomi geloof en zorg wat vaker als geïntegreerd zien, zien we terug in het feit dat zij vaker een cliënt adviseren om te bidden en dat zij ook privé vaker voor een cliënt bidden. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn bidden in de praktijk vaker samen met een cliënt, wat verklaard kan worden door de intramurale setting, waar dit in de praktijk vaker gebeurt dan in de thuiszorg.

Vooruitblik

Het kwantitatieve onderzoek waarvan in dit rapport verslag wordt gedaan, geeft inzicht in hoe medewerkers de identiteit van Lelie zorggroep zien en hoe zij zichzelf als professional verhouden tot deze identiteit. Op basis van dit onderzoek en andere deelonderzoeken die door het associate lectoraat zijn uitgevoerd worden aanbevelingen gedaan, die zich in de volgende onderzoeksfase, in samenwerking met de divisieraden, laten vertalen in instrumenten die medewerkers in de verschillende contexten ondersteunen in het verlenen van christelijke zorg.

Conclusie

De christelijke identiteit van Lelie zorggroep wordt volgens medewerkers op organisatieniveau, als zorgpraktijk en bestaande uit individuele zorgprofessionals vormgegeven door het centraal stellen en respecteren van de cliënt. Deze gerichtheid verbindt medewerkers van alle divisies en zorgtypen binnen de organisatie met elkaar. Ondanks deze overkoepelende waarden bestaan er duidelijke verschillen tussen de divisies, welke gedeeltelijk te verklaren zijn door diversiteit in levensbeschouwing en kerkelijke gezindten van medewerkers en cliënten en gedeeltelijk door het type zorg dat verleend wordt binnen de verschillende divisies. Aan de christelijke identiteit wordt binnen alle divisies waarde gehecht, maar het vormgeven ervan in deze verschillende contexten vraagt om een gedifferentieerde aanpak. Over het algemeen hebben medewerkers behoefte aan ondersteuning op het gebied van hoge werkdruk en goede balans tussen zorg voor zowel henzelf als voor hun cliënten én bij vragen van cliënten over levenseinde en over lijden en geloof. Echter vragen over zaken als levenseinde verschillen aanzienlijk tussen de cliëntenpopulaties van de verschillende divisies en vragen om specifieke ondersteuning van medewerkers om de christelijke identiteit in het zorg verlenen te borgen. In de volgende onderzoeksfase zal het associate lectoraat samen met de divisieraden aan de slag gaan om de christelijke identiteit in het zorg verlenen te versterken binnen die verschillende contexten.

Inleiding

Het document dat voor u ligt, vormt het deelrapport van het kwantitatief onderzoek dat het associate lectoraat Christelijke Professie, ingesteld door Lelie zorggroep en de Christelijke Hogeschool Ede, heeft uitgevoerd binnen Lelie zorggroep. Dit lectoraatsonderzoek heeft plaatsgevonden in de periode 2014–2018 en had tot doel in kaart te brengen hoe Lelie zorggroep haar christelijke identiteit kan vormgeven. Het huidige rapport beschrijft de resultaten van de online vragenlijst, welke in september 2017 is uitgezet onder alle medewerkers van Lelie zorggroep.

Aanleiding

Lelie zorggroep is ontstaan op 1 januari 2010 uit een fusie tussen Agathos, Curadomi en Zorggroep Rijnmond. De ambitie die de toenmalige bestuurders voor ogen stond, was het vormen van een landelijk christelijk concern, waarin verschillende denominaties gehuisvest zijn en van waaruit ketenzorg geboden wordt aan allen die zorg nodig hebben (Van Droom naar Beweging, 2010). Het predicaat 'christelijk' wordt daarbij uitgelegd als meer dan een naam die verwijst naar de historie en houdt in dat zorgverlening en beleid geïnspireerd zijn vanuit de Bijbel. De verschillende christelijke identiteiten van Agathos (reformatorisch), Curadomi (van oorsprong reformatorisch, maar ontwikkeld tot breed christelijk) en Zorggroep Rijnmond, omgedoopt tot Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn (protestants-christelijk), blijven bij de fusie bestaan en moeten herkenbaar blijven voor klanten, maar er wordt niet uitgesloten dat Lelie zorggroep zich op termijn ontwikkelt tot een algemeen christelijke organisatie. In lijn met de verwoorde ambitie heeft Lelie zorggroep in de eerste jaren van haar bestaan een snelle groei doorgemaakt, waarbij verschillende kleinere christelijke zorgorganisaties zijn opgegaan in Lelie zorggroep. Op het vlak van identiteit heeft de Raad van Bestuur een werkgroep identiteit ingesteld, die als opdracht kreeg één identiteitsbeleid voor heel Lelie zorggroep op te stellen. In het voorjaar van 2013 is een concepttekst gepresenteerd (Concept identiteitsbeleid, 2013), maar noch Agathos (Reactie identiteitscommissie Agathos, 2013), noch Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn (Klankbordbijeenkomsten, 2013) herkennen zich in de tekst en de verschillen in reactie zijn dermate groot dat deze moeilijk te overbruggen lijken. Het concept identiteitsbeleid krijgt geen vervolg.

Het is tegen deze achtergrond dat de toenmalige Raad van Bestuur en de Christelijke Hogeschool Ede gezamenlijk het associate lectoraat Christelijke Professie hebben ingesteld (Raamovereenkomst, 2014), met als doel te onderzoeken hoe Lelie zorggroep, gevoed door theologie, haar christelijke identiteit kan vormgeven, waarbij de opgedane kennis aan de Christelijke Hogeschool Ede bijdraagt aan de visievorming op christelijke professionaliteit, in het bijzonder in de context van zorg.

Context: een veranderende organisatie

Al snel werd duidelijk dat het onderzoek zich afspeelde in een snel veranderende organisatie. In de periode 2014–2015 zijn enkele wijzigingen doorgevoerd in de structuur van de organisatie, met name waar het indelingen in regio's betrof. Na een moeilijk jaar in 2015 brak in 2016 een jaar aan van bezuiniging en reorganisatie, die nodig was om de continuïteit van de organisatie te waarborgen (Jaardocument 2016). De juridische structuur van Lelie zorggroep werd aangepast en de GGZ-activiteiten werden beëindigd. De nieuwe raad van bestuur verlegde de strategie van expansie naar consolidatie. Ook werd op identitair vlak een nieuw beleid gevoerd. In plaats van te streven naar één omvattende identiteit voor Lelie zorggroep als geheel, werd Lelie zorggroep als faciliterend aan de divisies neergezet. De divisies (Agathos, Curadomi, Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn) behouden daarmee de eigen identitaire kleur binnen het algemeen christelijke kader dat Lelie zorggroep als geheel samenbindt. Dit nieuwe identiteitsbeleid is geïntroduceerd in de strategienota 'Ruimte voor nieuw' (november 2016) en is in het najaar van 2017 breed gecommuniceerd binnen de organisatie (Omdat zorg verbindt, 2017). Rond deze periode is binnen elke divisie een identiteitsraad geïnstalleerd. Deze identiteitsraden spelen een belangrijke rol in het uitkristalliseren van het spanningsveld tussen verbinding en eigenheid en krijgen de ruimte om zwaarwegend te adviseren over de identiteit van hun divisie (zie de diverse adviesrapporten uit 2018).



Doelstelling

Binnen de hierboven geschetste context is in opdracht van Lelie zorggroep door het Lectoraat Christelijke Professie onderzoek gedaan naar de christelijke identiteit van Lelie zorggroep. De hoofdvraag van dit onderzoek luidt:

Hoe kan Lelie zorggroep (met behulp van de theologie en andere wetenschappen) als organisatie vormgeven aan haar christelijke identiteit in een veranderende samenleving?

Een belangrijke vraag vanuit Lelie zorggroep was het onderzoeken van de huidige en gewenste christelijke identiteit van Lelie zorggroep. Ook was men geïnteresseerd in de theologische en filosofische doordenking van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep als zorgorganisatie, bestaande uit christelijke en andere zorgprofessionals die samen een zorgpraktijk vormen.

In dit onderzoek benaderen we het vraagstuk van christelijke zorg of een christelijke visie op zorg vanuit drie gezichtspunten: door aandacht te besteden aan hoe zorg georganiseerd wordt, door te kijken naar de zorg als menselijke praktijk en vanuit het perspectief van de medewerker. We kiezen voor deze integrale benadering omdat medewerkers altijd onderdeel uitmaken van iets wat groter is dan zichzelf waar ook andere (f)actoren een rol in spelen. De gewoontes, gebruiken, standdaarden die in de zorg gelden bepalen namelijk mede de mogelijkheden tot christelijk geïnspireerd handelen van professionals. Dat geldt ook voor de rol van de organisatie. Hoe de dingen geregeld en georganiseerd worden, de waarden en normen van waaruit een bepaalde instelling werkt, heeft invloed op de manier waarop zorg vorm krijgt en de mogelijkheden die medewerkers daarin hebben. Met andere woorden, het realiseren van christelijk geïnspireerde zorg is de uitkomst van de resultante van organisatie, zorgpraktijk en zorgprofessional.

In verschillende deelonderzoeken is antwoord gegeven op de volgende deelvragen:

Deelvraag 1 Welke invloed heeft de maatschappelijke context op de christelijke identiteit van Lelie zorggroep als organisatie?

Deelvraag 2 Wat is christelijke zorg vanuit theologische en filosofisch perspectief?

Deelvraag 3 Wat is de huidige en gewenste identiteit van Lelie zorggroep als organisatie volgens haar medewerkers?

Deelvraag 4 Hoe geeft Lelie zorggroep (en haar medewerkers) vorm aan haar christelijke identiteit in de praktijk van het zorg verlenen?

Deelvraag 5 Wat beweegt (motiveert, inspireert en stimuleert) zorgprofessionals om vorm te geven aan de christelijke identiteit van Lelie zorggroep?

Deelvraag 6 Wat moet Lelie zorggroep doen om haar christelijke identiteit als organisatie vorm te geven?

Deze hoofdvraag is op te delen in een aantal deelvragen welke door middel van verschillende typen onderzoek zijn beantwoord. Deelvraag 1 en 2 zijn beantwoord vanuit een conceptueel kader, voortbouwend op inzichten vanuit theologie, filosofie en sociologie, waarvan de resultaten in een publicatiebundel worden gepubliceerd. Om deelvraag 3, 4 en 5 te beantwoorden is in het najaar van 2016 een twintigtal interviews gehouden met diverse medewerkers van verschillende divisies, kerkelijke gezindten en functies binnen Lelie zorggroep. Tevens is in september 2017 een online vragenlijst uitgezet onder alle medewerkers van Lelie zorggroep. Het huidige rapport beschrijft de resultaten van de online vragenlijst onder de medewerkers van Lelie zorggroep, welke samen met de resultaten van de interviews, antwoord geven op deelvraag 3, 4 en 5. Deze deelvragen zullen beantwoord worden in de corresponderende delen van dit onderzoek, namelijk: 1) organisatie 2) zorgpraktijk en 3) zorgprofessional. In het adviesrapport waarin resultaten van deelvragen één tot en met vier in verband worden gebracht zal tot slot antwoord gegeven worden op deelvraag 6.

Dit onderzoek was niet mogelijk geweest zonder de medewerking van collega's en de medewerkers van Lelie zorggroep aan dit onderzoek. Graag bedank ik de (oud) leden van het Associate Lectoraat Christelijke Professie (Anne-Josien Huisman-Rietberg, Marinka Verburg-Janssen, Marco Rotman en Simon Polinder), en ook René Erwich, Teus van de Lagemaat en Jeannette Slendebroek-Meints voor jullie medewerking aan de totstandkoming van de vragenlijst. Caroline Van Velde-Oosterwijk en Juliëtte Kosten heel hartelijk dank voor jullie flexibiliteit in het vormgeven van alle tabellen en grafieken. Graag bedank ik de medewerkers van de klankbordgroep voor hun suggesties bij het tot stand komen van deze vragenlijst, de afdeling communicatie van Lelie zorggroep (Stephan Bol) en Novire (Evelien Verkade) voor de nauwe samenwerking bij het opstellen en uitzetten van de vragenlijst en vooral alle medewerkers die de vragenlijst hebben ingevuld. Dankzij jullie grote mate van betrokkenheid bij het thema identiteit en de verscheidenheid aan medewerkers die de vragenlijst heeft ingevuld geeft dit rapport een kleurrijke schets van de organisatie en jullie wensen voor haar toekomst. Hartelijk dank voor jullie medewerking!

Methode

1. Vragenlijst

De vragenlijst is opgebouwd uit twee delen. In het eerste deel werden respondentkenmerken nagevraagd en in het tweede deel werden vragen gesteld over achtereenvolgens de identiteit van Lelie zorggroep als organisatie, christelijke zorg(praktijk) en de professional. Respondentkenmerken bestonden uit geslacht, leeftijd, divisie, type zorg (thuiszorg, hulpverlening, intramurale zorg), locatie, functie, dienstjaren en opleidingsniveau. Om een beeld te krijgen van het christen-zijn van de medewerkers is gevraagd naar lidmaatschap/ betrokkenheid bij een kerkelijke gezindte/ geloofsgemeenschap. Antwoord categorieën zoals gebaseerd op religieonderzoek (de Hart, 2011; van Leeuwen e.a., 2012) werden aan een klankbordgroep van medewerkers voorgelegd en op basis van hun reacties aangevuld met extra antwoord categorieën, (Oud Gereformeerde Gemeenten, Gereformeerde Gemeenten in Nederland (buiten verband), Gereformeerde Bond binnen de PKN en Oosters Orthodox). Medewerkers die aangaven geen lid of betrokkenheid te hebben bij een christelijke geloofsgemeenschap werd vervolgens gevraagd naar levensbeschouwing/ religie.

In deel twee werden vragen gesteld over 3 thema's: A) de huidige en gewenste christelijke identiteit van Lelie zorggroep als organisatie, B) (Christelijke) zorgpraktijk en C) de (Christelijke) zorgprofessional. In deel A komen de huidige en/ of gewenste organisatiewaarden, bedrijfscultuur, beleid, verhouding van de christelijke identiteit tussen de divisies en huizen, diversiteit, aannamebeleid en bedreigingen aan bod. Onder het thema B) (christelijke) zorgpraktijk bespreken we bijvoorbeeld verschillende definities van christelijke zorg, in hoeverre binnen de divisie sprake is van goede zorg, de verhouding tussen geloof en zorg en de ervaren ruimte voor religie en levensbeschouwing in werk. Onder thema C) de (Christelijke) zorgprofessional bespreken we motivatie voor het werken bij Lelie zorggroep en rol van levensovertuiging voor de keuze van de werkgever, inspiratiebronnen om in de zorg te werken, roeping, gewenste ruimte voor en in praktijk brengen van christelijke professionaliteit (oftewel hoe uit je je geloof in je werk in de zorg) en gewenste thema's en vormen van toerusting ten aanzien van identiteit binnen het werk.

Een aantal vragen zijn overgenomen uit eerder onderzoek naar identiteit, christelijke zorg(praktijk) en/ of christelijke zorgprofessionals. Dit biedt mogelijkheden voor toekomstig onderzoek om vergelijkingen te maken tussen de verschillende steekproeven. De vragen over 'de verhouding tussen zorg en geloof, komen uit het rapport 'Geloof in Zorg' (van Leeuwen e.a., 2012). De antwoorden die door de christelijke zorgprofessionals in het onderzoek 'Geloof in Zorg' zijn gegeven op de vraag naar inspiratiebronnen, zijn gebruikt om de antwoordcategorieën van de vraag in dit onderzoek naar inspiratiebronnen (vraag 30) te formuleren en is aangevuld met de antwoordcategorie 'carrièreperspectief'. De vraag over motivatie om bij Lelie zorggroep te werken (vraag 29) is gebaseerd op een vergelijkbare vraag en antwoord categorieën uit een identiteitsonderzoek bij stichting Abrona (Sterkens, 2007). Ook de vraag over ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten binnen het werk (vraag 27) komt uit dit onderzoek. De vragen over aannamebeleid van personeel (vraag 18, 19 en 20) zijn gebaseerd op een vraag uit dit onderzoek bij Abrona en aangepast op basis van de resultaten over het huidige en gewenste aannamebeleid van medewerkers en leidinggevendenden vanuit de interviews onder de medewerkers van Lelie zorggroep. De vraag over mogelijke bedreigingen (vraag 17) van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep is gebaseerd op een vraag uit het onderzoek 'Wie dan Zorgt. Toekomstverkenning Christelijke Zorg' (Geuze e.a. 2009). De vraag over bedrijfscultuur (vraag 16) is samengesteld in samenwerking met Tom van der Belt (<http://www.beltomadvies.nl>) en de vraag over goede zorg (vraag 24) in samenwerking met Theo Boer. Voor de vraag over roeping is gebruik gemaakt van de Nederlandse vertaling van de 'Dobrow Calling Scale' (Dobrow en Tosti-Kahras, 2011), zoals gebruikt door Steenkamp en Narring (2015).

Een aantal andere vragen zijn gebaseerd op de antwoorden die werden gegeven door de respondenten uit het kwalitatieve deelonderzoek, namelijk de vragen over organisatiewaarden (vraag 12 t/m 14) en de vraag naar christelijke zorg (vraag 25). Tot slot is een deel van de vragen specifiek samengesteld voor de situatie van Lelie zorggroep en haar divisies.

De conceptvragenlijst is voorgelegd en aangepast op basis van reacties van methodologische en theologische experts (Teus van de Lagemaat, CHE; Jeannette Slendebroek) en aan een klankbordgroep van medewerkers van Lelie zorggroep.

2. Onderzoekspopulatie

Werven medewerkers

De onderzoekspopulatie bestaat uit alle medewerkers en vrijwilligers van Lelie zorggroep en haar divisies. Hiertoe is gebruik gemaakt van het medewerkersbestand van 30 augustus 2017 welke verkregen is van de afdeling communicatie van Lelie zorggroep. Op dat moment bestond de organisatie uit 3912 medewerkers (3095 exclusief vrijwilligers). 2753 hadden een werkmailadres van Lelie zorggroep. Deze 2753 medewerkers zijn op 4 september 2017 uitgenodigd tot deelname aan de vragenlijst middels een email met uitleg en een link naar de online vragenlijst. Vanaf die week hingen op verschillende locaties van Lelie zorggroep posters die opriepen om de vragenlijst in te vullen, inclusief website waar deze ingevuld kon worden. Op 25 september is er een reminder verstuurd, waarin eveneens een link naar de uitleg en een link naar de vragenlijst is toegevoegd. Van een groot deel van de medewerkers die geen mailadres van Lelie zorggroep had, was wel een teamlijst aanwezig. Deze groep bestond voornamelijk uit 'hulp bij huishouden medewerkers' (hbh-ers) uit verschillende teams. Om zoveel mogelijk medewerkers te includeren in dit onderzoek, is de uitnodiging met uitleg en link naar de vragenlijst in 2e instantie (op 15 september, reminder op 28 september) ook nog naar 16 hbh-teams gestuurd (bestaande uit ongeveer 200 medewerkers, waarvan een groot deel de vragenlijst nog niet eerder toegezonden had gekregen). Op 2 oktober 2017 bleek dat van een aantal hbh-teams geen groepsmail beschikbaar was, en is door de teamleider naar de privémail-adressen van een groot aantal individuele hbh-medewerkers een uitnodiging gestuurd. In totaal is er dus een mail gestuurd naar minstens 92% van de 3095 medewerkers (exclusief vrijwilligers). De medewerkers die geen uitnodiging via de email hebben gekregen zijn voornamelijk flex-medewerkers. De vragenlijst kon tot uiterlijk 15 oktober 2017 worden ingevuld. In de begeleidende e-mail werd het belang van het onderzoek uitgelegd, een toelichting gegeven over divisies en de serviceorganisatie, en uitgelegd dat het onderzoek vertrouwelijk en anoniem is, dat wil zeggen, medewerkers worden niet gevraagd om hun naam in te vullen en gegevens in publicaties zullen niet herleidbaar zijn tot een bepaalde persoon (zie bijlage 2).

Benaderen vrijwilligers

Aangezien vrijwilligers nauwelijks over werkmail beschikken en van slechts de helft van hen een privé-emailadres bekend is bij de organisatie zijn zij via de vrijwilligerscoördinatoren benaderd (de coördinatoren van de vrijwilligers zijn hiertoe benaderd op 18-09-2017). De coördinatoren hebben de vrijwilligers deels per email en deels mondeling uitgenodigd om de vragenlijst in te vullen. Hoofd van de vrijwilligers geeft aan dat een groot deel van de vrijwilligers slecht Nederlands spreekt dus dat mondelinge afname van de vragenlijst niet haalbaar is. Afzonderlijke resultaten van de vrijwilligers zijn niet opgenomen omdat de respons van de vrijwilligers van onvoldoende omvang is om uitspraken te kunnen doen over hen als groep, met uitzondering van uitsplitsingen naar functie waarbij vrijwilligers als een aparte functiegroep werden beschouwd.

Respons

De hierboven beschreven procedure resulteerde in een netto steekproef van 732 medewerkers (respons percentage 23,7 % exclusief vrijwilligers en 18,7 % inclusief vrijwilligers).

Tijdens het controleren van de data zijn 23 vragenlijsten verwijderd omdat er te veel missende gegevens waren. Zodoende bleven er gegevens van 709 vragenlijsten over voor analyse.

Om na te gaan hoe representatief deze 709 medewerkers zijn voor het totaal aantal medewerkers van Lelie zorggroep op 1 september 2017 (het moment dat de vragenlijst werd afgenomen) is een vergelijking gemaakt met het bestand dat door Lelie zorggroep is aangeleverd. Dit bestand bevatte echter alleen gegevens over divisie. In onderstaande tabel is voor de representativiteit van de verschillende divisies gebruikt gemaakt van dit eerder genoemde bestand dat verkregen is van de afdeling communicatie, bestaande uit 3095 medewerkers exclusief vrijwilligers. Voor de overige kenmerken in tabel 1 is gebruik gemaakt van een medewerkersbestand welke op 1 september 2017 is verkregen van Novire. Dit bestand bevatte 3101 medewerkers, echter enkele medewerkers bleken dubbel in dit bestand te staan onder meerdere functies/ contracten. Na ontdebellen (waarbij minst recente datum van indiensttreding werd aangehouden en meest recente functie werd aangehouden) bestond dit bestand uit 2946 medewerkers exclusief vrijwilligers.

Beschrijving van de steekproef

Tabel 1 geeft een beschrijving van de steekproef en een vergelijking met de verschillende medewerkersbestanden van Lelie zorggroep. Wanneer het responspercentage van een variabele of categorie significant verschilt van die categorie in het betreffende

medewerkersbestand (dat wil zeggen, wanneer de 95% betrouwbaarheidsintervallen overlappen), dan is dit aangegeven met een sterretje (*). Medewerkers die de vragenlijst invulden waren voornamelijk vrouw, net als in het totale medewerkersbestand. Mannen vulden de vragenlijst iets vaker in, maar dit verschil is niet significant. De vragenlijst is minder vaak ingevuld door 15-24 jarigen, de overige leeftijdscategorieën verschilden niet significant van het daadwerkelijke percentage medewerkers. Dit is mogelijk te verklaren omdat flex-medewerkers geen emailadres van Lelie zorggroep hadden en daardoor niet per email zijn benaderd tot deelname aan het onderzoek. Waarschijnlijk zijn flex-medewerkers jonger dan de meeste medewerkers van Lelie zorggroep. Een andere verklaring voor de lagere respons onder jongere medewerkers is een lagere betrokkenheid door een mogelijk kleiner aantal dienstjaren bij Lelie zorggroep of één van haar divisies. De vragenlijst is namelijk minder vaak ingevuld door medewerkers die 2 jaar of minder bij Lelie zorggroep werken en vaker door medewerkers die 6 a 20 jaar bij Lelie zorggroep werken. De verschillende divisies: Agathos, Curadomi en Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn zijn goed vertegenwoordigd in de vragenlijst. Medewerkers van de service organisatie hebben een significant hogere respons (11% t.o.v. 7% in de organisatie volgens het medewerkersbestand destijds). De verschillende functies, opleidingsniveaus, religies en kerkelijke gezindten zijn vertegenwoordigd. Het is niet na te gaan of de respons representatief is qua opleidingsniveau, religie en kerkelijke gezindte aangezien deze gegevens niet bekend waren bij Lelie zorggroep.

Tabel 1: respons				
		Totaal medewerkers LZG ¹		Respons
		Bestand LZG 30/08/2017	Bestand Novire	
Totaal (aantal)		N = 3095	N = 2946	N = 709
Vrouw (%)			94,6%	91,8%
Leeftijd				
	15-24 jaar		14,2%	5,4%*
	25- 34 jaar		21,6%	19,4%
	35- 44 jaar		18,0%	20,8%
	45- 54 jaar		24,4%	28,7%
	55 jaar of ouder		21,7%	25,7%
Aantal jaren in dienst				
	Minder dan een jaar		22,7%	9,8%*
	1 à 2 jaar		23,8%	11,6%*
	3 à 5 jaar		15,5%	18,9%
	6 à 10 jaar		18,2%	28,0%*
	11 à 20 jaar		14,9%	24,2%*
	20 jaar of langer		4,9%	7,3%
Divisies				
	Agathos	27,3%		27,5%
	Curadomi	24,1%		23,9%
	WZW	41,8%		37,9%
	Serviceorganisatie	6,7%		10,7%*
Functie				
	Leidinggevende/ staf/serviceorganisatie/ planner			13,5%
	Facilitair medewerker/ secretaresse			4,4%
	Behandelaar/ Intensief ambulant hulpverlener/ geestelijk verzorger/ praktijk opleider			19,9%
	Verpleegkundige			12,1%
	Helpende/ medewerker welzijn/ leerling/ verzorgende/ zorgmedewerker anders			33,2%
	Hulp bij huishouden			13,5%
	Vrijwilliger			3,4%

Tabel 1: respons				
		Totaal medewerkers LZG ¹		Respons
		Bestand LZG 30/08/2017	Bestand Novire	
Totaal (aantal)		N = 3095	N = 2946	N = 709
Hoogst voltooide opleiding		Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	
	Basisonderwijs			2,6%
	VMBO/ MBO-niveau 1 (assistentenopleiding)			11,2%
	HAVO/ VWO			5,1%
	MBO - niveau 2, 3, of 4 (basisberoepsgericht, vakopleiding en middenkader- en specialistenopleiding)			50,1%
	HBO / WO bachelor			24,7%
	WO master/ doctoraat			6,3%
Type zorg		Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	
	Thuiszorg			44,0%
	Hulpverlening			10,6%
	Huis			34,8%
	Serviceorganisatie			10,7%
Levensbeschouwing/ religie		Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	
	Christen, kerkelijk			79,8%
	Christen, niet kerkelijk			4,5%
	Andere religie			1,6%
	Geen religie			8,2%
	Onbekend			5,9%
Kerkelijke gezindte		Niet beschikbaar	Niet beschikbaar	
	Rooms-Katholiek			3,5%
	PKN ²			15,5%
	PKN Ger. bond ³ / Hersteld Hervormd			22,1%
	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶			17,3%
	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend			31,1%
	Baptist, evangelische of pinkstergemeenten			9,7%
	Overig			0,7%
¹ Lelie zorggroep; ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten. * = percentages in medewerkersbestand en respons verschillen significant.				

3. Analyse van de gegevens

De opbouw van de resultaten, grafieken en tabellen is in dit rapport zoveel mogelijk geprobeerd hetzelfde te houden. Per onderwerp wordt eerst uitgelegd welke vraagstelling is gehanteerd, hierop volgen de resultaten van alle medewerkers als geheel. Daarna volgt een beschrijving van de resultaten uitgesplitst naar divisie, religie en kerkelijke gezindte.

Subgroepen

In ieder hoofdstuk worden naast de totaalcijfers (eventuele) verschillen naar divisie, religie en kerkelijke gezindte gepresenteerd. Daarna volgt een beschrijving van de resultaten uitgesplitst naar divisie, religie en kerkelijke gezindte. Bij vraag 19 (gewenste bijscholingsvorm) is er voor gekozen geen uitsplitsingen te doen naar religie en kerkelijke gezindte maar naar functie van de medewerkers. Bij de uitsplitsingen naar divisie is er voor gekozen de serviceorganisatie als aparte divisie te bekijken, aangezien zij nauwelijks zorgmedewerkers omvat. Bij een aantal vragen is om deze reden de serviceorganisatie als groep medewerkers buiten de analyses gelaten omdat zij grotendeels 'niet van toepassing' hadden geantwoord op de vraag, bijvoorbeeld bij de vraag over roeping voor zorg of ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten binnen het werk. Wanneer de serviceorganisatie niet is meegenomen in de analyses dan is dit vermeld in de betreffende paragraaf na de beschrijving van de vraag.

Uitsplitsingen naar type zorg (intramurale versus extramurale zorg (bestaande uit thuiszorg en ambulante hulpverlening)) zijn niet gerapporteerd in dit onderzoeksrapport. Wel is nagegaan of gevonden verschillen tussen de divisies verklaard konden worden door deze verschillende typen zorg. Wanneer gevonden verschillen tussen medewerkers van de verschillende divisies verklaard konden worden door het type zorg dat zij verlenen, is dit in het betreffende hoofdstuk vermeld.

Bij de uitsplitsingen naar religie is de volgende indeling gehanteerd, op basis van de vragenlijst: 1) christen kerkelijk, 2) christen niet-kerkelijk, 3) andere dan de christelijke religie en 4) geen religie). Gezien het kleine aantal respondenten ($n = 11$) met een andere dan de christelijke religie zijn geen uitsplitsingen gedaan naar specifieke religies, zoals islam, hindoeïsme en boeddhisme, zoals uitgevraagd in de vragenlijst. Vanwege het geringe aantal respondenten met een andere dan de christelijke religie, werden relatief grote verschillen gevonden in vergelijking met christelijke respondenten en respondenten zonder religie. Deze verschillen zijn echter grotendeels niet significant, oftewel deze kunnen berusten op toeval vanwege het kleine aantal. Om deze reden zijn de uitsplitsingen naar medewerkers met een andere dan de christelijke religie, slechts meegenomen in de tabellen (waarin significanties vermeld staan) en niet gespecificeerd in de grafieken en bijbehorende tekst.

Gezien de grote hoeveelheid kerkelijke gezindten in de vragenlijst is voor de rapportage van deze uitkomsten een aantal kerkelijke gezindten in de huidige rapportage samengevoegd. De indeling van kerkelijke gezindten welke is gehanteerd in dit rapport is gebaseerd op de ontstaansgeschiedenis van de kerken in Nederland (zie voor een vereenvoudigde schematische weergave https://upload.wikimedia.org/wikipedia/commons/8/87/Ontstaansgeschiedenis_van_kerken_in_Nederland.jpg). Gezien de beperkte ruimte in figuren en tabellen is een aantal termen afgekort. WZW staat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn; SO voor serviceorganisatie; PKN voor Protestantse Kerk Nederland; Ger Bond voor Gereformeerde Bond binnen de PKN; CGK voor Christelijk Gereformeerde Kerken; GKV voor Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; NGK voor Nederlands Gereformeerde Kerken; GG voor Gereformeerde Gemeenten; GGiN voor Gereformeerde Gemeenten in Nederland; Oud GG voor Oud Gereformeerde Gemeenten en IAH voor Intensief Ambulant hulpverlener. Bij verschillen tussen divisie, religie, kerkelijke gezindte of functie zijn er vier, vijf of zes groepen met elkaar vergeleken.

Verschillen tussen groepen

Verschillen tussen groepen zijn berekend met chi-kwadraat toets, zoals geïmplementeerd in SPSS 25. Verschillen met een p-waarde < 0.05 , de standaardinstelling in SPSS, worden als significant aangeduid. Als de genoemde verschillen opvallend maar niet significant zijn, wordt dit altijd vermeld. Verschillen worden in de tabellen aangegeven met subscripten (a, b en c). Een verschil in subscript betekent dat de percentages van twee groepen van elkaar verschillen. In tabel 1a wordt dit geïllustreerd.

Tabel 1a: illustratie van de notering voor verschillen tussen meer dan twee groepen, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW	SO
1	32,4% _a	27,3% _a	27,1% _a	29,2% _a
2	33% _{a, b}	26,1% _a	30,6% _a	43,1% _b
3	40,5% _{a, b}	35,4% _a	49% _b	66,7% _c
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				
Rij 1: De vier divisies verschillen niet				
Rij 2: Agathos verschilt niet van de andere divisies; Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn verschillen niet van elkaar maar wel van de service organisatie; de serviceorganisatie verschilt niet van Agathos maar wel van Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn.				
Rij 3: Agathos verschilt niet van Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn, maar wel van de service organisatie; Curadomi verschilt niet van Agathos maar wel van Wonen, Zorg en Welzijn en van de service organisatie; Wonen, Zorg en Welzijn verschilt niet van Agathos maar wel van Curadomi en de service organisatie; de service organisatie verschilt van alle andere divisies.				

Voor een aantal vragen bevatten de resultaten open antwoorden, deze zullen bij de betreffende vraag worden samengevat. Voor de volledige vermelding van de open antwoorden verwijzen we naar bijlage 1. Tot slot wordt aan het einde van elk hoofdstuk een samenvatting gegeven van de belangrijkste resultaten. Aan het einde van het rapport wordt in de conclusies gereflecteerd op de belangrijkste bevindingen. In de bijlagen vindt u de vragenlijst (bijlage 2) zowel als alle cijfers in tabellen uitgesplitst naar divisie, religie, en kerkelijke gezindte/ functie (bijlage 4).

Weegfactor

Op basis van de interviews (alsmede de indruk van medewerkers en de RvB tijdens de divisieraden bijeenkomst van 1 februari 2018) is het mogelijk dat medewerkers met een levensovertuiging/ kerkelijke betrokkenheid oververtegenwoordigd zijn in de respons van de vragenlijst identiteit onder medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. Om na te gaan of de resultaten mogelijk vertekend zijn door een oververtegenwoordiging van kerkelijke medewerkers is een weegfactor samengesteld om voor deze mogelijke oververtegenwoordiging te corrigeren. Bijlage 3 geeft een onderbouwing en beschrijving van de gebruikte weegfactor (zie ook onderstaande tabel 1b). Zonder correctie bestaat de respons van medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn voor 59% uit kerkelijke medewerkers, voor 10% uit medewerkers die zichzelf als christelijk beschouwen maar niet kerkelijk zijn, voor 3% uit medewerkers met een andere dan de christelijke religie en voor 20% uit medewerkers zonder religie. Acht procent gaf geen antwoord op deze vragen. Na correctie voor een mogelijke oververtegenwoordiging van kerkelijke medewerkers bestaat de respons voor 25% uit kerkelijke medewerkers, voor 10% uit medewerkers die zichzelf als christelijk beschouwen maar niet kerkelijk zijn, voor 9% uit medewerkers met een andere dan de christelijke religie en voor 54% uit medewerkers zonder religie. Analyses zijn uitgevoerd met en zonder deze correctie en gerapporteerd in de tabellen. Onder de uitsplitsingen naar divisie zijn in eerste instantie de resultaten van de oorspronkelijke respons-samenstelling van Wonen, Zorg en Welzijn weergegeven. Vervolgens is steeds genoemd of en in welk opzicht de resultaten veranderen na toepassing van bovengenoemde weegfactor. Wanneer resultaten verschilden na herweging dan is in de figuren een extra staaf toegevoegd voor de gecorrigeerde resultaten voor Wonen, Zorg en Welzijn (WZW-1). (zie bijlage 3 en tabel 1b)

Tabel 1b: weegfactor Wonen, Zorg en Welzijn		
(%) (n) ¹	Verdeling religie WZW o.b.v. respons	Hypothetische verdeling religie/ kerk (o.b.v. interviews)
Rooms katholiek	5,9% (n = 15)	3,0% (n = 7)
PKN ²	14,5% (n = 37)	5,0% (n = 13)
PKN Ger. Bond ³ / Hersteld Hervormd	9,0% (n = 23)	3,0% (n = 8)
CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	7,1% (n = 18)	3,0% (n = 8)
GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	11,8% (n = 30)	4,7% (n = 12)
Baptist, evangelisch of pinkstergemeente	10,2% (n = 26)	5,1% (n = 13)
Andere kerk	0,8% (n = 2)	0,8% (n = 2)
Totaal kerkelijk	59,2% (n = 151)	24,7% (n = 63)
Christen, niet kerkelijk	10,2% (n = 26)	10,2% (n = 26)
Andere religie	31,0% (n = 8)	9,4% (n = 24)
Geen religie	19,6% (n = 50)	54,1% (n = 138)
Onbekend	7,8% (n = 20)	2,0% (n = 4)
Totaal	100%	100%
¹ % = het percentage, n = het aantal respondenten; ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten.		

4. De opzet van het huidige rapport

In de voorliggende rapportage presenteren wij de resultaten van de vragenlijst omtrent identiteit en christelijke zorg die in september 2017 is afgenomen onder medewerkers van Lelie zorggroep. Allereerst komen vragen over de organisatie aan bod. Deze bestaan uit vragen over de huidige identiteit van Lelie zorggroep als organisatie en vervolgens over de gewenste identiteit van Lelie zorggroep en haar divisies. Vervolgens bespreken we de resultaten van de vragen over (christelijke) zorgpraktijk en tot slot komt de (christelijke) zorgprofessional aan bod. Onder elk van deze thema's worden verschillende vragen besproken die in de vragenlijst aan de medewerkers zijn voorgelegd. Per onderwerp wordt eerst uitgelegd welke vraagstelling is gehanteerd, hierop volgen de resultaten van alle medewerkers als geheel. Daarna volgt een beschrijving van de resultaten uitgesplitst naar divisie, religie en kerkelijke gezindte.

Resultaten

Deel 1: Organisatie

Deel 1A: Huidige identiteit van Lelie zorggroep als organisatie

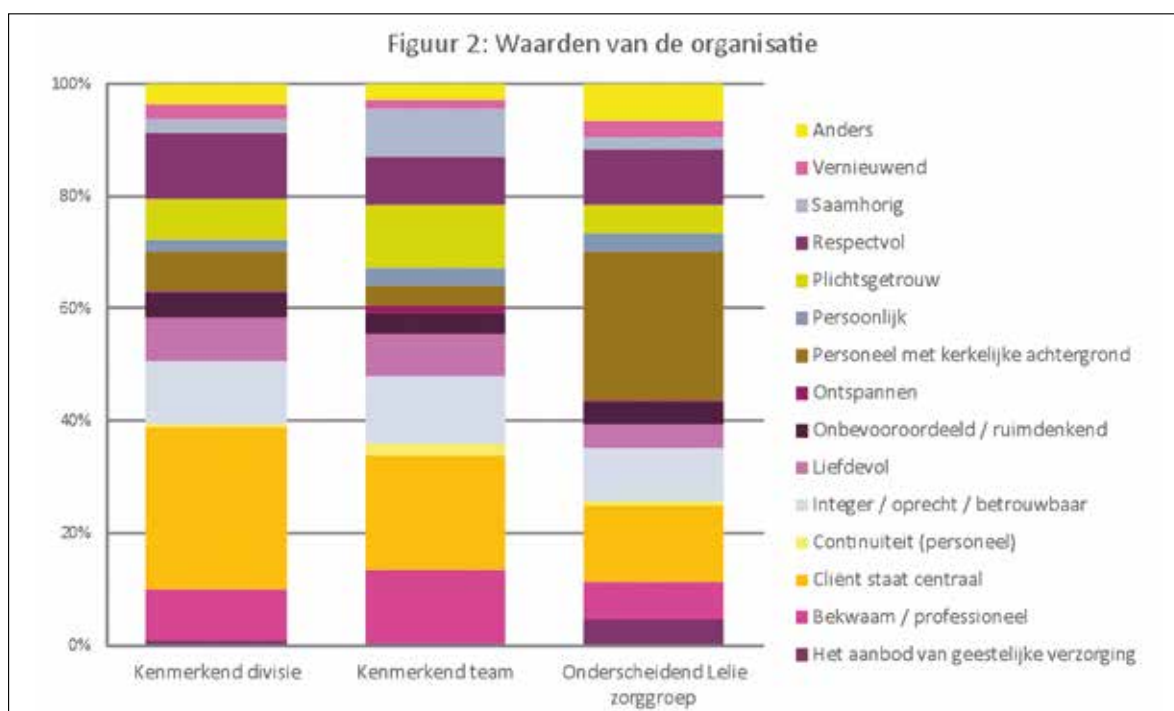
1. Organisatie waarden en eigenschappen

Welke van onderstaande woorden vind jij het meest kenmerkend voor jouw divisie?

Medewerkers is gevraagd aan te geven welke woorden zij het meest kenmerkend vinden voor hun divisie. Zij konden één van onderstaande opties aanvinken: Liefdevol; Plichtsgetrouw; De cliënt staat centraal; Vernieuwend; Onbevooroordeeld/ruimdenkend; Integer/ oprecht/ betrouwbaar; Respectvol; Persoonlijk; Saamhorig; Ontspannen; Bekwaam/ professioneel; Continuïteit (weinig uitstroom van personeel); Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging; Personeel met kerkelijke achtergrond en Anders, namelijk....

28,9 procent van de medewerkers vindt het centraal staan van de cliënt het meest belangrijke kenmerk van hun divisie. Daarna worden 'respectvol' (11,8%) en 'integer/ oprecht/ betrouwbaar' (11%) het meest genoemd (zie tabel 2 en figuur 2). De waarden 'ontspannen' (0,5%), 'continuïteit van personeel' (0,6%) en 'het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging' (0,9%) worden het minst genoemd.

Door 23 medewerkers wordt een ander antwoord gegeven (zie bijlage 1a). Enerzijds zien we antwoorden waaruit blijkt dat medewerkers het moeilijk vinden om waarden van de organisatie te benoemen (zoals 'weet ik niet') of te herkennen (zoals 'geen' of 'zoekend'), ook worden additionele waarden genoemd zoals dienstverlenend, betrokkenheid en flexibiliteit. Tot slot worden door enkele medewerkers pijnpunten benoemd, gerelateerd aan de kwaliteit van zorg, samenwerking en reorganisatie.



Welke van onderstaande woorden vind jij het meest kenmerkend voor jouw team?

Medewerkers is gevraagd aan te geven welke woorden zij het meest kenmerkend vinden voor hun team. Zij konden één van onderstaande opties aanvinken: Liefdevol; Plichtsgetrouw; De cliënt staat centraal; Vernieuwend; Onbevooroordeeld/ ruimdenkend; Integer/ oprecht/ betrouwbaar; Respectvol; Persoonlijk; Saamhorig; Ontspannen; Bekwaam/ professioneel; Continuïteit (weinig uitstroom van personeel); Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging; Personeel met kerkelijke achtergrond en Anders, namelijk....

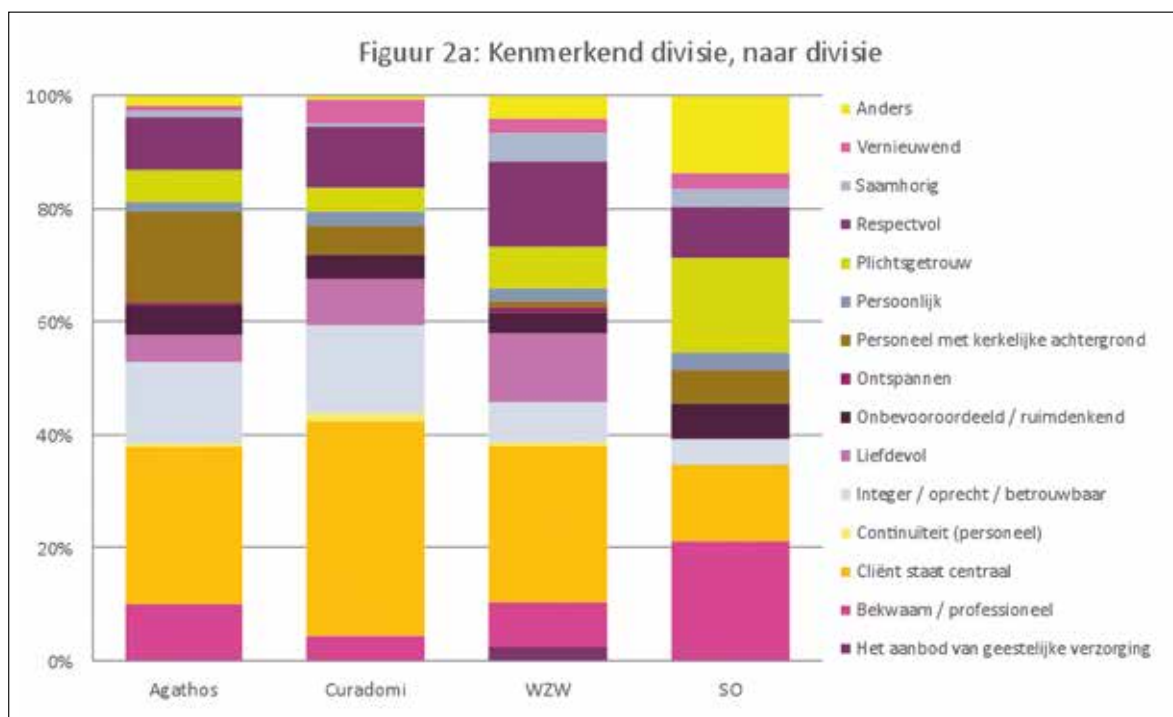
Eén op de 5 medewerkers (20,3%) vindt het centraal staan van de cliënt het meest belangrijke kenmerk van hun team. Daarna worden de waarden 'bekwaam/ professioneel' (13,2%), 'integer/ oprecht/ betrouwbaar' (12%) en 'plichtsgetrouw' (11,1%) het meest genoemd (zie tabel 2 en figuur 2). Het minst genoemd worden de waarden: 'het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging' (0,3%), 'ontspannen' (1,4%) en 'vernieuwend' (1,5%).

Door 18 medewerkers wordt een ander antwoord gegeven (zie bijlage 1b). Een aantal medewerkers vindt het moeilijk om aan te geven wat zij als kenmerkend zien voor hun team (omdat zij niet of in meerdere teams werken of door veel onrust, beweging en wisselingen). Andere medewerkers noemen dat men geen verbondenheid ervaart en spreken van eilandjes. Opvallend is dat er tussen de teams veel verschillen worden ervaren uiteenlopend van 'respectloos' tot 'warme deken'.

Door welke van onderstaande woorden vind jij dat Lelie zorggroep zich het meest van andere zorgorganisaties onderscheidt?

'Personeel met kerkelijke achtergrond' wordt het vaakst genoemd als hetgeen Lelie zorggroep onderscheidt van andere organisaties, namelijk door ruim een kwart van de medewerkers (26,5%). Het centraal stellen van de cliënt wordt door ongeveer 1 op de 7 medewerkers gezien als meest onderscheidend (13,6%). Het minst vaak wordt het woord 'ontspannen' (0,5%) en de 'continuïteit van het personeel' (0,9%) gezien als onderscheidend.

43 medewerkers vullen iets anders in. Een deel van de medewerkers vindt het moeilijk om aan te geven waarin Lelie zorggroep zich onderscheidt van andere zorgorganisaties of ziet geen wezenlijk onderscheid in bijv. daden, producten, kwaliteit of op organisatie-niveau. Sommige medewerkers noemen dat Lelie zorggroep zich onderscheidt door haar christelijke identiteit, terwijl anderen het onderscheidene van de identiteit afhankelijk vinden van 'context & regio', of enkel nog aanwezig bij Agathos of richting buitenwereld. Daarnaast wordt de diversiteit van de organisatie en de combinatie van IMZ en EMZ genoemd (zie bijlage 1c).

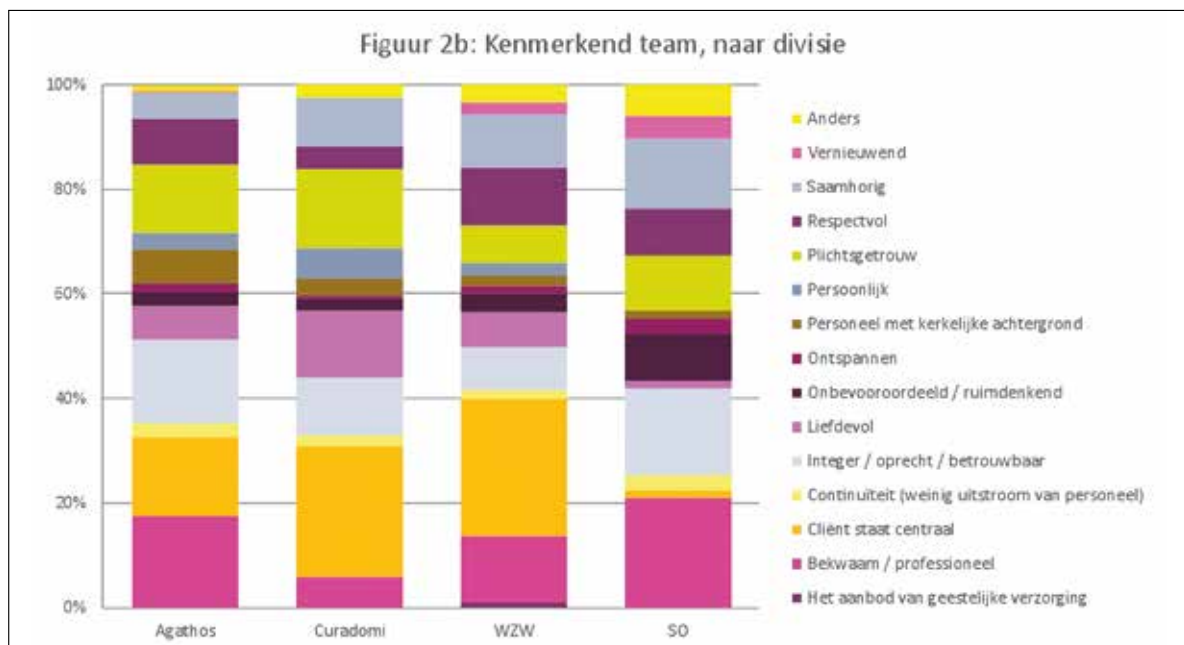


Divisie

Als we de divisies met elkaar vergelijken dan valt op dat medewerkers van zowel Agathos, Curadomi als Wonen, Zorg en Welzijn het centraal stellen van de cliënt het vaakst noemen als de belangrijkste waarde van hun divisie, terwijl medewerkers van de serviceorganisatie hun 'divisie' vaker kenmerken als bekwaam/ professioneel en als plichtsgetrouw. Agathos medewerkers noemen 'personeel met een kerkelijke achtergrond' vaker als kenmerkend dan medewerkers van de andere divisies. Zowel Agathos als Curadomi medewerkers noemen vaker 'integer/ oprecht/ betrouwbaar' als kenmerkend vergeleken met medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn noemen naast het centraal stellen van de cliënt vaak 'respectvol' en 'liefdevol' als belangrijk kenmerk voor hun divisie (zie tabel 2a en figuur 2a).

Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we geen wezenlijke verschillen ten aanzien van bovengenoemde resultaten. (zie tabel 2a-1)

Ook ten aanzien van kenmerken van hun teams zien medewerkers van zowel Agathos, Curadomi als Wonen, Zorg en Welzijn het centraal stellen van de cliënt als belangrijkste waarde, terwijl medewerkers van de serviceorganisatie hun team voor- namelijk kenmerken met waarden als bekwaam/ professioneel en als integriteit/oprechtheid/betrouwbaarheid. Naast deze belangrijke overeenkomst tussen de zorg verlenende divisies, zien we ook enkele verschillen. Agathos en Curadomi medewerkers zien hun team vaker als plichtsgetrouw dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers zien hun team vaker als respectvol (vergeleken met Curadomi) en saamhorig (vergeleken met Agathos). Curadomi medewerkers zien hun team het minst vaak als bekwaam/ professioneel (6% t.o.v. 13-21% in de andere divisies). Net als voor hun divisie vinden Agathos medewerkers 'integriteit/ oprechtheid/ betrouwbaarheid' en 'personeel met kerkelijke achtergrond' ook vaker dan de andere medewerkers kenmerkend voor hun team. Curadomi medewerkers noemen vaker dan medewerkers van de andere divisies 'liefdevol' als kenmerk voor hun team. Medewerkers van de serviceorganisatie zien hun teams vaker als onbevooroordeeld/ ruimdenkend ten opzichte van de andere divisies (9 versus 3%). (zie tabel 2b en figuur 2b).

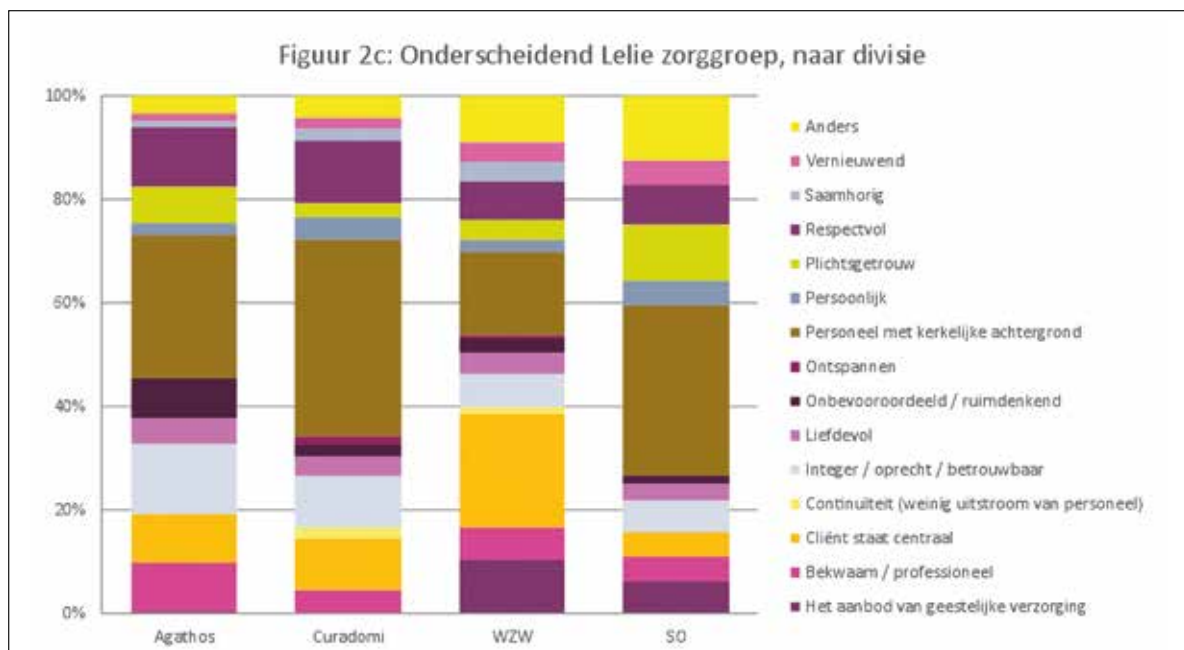


Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een aantal kleine verschillen ten opzichte van tabel 2b. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kenmerken hun team nu niet meer vaker dan Curadomi medewerkers als bekwaam/ professioneel. Ook kenmerken zij hun team nu vaker dan Agathos en Curadomi medewerkers als respectvol (16%). (zie tabel 2b-1)

Door welke van onderstaande woorden vind jij dat Lelie zorggroep zich het meest van andere zorgorganisaties onderscheidt? Medewerkers is gevraagd aan te geven welke woorden zij het meest onderscheidend vinden voor Lelie zorggroep ten opzichte van andere zorgorganisaties. Zij konden één van onderstaande opties aanvinken: Liefdevol; Plichtsgetrouw; De cliënt staat centraal; Vernieuwend; Onbevooroordeeld/ ruimdenkend; Integer/ oprecht/ betrouwbaar; Respectvol; Persoonlijk; Saamhorig; Ontspannen; Bekwaam/ professioneel; Continuïteit (weinig uitstroom van personeel); Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging; Personeel met kerkelijke achtergrond en Anders, namelijk....

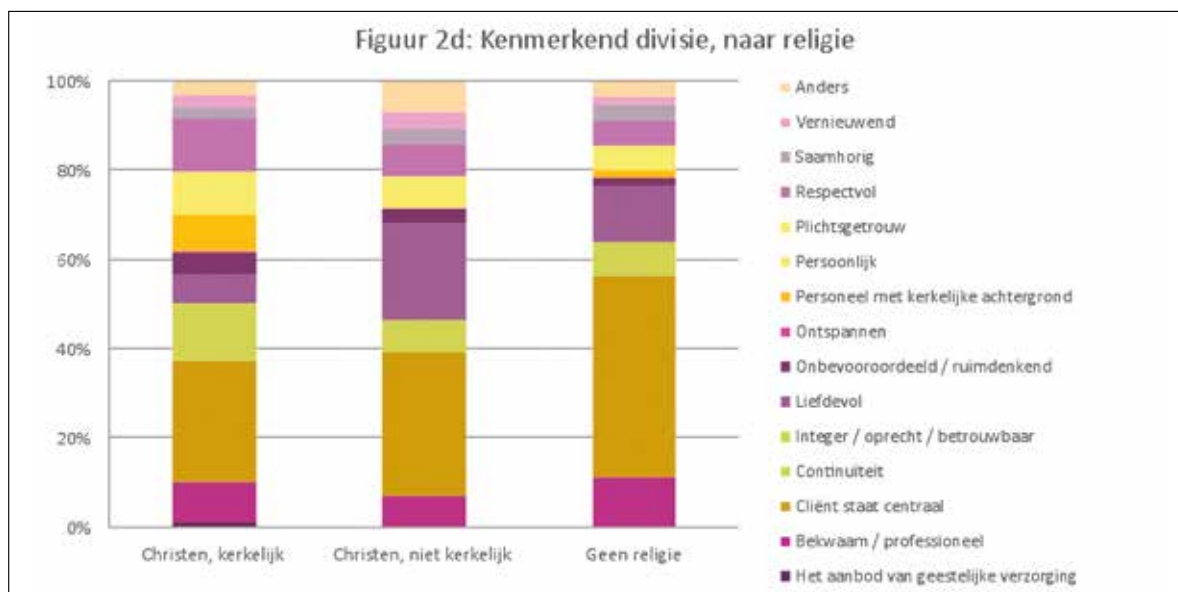
Als we kijken hoe medewerkers vinden dat Lelie zorggroep zich onderscheidt van andere organisaties, dan valt op dat medewerkers van zowel Agathos (28%), Curadomi (38%) als van de serviceorganisatie (33%) het onderscheidende van Lelie zorggroep vooral zien in personeel met een kerkelijke achtergrond, dit geldt iets minder voor Wonen, Zorg en Welzijn (16%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn noemen het centraal stellen van de cliënt vaker als onderscheidend kenmerk van Lelie zorggroep. Opvallend is ook dat medewerkers van Agathos en Curadomi het aanbod van kerkdiensten/ vieringen en geestelijke verzorging (bijna) nooit als onderscheidend kenmerk benoemen, terwijl Wonen, Zorg en Welzijn (10%) en serviceorganisatie medewerkers (6%) dit wel regelmatig vinden. Agathos medewerkers vinden dat Lelie zorggroep zich ook meer onderscheidt door integriteit/ oprechtheid en betrouwbaarheid ten opzichte van andere organisaties, terwijl medewerkers van de serviceorganisatie Lelie zorggroep meer onderscheidend vinden in hun plichtsgetrouwheid (zie tabel 2c en figuur 2c).

Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een aantal kleine verschillen ten opzichte van tabel 2c. Verschillen die we hierboven beschreven tussen Wonen, Zorg en Welzijn en de andere divisies worden iets groter. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden nu ook significant minder vaak dan Curadomi medewerkers (was al significant minder dan Agathos medewerkers) dat Lelie zorggroep zich onderscheidt door integriteit/ oprechtheid/ betrouwbaarheid. (zie tabel 2c-1)

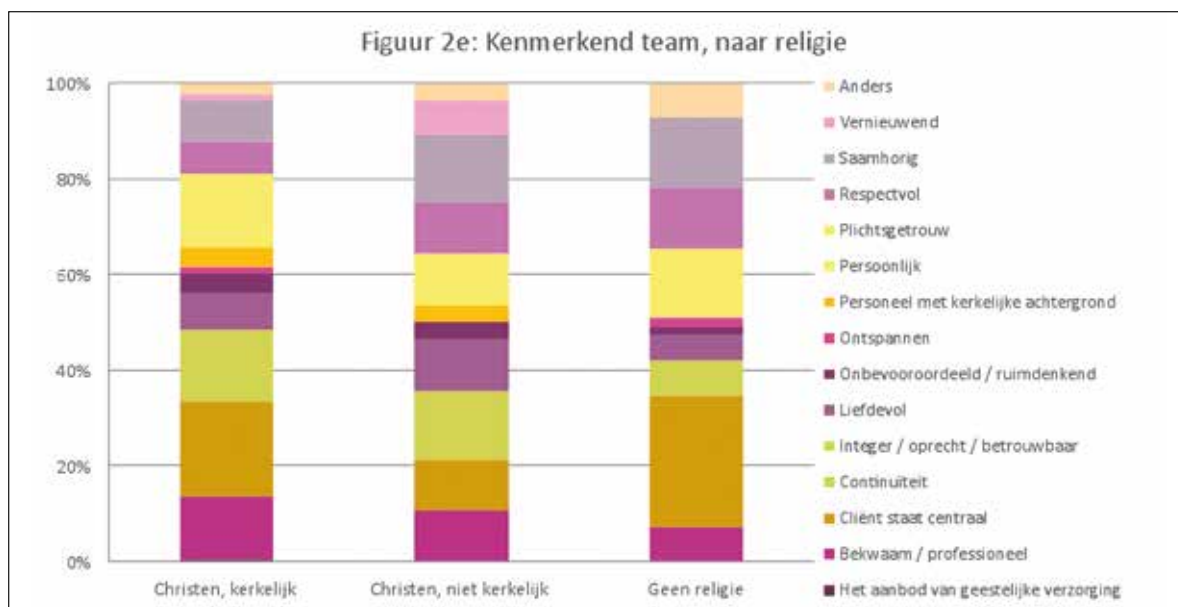


Religie

Als we medewerkers van verschillende religieuze groeperingen met elkaar vergelijken dan zien we naast de variëteit aan waarden binnen de groeperingen ook een aantal significante verschillen tussen deze groeperingen in wat zij kenmerkend achten voor hun divisies. Medewerkers die van zichzelf zeggen geen deel te zijn van een religieuze groepering (geen religie) noemen vaker dan kerkelijke medewerkers (medewerkers die zeggen lid te zijn van een kerk) het centraal stellen van de cliënt als kenmerkend voor hun divisie. Medewerkers die zichzelf als christelijk, maar niet als kerkelijk beschouwen, kenmerken hun divisie vaker als liefdevol dan kerkelijke medewerkers. (zie tabel 2d en figuur 2d)



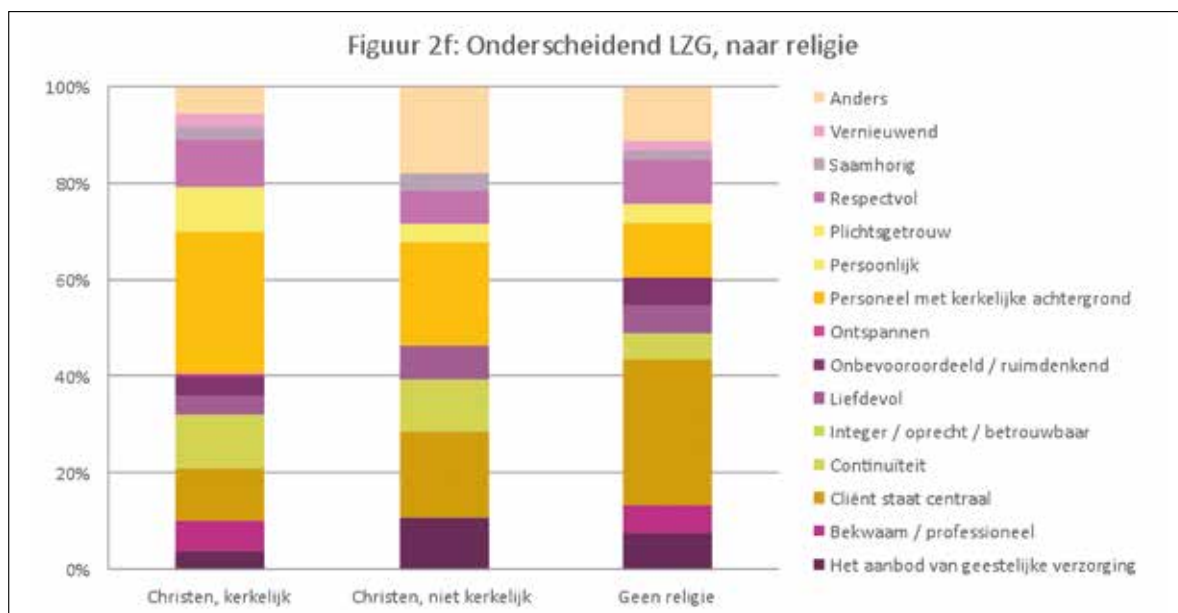
Opvallend is dat binnen alle levensbeschouwelijke groepen een grote schakering aan waarden wordt genoemd die men kenmerkend vindt voor hun team. We zien een enkel significant verschil tussen religieuze groeperingen in wat zij kenmerkend vinden voor hun team. Medewerkers die zichzelf als christen beschouwen maar niet kerkelijk zijn zien hun team iets vaker als vernieuwend (7%) ten opzichte van kerkelijke (1%) medewerkers en medewerkers zonder religie (0%). (zie tabel 2e en figuur 2e)



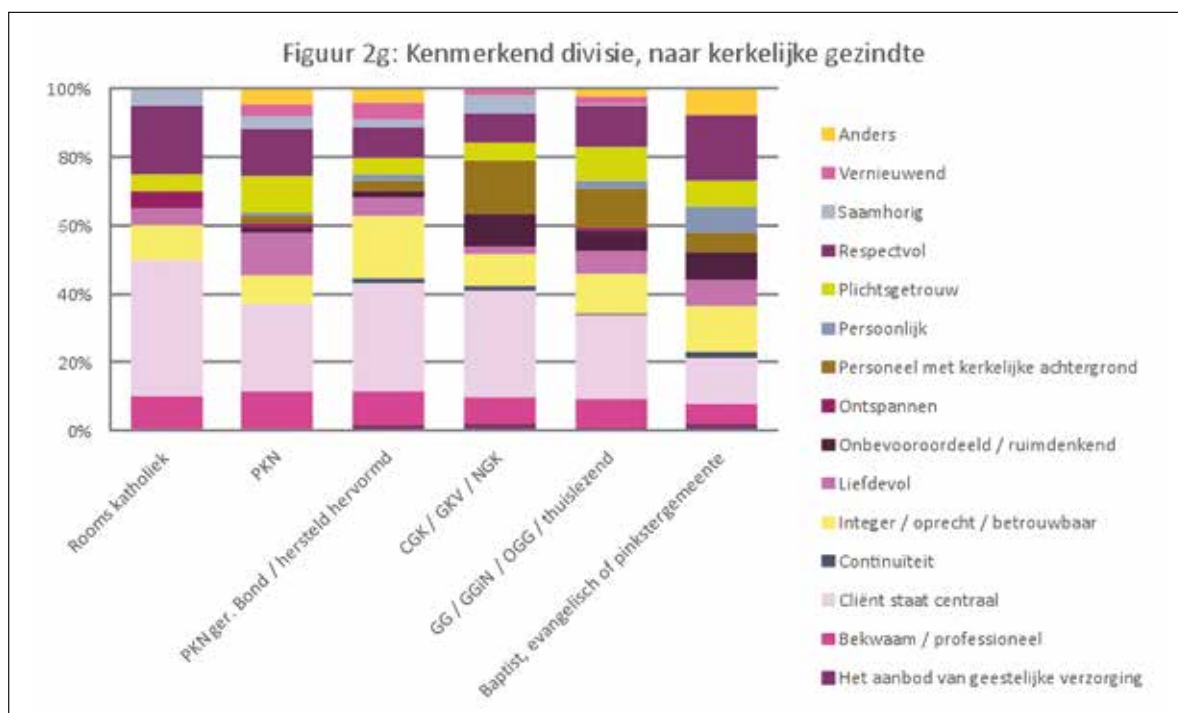
Als we kijken hoe medewerkers vinden dat Lelie zorggroep zich onderscheidt van andere organisaties, dan valt op dat verschillen niet alleen bestaan tussen de levensbeschouwelijke groepen, ook zien we een grote variëteit aan waarden binnen levensbeschouwelijke groepen. Medewerkers die zeggen niet tot een religieuze groepering te behoren zien het centraal stellen van de cliënt vaker als onderscheidend voor Lelie zorggroep dan kerkelijke medewerkers. Andersom, noemen medewerkers die lid zijn van een kerk (t.o.v. medewerkers zonder religie) vaker dat Lelie zorggroep zich onderscheidt vanwege personeel met een kerkelijke achtergrond. (zie tabel 2f en figuur 2f)

Kerkelijke gezindte

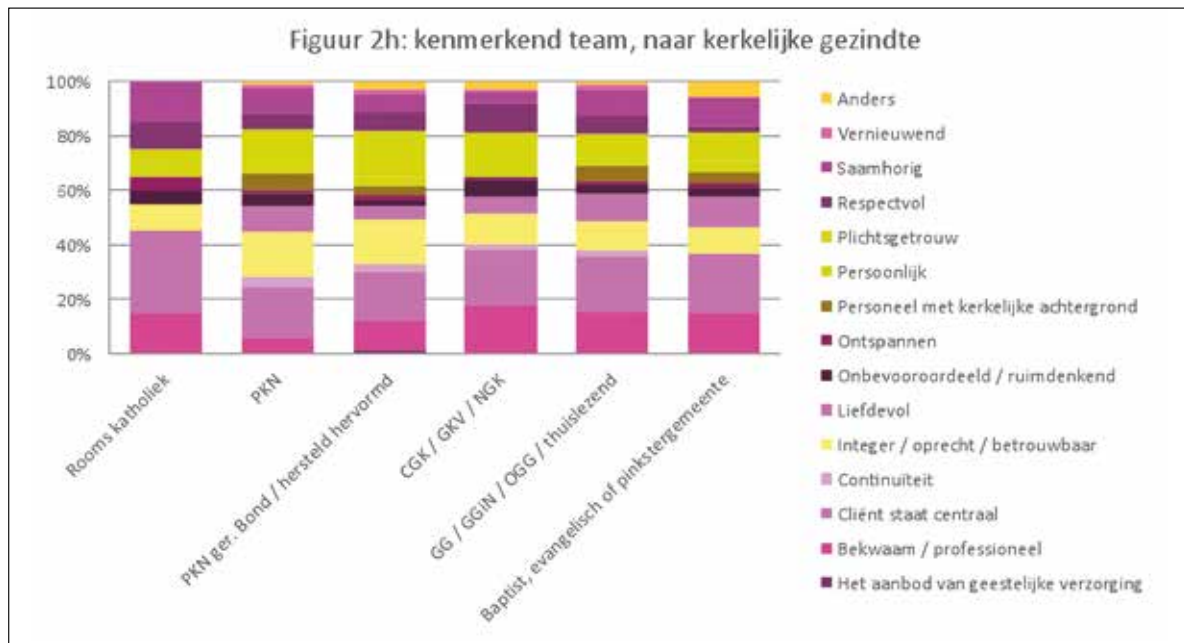
Als we medewerkers van verschillende kerkelijke gezindten met elkaar vergelijken dan valt op dat binnen alle kerkelijke gezindtes het centraal stellen van de cliënt als belangrijkste kenmerk van hun divisie wordt genoemd, met uitzondering van medewerkers die lid zijn



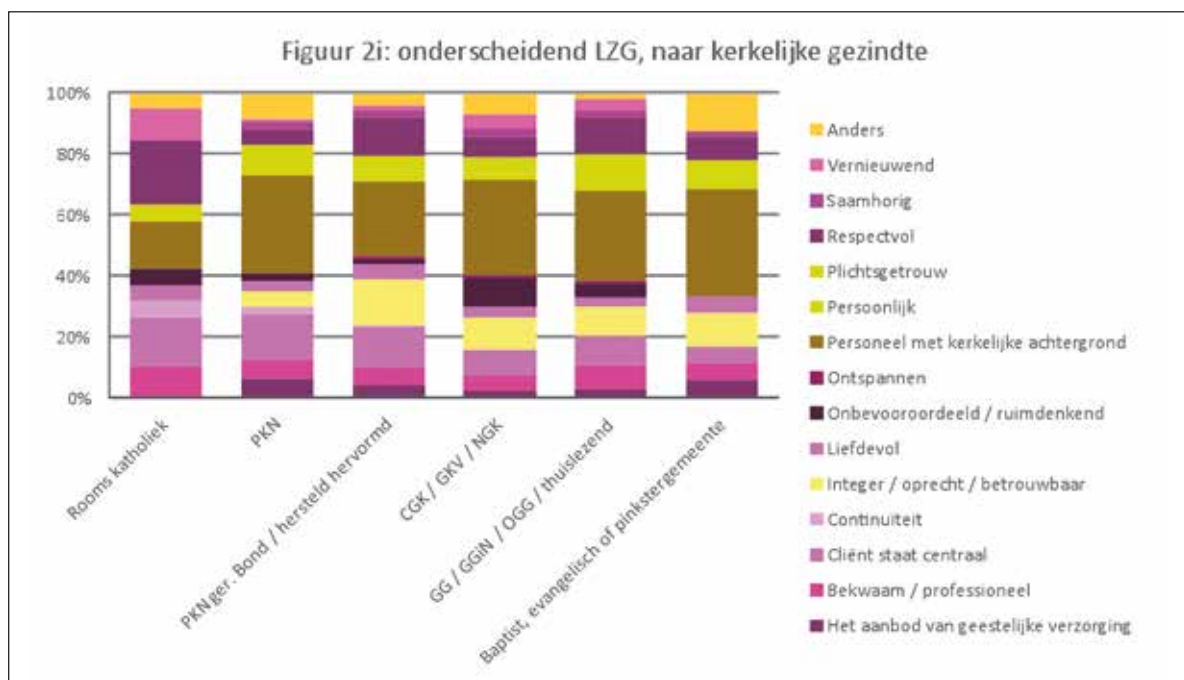
van een Baptist, evangelische of pinkstergemeente. Naast deze belangrijke overeenkomst zien we een aantal significante verschillen in wat medewerkers als kenmerkend zien voor hun divisies. Medewerkers die lid zijn van de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk kenmerken hun divisie vaker als integer / oprecht / betrouwbaar dan medewerkers die lid zijn van de PKN (niet Gereformeerde Bond). Medewerkers uit de PKN kenmerken hun divisie het vaakst als liefdevol, terwijl dit het minst vaak wordt genoemd door medewerkers uit de CGK / GKV / NGK. Medewerkers uit de CGK / GKV / NGK en uit de (oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) vinden 'personeel met een kerkelijke achtergrond' vaker kenmerkend voor hun divisie dan medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk, PKN (algemeen) en PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk. Medewerkers uit de CGK / GKV / NGK en medewerkers uit een baptisten-, evangelische- of pinkstergemeente kenmerken hun divisie vaker als onbevooroordeeld en ruimdenkend ten opzichte van medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk, PKN en PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk. (zie tabel 2g en figuur 2g)



Versillen in waarden die medewerkers kenmerkend achten voor hun team bestaan met name binnen de verschillende kerkelijke gezindten en niet zo zeer tussen de verschillende kerkelijke gezindten. Tussen de kerkelijke gezindten zien we nauwelijks verschillen. (zie tabel 2h en figuur 2h)



Als we kijken hoe medewerkers vinden dat Lelie zorggroep zich onderscheidt van andere organisaties, dan valt op dat medewerkers uit alle kerkelijke gezindten 'personeel met een kerkelijke achtergrond' het meest onderscheidende kenmerken van Lelie zorggroep achten, met uitzondering van medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (dit verschil is echter niet significant). Naast deze belangrijke overeenkomst zien we ook enkele verschillen tussen de kerkelijke gezindten. Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk zeggen het vaakst dat Lelie zorggroep zich onderscheidt als respectvol en vernieuwend. (zie tabel 2i en figuur 2i)



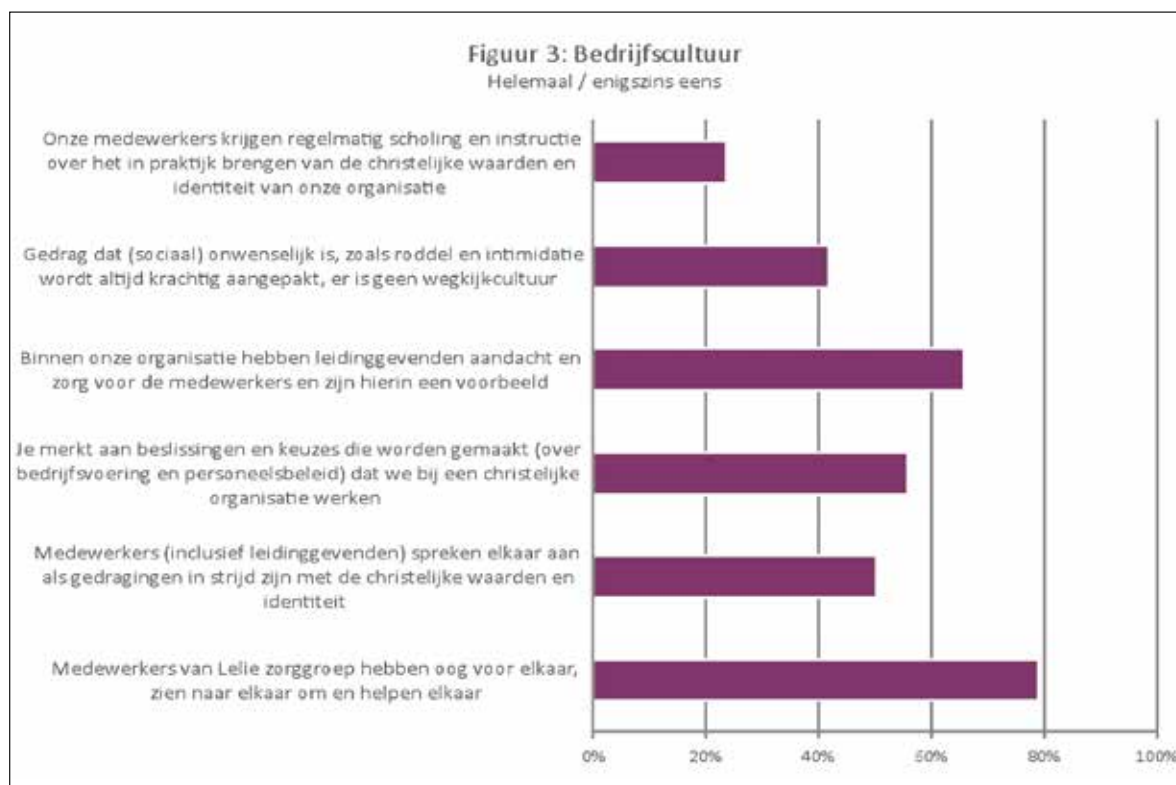
2. Bedrijfscultuur

Aan de medewerkers is een zestal stellingen voorgelegd omtrent christelijke bedrijfscultuur.

- Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar.
- Medewerkers (inclusief leidinggevenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit.
- Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken.
- Binnen onze organisatie hebben leidinggevenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld.
- Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen 'wegkijk-cultuur'.
- Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie.

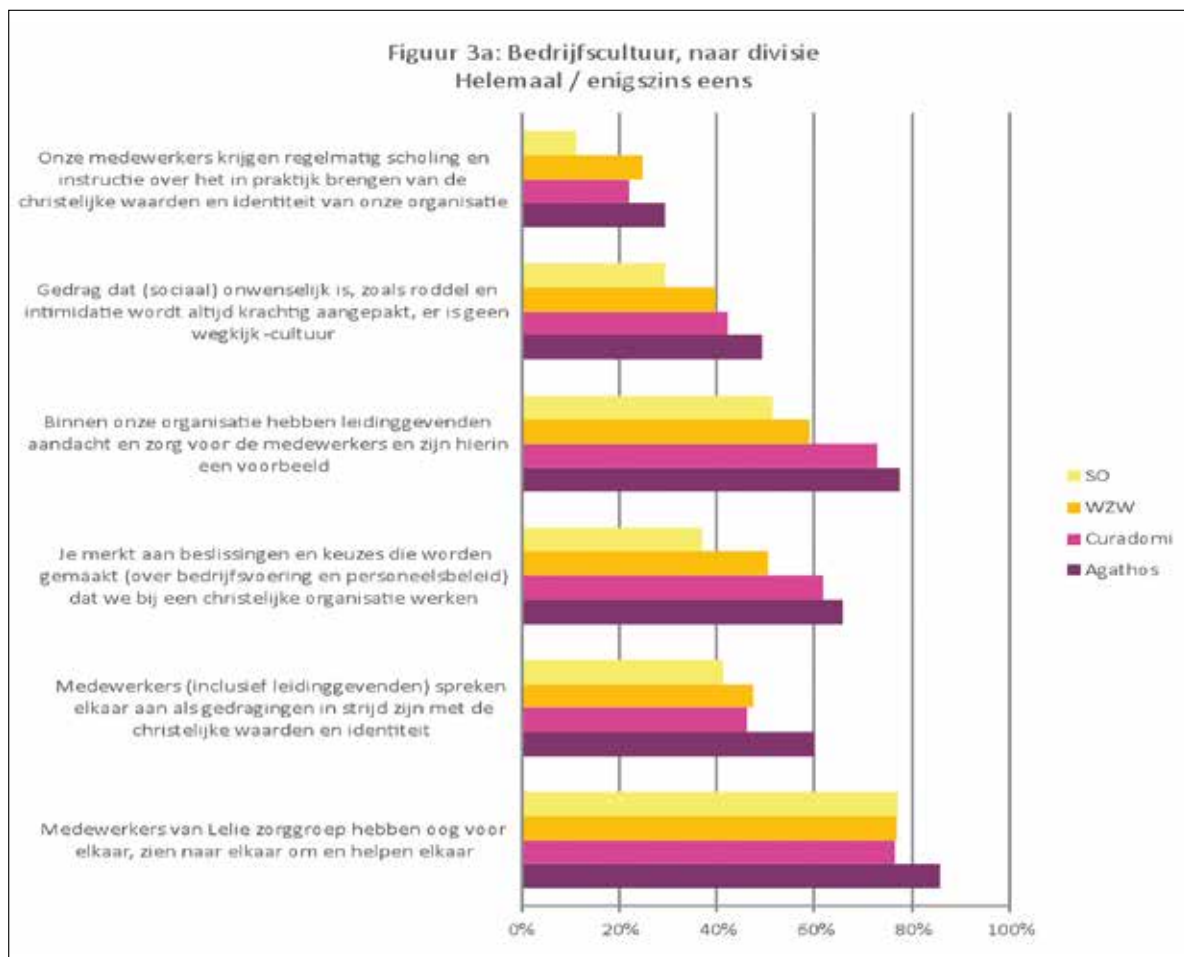
Medewerkers konden aangeven in hoeverre zij het eens zijn met deze stellingen op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal mee eens) of 'weet ik niet' aanvinken.

Ruim driekwart van de medewerkers is het helemaal/ enigszins eens met de stelling dat medewerkers van Lelie zorggroep oog voor elkaar hebben, naar elkaar omzien en elkaar helpen (79%). Tweederde (66%) van de medewerkers beaamt dat leidinggevenden binnen hun organisatie aandacht en zorg hebben voor de medewerkers en hier een voorbeeld in zijn. Een ruime helft merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat zij bij een christelijke organisatie werken (56%). De helft van de medewerkers (50%) beaamt dat medewerkers (inclusief leidinggevenden) elkaar aanspreken als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit. 40% is het er helemaal of enigszins mee eens dat gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie altijd krachtig wordt aangepakt, en dat er geen weggijk-cultuur is. Minder dan een kwart van de medewerkers (24%) bevestigen dat medewerkers regelmatig scholing en instructie krijgen over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van de organisatie. (zie tabel 3 en figuur 3)



Divisie

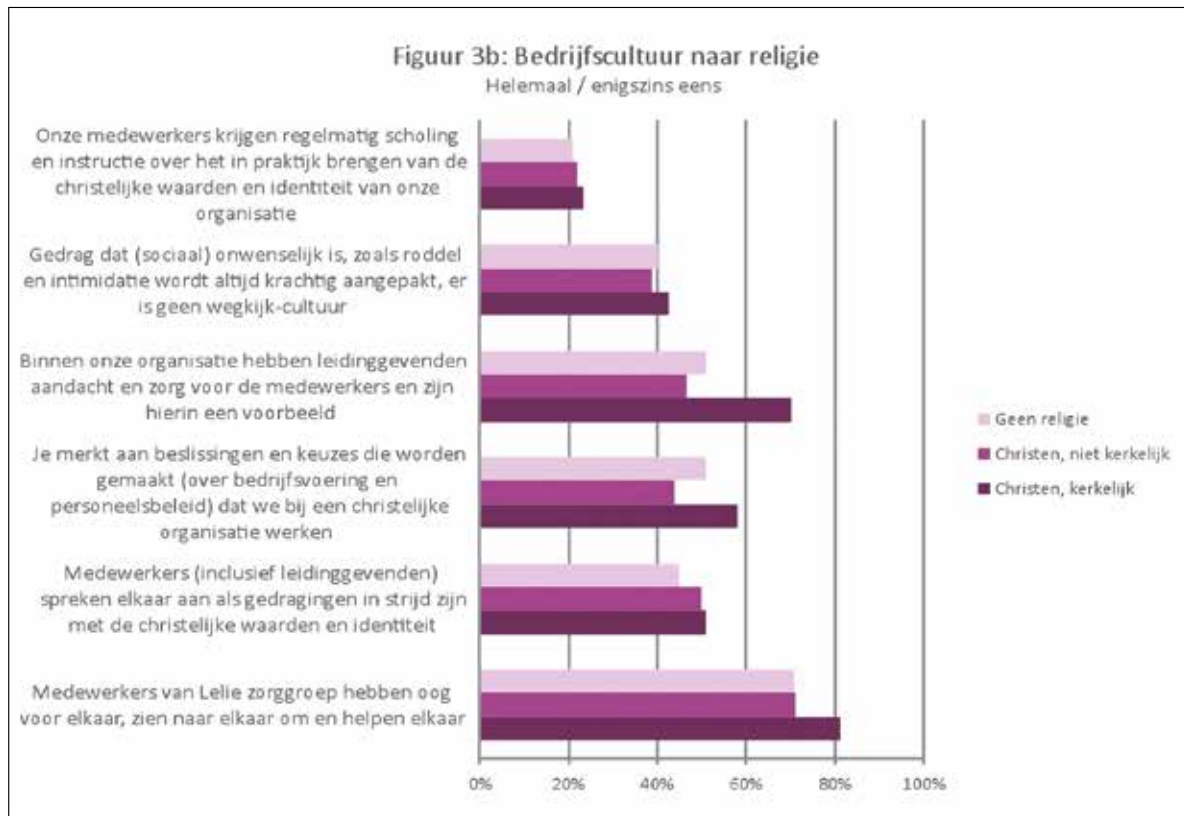
Als we kijken naar wat de medewerkers van de verschillende divisies antwoorden op de stellingen over bedrijfscultuur, dan valt op dat Agathos (en in zekere mate ook Curadomi) er vaak positief iets bovenuit steekt. Agathos medewerkers zeggen iets vaker dat medewerkers van Lelie zorggroep oog voor elkaar hebben, naar elkaar omzien en elkaar helpen (86% ten opzichte van 77% binnen de andere divisies) en beamen ook vaker dat medewerkers (inclusief leidinggevenden) elkaar aanspreken als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit (60% ten opzichte van 41-48% binnen de andere divisies). Opvallend is ook dat medewerkers van Agathos en Curadomi iets vaker zeggen aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) te merken dat zij bij een christelijke organisatie werken (Agathos: 66%, Curadomi: 62%, Wonen, Zorg en Welzijn: 51%; SO: 37%); en iets vaker zeggen dat leidinggevenden binnen hun organisatie aandacht en zorg hebben voor de medewerkers en hierin een voorbeeld zijn (Agathos: 78%, Curadomi: 73%, Wonen, Zorg en Welzijn: 59%; SO: 51%). De stelling dat 'Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen weggijk-cultuur' wordt het vaakst beaamt door Agathos medewerkers (49%) en het minst door serviceorganisatie medewerkers (29%). Medewerkers van de serviceorganisatie beamen het minst dat medewerkers regelmatig scholing en instructie krijgen over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van hun organisatie (11% versus 22-30% in de andere divisies). (zie tabel 3a en figuur 3a)



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we nauwelijks verschillen ten opzichte van tabel 3a. (zie tabel 3a-1)

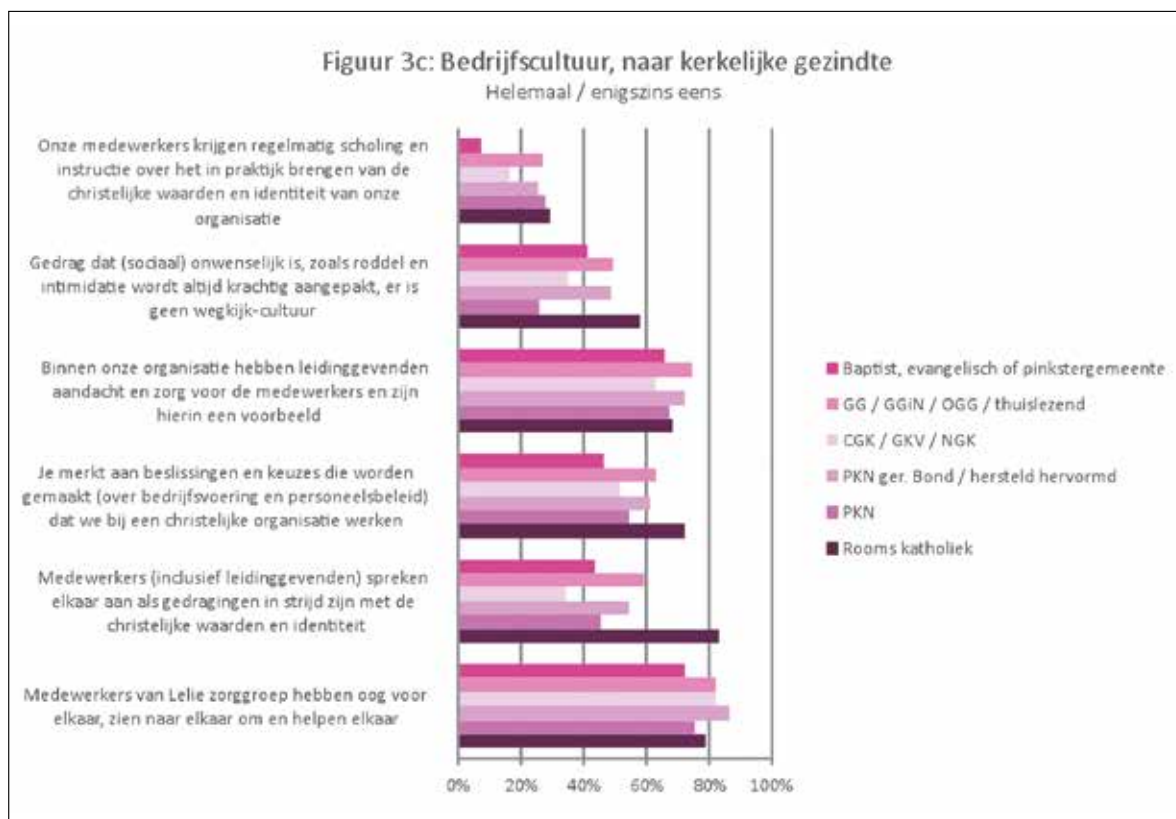
Religie

Tussen de verschillende religieuze groeperingen zien we een enkel significant verschil in de beleving van de christelijke bedrijfscultuur. Kerkelijke medewerkers beamen iets vaker dat leidinggevendenden binnen de organisatie aandacht en zorg hebben voor de medewerkers en hierin een voorbeeld zijn (70%) dan medewerkers die zichzelf beschouwen als christelijk maar geen lid zijn van een kerk (47%), en medewerkers zonder religie (51%). (zie tabel 3b en figuur 3b.)



Kerkelijke gezindte

Een ruime meerderheid van de medewerkers uit de verschillende kerkelijke gezindten beaamt dat medewerkers van Lelie zorggroep oog hebben voor elkaar, naar elkaar om zien en elkaar helpen elkaar. Ook noemt een meerderheid van medewerkers uit alle kerkelijke gezindten dat leidinggevendenden aandacht en zorg hebben voor de medewerkers en hierin een voorbeeld zijn. Naast deze overeenkomsten zien we ook enkele verschillen tussen de kerkelijke gezindten in hun beleving van de bedrijfscultuur. Opvallend is dat bijna alle medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (83%) beamen dat medewerkers (inclusief leidinggevendenden) elkaar er op aanspreken als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit, terwijl dit bij de meeste gezindten ongeveer de helft is, en onder medewerkers uit de CGK / GKV / NGK een derde. Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) merken het vaakst aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat zij bij een christelijke organisatie werken (63%), medewerkers uit Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten merken dit het minst (46%). Ruim de helft van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (58%) vindt dat gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie altijd krachtig wordt aangepakt, er geen weggijk-cultuur is, terwijl een kwart van de medewerkers uit de PKN dit beaamt (26%). Terwijl ongeveer een kwart van de medewerkers van de verschillende kerkelijke gezindten aangeeft dat medewerkers regelmatig scholing en instructie krijgen over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie, is dit onder medewerkers uit Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten minder (8%). (zie tabel 3c en figuur 3c)



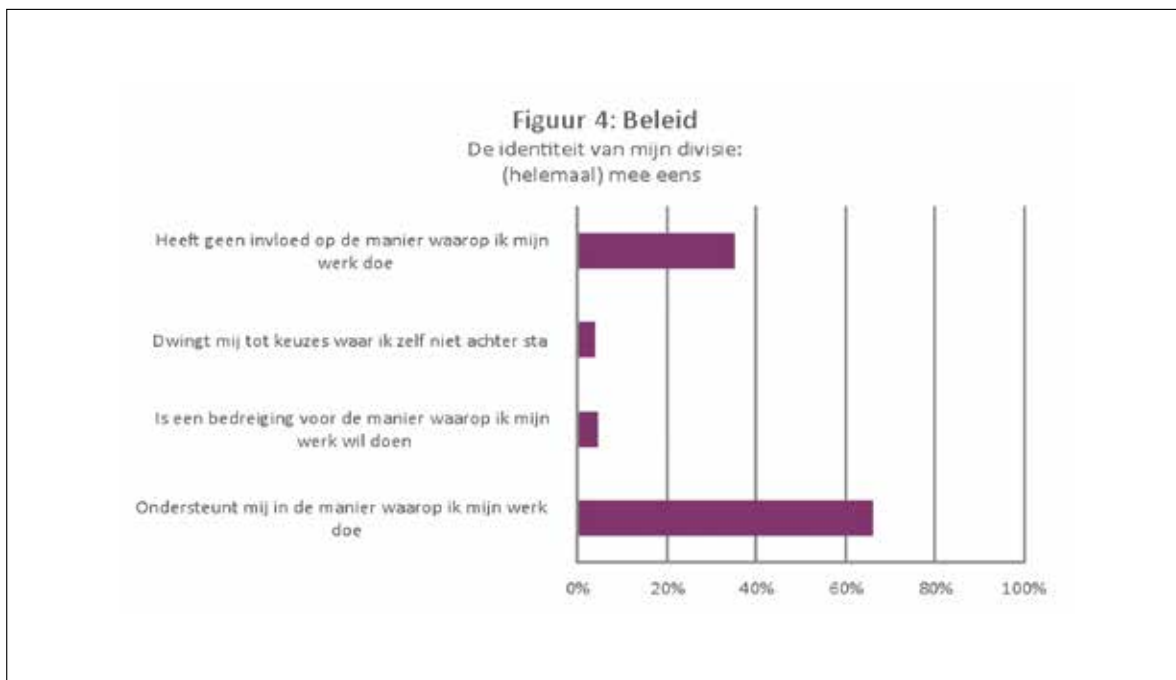
3. Beleid

Aan de medewerkers is gevraagd voor de volgende uitspraken aan te geven in hoeverre zij het ermee eens zijn.

- De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe.
- De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen.
- De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta.
- De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe.

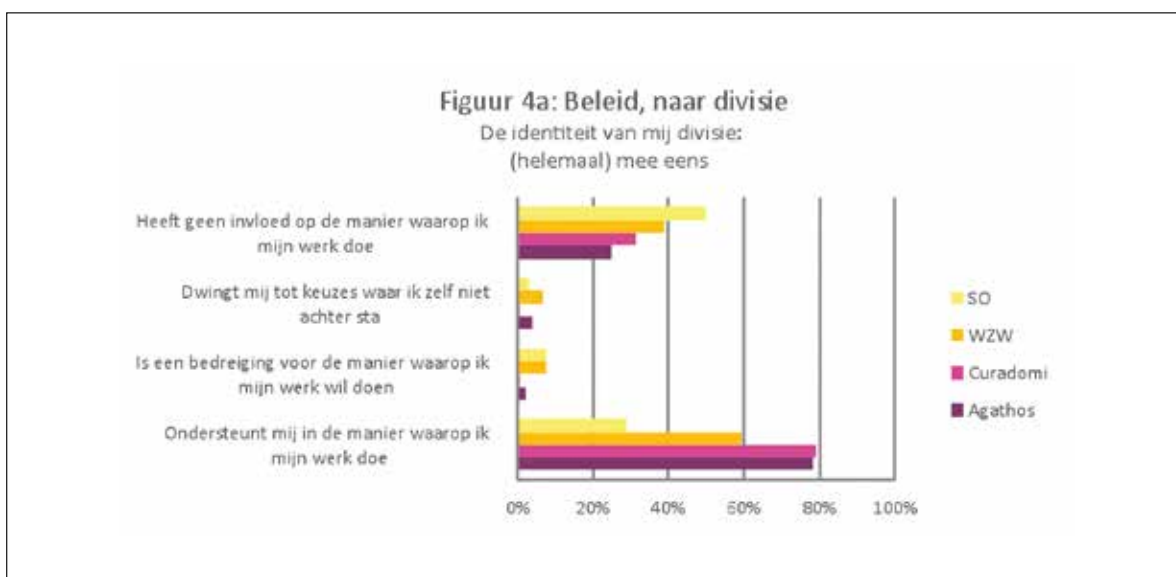
Medewerkers konden aangeven in hoeverre zij het eens zijn met deze stellingen op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 5 (helemaal mee eens) of 'weet ik niet' aanvinken.

Tweederde van de medewerkers weet zich ondersteund door de identiteit van haar divisie voor de manier waarop zij haar werk doet (66%). Een gering percentage van de medewerkers ervaart de identiteit van haar divisie als een bedreiging voor de manier waarop zij haar werk wil doen (5%) of voelt zich gedwongen door keuzes waar zij zelf niet achterstaan (4%). Ruim een derde van de medewerkers vindt dat de identiteit van haar divisie geen invloed heeft op de manier waarop zij haar werk doet (35%). (zie tabel 4 en figuur 4)



Divisie

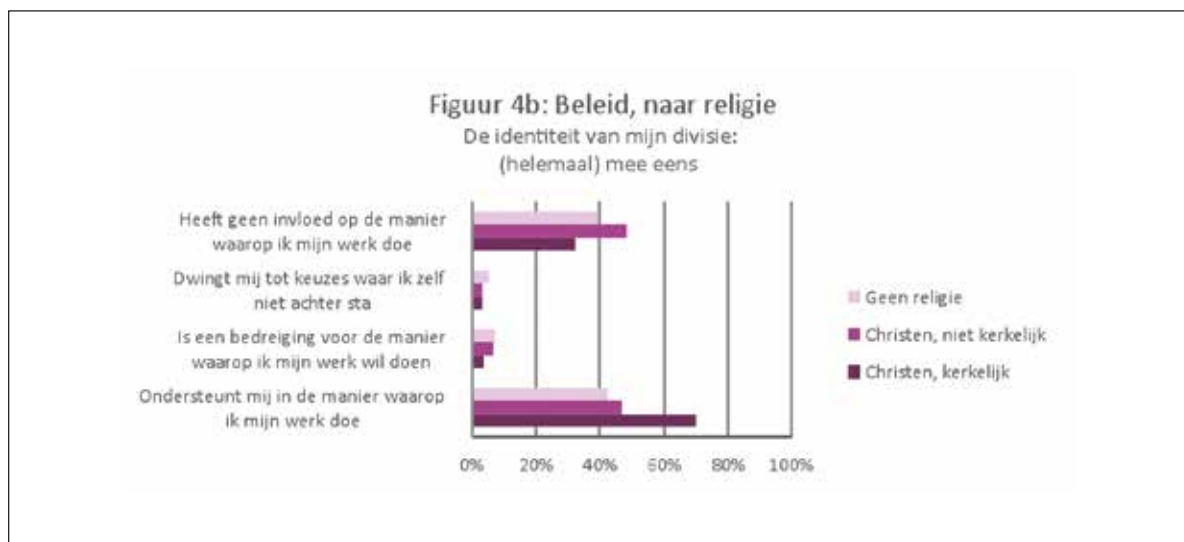
Tussen de divisies zien we een aantal belangrijke verschillen. Met name Agathos en Curadomi medewerkers weten zich ondersteund in de manier waarop zij hun werk doen (78-79%). Dit is echter veel minder onder medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (59%) en nog weer minder onder medewerkers van de serviceorganisatie (29%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie ervaren de identiteit van hun divisie dan ook vaker als bedreiging voor de manier waarop zij hun werk willen doen (8%) dan medewerkers van Agathos (2%) en Curadomi (1%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (7%), en in mindere mate van Agathos (4%) en de serviceorganisatie (3%), voelen zich nog wel eens gedwongen tot keuzes waar zij zelf niet achterstaan, terwijl dit onder Curadomi medewerkers nauwelijks wordt ervaren (1%). De helft van de medewerkers van de serviceorganisatie en 39% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zegt dat de identiteit van hun divisie geen invloed heeft op de manier waarop zij hun werk doen, dit is minder onder medewerkers van Curadomi (32%) en het minst onder Agathos medewerkers (25%). (zie tabel 4a en figuur 4a)



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we geen significante verschillen ten opzichte van tabel 4a. (zie tabel 4a-1)

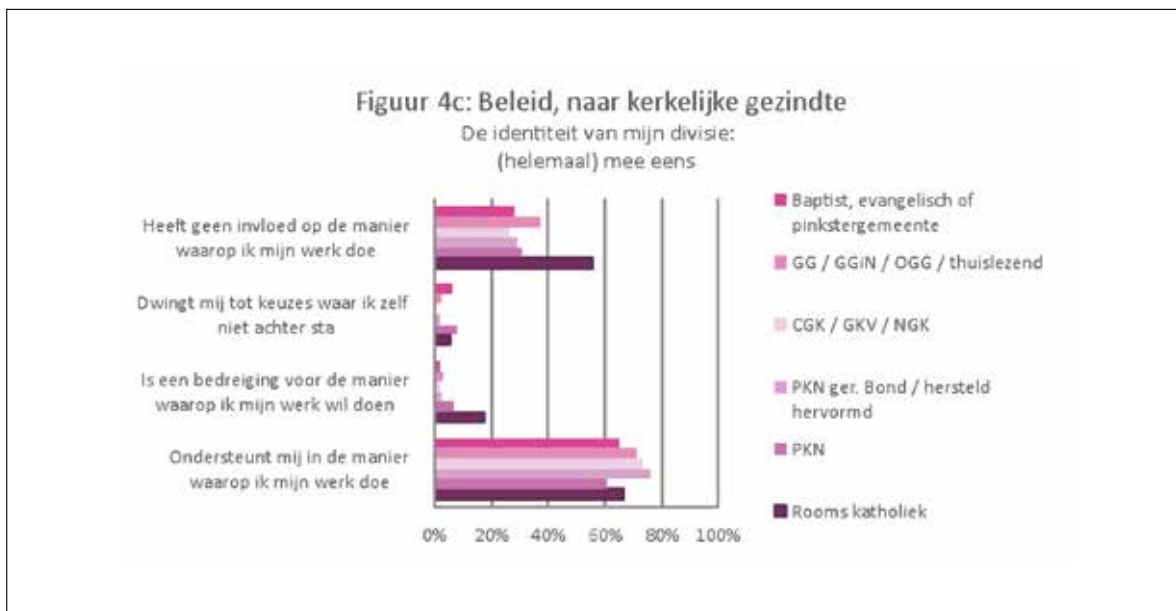
Religie

Kerkgaande medewerkers weten zich vaker gesteund door hun divisie in de manier waarop zij hun werk doen (70%) dan niet-kerkgaande christenen (47%) en medewerkers zonder religie (43%). Ook zien kerkgaande medewerkers de identiteit van hun divisie minder vaak als bedreiging voor de manier waarop zij hun werk willen doen dan de andere medewerkers, maar dit verschil is niet significant (4% ten opzichte van 7%). Christenen voelen zich iets minder vaak gedwongen tot keuzes waar zij zelf niet achterstaan (3%) dan medewerkers zonder religie (5%), maar ook dit verschil is niet significant. De helft van de christenen die geen lid zijn van een kerk (48%) zeggen dat de identiteit van hun divisie geen invloed heeft op de manier waarop zij hun werk doen, dit wordt minder vaak genoemd door medewerkers zonder religie (39%) en het minst door kerkgaande medewerkers (33%), maar deze verschillen zijn niet significant. (zie tabel 4b en figuur 4b)



Kerkelijke gezindte

Als we de medewerkers uit verschillende kerkelijke gezindten met elkaar vergelijken zien we een aantal verschillen. Medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk weten zich iets vaker (driekwart) ondersteund door de identiteit van hun divisie in de manier waarop zij hun werk doen dan medewerkers uit de PKN m.u.v. Gereformeerde Bond (61%). Eén op de zes medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk voelt zich bedreigd door de identiteit van hun divisie in de manier waarop zij hun werk willen doen, dit geldt ook voor 7% van de medewerkers uit de PKN, terwijl dit onder medewerkers uit de andere kerkelijke gezindten nauwelijks zo wordt ervaren (2-3%). Acht procent van de medewerkers uit de PKN voelt zich gedwongen tot keuzes waar zij zelf niet achter staan, dit is significant vaker dan medewerkers uit (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland), uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk en uit de CGK / GKV / NGK (1-2%), maar niet significant vaker dan door medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk en uit Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten (beiden 6%). Ruim de helft van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (56%) zegt dat de identiteit van hun divisie geen invloed heeft op de manier waarop zij hun werk doen, dit is significant vaker dan de andere kerkelijke gezindten (27-31%), maar niet significant vaker dan medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (37%). (zie tabel 4c en figuur 4c)

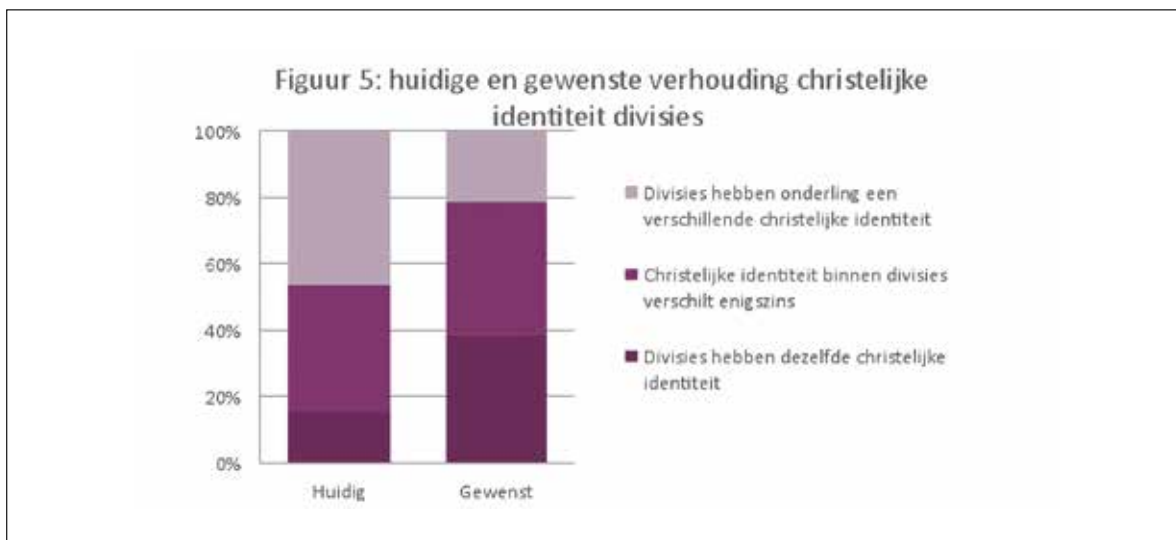


4. Identificatie

Om na te gaan hoe de christelijke identiteit van Lelie zorggroep zich volgens de medewerkers op dit moment verhoudt tot die van haar divisies is een drietal stellingen voorgelegd. Medewerkers konden één van deze stellingen aanvinken:

- Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/huizen hebben dezelfde christelijke identiteit.
- De christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende huizen van Lelie zorggroep verschilt enigszins.
- Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen hebben onderling een verschillende (christelijke) identiteit.

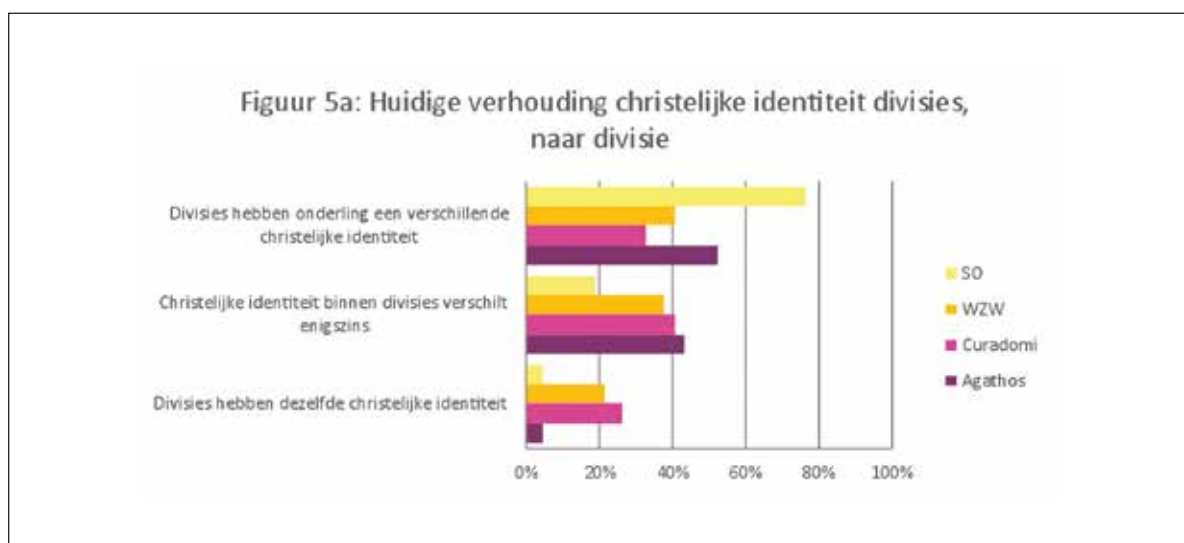
Bijna de helft (46%) van de medewerkers van Lelie zorggroep vindt dat de huidige christelijke identiteit verschilt tussen Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep. Bijna vier op de tien (38%) vindt dat de christelijke identiteit op dit moment enigszins verschilt, en één op de zes vindt de christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep op dit moment hetzelfde is (16%). (zie tabel 5 en figuur 5)



Divisies

Driekwart van de serviceorganisatie medewerkers vindt dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep verschillend is (77%). Dit is duidelijk meer dan de medewerkers van Agathos (53%), de serviceorganisatie (41%) en van Curadomi (33%). Een zelfde groep medewerkers van Agathos, Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn (4 van de 10) vindt dat de christelijke identiteit enigszins verschilt tussen Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep, ten opzichte van 19% van de serviceorganisatie medewerkers. Curadomi (26%) en Wonen, Zorg en Welzijn (21%) medewerkers zien de christelijke identiteit van de verschillende divisies en locaties vaker als hetzelfde, dan Agathos en serviceorganisatie medewerkers (beiden 4%). (zie tabel 5a en figuur 5a)

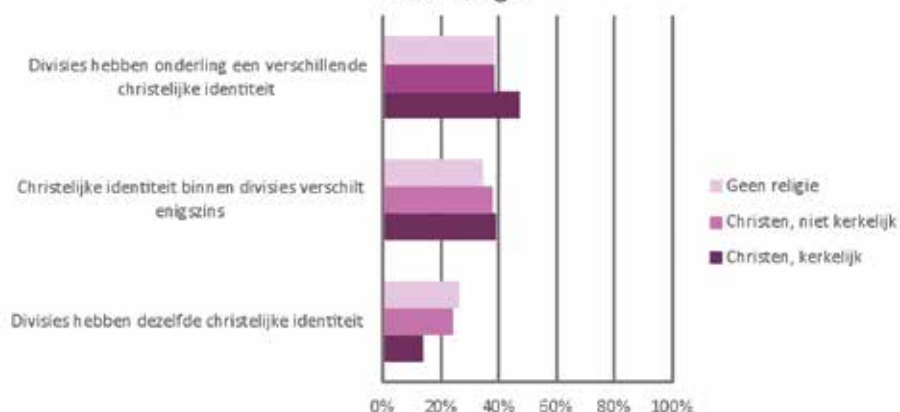
Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we geen significante verschillen ten opzichte van tabel 5a. (zie tabel 5a-1)



Religie

Bijna de helft van de kerkelijke medewerkers vindt dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep verschillend is (47%). Dit verschilt echter niet significant van de andere religieuze groeperingen (38-39%). 14% van de kerkelijke medewerkers vindt de christelijke identiteit van de verschillende divisies en locaties hetzelfde, dit is minder dan van de andere medewerkers (27-38%). (zie tabel 5b en figuur 5b)

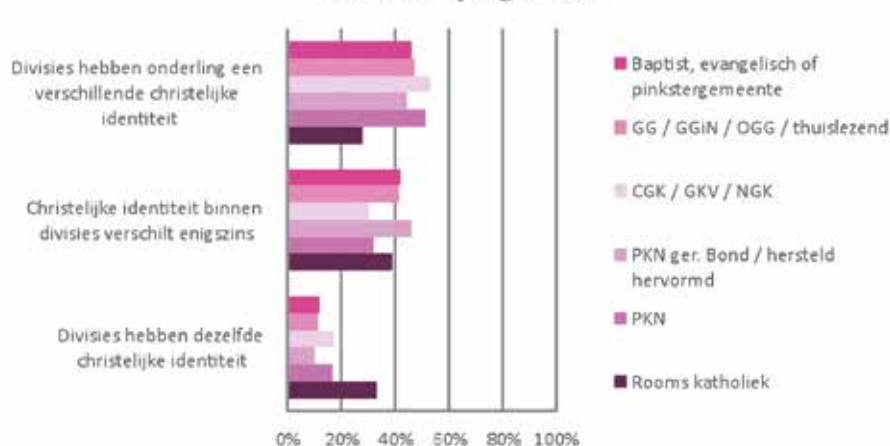
Tabel 5b: Huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar religie



Kerkelijke gezindte

Behalve medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (28%) vindt ongeveer de helft van alle kerkelijke medewerkers dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep verschillend is (44-53%). Medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk noemen het vaakst dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep enigszins verschilt (46%), vaker dan medewerkers uit de CGK / GKV / NGK (30%). Een derde van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk vindt dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep hetzelfde is, dit is vaker dan medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (10%), uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (11%) en uit een baptisten-, evangelische- of pinkstergemeente (12%) (maar niet significant vaker dan de medewerkers uit de PKN en uit de CGK / GKV / NGK (beiden 17%)). (zie tabel 5e en figuur 5e)

Figuur 5c: Huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar kerkelijke gezindte





5. Personeelsbeleid

Door middel van de vragenlijst willen we antwoord krijgen op de vraag hoe medewerkers de huidige samenstelling van de medewerkers van hun divisie omschrijven. Hiertoe zijn zes antwoordopties aan de medewerkers voorgelegd, namelijk: Zijn lid van één van de reformatorische kerken; Zijn kerkelijk betrokken; Onderschrijven de christelijke identiteit; Respecteren de christelijke identiteit; Vinden zingeving (religie, spiritualiteit en/ of levensvragen) op welke wijze dan ook belangrijk; Worden aange-steld ongeacht hun levensbeschouwing.

Resultaten wijzen uit dat deze vraag verkeerd geïnterpreteerd is. De vraag “Welke omschrijving is volgens jou *op zijn minst* van toepassing op de huidige situatie van de medewerkers van jouw divisie?”, lijkt door een deel van de respondenten geïnterpreteerd als “Welke omschrijving is volgens jou *het minst* van toepassing op de huidige situatie van de medewerkers van jouw divisie”? Medewerkers van Agathos geven vaker dan medewerkers van de andere divisies aan aangenomen te worden ongeacht hun levensbeschouwing. Dit is zo danig in strijd met andere bevindingen dat besloten is, resultaten van deze vraag weg te laten uit de rapportage.

Conclusie deel 1a: huidige identiteit van Lelie zorggroep als organisatie

Het centraal stellen van de cliënt wordt door het leeuwendeel van alle medewerkers (ongeacht divisie, religie of kerkelijke gezindte) als belangrijkste waarde van hun divisie en team gezien. Lelie zorggroep onderscheidt zich volgens haar medewerkers voornamelijk door ‘personeel met een kerkelijke achtergrond’. Een deel van de medewerkers noemen dat Lelie zorggroep zich onderscheidt door haar christelijke identiteit, terwijl anderen het onderscheidene van de identiteit afhankelijk vinden van ‘context & regio’, of enkel nog aanwezig bij Agathos of richting buitenwereld.

Ondanks dat een groot deel van de medewerkers het centraal stellen van de cliënt als meest kenmerkend voor hun divisie benoemen, zien we ook enkele verschillen in waarden tussen de divisies. Agathos kenmerkt zich naast het centraal stellen van de cliënt door ‘personeel met een kerkelijke achtergrond’, door integriteit en professionaliteit. Curadomi kenmerkt zich naast het centraal stellen van de cliënt door integriteit en respect. Wonen, Zorg en Welzijn kenmerkt zich naast het centraal stellen van de cliënt als respectvol en liefdevol. De serviceorganisatie kenmerkt zich als professioneel en plichtsgetrouw. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden niet zozeer dat Lelie zorggroep zich door ‘personeel met kerkelijke achtergrond’ onderscheidt van andere zorgorganisaties, terwijl medewerkers uit de andere divisies dit vaak wel als meest onderscheidend zien.

De bedrijfscultuur van Lelie zorggroep is christelijk te noemen, in de zin dat medewerkers aangeven oog te hebben voor elkaar, naar elkaar omzien en elkaar helpen. Twee derde van de medewerkers ervaart dat er vanuit leidinggevendens ook aandacht en zorg is voor hen als medewerkers. Aan bedrijfsvoering en personeelsbeleid wordt niet altijd gemerkt dat men bij een christelijke organisatie werkt (56% wel), aldus de medewerkers. Elkaar aanspreken op onwenselijk gedrag gebeurt in de helft van de gevallen en scholing over het in praktijk brengen van christelijke waarden en identiteit van de organisatie wordt niet altijd ervaren. Medewerkers van Agathos zijn iets positiever over de bedrijfscultuur dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie. Kerkelijke medewerkers kijken niet zozeer anders naar de bedrijfscultuur dan andere medewerkers, behalve dat zij meer zorg en aandacht vanuit leidinggevendens ervaren.

Agathos en Curadomi medewerkers weten zich over het algemeen gesteund door de identiteit van hun divisie, maar dat geldt niet voor alle medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie. Een groot deel van die laatste twee zeggen dat de identiteit van hun divisie geen invloed heeft op de manier waarop zij hun werk doen (39-50%). Curadomi medewerkers voelen zich niet gedwongen tot keuzes waar zij zelf niet achter staan en voelen zich niet bedreigt door de identiteit van hun divisie. Enkele medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en in mindere mate van Agathos, ervaren dit wel zo.

Het merendeel van de medewerkers ervaart de huidige christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep als (enigszins) verschillend. Medewerkers van de serviceorganisatie ervaren de identiteit het vaakst als verschillend en medewerkers van Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn vaker als hetzelfde. Kerkelijke medewerkers zien de identiteit nauwelijks als hetzelfde.

Op basis van de interviews die we hebben gehouden onder medewerkers van Lelie zorggroep bestaat het vermoeden dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Daarom is een weegfactor gemaakt waarin we hiervoor corrigeren en we uitgaan van de mogelijkheid dat slechts 25% in plaats van 59% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijk betrokken zijn. Wanneer we deze correctie toepassen dan zien we nauwelijks verschillen ten aanzien van de huidige identiteit.

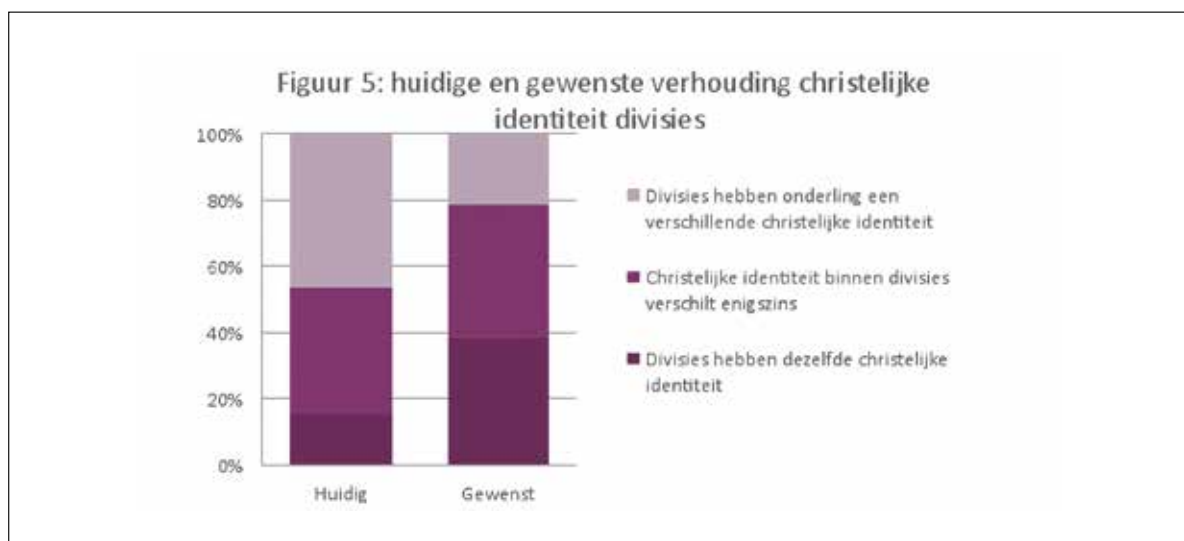
Deel 1b: Gewenste identiteit van Lelie zorggroep als organisatie

1. Identificatie

Om na te gaan welke verhouding qua christelijke identiteit van Lelie zorggroep tot die van haar divisies door haar medewerkers wenselijk wordt geacht voor de toekomst is een drietal stellingen voorgelegd. Medewerkers konden één van deze stellingen aanvinken:

- Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/huizen hebben dezelfde christelijke identiteit.
- De christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende huizen van Lelie zorggroep verschilt enigszins.
- Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen hebben onderling een verschillende (christelijke) identiteit.

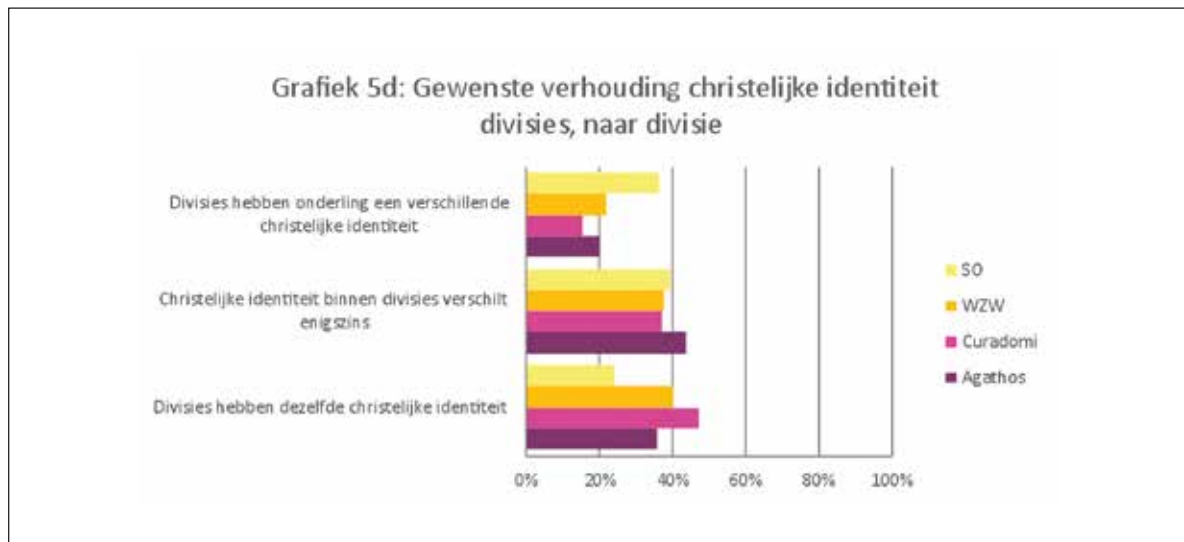
Terwijl bijna de helft van de medewerkers aangeeft dat de christelijke identiteit op dit moment verschilt tussen Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep zegt 21% dat zij een verschillende christelijke identiteit wenselijk achten. Net zoals bijna vier op de tien (38%) medewerkers vindt dat de christelijke identiteit op dit moment enigszins verschilt, zeggen ook vier op de 10 medewerkers dat zij het wenselijk vinden dat de christelijke identiteit enigszins verschilt tussen Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep. Ondanks dat één op de zes medewerkers vindt dat de christelijke identiteit op dit moment hetzelfde is (16%), acht 39% van de medewerkers het wenselijk dat de christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep dezelfde is. (zie figuur 5 en tabel 5)



Divisie

Terwijl driekwart van de serviceorganisatie medewerkers aan geeft dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep op dit moment verschillend is (77%), vindt 36% van de serviceorganisatie medewerkers een verschillende christelijke identiteit wenselijk. Maar nog steeds achten serviceorganisatie

medewerkers een verschillende christelijke identiteit vaker wenselijk dan de andere medewerkers (16-22%). Agathos (36%), Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers (40%), en, met name, Curadomi medewerkers (47%) achten een zelfde christelijke identiteit dan ook vaker wenselijk dan serviceorganisatie medewerkers (24%). (zie figuur 5d en tabel 5d)



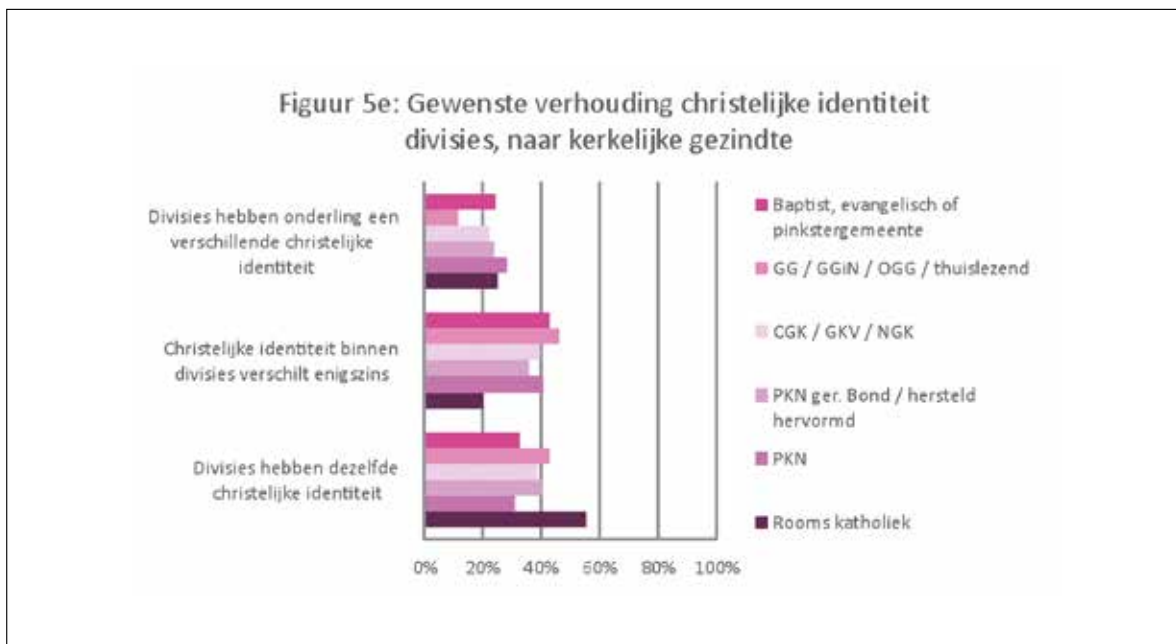
Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we nauwelijks verschillen ten opzichte van tabel 5d. (zie tabel 5d-1).

Religie

Er zijn geen significante verschillen tussen de levensbeschouwelijke groepen. (zie tabel 5e)

Kerkelijke gezindte

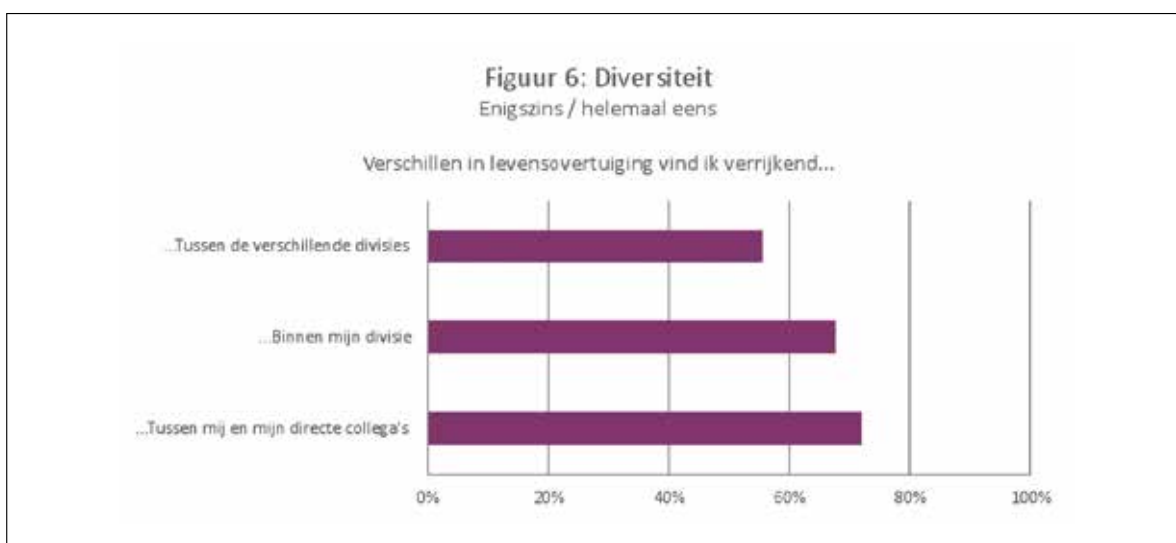
Naast de overeenkomsten tussen de meeste kerkelijke gezindten zien we ook enkele verschillen in gewenste verhouding van de divisies. Ten eerste zien we dat medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk het het vaakst wenselijk achten (55%) dat de christelijke identiteit van Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep hetzelfde is (dit is vaker dan medewerkers uit de PKN (31%), maar verschilt niet significant van de andere kerkelijke gezindten (33-43%)). Bovendien achten medewerkers uit de (oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) het het minst vaak wenselijk dat dat de christelijke identiteit tussen Agathos, Curadomi, en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep verschillend is (11 versus 23-28%). Zij zien liever een enigszins verschillende christelijke identiteit (46 versus 43-20% van de andere kerkelijke gezindten). (zie figuur 5e en tabel 5f)



2. Diversiteit

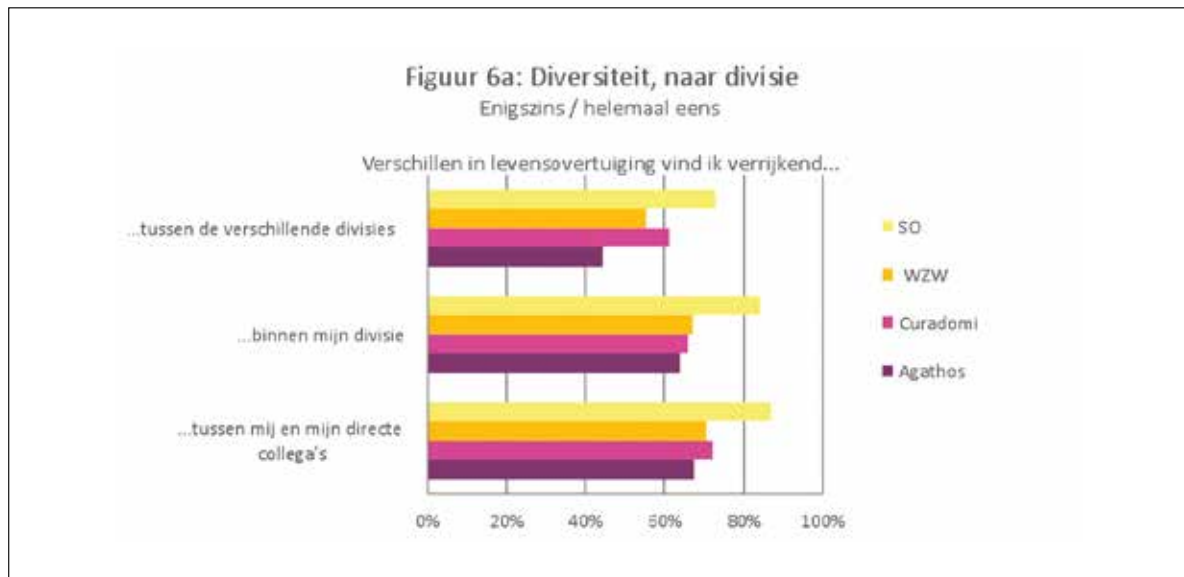
Om na te gaan hoe onderlinge verschillen in levensovertuiging worden beleefd is aan de medewerkers een drietal stellingen voorgelegd, namelijk: a) Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend, b) Verschillen in levensovertuigingen binnen mijn divisie vind ik verrijkend, en c) Verschillen in levensovertuigingen tussen de verschillende divisies vind ik verrijkend. Medewerkers konden antwoorden op een schaal van helemaal oneens tot helemaal mee eens of 'weet ik niet' aanvinken.

Bijna driekwart (72%) van de medewerkers is het er enigszins of helemaal mee eens dat onderlinge verschillen in levensovertuiging ten opzichte van directe collega's een verrijking is. Tweederde is het er mee eens dat onderlinge verschillen binnen de divisie verrijkend zijn. Verschillen in levensovertuiging tussen de divisies worden het minst als verrijkend gezien (55% enigszins of helemaal mee eens). (zie figuur 6 en tabel 6)



Divisie

Opvallend is dat de serviceorganisatie medewerkers het er vaker mee eens zijn dat zij onderlinge verschillen in levensovertuiging verrijkend vinden, dit geldt zowel voor hun team (87% ten opzichte van 68-72% van de andere divisies), als binnen hun divisie (84% ten opzichte van 64-67% van de andere divisies) en tussen de divisies (73% ten opzichte van 45% van de Agathos-, 61% van de Curadomi-, en 55% van de Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers). Medewerkers van Agathos vinden verschillen tussen de divisies significant minder vaak verrijkend dan medewerkers van de andere divisies. (zie figuur 6a en tabel 6a)



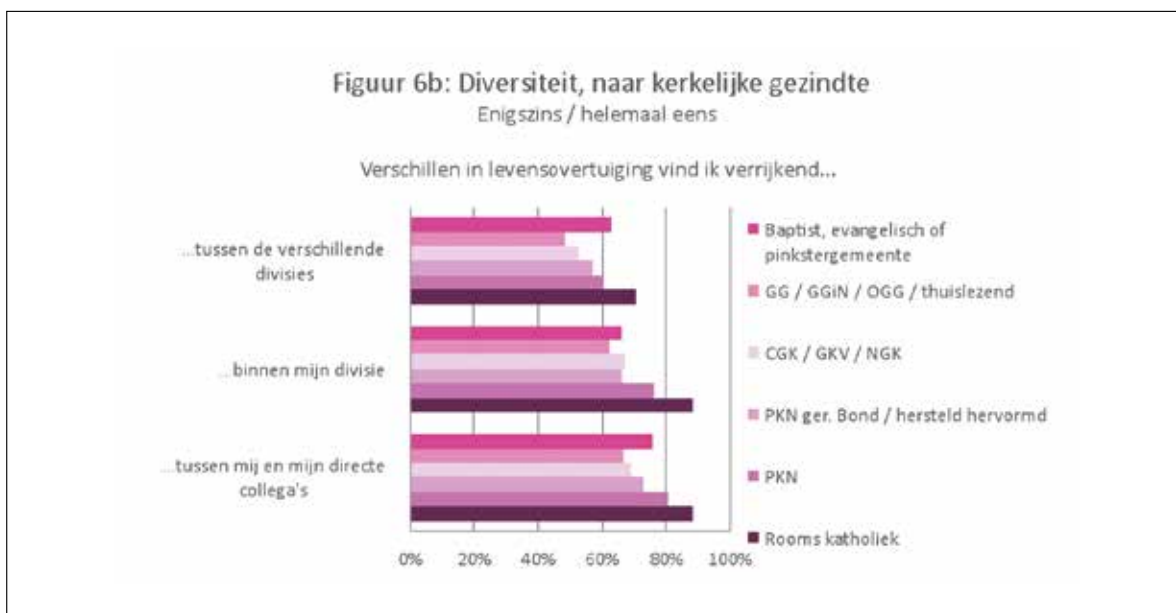
Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een enkel significant verschil ten opzichte van tabel 6c. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zien de diversiteit tussen de divisies niet meer significant vaker dan Agathos medewerkers als verrijkend, oftewel verschillen tussen de divisies worden kleiner. (zie tabel 6c-1).

Religie

Er zijn geen significante verschillen tussen medewerkers omtrent diversiteit tussen de verschillende religieuze groeperingen. (zie tabel 6b)

Kerkelijke gezindte

We zien een aantal verschillen tussen verschillende kerkelijke gezindten in de mate waarin zij verschillen verrijkend vinden. Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) vinden verschillen het minst vaak verrijkend, dit geldt zowel tussen directe collega's (67% versus 81% van de medewerkers uit de PKN), binnen de eigen divisie (63% versus 76% van de medewerkers uit de PKN en 88% van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk), als tussen de verschillende divisies (49%, dit verschilt niet significant van de andere afzonderlijke kerkelijke gezindten (53-71%)). (zie figuur 6b en tabel 6c)

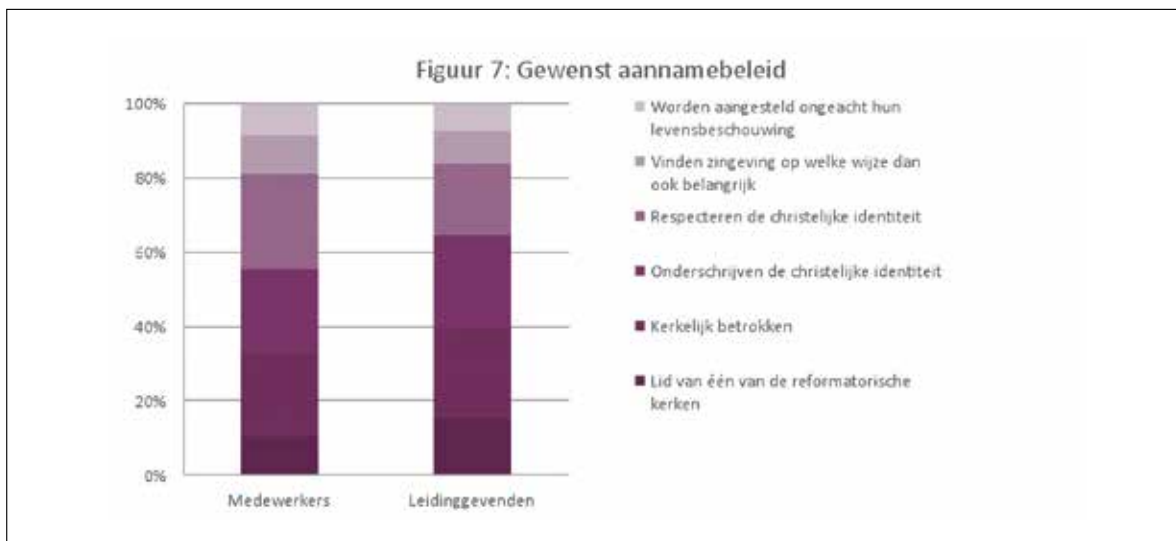


3. Personeelsbeleid

Door middel van de vragenlijst willen we antwoord krijgen op de vraag welk aannamebeleid de medewerkers wenselijk achten? Hiertoe zijn zes antwoordopties aan de medewerkers voorgelegd en is achtereenvolgens gevraagd naar aannamebeleid van leidinggevend en medewerkers in het algemeen. De antwoord categorieën zijn: Zijn lid van één van de reformatorische kerken; Zijn kerkelijk betrokken; Onderschrijven de christelijke identiteit; Respecteren de christelijke identiteit; Vinden zingeving (religie, spiritualiteit en/ of levensvragen) op welke wijze dan ook belangrijk; Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing.

Het gewenste aannamebeleid van medewerkers blijkt heel divers. Eén op de tien medewerkers zegt het wenselijk te vinden dat medewerkers lid zijn van één van de reformatorische kerken (10,6%), één op de vijf medewerkers vindt dat men kerkelijk betrokken moet zijn (22,6%) en een zelfde groep vindt dat men de christelijke identiteit moet onderschrijven (22,3%). Een kwart van de medewerkers vindt het respecteren van de christelijke identiteit voldoende (25,6%) en 10,3% vindt dat het niet uit maakt op welke wijze men zingeving belangrijk acht. De kleinste groep (8,6%) vindt dat medewerkers moeten worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing.

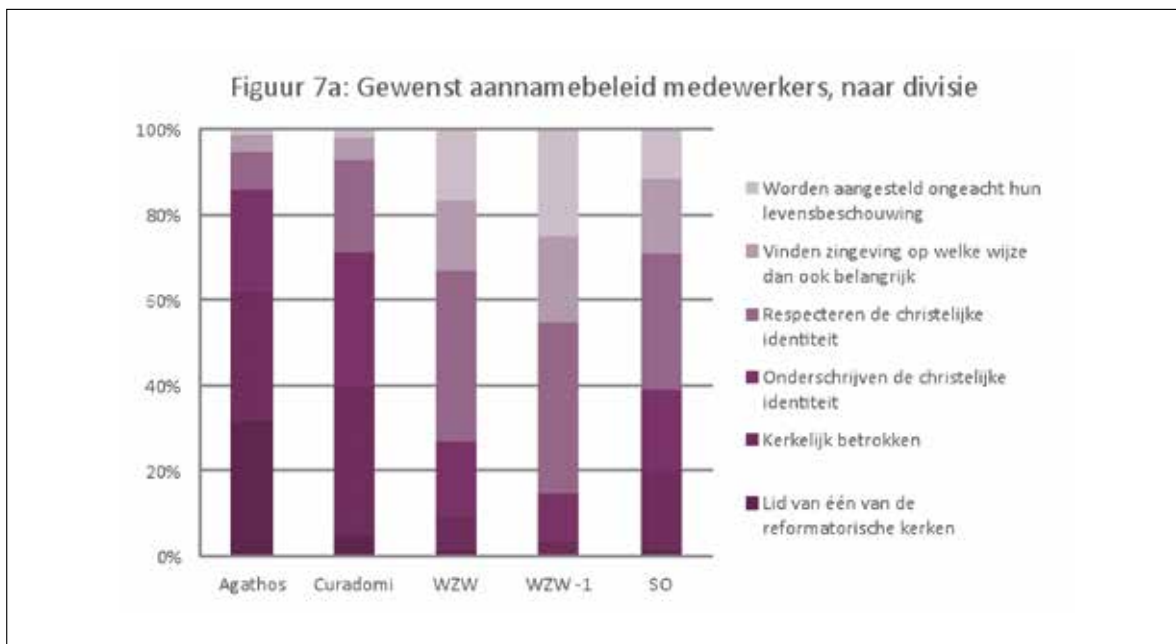
Ten aanzien van het aannemen van leidinggevend zijn medewerkers iets strikter dan ten aanzien van medewerkers in het algemeen. Eén op de zes medewerkers vindt dat leidinggevend lid moeten zijn van één van de reformatorische kerken (15,6%) en een kwart vindt dat leidinggevend kerkelijk betrokken moeten zijn (23,9%), ook vindt een kwart dat zij de christelijke identiteit moeten onderschrijven (25%). Eén op de vijf vindt het respecteren van de christelijke identiteit door leidinggevend voldoende (19,4%) en respectievelijk 8,7% en 7,5% vindt dat het niet uitmaakt op welke wijze een leidinggevende zingeving belangrijk acht of dat een leidinggevende wordt aangenomen ongeacht zijn/ haar levensbeschouwing. (zie figuur 7 en tabel 7)



Divisie

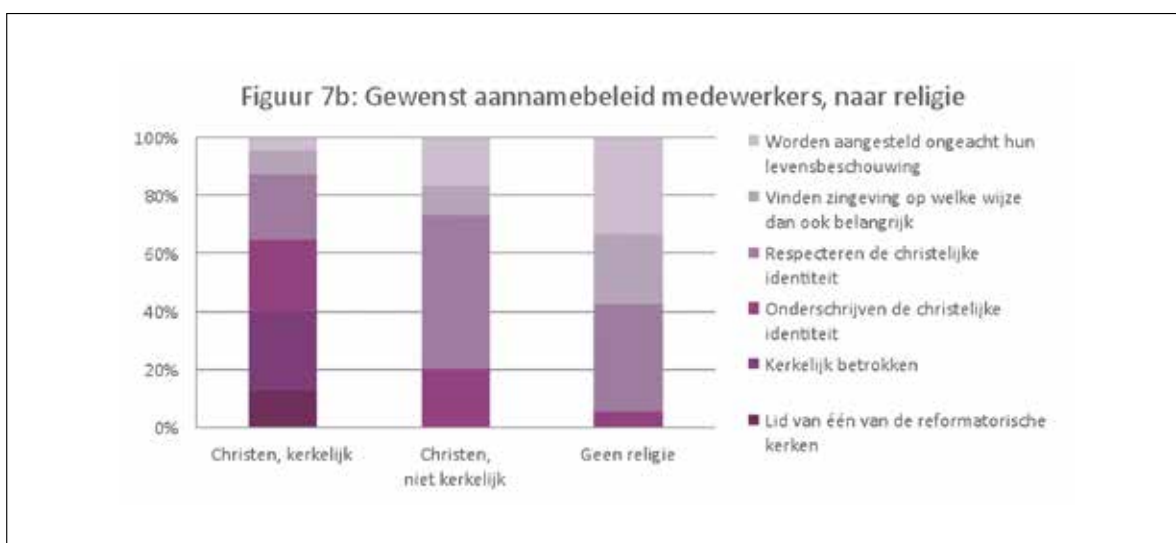
Het gewenste aannamebeleid verschilt zowel binnen als tussen de verschillende divisies. Ondanks dat er binnen de divisies geen eenduidigheid is over de te trekken lijn, is wel duidelijk dat er tussen de verschillende divisies andere lijnen wenselijk worden gevonden. Agathos medewerkers vinden dat medewerkers lid zouden moeten zijn van een reformatorische kerk (een derde), kerkelijk betrokken zouden moeten zijn (een derde) of in elk geval de christelijke identiteit zouden moeten onderschrijven (een kwart). Curadomi medewerkers vinden dat men kerkelijk betrokken moet zijn (een derde), de christelijke identiteit zou moeten onderschrijven (een derde) of in elk geval respecteren (een vijfde), terwijl het merendeel van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (40%) en de serviceorganisatie (een derde) vinden dat men de christelijke identiteit zou moeten respecteren. Medewerkers binnen alle divisies zijn iets strikter ten aanzien van het aannamebeleid van leidinggevenden dan van medewerkers in het algemeen, verschillen tussen de divisies zijn voor het gewenste aannamebeleid van leidinggevenden vergelijkbaar. (zie figuur 7a en tabel 7a en 7b)

Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een aantal significante verschillen ten opzichte van tabel 7a en 7b. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden nu minder vaak dat medewerkers de christelijke identiteit zouden moeten onderschrijven (11%) en vaker dat medewerkers zouden moeten worden aangenomen ongeacht hun levensbeschouwing (25%) (zie tabel 7a-1). Ook ten aanzien van het aannamebeleid van leidinggevenden zien we nu grotere verschillen tussen de divisies. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden nu nog minder vaak dat leidinggevenden zouden moeten worden aangenomen van één van de reformatorische kerken (2%), en dat leidinggevenden zouden moeten worden aangenomen die de christelijke identiteit onderschrijven (12%). (zie tabel 7b-1)



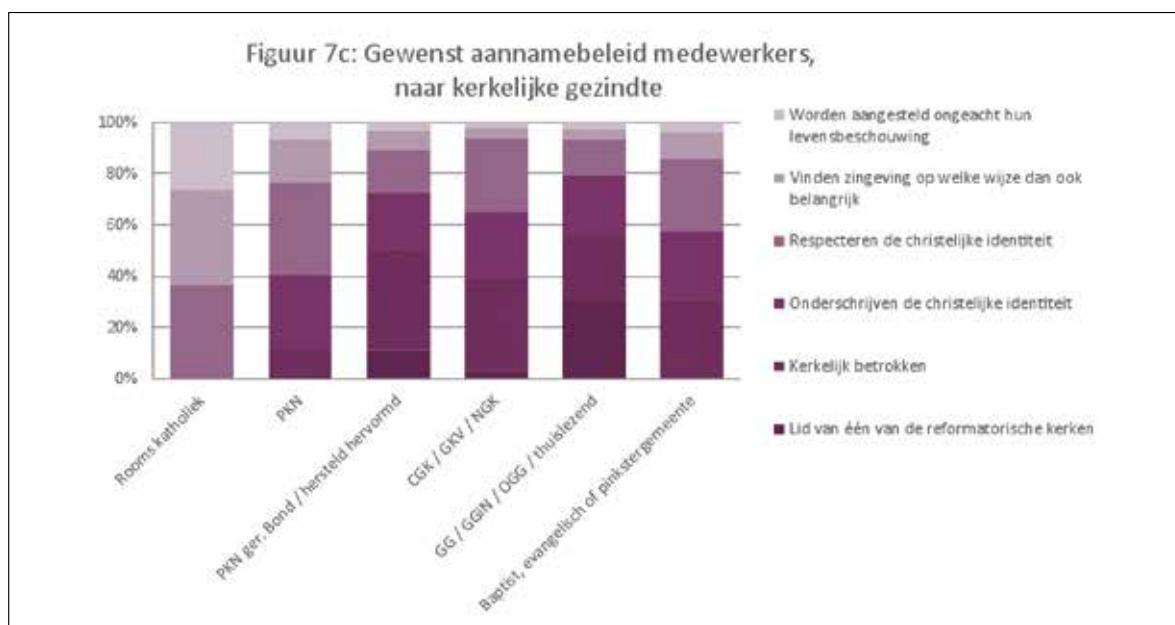
Religie

Het gewenste aannamebeleid verschilt zowel binnen als tussen medewerkers van verschillende religieuze groeperingen. Eén op de acht kerkelijke medewerkers vindt dat personeel moeten worden aangesteld die lid zijn van één van de reformatorische kerken. Een kwart van de kerkelijke medewerkers vindt dat personeel kerkelijk betrokken moeten zijn, terwijl geen enkele niet-kerkelijke medewerker dit wenselijk acht. Een kwart van de kerkelijke medewerkers en één op vijf van de christelijke medewerkers zonder kerkelijke betrokkenheid vindt dat personeel de christelijke identiteit moet onderschrijven, dit is duidelijk meer dan onder medewerkers zonder religie (6%). Christenen zonder kerkelijke betrokkenheid vinden vaker dan kerkelijk betrokken medewerkers dat personeel de christelijke identiteit zou moeten respecteren (53 versus 23%). Medewerkers zonder religie vinden vaker dan kerkelijke medewerkers dat personeel aangenomen zou moeten worden die zingeving op welke wijze dan ook belangrijk vinden (24 versus 9%) en ongeacht hun levensbeschouwing (33 versus 5%). (zie figuur 7b en tabel 7c). Medewerkers binnen alle religieuze groeperingen zijn iets strikter ten aanzien van het aannamebeleid van leidinggevendenden dan van medewerkers in het algemeen, verschillen tussen de religieuze groeperingen zijn voor het gewenste aannamebeleid van leidinggevendenden vergelijkbaar. (zie tabel 7d)



Kerkelijke gezindte

Het gewenste aannamebeleid verschilt zowel binnen als tussen medewerkers van verschillende kerkelijke gezindten. Een derde van de medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) vindt het wenselijk dat personeel aangenomen wordt dat lid is van één van de reformatorische kerken (30,3%). Ruim één op de tien medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (11,4%) en een gering percentage van de andere kerkelijke gezindten (0-3%) acht dit wenselijk. Vier op de tien medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (39%) en uit de CGK / GKV / NGK vinden het wenselijk dat personeel wordt aangenomen dat kerkelijk betrokken is. Ook een derde van de medewerkers uit een baptisten, evangelische of pinkstergemeente (31%) en een kwart van de medewerkers uit (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (25%) acht dit wenselijk. Medewerkers uit de PKN m.u.v. Gereformeerde Bond (11%) en met name uit de Rooms-Katholieke kerk (0%) achten dit niet of nauwelijks wenselijk. Op de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk na, vindt 22-29% van de kerkelijk betrokken medewerkers het wenselijk dat de christelijke identiteit wordt onderschreven. Veel Rooms-Katholieken vinden het voldoende als de christelijke identiteit wordt gerespecteerd (37%) of personeel wordt aangesteld dat zingeving op welke wijze dan ook belangrijk vinden (37%). Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk vinden ook veel vaker dan medewerkers van andere kerkelijke gezindten dat personeel zou moeten worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing (26% t.o.v. 2-7%). (zie figuur 7c en tabel 7e) Medewerkers binnen de verschillende kerkelijke gezindten zijn iets strikter ten aanzien van het aannamebeleid van leidinggevend dan van medewerkers in het algemeen, verschillen tussen de kerkelijke gezindten zijn voor het gewenste aannamebeleid van leidinggevend vergelijkbaar. (zie tabel 7f)

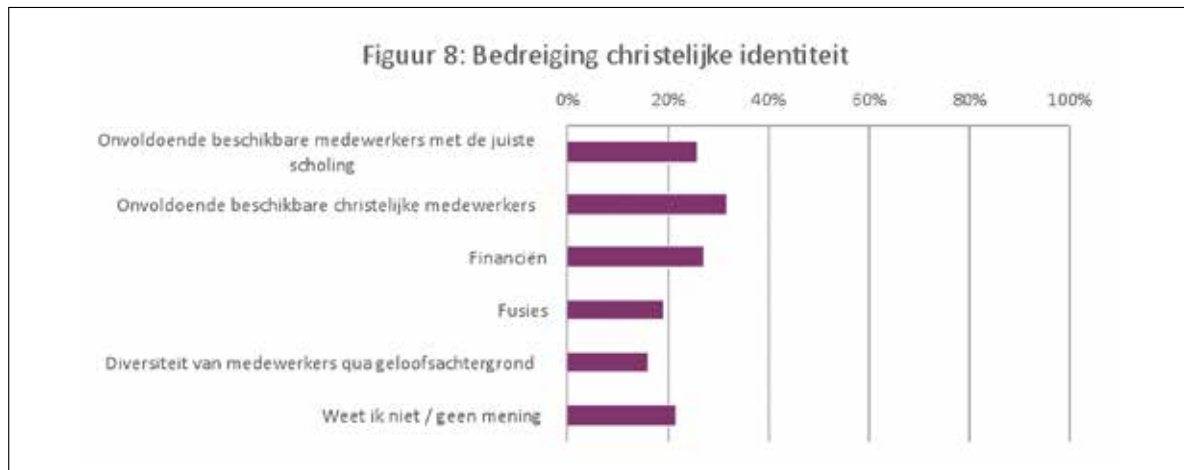


4. Bedreigingen voor de christelijke identiteit

Aan de medewerkers is gevraagd wat zij zien als belangrijke bedreiging(en) van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep, door de volgende zin af te maken: "Voor de toekomst liggen de bedreigingen van de christelijke identiteit op het terrein van". Deze vraag is gebaseerd op een vraag uit het rapport 'Wie dan zorgt, Toekomstverkenning Christelijke Zorg' (Geuze e.a. 2009). Men kon één of meerdere van onderstaande antwoordmogelijkheden aanvinken:

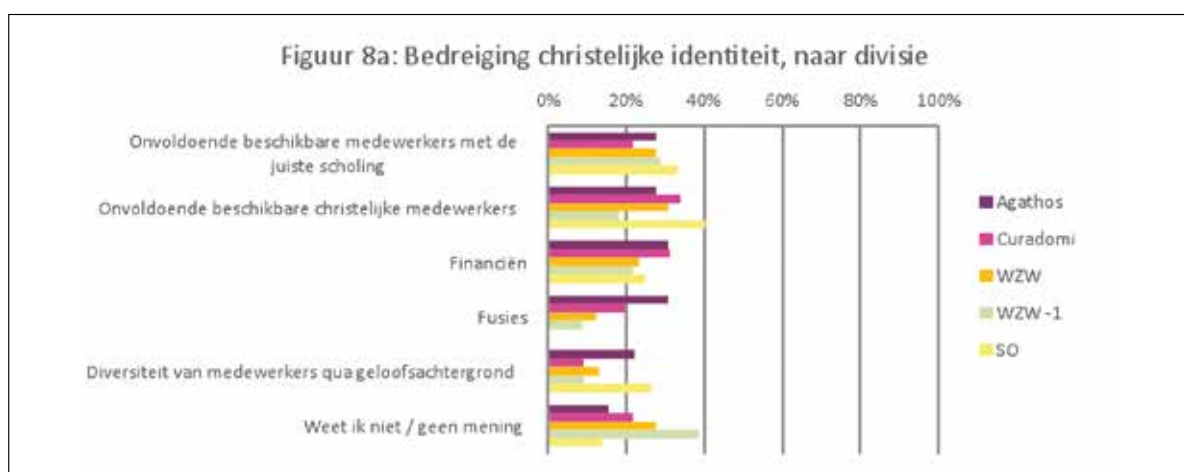
- Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing
- Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers
- Financiën
- Fusies
- Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond
- Weet ik niet/ geen mening

Bijna een derde van de medewerkers ziet een tekort aan christelijke medewerkers als belangrijkste bedreiging voor de christelijke identiteit (32%). Ruim een kwart van de medewerkers ziet financiën als belangrijkste bedreiging (27%), dat geldt ook voor een tekort aan medewerkers met de juiste scholing (26%). Een vijfde van de medewerkers ziet fusies als belangrijkste bedreiging (19%) of heeft geen mening (22%). Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond wordt door één op de zes medewerkers als belangrijkste bedreiging gezien (16%). (zie figuur 8 en tabel 8)



Divisie

Tussen de verschillende divisies zien we een aantal verschillen in welke bedreigingen zij als belangrijkst beschouwen ten aanzien van de christelijke identiteit. Medewerkers van de serviceorganisatie zien onvoldoende beschikbaarheid van christelijk personeel iets vaker als de belangrijkste bedreiging van de christelijke identiteit (40%) dan medewerkers van Agathos (28%). Agathos medewerkers zien fusies vaker als belangrijkste bedreiging (31%) dan medewerkers van Curadomi (20%), de serviceorganisatie (17%) en met name Wonen, Zorg en Welzijn (12%). Diversiteit van medewerkers qua geloofs-achtergrond wordt zowel door medewerkers van de serviceorganisatie (26%) als van Agathos (22%) vaker als belangrijkste bedreiging gezien dan door medewerkers van Curadomi (9%) en Wonen, Zorg en Welzijn (13%). (zie figuur 8a en tabel 8a)

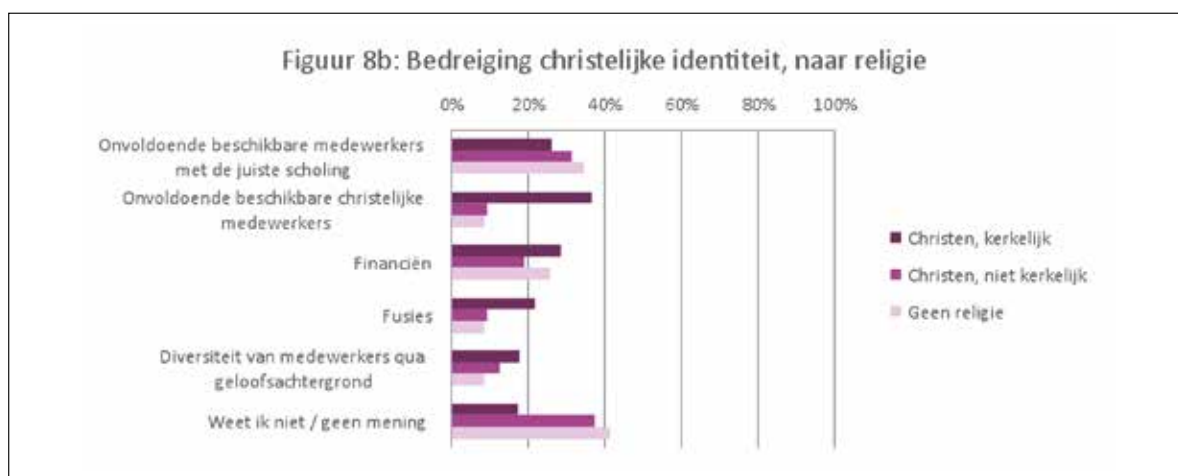


Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een aantal significante verschillen ten opzichte van tabel 8a. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zien nu minder vaak dan medewerkers van de andere divisies de belangrijkste bedreiging van de christelijke identiteit in 'onvoldoende beschikbare christelijke

medewerkers' (18%), iets minder in 'financiën' (22%) en iets vaker hebben zij geen idee of geen mening over bedreigingen van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep (39%). (zie tabel 8a-1).

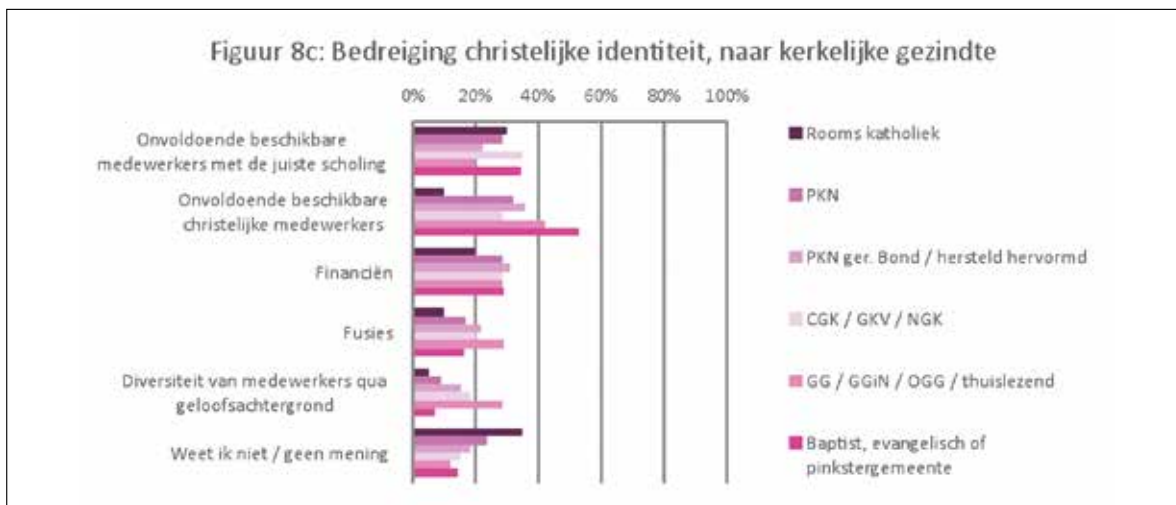
Religie

Tussen medewerkers met verschillende levensbeschouwingen zien we een aantal verschillen in de mate waarin zij bedreigingen van de christelijke identiteit als belangrijk(st) beschouwen. Kerkelijke medewerkers hebben vaker een (duidelijke) mening over bedreigingen van de christelijke identiteit dan de andere medewerkers. Kerkelijke medewerkers zien een tekort aan christelijk personeel vaker als belangrijkste bedreiging (36%) dan niet-kerkelijke christenen en medewerkers zonder religie (beiden 9%). Ook fusies worden door hen vaker als belangrijkste bedreiging gezien (22%) vergeleken met niet-kerkelijke christenen en medewerkers zonder religie (beiden 9%). Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond wordt door kerkelijke medewerkers (18%) en niet kerkelijke christenen (13%) vaker als belangrijkste bedreiging gezien dan door medewerkers zonder religie (9%), maar dit verschil is niet significant. (zie figuur 8b en tabel 8b)



Kerkelijke gezindte

Medewerkers uit de verschillende kerkelijke gezindten zien verschillende bedreigingen als de belangrijkste voor de toekomst van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep. Medewerkers uit de CGK / GKV / NGK en uit Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten (beiden 35%) zien onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing vaker als belangrijkste bedreiging dan medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (20%). Een tekort aan christelijke medewerkers wordt het vaakst door medewerkers uit Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten als belangrijkste bedreiging gezien (53%), gevolgd door medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (42%), de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (36%), de PKN (32%) en de CGK / GKV / NGK (29%). Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk zien dit het minst vaak als belangrijkste bedreiging (10%). Fusies worden door medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) het vaakst beleefd als belangrijkste bedreiging (29%) en significant vaker dan door medewerkers uit de PKN (17%). Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk zien fusies het minst vaak als belangrijkste bedreiging (10%), maar dit verschilt niet significant van de andere kerkelijke gezindten. Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond wordt door medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) vaker beleefd als belangrijkste bedreiging (28%) dan door de meeste andere kerkelijke gezindten (PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk: 15%; de PKN: 9%; Baptisten, evangelische of pinkstergemeenten: 7%; Rooms-Katholieke kerk: 5%), maar niet significant vaker dan medewerkers uit de CGK / GKV / NGK (18%). (zie figuur 8c en tabel 8c)



Conclusie deel 1b: Gewenste identiteit van Lelie zorggroep als organisatie

Ondanks dat de meeste medewerkers de huidige identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende huizen/ locaties van Lelie zorggroep als (enigszins) verschillend ervaren, acht de helft van de Curadomi medewerkers, en vier van de tien Agathos en Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers eenzelfde identiteit wenselijk. Onder medewerkers van de serviceorganisatie is de wens naar eenzelfde identiteit minder aanwezig (een kwart). Onderlinge diversiteit aan levensovertuigingen achten medewerkers van de serviceorganisatie dan ook vaker verrijkend dan de andere medewerkers, zowel binnen als tussen de divisies. Agathos medewerkers achten verschillen tussen de divisies minder vaak verrijkend dan de andere divisies. Medewerkers uit de (oud) gereformeerde gemeenten vinden verschillen in levensovertuigingen het minst verrijkend, zowel binnen als tussen divisies. De helft van de medewerkers uit de (oud) gereformeerde gemeenten (in Nederland) acht het wenselijk dat de identiteit van de divisies enigszins verschilt. Zij achten het het minst vaak wenselijk dat de identiteit van de verschillende divisies (echt) verschillend is.

Opvallend is dat de meningen van medewerkers over het gewenste aannamebeleid heel divers is, zowel ten aanzien van medewerkers in het algemeen als ten aanzien van leidinggevenden, al is men ten aanzien van die laatste groep net iets strikter. Ondanks dat er binnen de divisies geen eenduidigheid is over de te trekken lijn, is wel duidelijk dat er tussen de verschillende divisies andere lijnen wenselijk worden gevonden. Agathos medewerkers vinden dat medewerkers lid zouden moeten zijn van een reformatische kerk (een derde), kerkelijk betrokken zouden moeten zijn (een derde) of in elk geval de christelijke identiteit zouden moeten onderschrijven (een kwart). Curadomi medewerkers vinden dat men kerkelijk betrokken moet zijn (een derde), de christelijke identiteit zou moeten onderschrijven (een derde) of in elk geval respecteren (een vijfde), terwijl het merendeel van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (40%) en de serviceorganisatie (een derde) vinden dat men de christelijke identiteit zou moeten respecteren.

De verschillende divisies verschillen enigszins in wat zij zien als de belangrijkste bedreigingen voor de christelijke identiteit van Lelie zorggroep. Medewerkers van de serviceorganisatie zien 'onvoldoende christelijk personeel' vaker als belangrijkste bedreiging dan de andere divisies en Agathos medewerkers noemen 'fusies' vaker dan de andere medewerkers. Zowel medewerkers van Agathos als van de serviceorganisatie zien 'diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond' vaker dan medewerkers van de andere divisies als belangrijkste bedreiging van de christelijke identiteit.

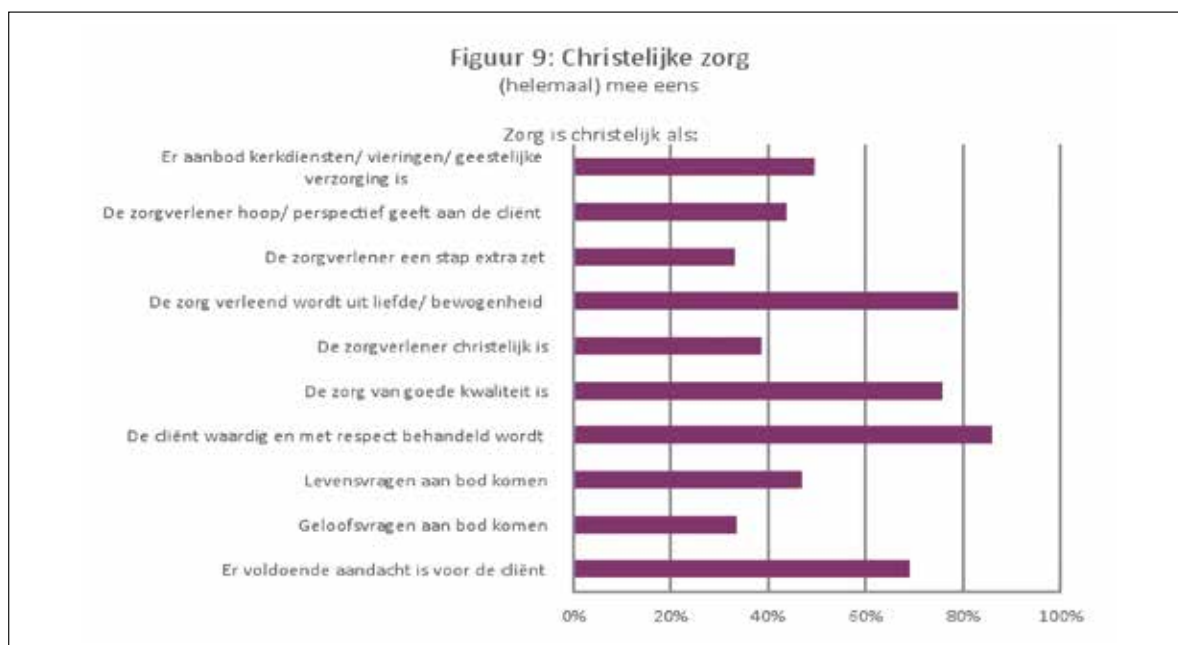
Op basis van de interviews die we hebben gehouden onder medewerkers van Lelie zorggroep bestaat het vermoeden dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Daarom is een weegfactor gemaakt waarin we hiervoor corrigeren en we uitgaan van de mogelijkheid dat slechts 25 in plaats van 59% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijk betrokken zijn. Wanneer we deze correctie toepassen dan zien we geen noemenswaardige verschillen.

Deel 2: (Christelijke) zorgpraktijk

1. Christelijke zorg

Aan de medewerkers is de vraag voorgelegd wat zij verstaan onder christelijke zorg. Voor de volgende tien stellingen kon men per stelling aangeven in hoeverre men het daarmee eens is. Zorg is christelijk als: 1) Er voldoende aandacht is voor de cliënt; 2) Geloofsvragen aan bod komen; 3) Levensvragen aan bod komen; 4) De cliënt waardig en met respect behandeld wordt; 5) De zorg van goede kwaliteit is; 6) De zorgverlener christelijk is; 7) De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid; 8) De zorgverlener een stap extra zet; 9) De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt; 10) Er kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging wordt aangeboden. Door 98 medewerkers is daarnaast een omschrijving gegeven van wat zij verstaan onder christelijke zorg (zie bijlage 1d voor de open antwoorden). Antwoorden lopen uiteen van 'christelijke zorg bestaat niet', 'christelijke zorg geen alleenrecht op goede zorg, liefde en hoop', 'goede zorg plus aandacht voor levensovertuiging van cliënt' en expliciet christelijke kenmerken als gebed tijdens de maaltijd, kerstviering en rekening houden in de planning met kerkgang. Ook impliciete kenmerken als 'respect' en 'hulp aan iedereen' wordt veel genoemd. Enkele medewerkers noemen expliciete inspiratie uit geloof (Jezus als voorbeeld, naastenliefde) waardoor 'Jezus zichtbaar wordt door je werk heen' of 'rekening houden met de totale mens inclusief het geestelijke'.

Bijna alle medewerkers vinden dat christelijke zorg gekenmerkt wordt doordat 'de cliënt waardig en met respect behandeld wordt' (86%). Driekwart vindt dat er sprake is van christelijke zorg als de zorg 'verleend wordt uit liefde/ bewogenheid' (79%) en als de zorg 'van goede kwaliteit is' (76%). Ruim twee derde kenmerkt christelijke zorg als 'voldoende aandacht voor de cliënt' (69%). Ongeveer de helft van de medewerkers vindt dat er sprake is van christelijke zorg als 'er kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging worden aangeboden' (50%), als 'levensvragen aan bod komen' (47%) of als 'de zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt' (44%). Ongeveer een derde kenmerkt christelijke zorg als 'de zorgverlener is christelijk' (39%), 'het aan bod komen van geloofsvragen' (34%), of wanneer de zorgverlener een extra stap zet (33%). (zie figuur 9 en tabel 9)

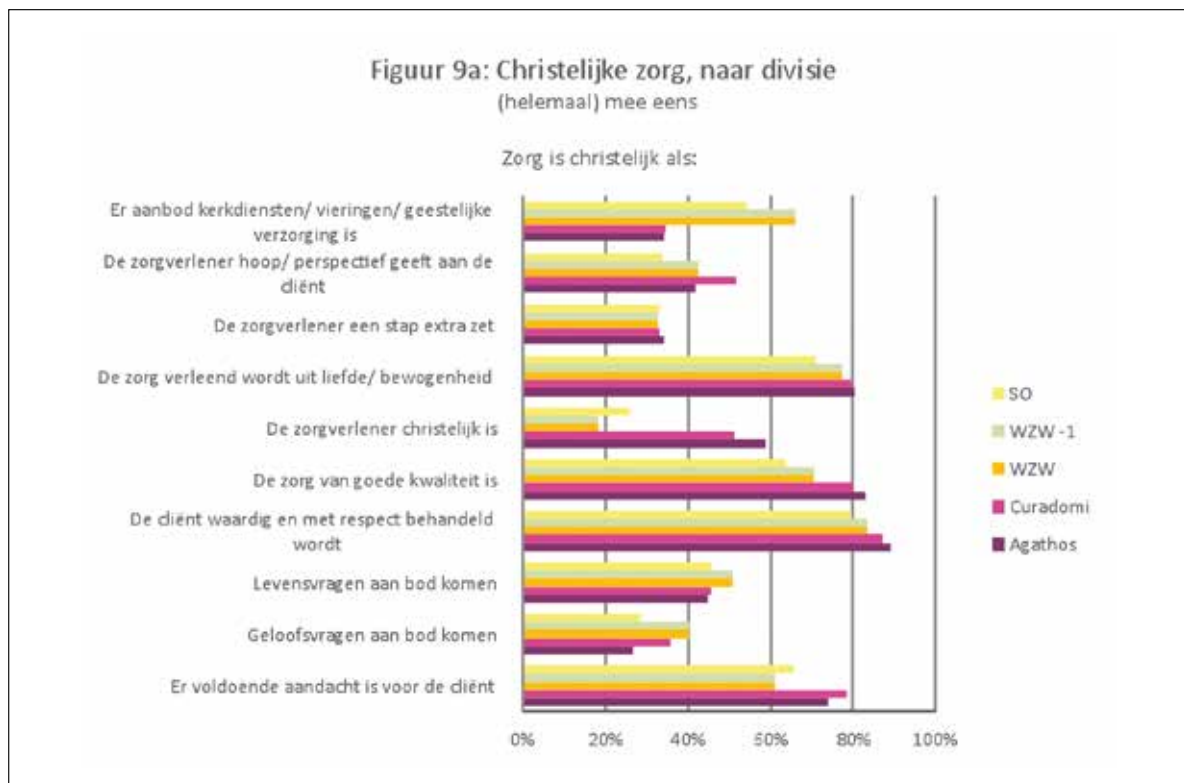


Divisie

We zien zowel overeenkomsten als verschillen tussen de divisies als we kijken naar hun kijk op christelijke zorg. In alle divisies vinden bijna alle medewerkers dat christelijke zorg gekenmerkt wordt doordat 'de cliënt waardig en met respect behandeld wordt' (80-89%) en doordat de zorg 'verleend wordt uit liefde/ bewogenheid' (71-80%). Ook vind men even vaak

dat christelijke zorg gekenmerkt wordt door het aan bod komen van levensvragen (45-51%), en door het zetten van een extra stap door de zorgverlener (33-34%). Medewerkers van Agathos en Curadomi kenmerken christelijke zorg vaker (dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie) als zorg waarbij voldoende aandacht is voor de cliënt (Agathos: 74%, Curadomi: 79%, Wonen, Zorg en Welzijn: 61%, SO: 66%), als zorg die geboden wordt door een christelijke hulpverlener (Agathos: 59%, Curadomi: 51%, Wonen, Zorg en Welzijn: 19%, SO: 26%) en als zorg die van goede kwaliteit is (Agathos: 83%, Curadomi: 80%, Wonen, Zorg en Welzijn: 71%, SO: 64%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kenmerken christelijke zorg vaker (dan Agathos en Curadomi medewerkers) als zorg waarbij geloofsvragen aan bod komen (Agathos: 27%, Curadomi: 36%, Wonen, Zorg en Welzijn: 41%, SO: 29%) en waar aanbod is van kerkdiensten, vieringen en geestelijke verzorging (Agathos: 34%, Curadomi: 35%, Wonen, Zorg en Welzijn: 66%, SO: 55%). (zie figuur 9a en tabel 9a)

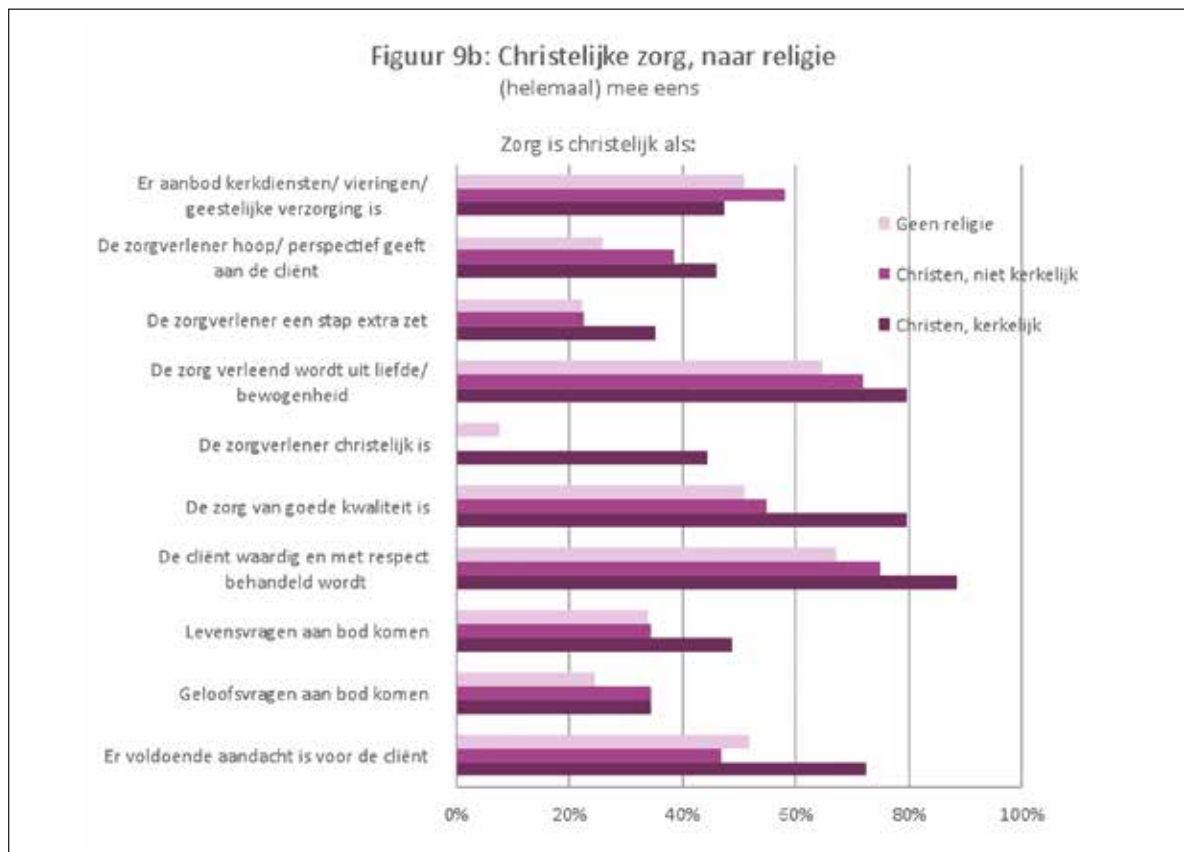
Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een aantal significante verschillen ten opzichte van tabel 9a. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zien zorg nu even vaak als christelijk ten opzichte van de andere medewerkers als 'geloofsvragen aan bod komen' (32%). Zij zien zorg iets minder vaak als christelijk dan medewerkers van Agathos en Curadomi als 'de cliënt waardig en met respect behandeld wordt' (74%) en als zorg die verleend wordt 'uit liefde/ bewogenheid' (71%). Ook kenmerken zij christelijke zorg minder vaak dan medewerkers van de serviceorganisatie (was al minder dan medewerkers van Agathos en Curadomi) als 'de zorgverlener christelijk is' (12%) en minder vaak dan medewerkers van Curadomi als 'hoop en perspectief geven aan de cliënt' (34%). Het aan bod komen van levensvragen verschilt nog steeds niet tussen de divisies en het aanbod van kerkdiensten, vieringen en geestelijke verzorging wordt nog steeds vaker benoemd als christelijke zorg door medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. (zie tabel 9a-1)



Religie

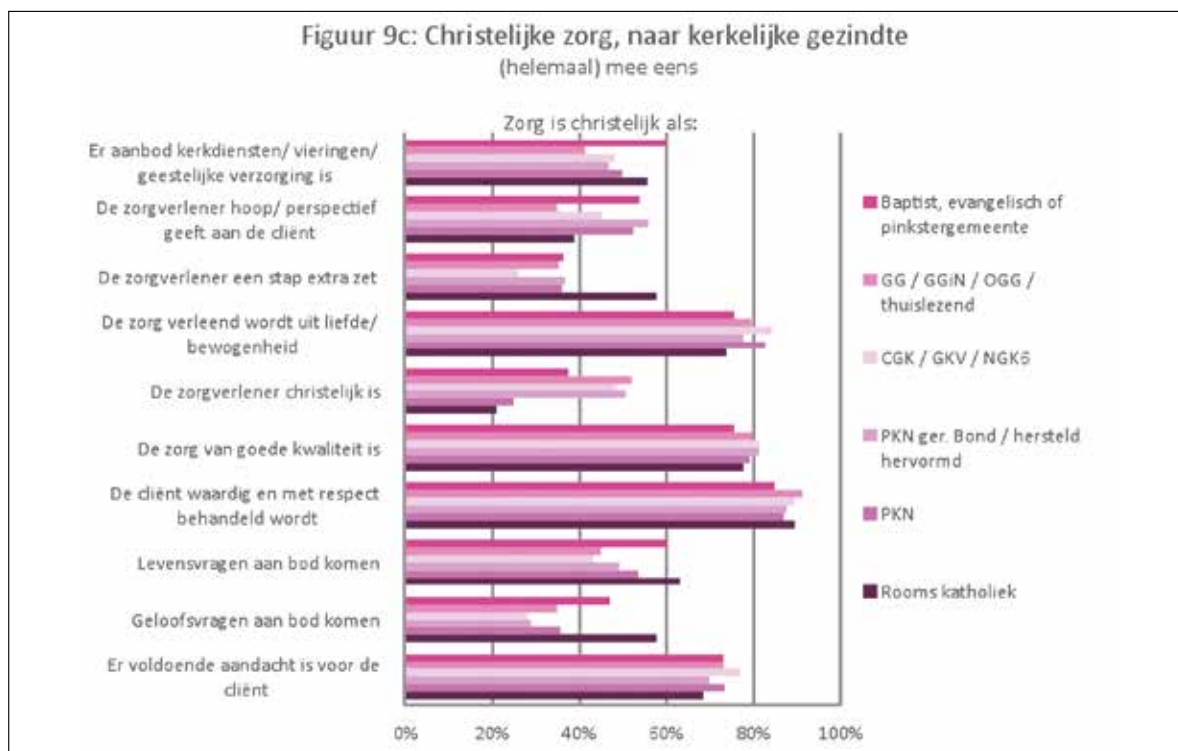
We zien een aantal verschillen tussen 'kerkelijke medewerkers' en medewerkers zonder religie ten aanzien van hun kijk op christelijke zorg. Kerkelijke medewerkers typeren christelijke zorg vaker als 'voldoende aandacht voor de cliënt' (73% van de kerkelijke medewerkers ten opzichte van 47% van niet-kerkelijke christenen en 52% van medewerkers zonder religie). Ook het aan bod komen van levensvragen, dat zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid, en dat de zorgverlener een

extra stap zet wordt door kerkelijke medewerkers vaker als christelijke zorg gezien dan door medewerkers zonder religie. Het voornaamste verschil tussen medewerkers van verschillende religieuze groeperingen is dat 44% van de kerkelijke christenen christelijke zorg kenmerkt als 'de zorgverlener is christelijk', terwijl dit door andere medewerkers nauwelijks wordt genoemd (0 en 8%). Opvallend is ook dat 80% van de kerkelijke medewerkers christelijke zorg kenmerkt als zorg van goede kwaliteit, terwijl dit door de niet-kerkelijke christenen (51%) en medewerkers zonder religie minder vaak genoemd wordt (55%). (zie figuur 9b en tabel 9b)



Kerkelijke gezindte

Ook tussen de verschillende kerkelijke gezindten zien we verschillen in hoe men christelijke zorg definieert. Christelijke zorg wordt door Rooms-Katholieken en leden van baptisten, evangelische en pinkstergemeenten vaker gekenmerkt door 'het aan bod komen van levensvragen' en van 'geloofsvragen' dan door medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk, CGK / GKV / NGK en (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland). Van die laatste groep medewerkers kenmerkt de helft christelijke zorg als 'zorg die verleend wordt door een christelijke zorgverlener' ten opzichte van 21-25% van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk en PKN. Rooms-Katholieken kenmerken christelijke zorg het vaakst als 'het zetten van een extra stap'. Het aanbod van kerkdiensten/ vieringen en geestelijke verzorging en het bieden van hoop/ perspectief aan de cliënt wordt door medewerkers uit de (oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) minder vaak dan door andere medewerkers gezien als christelijke zorg, wat mogelijk te verklaren is door de extramurale setting waar veel medewerkers uit deze kerken werken. Overigens wordt christelijke zorg binnen alle kerkelijke gezindten door minstens 85% van de medewerkers gekenmerkt als 'de cliënt waardig en met respect behandelen', door minstens driekwart als 'zorg die verleend wordt uit liefde/ bewogenheid' en door minstens twee derde als 'voldoende aandacht voor de cliënt'. (zie figuur 9c en tabel 9c)



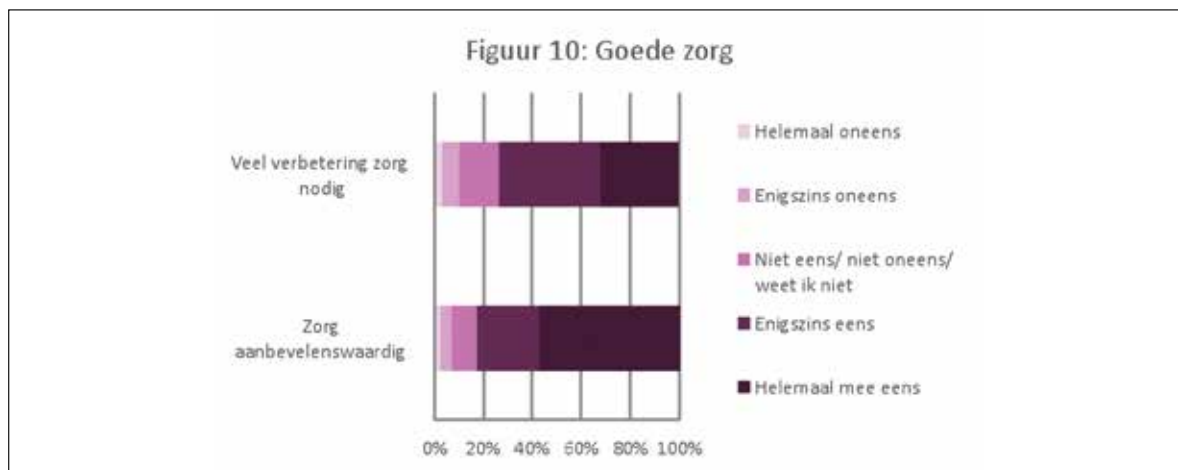
2. Goede zorg

Om een beeld te krijgen van de mate waarin medewerkers de zorg die geleverd wordt door Lelie zorggroep als goede zorg beleven is aan de medewerkers een tweetal stellingen voorgelegd, namelijk:

- Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte worden, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg.
- Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk.

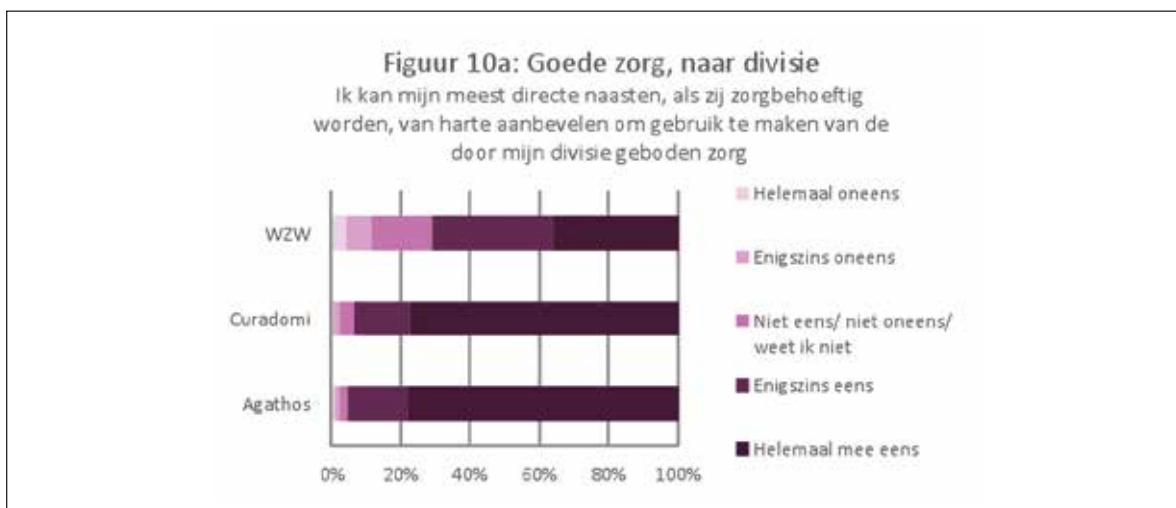
Medewerkers konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens), of 'niet van toepassing' of 'weet ik niet' aanvinken.

Ruim de helft van de medewerkers zegt de zorg die door hun divisie geboden wordt aan te bevelen aan hun directe naasten (helemaal eens: 57%). Aan de andere kant beaamt een derde van de medewerkers ook volledig dat er nog veel verbeteringen in de zorg nodig zijn (helemaal eens: 33%). (zie figuur 10 en tabel 10)

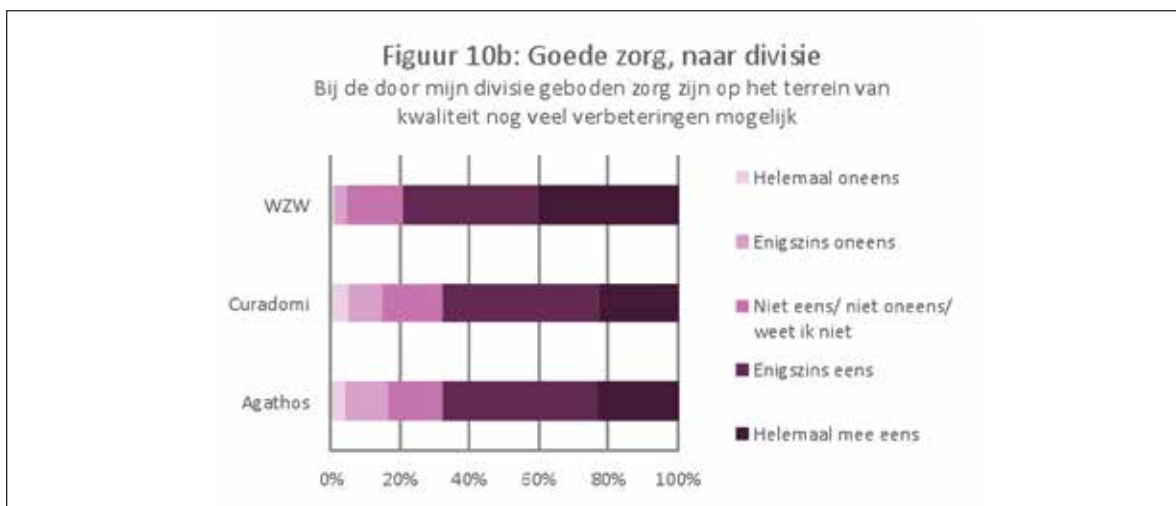


Divisie

Opvallend is dat het merendeel van de Agathos en Curadomi medewerkers helemaal instemt met de stelling dat zij de zorg die door hun divisie geboden wordt aan kunnen bevelen aan hun directe naasten (77%-78%), terwijl 36% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn het helemaal eens is met deze stelling. Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers zeggen dan ook vaker dat er nog veel verbeteringen mogelijk zijn in de zorg die door hun divisie geboden wordt (helemaal eens: 40%) dan medewerkers van Agathos en Curadomi (beiden 23%). (zie figuur 10a en 10b en tabel 10a en 10b)

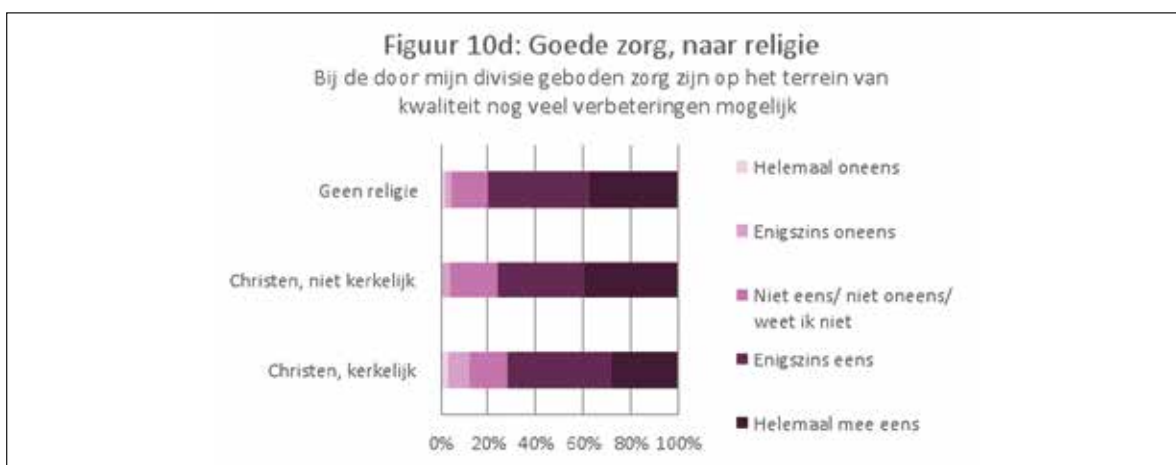
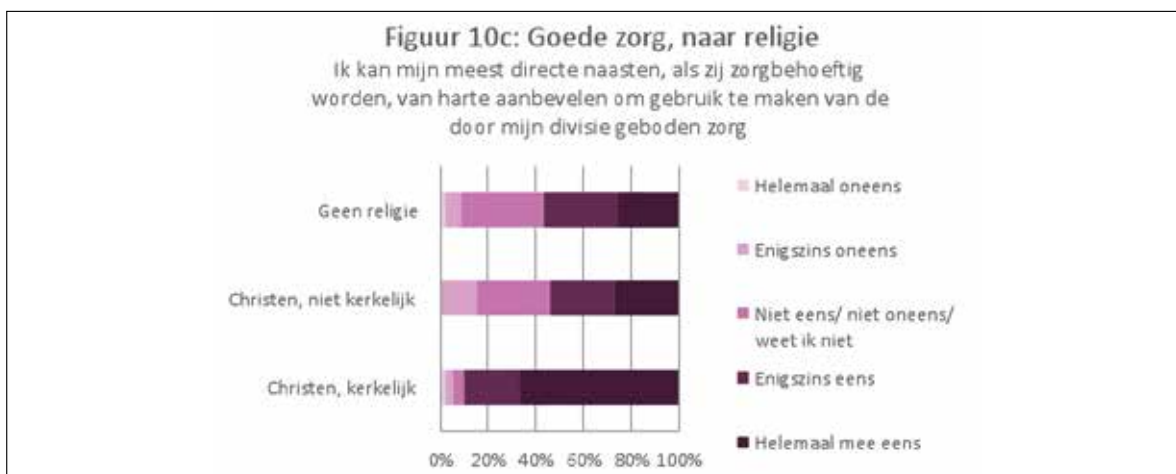


Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we geen significante verschillen ten opzichte van tabel 10a. (zie tabel 10a-1)



Religie

Kerkelijke medewerkers (66%) kunnen hun directe naasten vaker aanraden gebruik te maken van de door hun divisie geboden zorg, dan niet kerkelijke christenen (27%) en medewerkers zonder religie (26%). We zien geen significante verschillen tussen de levensbeschouwelijke groeperingen in de mate waarin zij op het terrein van kwaliteit veel verbeteringen mogelijk achten. (zie figuur 10c en 10d en tabel 10c en 10d)

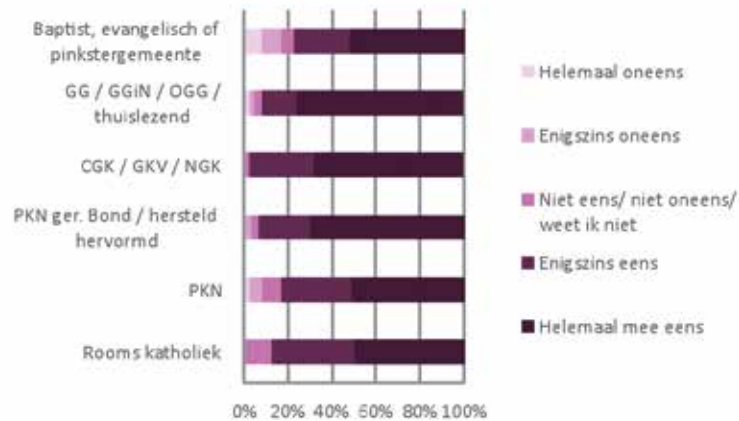


Kerkelijke gezindte

Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (76%), uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (70%) en uit de CGK / GKV / NGK (68%) beamen vaker (helemaal eens) dat zij de door hun divisie geboden zorg op het terrein van kwaliteit aan kunnen bevelen aan hun directe naasten dan medewerkers uit de andere kerkelijke gezindten (50-52%). Rooms-Katholieke medewerkers (helemaal eens: 48%) en medewerkers uit de PKN (helemaal eens: 36%) beamen vaker dat er in de door hun divisie geleverde zorg nog veel verbeteringen mogelijk zijn dan medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (helemaal eens: 21%). (zie figuur 10e en 10f en tabel 10e en 10f)

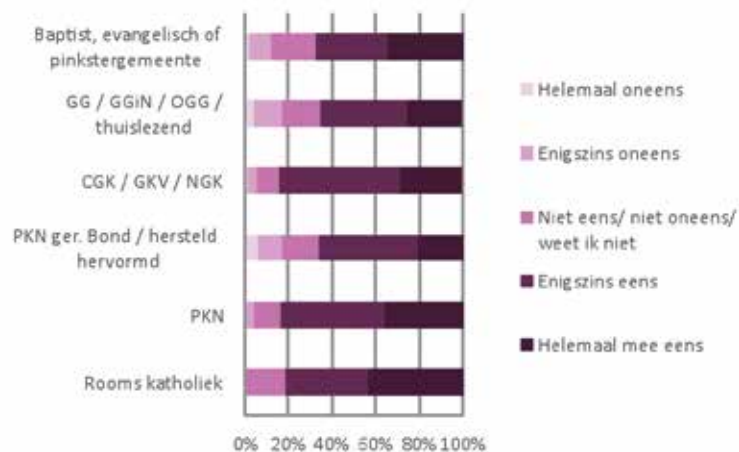
Tabel 10e: Goede zorg, naar kerkelijke gezindte

Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte hebben, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg



Figuur 10f: Goede zorg, naar kerkelijke gezindte

Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk



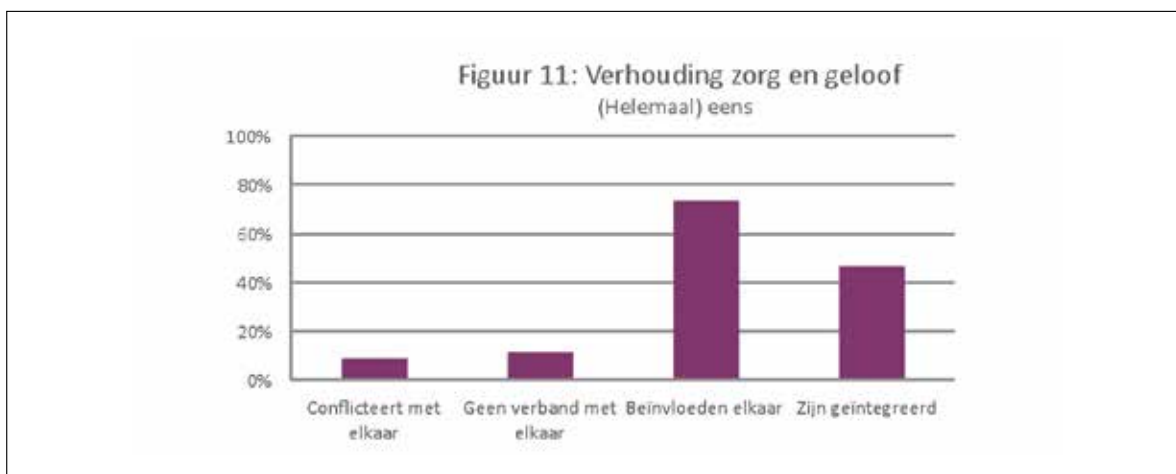
3. Relatie geloof en zorg

Aan de medewerkers is gevraagd naar de verhouding tussen zorg en geloof, aan de hand van vier stellingen:

- Zorg en geloof zijn met elkaar in conflict
- Zorg en geloof hebben niets met elkaar te maken
- Zorg en geloof beïnvloeden elkaar
- Zorg en geloof zijn geïntegreerd

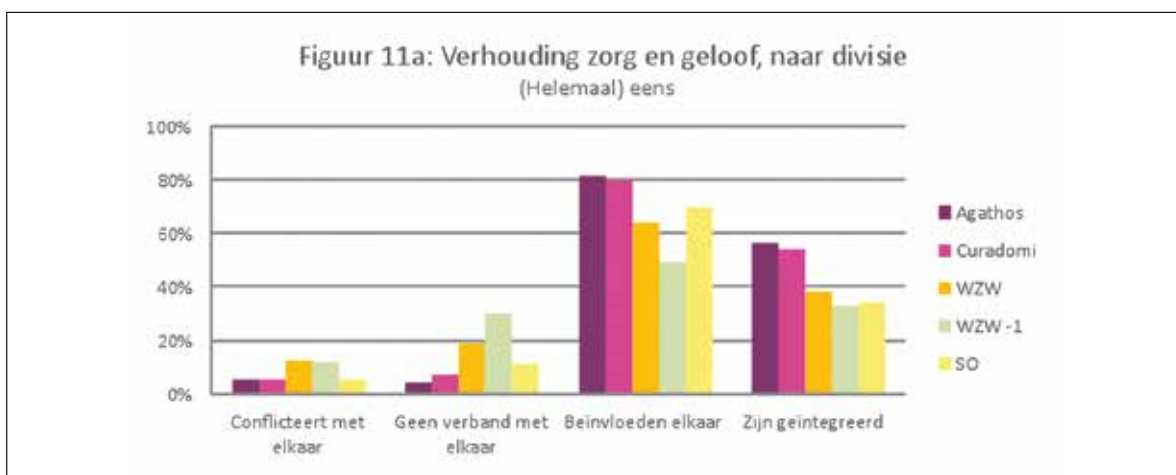
Medewerkers werd gevraagd aan te geven in hoeverre zij het eens zijn met deze stellingen op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens).

Eén op de tien medewerkers antwoordt dat zorg en geloof met elkaar in conflict zijn (9%) of niks met elkaar te maken hebben (12%). Driekwart van de medewerkers vindt dat zorg en geloof elkaar beïnvloeden (74%) en bijna de helft vindt dat zorg en geloof geïntegreerd zijn (47%). (zie figuur 11 en tabel 11)



Divisie

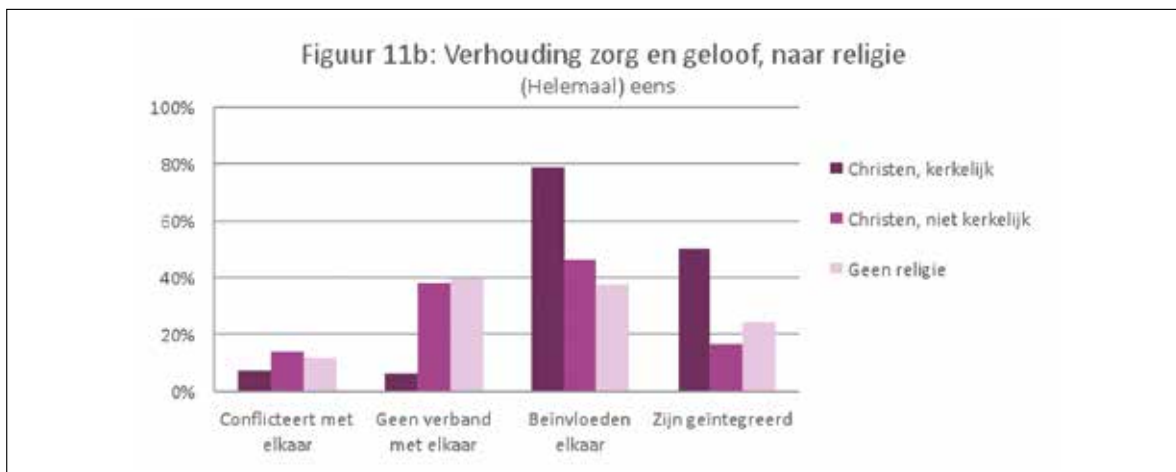
Als we kijken naar de divisies zien we een aantal verschillen in hoe zij de verhouding tussen zorg en geloof zien. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden zorg en geloof iets vaker met elkaar in conflict (13%) of niks met elkaar te maken hebben (19%) dan medewerkers van de andere divisies (respectievelijk 5-7% en 4-11%). Medewerkers van zowel Wonen, Zorg en Welzijn als van de serviceorganisatie vinden minder vaak dat zorg en geloof elkaar beïnvloeden of geïntegreerd zijn dan medewerkers van Agathos en Curadomi. (zie figuur 11a en tabel 11a)



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 11a (zie figuur 11a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden nu vaker dat geloof en zorg niks met elkaar te maken hebben (30%) en minder vaak dat geloof en zorg elkaar beïnvloeden (49%) dan medewerkers van de serviceorganisatie (dit was al significant minder dan Agathos en Curadomi medewerkers dit vinden). (zie figuur 11a (WZW -1) en tabel 11a-1)

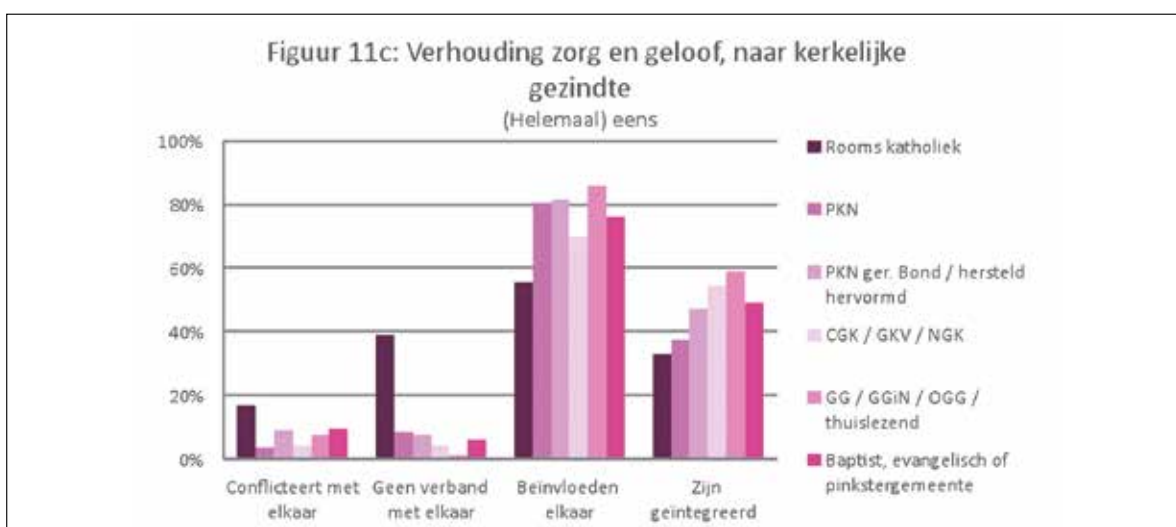
Religie

Tussen de verschillende religieuze groeperingen zien we een aantal opvallende verschillen. Kerkelijke medewerkers zeggen nauwelijks dat zorg en geloof geen verband met elkaar hebben (6%), terwijl dit door niet-kerkelijke christenen (38%) en medewerkers zonder religie (40%) regelmatig genoemd wordt. Opvallend is ook dat kerkelijke medewerkers (79%) vaker vinden dat zorg en geloof elkaar beïnvloeden dan niet-kerkelijke medewerkers (46%) en medewerkers zonder religie (38%). Ook zien zij zorg en geloof vaker als geïntegreerd (respectievelijk 50% versus 17% en 25%). (zie figuur 11b en tabel 11b)



Kerkelijke gezindte

Tussen de kerkelijke gezindten zien we enkele verschillen in hun kijk op de verhouding tussen zorg en geloof. Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk vinden het vaakst dat zorg en geloof met elkaar in conflict zijn (17%) of niets met elkaar te maken hebben (39%). Het merendeel van de protestantse kerkgaande medewerkers vindt dat zorg en geloof elkaar beïnvloeden (70-86%), dit percentage is lager onder Rooms-Katholieken (56%). Ongeveer een derde van de medewerkers uit de Rooms-Katholieke Kerk (33%) en de PKN (38%) vinden zorg en geloof geïntegreerd, dit is lager ten opzichte van medewerkers uit andere kerkelijke gezindten (48-59%) (zie figuur 11c en tabel 11c)



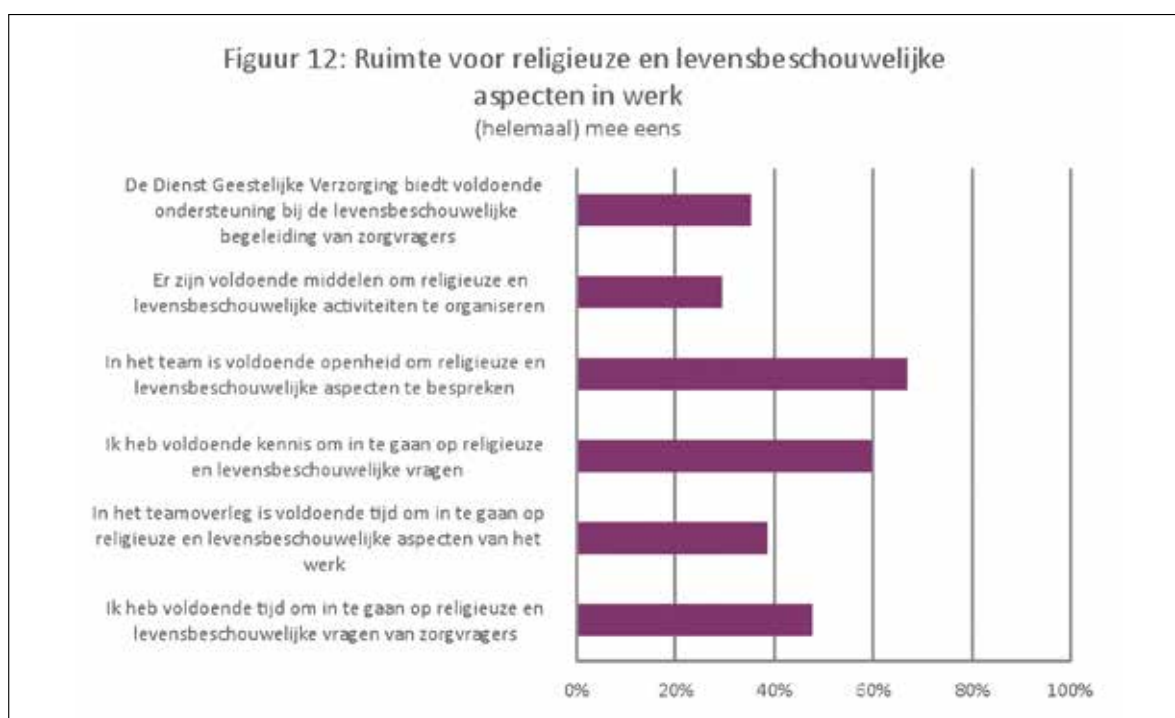
4. Ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten binnen het werk

Aan de medewerkers zijn zes stellingen voorgelegd waarin zij konden aangeven in hoeverre zij binnen hun werk ruimte hebben/ krijgen voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten:

- Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers.
- In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk.
- Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen.
- In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken.
- Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren.
- De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers.

Medewerkers konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens). Medewerkers van de serviceorganisatie zijn bij deze vraag buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet direct in het zorgproces werkzaam zijn.

Bijna de helft van de medewerkers geeft aan voldoende tijd te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers. Vier op de tien medewerkers geeft aan dat er in het teamoverleg voldoende tijd is om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk. Zes op de tien medewerkers heeft voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen. Tweederde van de medewerkers geeft aan dat in het team voldoende openheid is om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken. Een derde van de medewerkers geeft aan dat er voldoende middelen zijn om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren en dat de Dienst Geestelijke Verzorging voldoende ondersteuning biedt bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers. (zie figuur 12 en tabel 12)

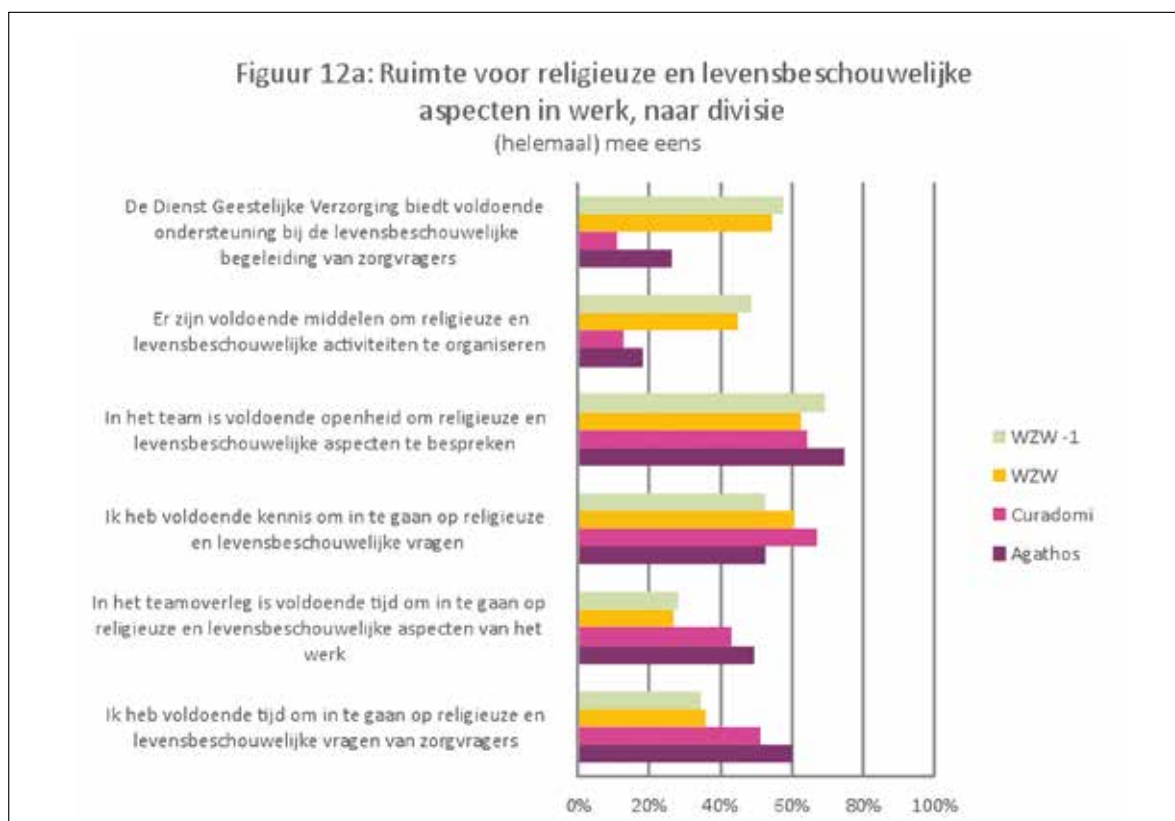


Divisie

Tussen de divisies zien we een aantal opvallende verschillen in de ruimte die men ervaart voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in het werk. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn geven minder vaak aan voldoende tijd te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers. Ook geven zij minder vaak aan dat in het teamoverleg voldoende tijd is om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk. Driekwart van de Agathos medewerkers geeft aan dat er voldoende openheid is in het team om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken, ten opzichte van ruim 60% van de Curadomi en Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers. Bijna de helft van de Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers geeft aan dat er voldoende middelen zijn om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren, ten opzichte van 18% van Agathos en 13% van Curadomi. Vergelijkbaar geeft ruim de helft van de Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers aan dat de Dienst Geestelijke Verzorging voldoende ondersteuning biedt bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers, ten opzichte van 26% van Agathos en 11% van Curadomi medewerkers. (zie figuur 12a en tabel 12a)

Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 12a (zie figuur 12a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Wel-

zijn). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden nu minder vaak dan medewerkers van Curadomi (maar even vaak als medewerkers van Agathos) dat zij over voldoende kennis beschikken om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen (53%). Het hierboven beschreven verschil in openheid in het team ten opzichte van Agathos medewerkers om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken is nu echter niet meer significant (70%), oftewel medewerkers geven nu vaker aan voldoende openheid in het team te ervaren om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk te bespreken. (zie figuur 12a (WZW -1) en tabel 12a-1)

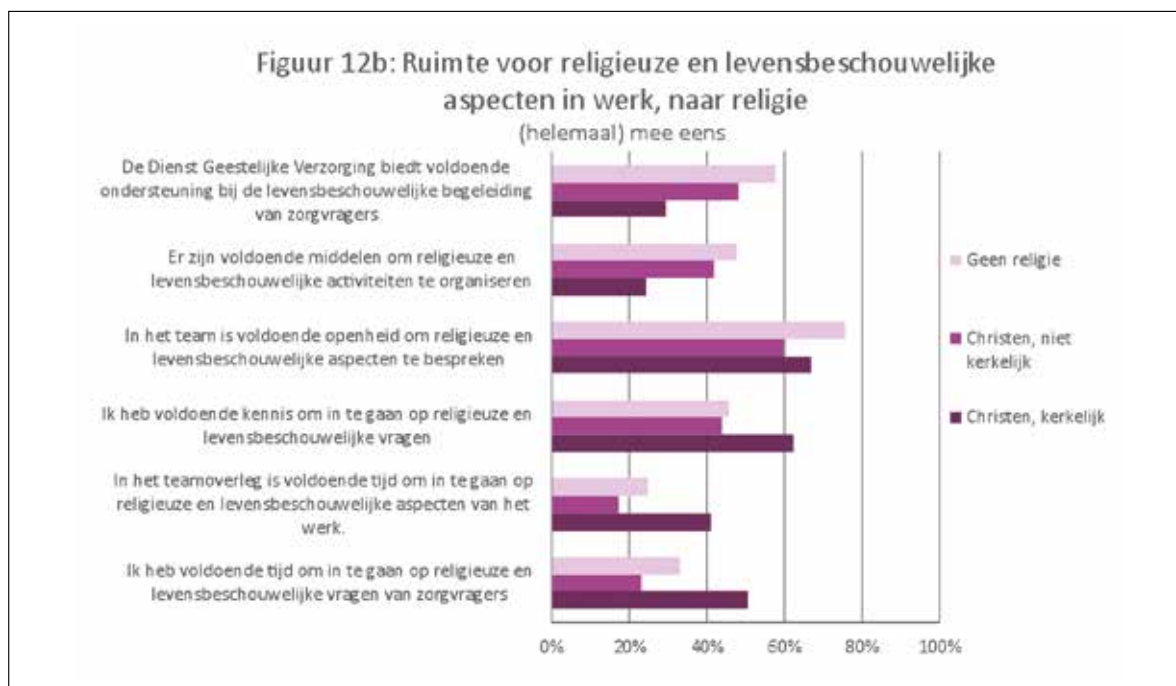


Religie

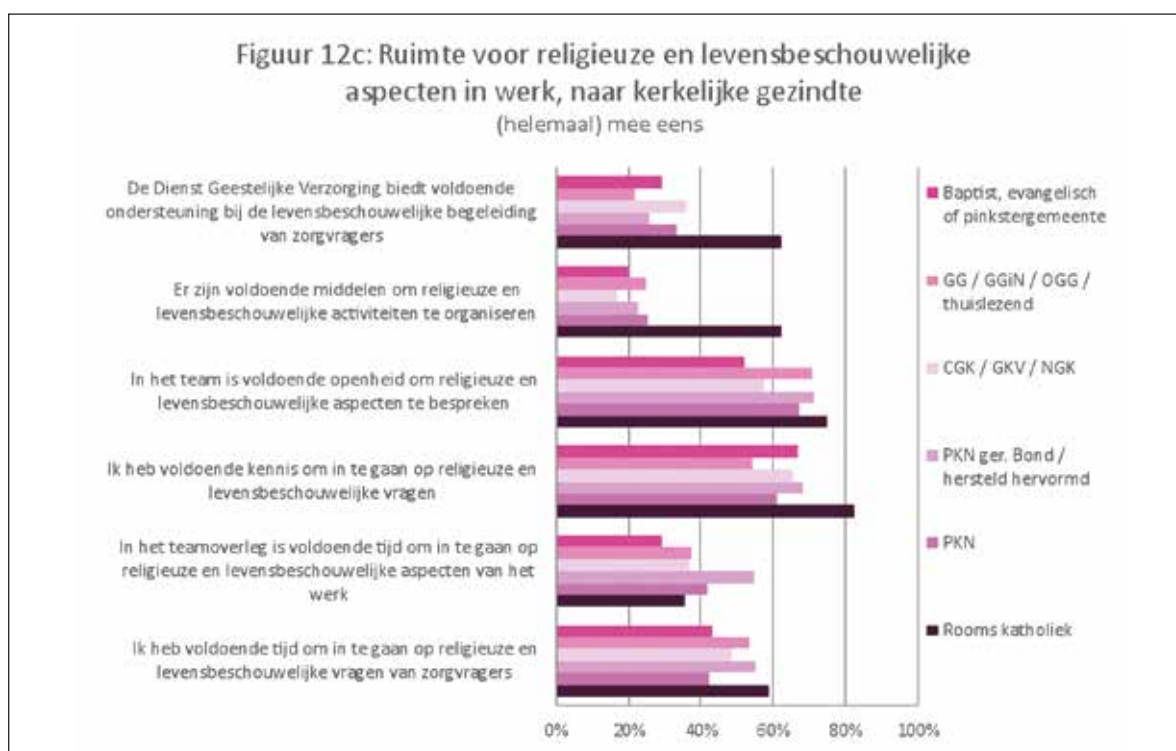
Opvallend is dat kerkelijke medewerkers vaker aangeven voldoende tijd te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers (51%) en voor levensbeschouwelijke en religieuze aspecten in het teamoverleg (41%) dan niet-kerkelijke medewerkers (respectievelijk 23 en 17%) en medewerkers zonder religie (respectievelijk 33 en 25%). Zoals verwacht, geven kerkelijke medewerkers vaker aan voldoende kennis te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen (62%) vergeleken met medewerkers zonder religie (46%). Medewerkers zonder religie geven vaker dan kerkelijke medewerkers aan dat er voldoende middelen zijn om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren (48%) en dat de Dienst Geestelijke Verzorging voldoende ondersteuning biedt bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers (58%) ten opzichte van kerkelijke medewerkers (respectievelijk 25 en 29%). (zie figuur 12b en tabel 12b)

Kerkelijke gezindte

Medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond/ Hersteld Hervormde Kerk vinden het vaakst dat er in het teamoverleg voldoende tijd is om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk, terwijl medewerkers uit baptisten, evangelische en pinkstergemeenten deze tijd meestal onvoldoende vinden. Medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk zeggen het vaakst voldoende kennis te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen (82%), terwijl medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) hun kennis het minst vaak als voldoende zien (54%). Ongeveer de helft van de medewerkers uit baptisten, evangelische en pinkstergemeenten vindt dat er voldoende openheid is in het team om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken, dit is significant lager dan onder medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) en uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk. Opvallend is dat



63% van de Rooms-Katholieken zegt dat er voldoende middelen zijn om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren, ten opzichte van 17-25% van de andere kerkelijke gezindten. Ook zegt 63% van de Rooms-Katholieke medewerkers dat de Dienst Geestelijke Verzorging voldoende ondersteuning biedt bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers, ten opzichte van 22-36% van de overige kerkelijke gezindten. (zie figuur 12c en tabel 12c)



Conclusie deel 2 (Christelijke) zorgpraktijk

Nagenoeg alle medewerkers kenmerken christelijke zorg als 'de cliënt waardig en met respect behandelen'. Het merendeel noemt ook andere impliciete kenmerken als 'zorg die verleend wordt uit liefde/ bewogenheid', 'zorg van goede kwaliteit' en 'voldoende aandacht voor de cliënt'. Meer expliciete kenmerken zoals het aanbod van kerkdiensten/ vieringen en geestelijke verzorging, het aan bod komen van levensvragen en het bieden van hoop/ perspectief worden minder vaak genoemd. Christelijke zorg wordt door vier op de tien medewerkers gekenmerkt als zorg die wordt geboden door een christelijke zorgverlener en nog minder door het aan bod komen van geloofsvragen.

Verschillen tussen de divisie in wat men verstaat onder 'christelijke zorg' kan mogelijk verklaard worden door verschillen in levensbeschouwing en kerkelijk achtergrond van de medewerkers in de verschillende divisies, zo zien medewerkers van Agathos en Curadomi, zowel als kerkelijke medewerkers over het algemeen christelijke zorg vaker als 'zorg van goede kwaliteit', 'aandacht voor de cliënt' en 'de zorgverlener is christelijk'. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn verstaan onder christelijke zorg vaker 'het aanbod van kerkdiensten/ vieringen en geestelijke verzorging', wat te verklaren is door het type zorg. Dat wil zeggen, onafhankelijk van divisie wordt christelijke zorg binnen de intramurale zorg veel vaker beschreven als 'het aanbod van kerkdiensten/ vieringen en geestelijke verzorging' dan in de extramurale zorg.

Opvallend is dat een derde van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn het helemaal eens is met de stelling dat zij de door hun divisie geboden zorg van harte aan kunnen bevelen aan hun directe naasten, terwijl driekwart van de Agathos en Curadomi medewerkers dit van harte kunnen aanbevelen. Dit is niet (volledig) te verklaren door het type zorg dat geleverd wordt, want ook binnen huizen van Agathos kan driekwart van de medewerkers deze zorg aan hun directe naasten aanbevelen. Wel zien we dat binnen Wonen, Zorg en Welzijn de zorg die in de huizen wordt geboden minder vaak aan te raden is (32%) dan de door hen geboden thuiszorg (62% kan deze zorg aanbevelen).

Het merendeel van de medewerkers van Agathos en Curadomi beamen dat geloof en zorg elkaar beïnvloeden, deze relatie wordt minder duidelijk ervaren door medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. Nog iets minder vaak zien zij geloof en zorg als geïntegreerd. Niet-kerkelijke medewerkers zien geloof en zorg regelmatig (39-56%) als ongerelateerd.

Een groot deel van de medewerkers zegt voldoende openheid te ervaren in het team om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk te bespreken, met name bij Agathos (driekwart). De helft van de medewerkers zegt voldoende tijd te hebben om in te gaan op religieuze vragen van zorgvragers, iets minder vaak ervaart men voldoende tijd te hebben in het teamoverleg voor religieuze of levensbeschouwelijke aspecten van het werk. Een derde van de medewerkers zegt dat er voldoende middelen zijn om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren. Minder dan de helft van de medewerkers zonder religie geeft aan voldoende kennis te hebben om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen (45%), onder medewerkers uit de (oud) gereformeerde gemeenten (in Nederland) is dit ook minder (54%) dan onder Rooms-katholieken (82%).

Op basis van de interviews die we hebben gehouden onder medewerkers van Lelie zorggroep bestaat het vermoeden dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Daarom is een weegfactor gemaakt waarin we hiervoor corrigeren en we uitgaan van de mogelijkheid dat 25% in plaats van 59% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijk betrokken zijn. Wanneer we deze correctie toepassen dan zien we enkele verschillen tussen de divisies verdwijnen en andere verschillen significant of groter worden. Hoewel op punten, die bij de betreffende vragen hierboven reeds besproken zijn, enkele verschillen naar voren komen, blijven bovengenoemde conclusies onveranderd.

Deel 3: Zorgprofessional

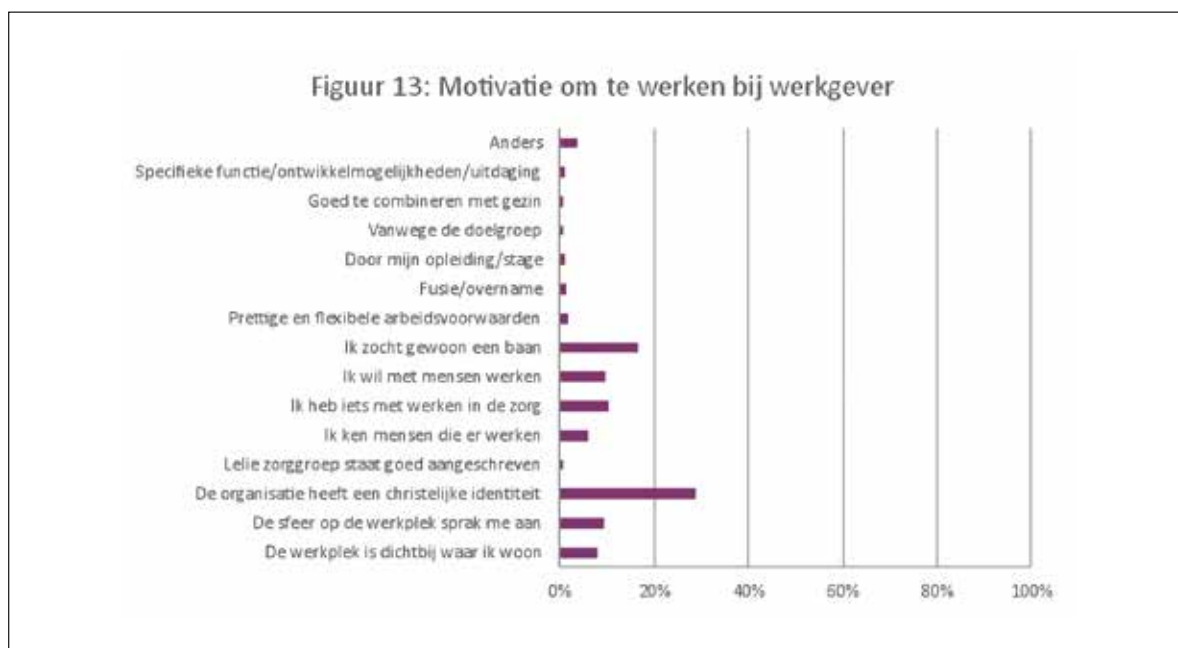
1. Motivatie

Aan de medewerkers is gevraagd waarom zij bij Lelie zorggroep zijn gaan werken. De volgende antwoord mogelijkheden werden voorgelegd: 1) De werkplek is dichtbij waar ik woon. 2) De sfeer op de werkplek sprak me aan. 3) Lelie zorggroep staat goed aangeschreven. 4) De organisatie heeft een christelijke identiteit. 5) Ik ken mensen die er werken. 6) Ik heb iets met werken in de zorg. 7) Ik wil met mensen werken. 8) Ik zocht gewoon een baan. 9) Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden 10) Anders, namelijk: ...

62 medewerkers vulden iets anders in. Deze antwoorden zijn zoveel mogelijk geprobeerd in te delen in de bovengenoemde categorieën of te clusteren. Naast de bestaande antwoord categorieën werden de volgende categorieën toegevoegd omdat dit in de open antwoorden meerdere malen werd genoemd: 1) fusie/ overname 2) door mijn opleiding/ stage 3) vanwege de doelgroep 4) goed te combineren met gezin 5) specifieke functie/ ontwikkelmogelijkheden/ uitdaging.

Overige open antwoorden waren minder goed in te delen in een categorie, en zijn in de tabel gecategoriseerd onder de kop 'anders'. Opvallend is dat bij diverse open antwoorden die betrekking hadden op de christelijke identiteit genoemd werd dat men bewust kiest voor een christelijke organisatie die openstaat voor alle cliënten. (Bijv.: a.) Wat mij meest aansprak werkzaam te zijn bij een christelijke organisatie die iedereen zorg verleent ongeacht levensovertuiging. Voor iedereen was voor mij de doorslaggevende rol; b) werken bij een christelijke organisatie, maar wel zorg geven aan ALLE mensen, dus niet alleen aan zorgvragers met een christelijke achtergrond. Op deze manier dus een brandend kaarsje kunnen zijn voor onze naaste; c) werken vanuit reformatorische identiteit aan iedereen die zorg nodig heeft). (zie bijlage 1e)

Bijna een derde van de medewerkers (29%) geeft aan bij Lelie zorggroep te zijn gaan werken vanwege de christelijke identiteit van de organisatie. 16 procent zocht gewoon een baan. Een op de tien koos voor deze baan omdat hij/ zij iets heeft met zorg (11%). Een vergelijkbare groep medewerkers koos voor Lelie zorggroep vanwege het werken met mensen (10%) of omdat de sfeer op de werkplek hen aansprak (9%). Acht procent geeft aan te hebben gekozen voor Lelie zorggroep omdat de werkplek dichtbij huis is en zes procent omdat men mensen kent die er werken. Veel minder vaak wordt als reden voor het werken bij Lelie zorggroep genoemd dat Lelie zorggroep goed aangeschreven staat (1%), fusie of overname (1%), prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden (2%), vanwege doelgroep (1%) door opleiding/ stage (1%), goed te combineren met gezin (1%) of specifieke functie/ ontwikkelmogelijkheden/ uitdaging (1%). (zie figuur 13 en tabel 13)



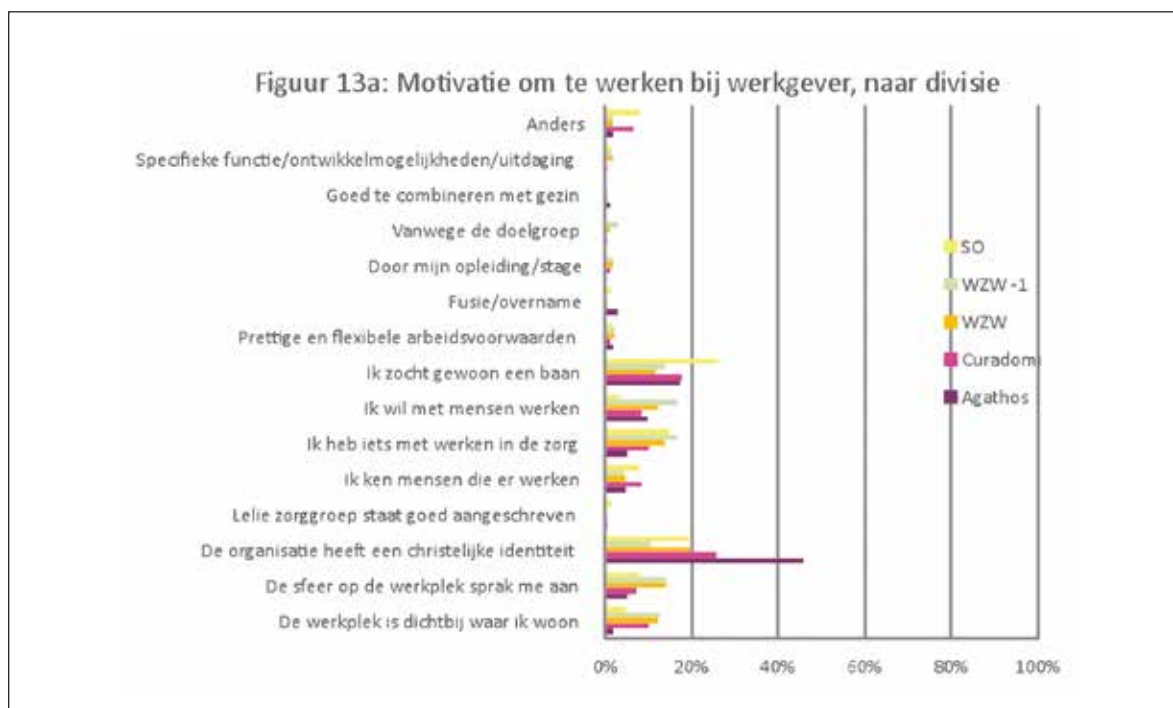
Divisie

Agathos medewerkers kiezen voor Lelie zorggroep vanwege 1) haar christelijke identiteit (46%), omdat zij 2) gewoon een baan zochten (18%) of omdat zij 3) met mensen willen werken (10%). Medewerkers van Curadomi kozen voor Lelie zorggroep vanwege 1) haar christelijke identiteit (26%), omdat zij 2) gewoon een baan zochten (18%), vanwege 3) de nabijheid van de werkplek (10% of omdat zij iets hebben met werken in de zorg (10%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kiezen voor Lelie zorggroep vanwege 1) de christelijke identiteit (20%), 2) de sfeer op de werkplek (14%) of omdat zij 3) iets hebben met werken in de zorg (14%). De voornaamste redenen voor hun keuze voor Lelie zorggroep waren voor medewerkers van de service organisatie 1) ik zocht gewoon een baan (26%), 2) de christelijke identiteit (20%) en 3) iets hebben met werken in de zorg (15%). (zie figuur 13a en tabel 13.a.1 hieronder en tabel 13a in bijlage 4)

Tabel 13a.1: Motivatie om te werken bij werkgever, naar divisie					
Top 3	Agathos	Curadomi	WZW ¹	WZW -1 ²	SO ³
1	De organisatie heeft een christelijke identiteit (45,9%)	De organisatie heeft een christelijke identiteit (25,9%)	De organisatie heeft een christelijke identiteit (19,9%)	Ik heb iets met werken in de zorg / Ik wil met mensen werken (16,6%)	Ik zocht gewoon een baan (26,2%)
2	Ik zocht gewoon een baan (17,6%)	Ik zocht gewoon een baan (18%)	De sfeer op de werkplek sprak me aan (14,2%)	Ik zocht gewoon een baan (13,7%)	De organisatie heeft een christelijke identiteit (19,7%)
3	Ik wil met mensen werken (10%)	De werkplek is dichtbij waar ik woon / Ik heb iets met werken in de zorg (10,1%)	Ik heb iets met werken in de zorg (13,7%)	De werkplek is dicht bij waar ik woon (12,7%)	Ik heb iets met werken in de zorg (14,8%)

^{1,2}Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

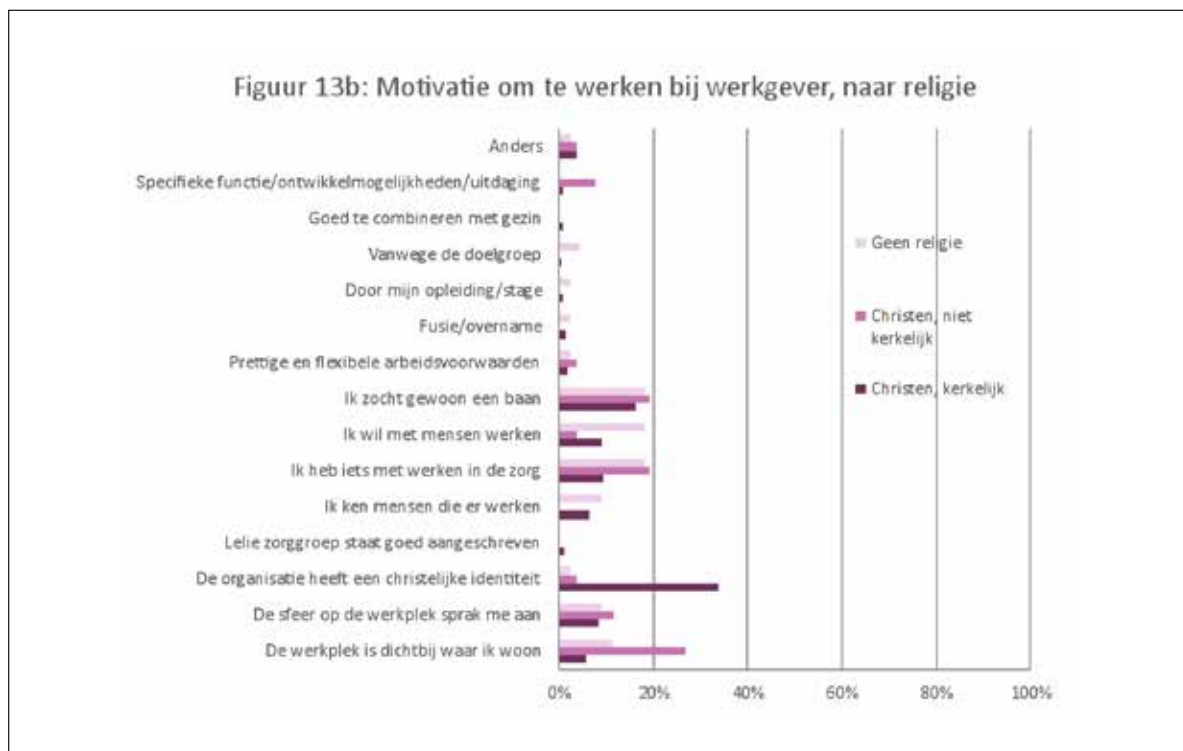
Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 13a en tabel 13.a.1 (zie figuur 13a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zeggen nu het vaakst te hebben gekozen voor deze werkgever omdat 1) zij iets hebben met werken in de zorg en graag met mensen werken (beiden 17%) en 3) omdat de sfeer op de werkplek hen aansprak (14%). De christelijke identiteit staat niet meer in de top drie, maar is gedaald naar plaats zes. (zie figuur 13a (WZW -1) en tabel 13a-1 in bijlage 4 en tabel 13a.1 hierboven)



Religie

De belangrijkste reden voor kerkelijke medewerkers om te kiezen voor Lelie zorggroep is haar christelijke identiteit (34%), terwijl dit bij niet-kerkelijke medewerkers (4%) of medewerkers zonder religie (2%) nauwelijks een rol speelt. Niet-kerkelijke medewerkers en medewerkers zonder religie kiezen bijvoorbeeld voor Lelie zorggroep vanwege de nabijheid van de werkplek (respectievelijk 27% en 11), omdat zij gewoon een baan zochten (18-19%), omdat zij iets hebben met werken in de zorg (18-19%) of omdat de sfeer op de werkvloer hen aansprak (9-12%). (zie figuur 13b, tabel 13b en tabel 13b.1)

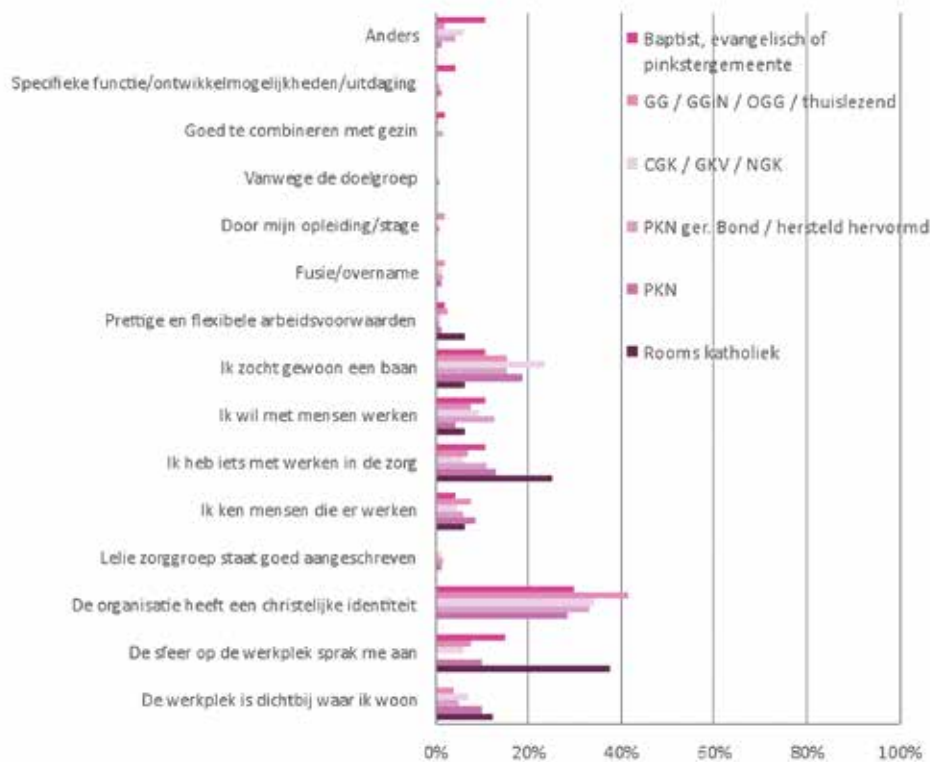
Tabel 13b.1: Motivatie om te werken bij werkgever, naar religie			
Top 3	Christen kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Geen religie
1	De organisatie heeft een christelijke identiteit (33,7%)	De werkplek is dichtbij waar ik woon (26,9%)	Ik zocht gewoon een baan / ik heb iets met werken in de zorg / ik wil met mensen werken (18,2%)
2	Ik zocht gewoon een baan (16,4%)	Ik zocht gewoon een baan / ik heb iets met werken in de zorg (19,2%)	De werkplek is dichtbij waar ik woon (11,4%)
3	Ik heb iets met werken in de zorg (9,5%)	De sfeer op de werkplek sprak mij aan (11,5%)	De sfeer op de werkplek sprak mij aan (9,1%)



Kerkelijke gezindte

Opvallend is dat geen enkele medewerker uit de Rooms-Katholieke kerk zegt voor Lelie zorggroep te hebben gekozen vanwege haar christelijke identiteit, terwijl dit onder de andere kerkelijke gezindten de belangrijkste reden is (29-42%). Onder medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk is de sfeer op de werkplek de belangrijkste reden om bij Lelie zorggroep te werken (38%). Ook kiezen zij vaker voor Lelie zorggroep omdat zij iets hebben met werken in de zorg (25%) dan medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (6%) en uit de CGK / GKV / NGK (7%). Medewerkers uit baptisten, evangelische en pinkstergemeenten zeggen nooit te hebben gekozen voor Lelie zorggroep vanwege de nabijheid van de werkplek, terwijl dit onder de andere kerkelijke gezindten varieert van 4% ((Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland)) tot 13% (Rooms-Katholieken). (zie figuur 13c en tabel 13c)

Figuur 13c: Motivatie om te werken bij werkgever, naar kerkelijke gezindte



2. Keuze voor werkgever

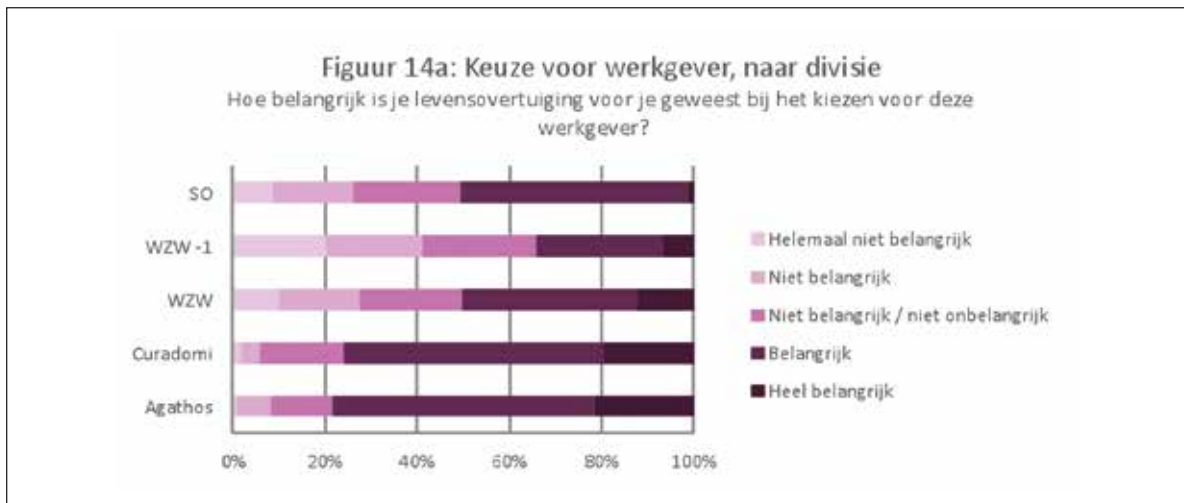
Aan de medewerkers is gevraagd hoe belangrijk hun levensovertuiging voor hen is geweest bij het kiezen voor deze werkgever. Antwoordcategorieën varieerden van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (heel belangrijk).

Bijna twee derde van de medewerkers van Lelie zorggroep geeft aan dat hun levensovertuiging een (heel) belangrijke rol heeft gespeeld bij de keuze voor deze werkgever. (zie figuur 14 en tabel 14)



Divisie

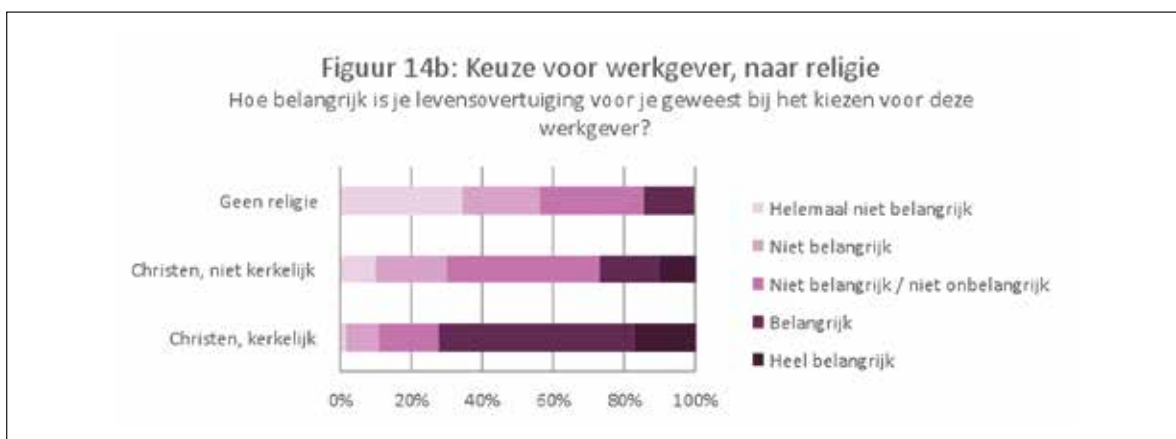
Driekwart van de medewerkers van zowel Agathos als Curadomi zegt dat hun levensovertuiging een (heel) belangrijke rol heeft gespeeld in de keuze voor deze werkgever. Onder medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie is dit ongeveer de helft. (zie tabel 14a en figuur 14a)



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we een enkel significant verschil ten opzichte van tabel 14a (zie figuur 14a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zeggen nu minder vaak dat hun levensovertuiging belangrijk is geweest in de keuze voor deze werkgever ((heel) belangrijk: 34%). (zie figuur 14a (WZW -1) en tabel 14a-1)

Religie

Kerkelijke medewerkers geven vaker aan dat hun levensovertuiging een (heel) belangrijke rol heeft gespeeld in hun keuze voor deze werkgever dan medewerkers zonder religie of zonder kerk. (zie tabel 14b en figuur 14b)



Kerkelijke gezindte

Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) geven het vaakst (80%) aan dat hun levensovertuiging (heel) belangrijk is geweest bij hun keuze voor deze werkgever. Dit is vaker dan onder medewerkers uit de PKN (60%) en de Rooms-Katholieke kerk (44%). (zie tabel 14c en figuur 14c)



3. Inspiratie

De medewerkers is gevraagd wie of wat belangrijke inspiratiebronnen voor hen zijn om hun werk te doen. Men kon één of meerdere van onderstaande antwoorden aankruisen.

- Contact met collega's
- Contact met cliënten
- Het goede doen
- Je krijgt er iets voor terug
- Het past bij mij
- De aard van het werk
- Maatschappelijk nut
- Expliciete inspiratie uit geloof
- Carrièreperspectief

Driekwart van de medewerkers (74%) geeft aan dat het contact met cliënten een belangrijke inspiratiebron voor hen is om hun werk te doen. Bijna de helft zegt ook geïnspireerd te raken door het contact met collega's of doordat het werk bij hen past (beiden 45%). Een derde van de medewerkers wordt geïnspireerd door het 'goede te doen' (29%) of door de 'aard van het werk' (31%). Eén op de vijf medewerkers haalt inspiratie uit het feit dat men 'er iets voor terug krijgt' (22%) en een op de zes vanwege het maatschappelijk nut. Minder vaak worden 'expliciete inspiratie uit geloof' (7%) en carrièreperspectief (4%) genoemd. (zie figuur 15 en tabel 15)

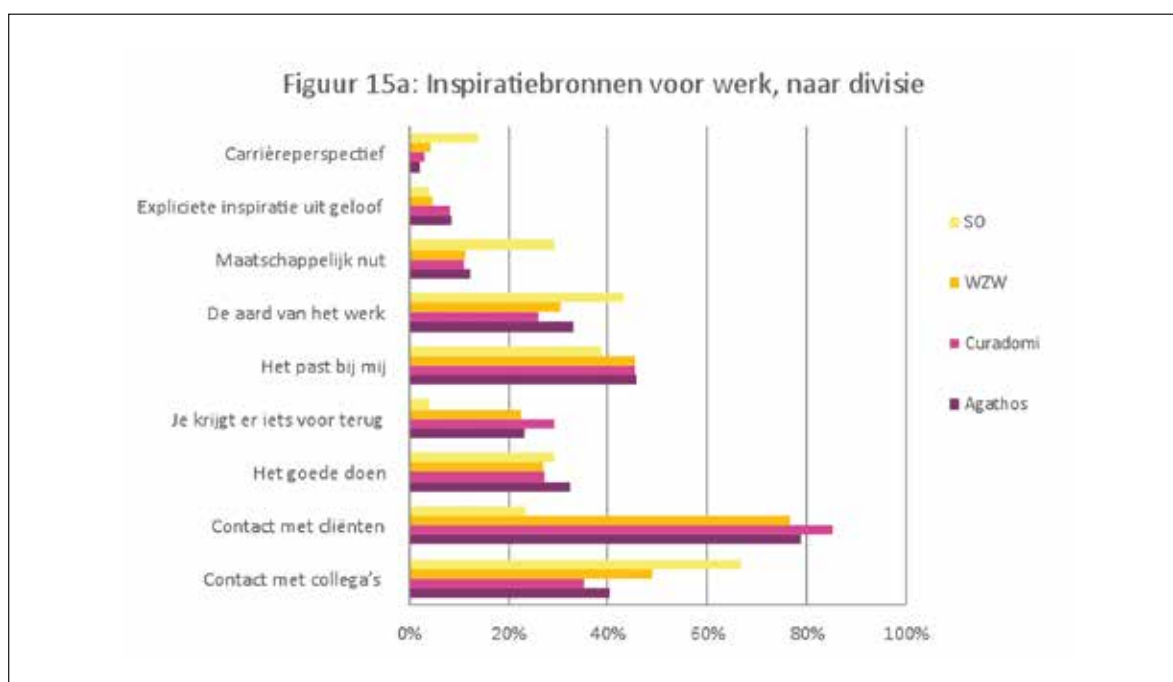


Divisie

Medewerkers van zowel Agathos, Curadomi als Wonen, Zorg en Welzijn halen hun inspiratie uit het contact met cliënten, omdat het bij hen past of uit contact met collega's (zie tabel 15a.1). Logischerwijs halen medewerkers uit de zorgverlenende divisies vaker hun inspiratie uit contact met cliënten (77-85%) dan medewerkers van de serviceorganisatie (67%). Ook noemen zij vaker er 'iets voor terug' te krijgen dan hun collega's die niet direct met cliënten werken (23-29 t.o.v. 4%). Andersom halen medewerkers van de serviceorganisatie vaker hun inspiratie uit contact met collega's (67% t.o.v. 35-49%), de aard van het werk (43% t.o.v. 26-33%), maatschappelijk nut (29% t.o.v. 11-12%) en carrièreperspectief (14% t.o.v. 2-4%). Medewerkers van Agathos en Curadomi (8%) halen iets vaker inspiratie uit het geloof (8-9%) dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie (4-5%), maar dat verschil is niet significant. (zie figuur 15a, tabel 15a en tabel 15a.1)

Tabel 15a.1: inspiratiebronnen voor werk, naar divisie					
Top 3	Agathos	Curadomi	WZW ¹	WZW -1 ²	SO ³
1	Contact met cliënten (78,9%)	Contact met cliënten (78,9%)	Contact met cliënten (76,5%)	Contact met cliënten (78,0%)	Contact met collega's (66,7%)
2	Het past bij mij (45,9%)	Het past bij mij (45,3%)	Contact met collega's (49,0%)	Contact met collega's (48,2%)	Aard van het werk (43,1%)
3	Contact met collega's (40,5%)	Contact met collega's (35,4%)	Het past bij mij (45,5%)	Het past bij mij (45,5%)	Het past bij mij (38,9%)

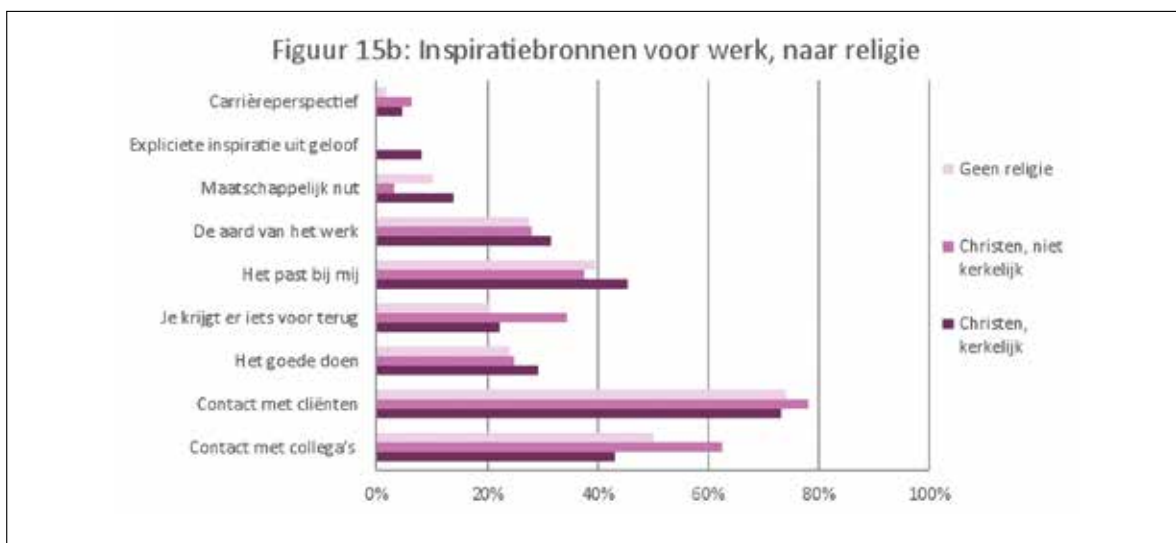
^{1,2}Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 15a. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zeggen nu vaker en even vaak als medewerkers van Agathos en Curadomi hun inspiratie te halen uit het contact met cliënten (78%), maar minder vaak expliciet uit geloof (2%). De top 3 verandert echter niet (zie tabel 15a.1 hierboven). (zie ook tabel 15a-1 in bijlage 4)

Religie

Onafhankelijk van religieuze groepering is contact met cliënten voor medewerkers de belangrijkste inspiratiebron om hun werk te doen. Niet-kerkelijke christenen worden vaker geïnspireerd in hun werk door contact met collega's (63%) dan kerkelijke medewerkers (43%). (zie figuur 15b en tabel 15b)

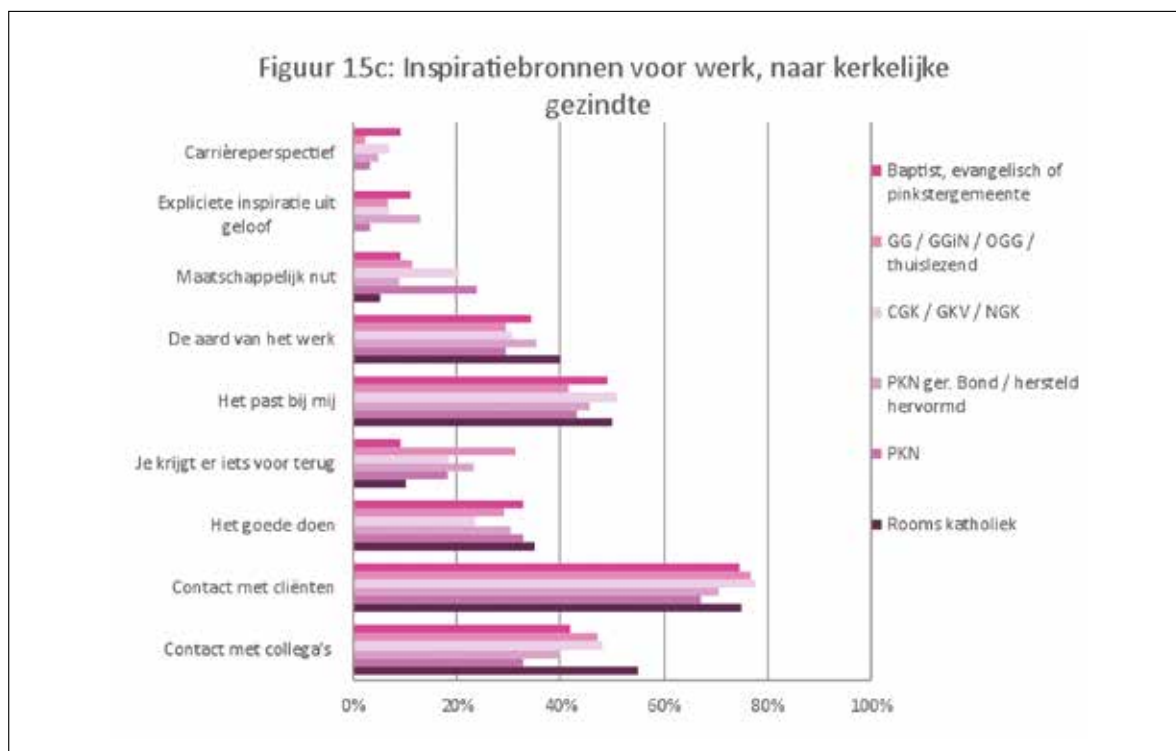


Kerkelijke gezindte

Onafhankelijk van kerkelijke gezindte is contact met cliënten voor medewerkers de belangrijkste inspiratiebron om hun werk te doen (67-78%). Zowel 'het past bij mij' als contact met collega's staat bij alle kerkelijke gezindten op plaats 2 en 3 (weliswaar in verschillende volgorde). Naast deze belangrijke overeenkomsten, zien we enkele verschillen tussen de kerkelijke gezindten. Medewerkers uit de CGK / GKV / NGK en uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) noemen vaker contact met collega's als inspiratiebron (47-48%) dan medewerkers uit de PKN (33%). Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) worden vaker geïnspireerd voor hun werk doordat zij er 'iets voor terug krijgen' (31%) dan medewerkers uit baptisten, evangelische en pinkstergemeenten (9%). Medewerkers uit de PKN noemen 'maatschappelijk nut' (24%) vaker als inspiratiebron dan medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (9%) en uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (11%). Andersom halen medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk (13%) vaker inspiratie voor hun werk uit het geloof dan medewerkers uit de PKN (3%). (zie figuur 15c en tabel 15c.1 hieronder en tabel 15c in bijlage 4)

Tabel 15c.1: inspiratiebronnen voor werk, naar kerkelijke gezindte						
Top 3	Rooms Katholiek	PKN ¹	PKN ger. Bond ² / hersteld hervormd	CKG ³ / GKV ⁴ / NGK ⁵	GG ⁶ / GGIn ⁷ / OGG ⁸ / thuislezend	Babtist, evangelisch of pinkstergemeente
1	Contact met cliënten (75,5%)	Contact met cliënten (67,0%)	Contact met cliënten (70,4%)	Contact met cliënten (77,6%)	Contact met cliënten (76,7%)	Contact met cliënten (74,5%)
2	Contact met collega's (55,0%)	Het past bij mij (43,2%)	Het past bij mij (45,6%)	Het past bij mij (51,0%)	Contact met collega's (47,2%)	Het past bij mij (49,1%)
3	Het past bij mij (50%)	Contact met collega's / Het goede doen (33,0%)	Contact met collega's (40,0%)	Contact met collega's (48,0%)	Het past bij mij (41,5%)	Contact met collega's (41,8%)

¹Protestantse Kerk Nederland; ²Gereformeerde Bond binnen de PKN; ³Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁴Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁵Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁶Gereformeerde Gemeenten; ⁷Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁸Oud Gereformeerde Gemeenten.



4. Roeping

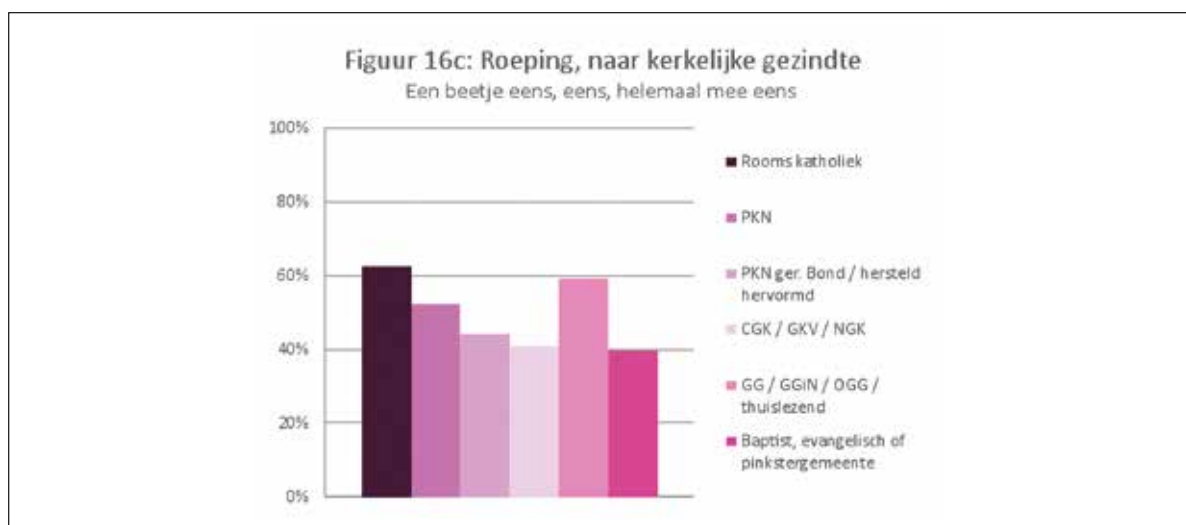
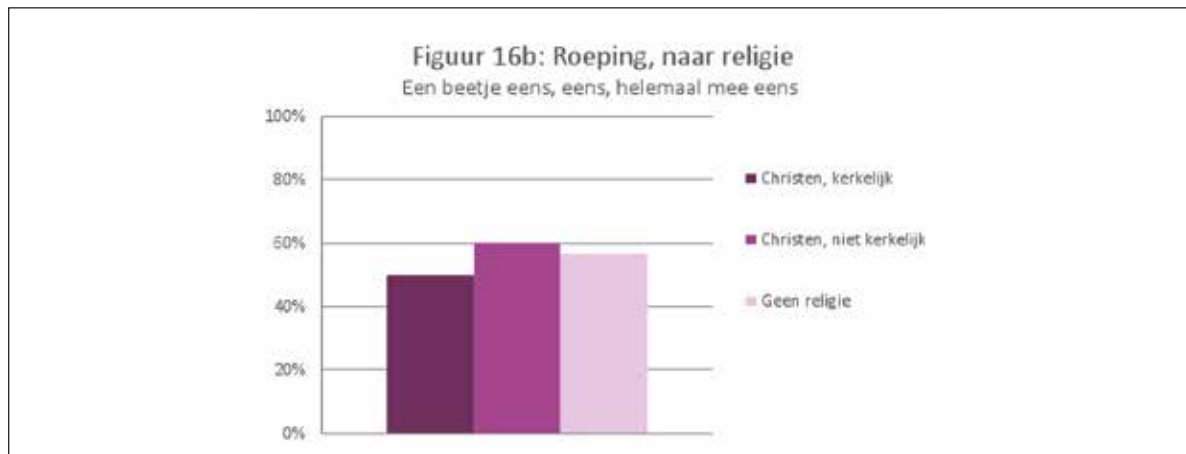
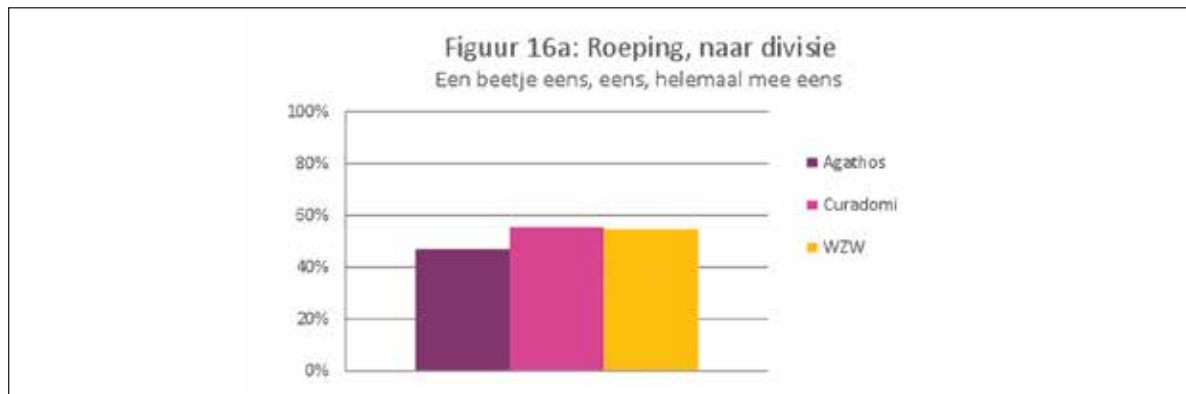
Aan de medewerkers is een negental stellingen voorgelegd die samen een schaal vormen en weergeven in welke mate men zich geroepen voelt voor het werk in de zorg:

- Ik zou alles opofferen om in de zorg te kunnen werken.
- Het eerste wat vaak in mij op komt wanneer ik anderen iets over mijzelf vertel is het werk dat ik doe in de zorg.
- Zelfs bij flinke tegenslagen zou ik in de zorg blijven werken.
- Ik weet dat het werk in de zorg, professioneel of als vrijwilliger, altijd een deel van mijn leven zal zijn.
- Ik heb een gevoel dat het voorbestemd is dat ik in de zorg werk.
- Mijn werk in de zorg speelt in mijn gedachten altijd een rol.
- Zelfs wanneer ik niet werk denk ik vaak na over de zorg.
- Mijn bestaan zou minder zin hebben zonder mijn betrokkenheid in de zorg.
- Mijn werk in de zorg is een zeer inspirerende en bevredigende ervaring voor mij.

Medewerkers konden op een schaal van 1 (helemaal oneens) tot 7 (helemaal eens) aangeven in hoeverre zij het met de stelling eens zijn, of 'niet van toepassing' aanvinken. De negen stellingen zijn gecombineerd tot een gemiddelde score voor roeping (Cronbach's $\alpha = 0.87$ en is vergelijkbaar met de interne betrouwbaarheid zoals beschreven door Steenkamp en Narring (2015) (Cronbach's $\alpha = 0.85$). In onderstaande figuren en de bijbehorende tabellen is aangegeven welk percentage van de medewerkers het 'een beetje eens', 'eens' of 'helemaal eens' zijn met de stellingen. Medewerkers van de serviceorganisatie zijn bij deze vraag buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet direct in het zorgproces werkzaam zijn.

Ongeveer de helft van de medewerkers geeft aan iets van roeping te ervaren (52%) (een beetje, eens of helemaal eens met de stellingen). We zien geen significante verschillen tussen divisies in de mate van roeping die zij ervaren (zie figuur 16a en tabel 16a). Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan is het verschil tussen medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en medewerkers van Agathos significant. Eerstgenoemden ervaren vaker iets van roeping dan medewerkers van Agathos (58% t.o.v. 47%). (zie tabel 16a-1)

Ook zien we dat kerkelijke medewerkers het minst vaak werken vanuit roeping voor de zorg (50%), maar dit verschilt niet significant van niet-kerkgaande christenen en medewerkers zonder religie (57-60%) (zie figuur 16b en tabel 16b). Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (en ook medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk, maar dit verschil is niet significant vanwege het kleinere aantal medewerkers) werken vaker vanuit roeping (59%) dan medewerkers uit de baptisten, evangelische en pinkstergemeenten (40%), uit de CGK / GKV / NGK (41%) en uit de PKN gereformeerde bond / hersteld hervormde kerk (44%) (zie figuur 16c en tabel 16c).

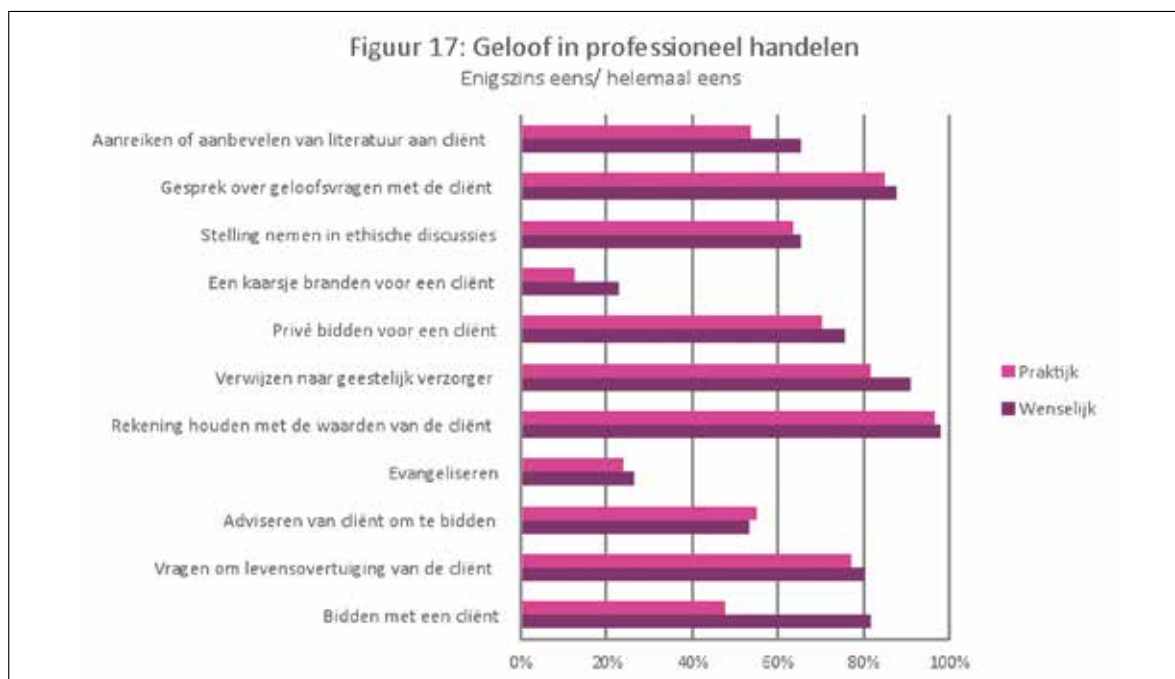


5. Christelijke professionaliteit

In hoeverre verbinden medewerkers hun persoonlijke (christelijke) drijfveren aan hun professionele handelen?

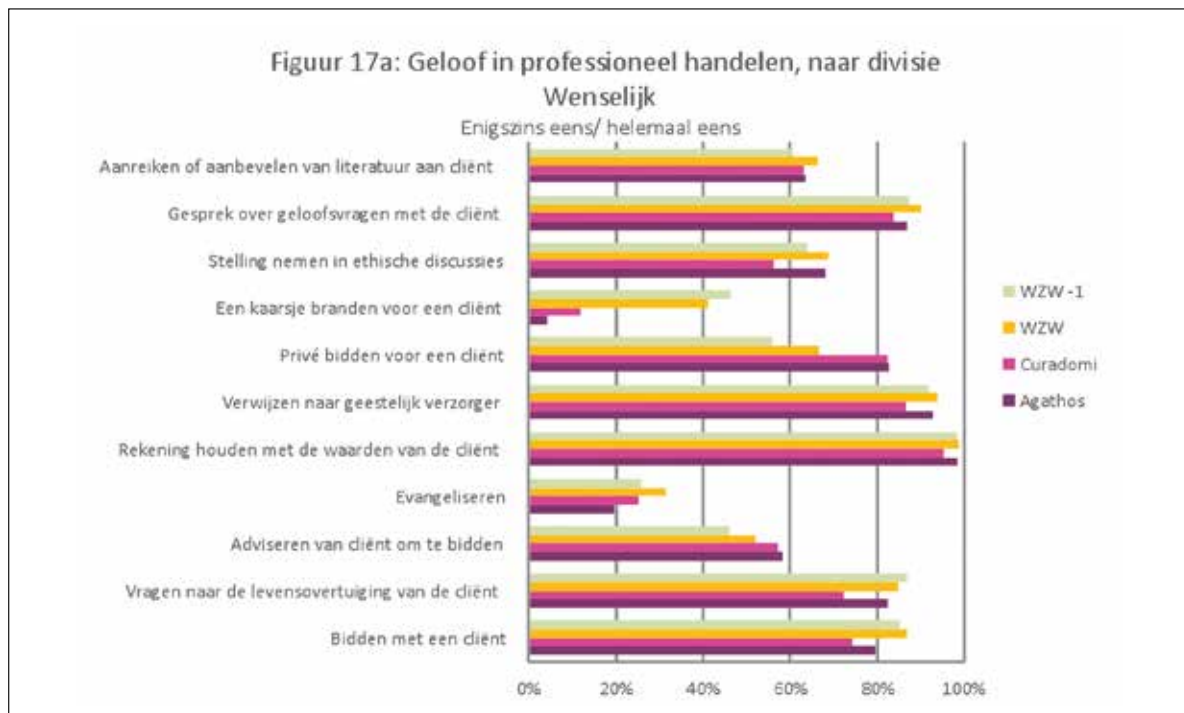
Aan de medewerkers is een tweetal vragen voorgelegd over het uiten van geloof/ levensbeschouwing in de zorg. Enerzijds is van onderstaande onderwerpen gevraagd in hoeverre men het wenselijk acht dat daar ruimte voor is in de zorg. Anderzijds is gevraagd in hoeverre men dit zelf in praktijk brengt. Medewerkers konden antwoorden op een schaal van 1 (helemaal mee oneens) tot 5 (helemaal mee eens), ook kon men kiezen voor de optie 'niet van toepassing'. Medewerkers van de serviceorganisatie zijn bij deze vraag buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet direct in het zorgproces werkzaam zijn. Nagenoeg alle medewerkers geven aan het wenselijk te vinden dat in de zorg rekening wordt gehouden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt (98%). Ook nagenoeg iedereen houdt op deze manier rekening met de cliënt (97%). Bijna alle medewerkers vinden het wenselijk dat er ruimte is in de zorg om te verwijzen naar een geestelijk verzorger (92%) en voor gesprek met de cliënt over geloofsvragen (87%), en het merendeel van de medewerkers doet dit zelf ook (respectievelijk 82% en 85%). Acht van de tien medewerkers achten het wenselijk dat er ruimte is voor bidden met een cliënt (81%), ongeveer de helft van de medewerkers brengt dit zelf in praktijk (48%). Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt vindt 81% van de medewerkers wenselijk, en doet men in de praktijk meestal ook (77%). Driekwart van de medewerkers acht het wenselijk dat er ruimte is om privé te bidden voor een cliënt (76%) en 71% van de medewerkers brengt dit zelf in praktijk. 65% van de medewerkers acht het wenselijk dat er ruimte is om stelling nemen in ethische discussies, degenen die dit wenselijk achten nemen zelf ook stelling in ethische discussies (62%). Tweederde van de medewerkers vindt het wenselijk dat er ruimte is om literatuur aan te reiken of aan te bevelen aan de cliënt (65%) en ruim de helft van de medewerkers doet dit ook (54%). Ruim de helft van de medewerkers vindt het wenselijk dat er ruimte is om een cliënt te adviseren om te bidden en doet dit in de praktijk ook (respectievelijk 55 en 56%). Een kwart van de medewerkers acht het wenselijk dat er ruimte is om te evangeliseren (26%) of een kaarsje te branden (22%), in de praktijk gebeurt dit af en toe (respectievelijk 24 en 12%). (zie figuur 17 en tabel 17)

Een aantal medewerkers heeft deze vragen beantwoord middels het kopje 'anders, namelijk...'. 25 medewerkers antwoorden op deze manier op de vraag over 'ruimte voor deze thema's' en 22 medewerkers over het zelf in praktijk brengen. Medewerkers geven aan dat hier niet altijd tijd en ruimte voor is in de zorg gezien de hoge werkdruk. Bovendien noemt het merendeel van de medewerkers dat het initiatief van de cliënt hierin leidend is of een grote rol speelt, luisteren vindt men heel belangrijk. (zie ook bijlage 1f voor de volledige antwoorden).



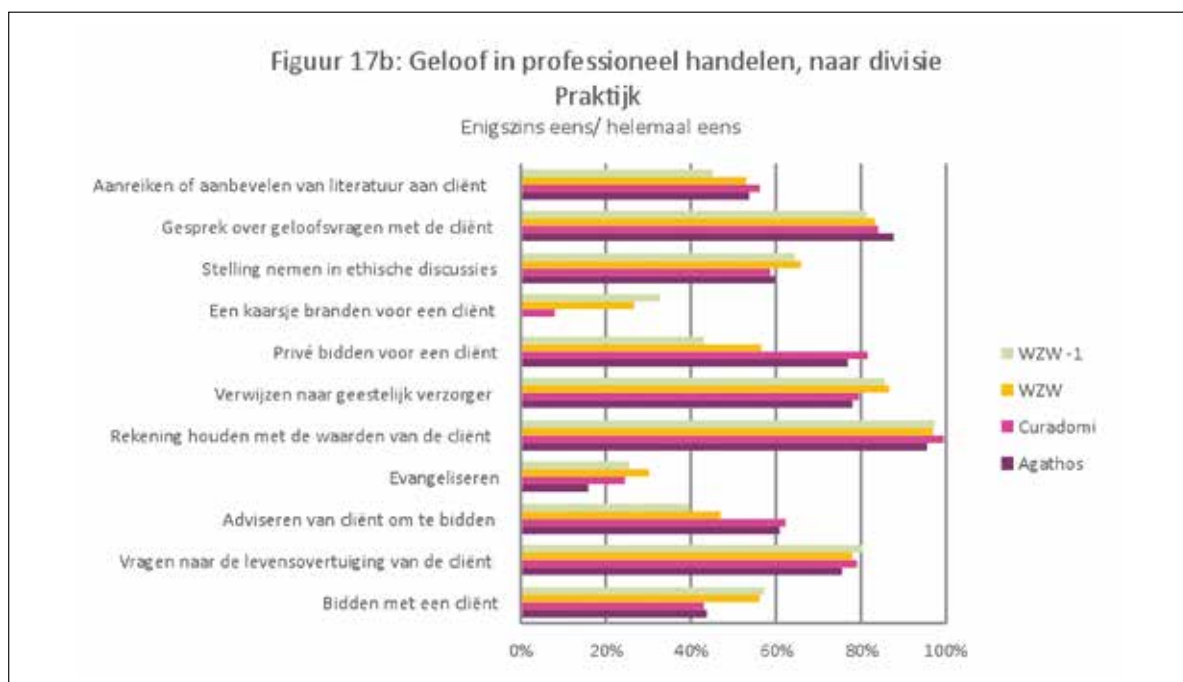
Divisie

Nagenoeg alle medewerkers vinden het wenselijk dat er in de zorg rekening wordt gehouden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt, ook nagenoeg alle medewerkers zeggen dit in praktijk te brengen (95-99%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden het iets vaker wenselijk dat wordt verwezen naar een geestelijk verzorger (94 versus 87%), ook zeggen zij vaker dit in praktijk ook te doen (87 ten opzichte van 78-79%). Dit verschil is echter te verklaren door het type zorg. Minstens zoveel medewerkers van Agathos uit de intramurale zorg vinden het wenselijk dat er ruimte is om te verwijzen naar een geestelijk verzorger en doen dit in de praktijk ook. Ruimte voor gesprek over geloofsvragen met een cliënt acht men in alle divisies wenselijk (84-90%), en brengt men in alle divisies even vaak in praktijk (83-88%). Ook ruimte om een cliënt te adviseren om te bidden (52-58%) en om literatuur aan te bevelen aan een cliënt (63-66%) acht men in alle drie de divisies even vaak wenselijk. In de praktijk adviseren medewerkers van Agathos en Curadomi cliënten vaker om te bidden (61-62%) dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (47%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn achten het minder vaak wenselijk dat er ruimte is om privé te bidden voor een cliënt (67 t.o.v. 82-83%), maar juist vaker dat er ruimte is om met een cliënt te bidden (87 t.o.v. 75-80%). Privé bidden voor een cliënt gebeurt in de praktijk dan ook vaker door Agathos en Curadomi medewerkers (Agathos: 77%; Curadomi: 82%; Wonen, Zorg en Welzijn: 57%), terwijl Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers in de praktijk vaker bidden met een cliënt (56% t.o.v. 43-44%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn (32%) achten het vaker dan medewerkers van met name Agathos (20%) wenselijk dat er ruimte is om te evangeliseren, en om een kaarsje te branden voor een cliënt (Wonen, Zorg en Welzijn: 41%, Curadomi: 12%, Agathos 4%). In praktijk evangeliseren medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn dan ook vaker dan Agathos medewerkers (30% ten opzichte van 16%). Een kwart van de Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers brandt wel eens een kaarsje voor een cliënt, terwijl Curadomi medewerkers dit nauwelijks (8%) en Agathos medewerkers dit nooit (0%) doen. Medewerkers van Curadomi vinden het het minst vaak wenselijk dat er ruimte is om te vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt (72 t.o.v. 83-85%), en om stelling te nemen in ethische discussies (56% t.o.v. 68-69%), in de praktijk doen zij dit echter even vaak als hun collega's van Agathos en Wonen, Zorg en Welzijn. (zie figuur 17a en 17b en tabel 17a en 17b)



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 17a (zie figuur 17a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn). Een aantal significante verschillen tussen de divisies verdwijnen, zo vinden medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn

het niet meer significant vaker wenselijk om te evangeliseren, om rekening te houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van een cliënt, om te verwijzen naar een geestelijk verzorger en niet meer significant vaker dan medewerkers van Agathos om te bidden met een cliënt (nog wel vaker dan medewerkers van Curadomi). Wel achten zij het nu significant minder vaak wenselijk om een cliënt te adviseren om te bidden (46%) en niet meer significant vaker dan Curadomi medewerkers om stelling te nemen in ethische discussies (64%). (zie figuur 17a (WZW -1) en tabel 17a-1) Ook ten opzichte van tabel 17b zien we enkele belangrijke verschuivingen. Een significant verschil tussen de divisies verdwijnt, zo verwijzen medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn nu ongeveer even vaak naar een geestelijk verzorger (85%). Daarnaast zien we dat medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn nu ook significant minder vaak dan medewerkers van Agathos (was al significant minder dan medewerkers van Curadomi) privé bidden voor een cliënt (43% t.o.v. 77 en 82%). (zie tabel 17b-1)



Religie

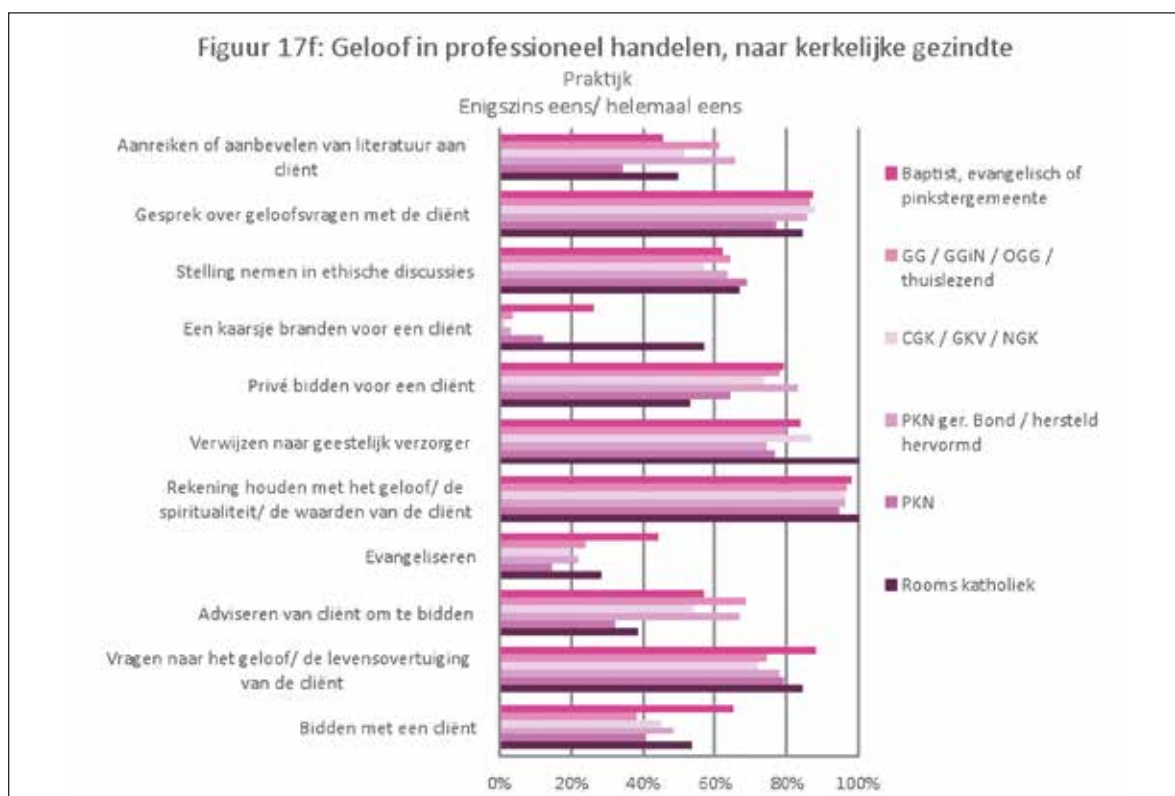
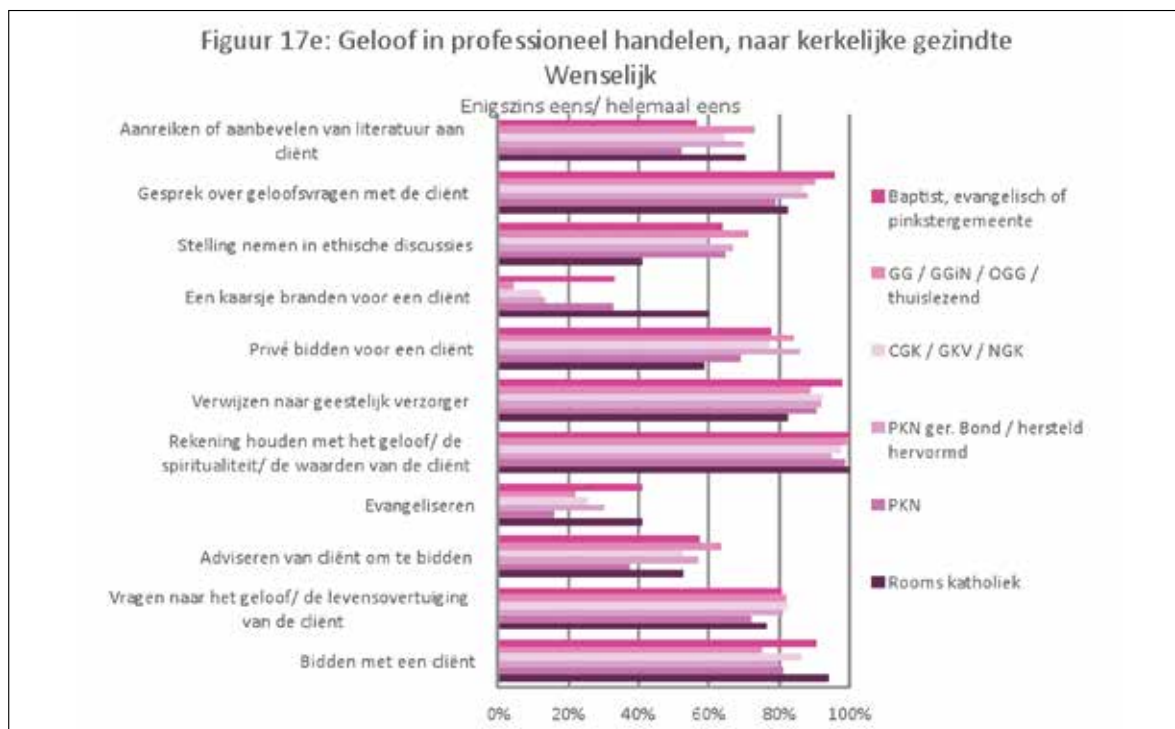
Opvallend is dat bidden met een cliënt even vaak wenselijk gevonden wordt door medewerkers die zichzelf als christelijk beschouwen en lid zijn van een kerk als door medewerkers die geen lid zijn van een kerk of die geen religie hebben. Ook bidden deze medewerkers in praktijk even vaak met een cliënt. Hetzelfde geldt voor rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt, vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van een cliënt, stelling nemen in ethische discussies en aanreiken of aanbevelen van literatuur aan een cliënt. Verwijzen naar een geestelijk verzorger en gesprek over geloofsvragen wordt even vaak wenselijk geacht, maar verwijzen naar een geestelijk verzorger gebeurt in de praktijk het minst door kerkelijke medewerkers (81% versus 86-91%, verschillen niet significant) en gesprek over geloofsvragen het vaakst door kerkelijke medewerkers (86% versus 75-78%, verschillen niet significant). Kerkelijke medewerkers vinden het minder vaak wenselijk om een kaarsje te branden voor een cliënt (16%) dan medewerkers zonder religie en christelijke medewerkers die geen lid zijn van een kerk (beiden 46%) en doen dit in de praktijk dan ook minder vaak (9% versus 28-31%). Medewerkers zonder religie vinden het minder vaak wenselijk dat er ruimte is om een cliënt te adviseren om te bidden dan kerkelijke christenen (41% ten opzichte van 58%), in de praktijk doen zij dit dan ook minder vaak (30% ten opzichte van 59%). Ook vinden zij het minder vaak wenselijk om privé te bidden voor een cliënt (44%) dan kerkgaande christenen (80%) en bidden zij in praktijk minder vaak privé voor een cliënt (25% versus 80%). Medewerkers die zichzelf als christelijk beschouwen maar geen lid zijn van een kerk achten het vaker wenselijk dat er ruimte is om te evangeliseren (44%) dan medewerkers die wel lid zijn van een kerk (25%). In de praktijk wordt door hen ook iets vaker geëvangeliëerd, maar dit verschil is niet significant (35% ten opzichte van 23%). (zie figuur 17c en 17d en tabel 17c en 17d)



Kerkelijke gezindte

Nagenoeg alle kerkelijke medewerkers vinden het wenselijk dat er ruimte is om rekening te houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt, te bidden met een cliënt, te vragen naar het geloof of de levensbeschouwing van de cliënt en gesprek te voeren met de cliënt over geloofsvragen. Medewerkers uit baptisten, evangelische of pinkstergemeenten bidden in de praktijk vaker met een cliënt dan medewerkers uit (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) (63% ten opzichte van 39%), wat mogelijk te verklaren is door de extramurale setting. Medewerkers uit (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) adviseren cliënten vaker om te bidden dan medewerkers uit de PKN (68 versus 35%). Ook aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënten doe zowel zij als medewerkers uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormde Kerk vaker dan medewerkers uit de PKN (respectievelijk 60%, 63% en 38%). Ook bidden de eerste twee vaker privé voor een cliënt (79-81%) dan medewerkers uit de PKN (67%) en uit de Rooms-Katholieke kerk (57%, niet significant). Evangeliseren wordt het meest wenselijk geacht door medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (43%) en uit baptisten, evangelische of pinkstergemeenten (41%) en het minst door medewerkers uit de PKN (15%), en

gebeurt in praktijk het vaakst door medewerkers uit baptisten, evangelische of pinkstergemeenten (44% versus 15-25% in de overige gezindten). Naar verwachting wordt ruimte om een kaarsje te branden voor een cliënt vooral door medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk wenselijk geacht (58%), terwijl dit door medewerkers uit (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) nauwelijks wenselijk wordt geacht (4%), in de praktijk gebeurt dit ook vooral door medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk (62%) en veel minder door medewerkers uit andere kerkelijke gezindten (2-22%). (zie figuur 17e en 17f en tabel 17e en 17f)



6. Toerusting

Gewenste thema's

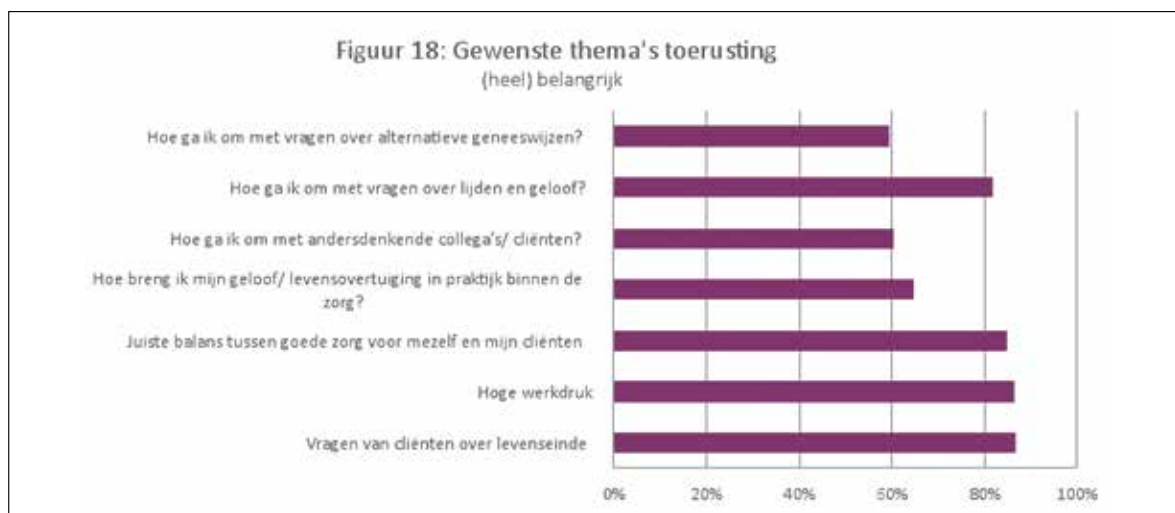
Aan de medewerkers is gevraagd hoe belangrijk het voor hen is om ondersteuning te krijgen over de volgende vragen:

- Hoe ga ik om met vragen van cliënten over levenseinde?
- Hoe ga ik om met hoge werkdruk?
- Hoe houd ik de juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten?
- Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?
- Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?
- Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?
- Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?
- Anders, namelijk....

Medewerkers konden aangeven hoe belangrijk zij dit achten op een schaal van 1 (helemaal niet belangrijk) tot 5 (heel belangrijk), of 'niet van toepassing' aanvinken. Medewerkers van de serviceorganisatie zijn bij deze vraag buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet direct in het zorgproces werkzaam zijn.

Negen medewerkers hebben deze vragen beantwoord middels kopie 'anders, namelijk...': bij enkele reacties gaat het om een toespitsing van onderwerpen die in de vraag al genoemd zijn, zoals vragen van cliënten over levenseinde en alternatieve geneeswijzen; bij andere reacties gaat het om opmerkingen over de wijze waarop de ondersteuning wordt ingevuld. Tot slot zien we enkele reacties die een toelichting geven waarom medewerkers in hun situatie ondersteuning niet nodig vinden. (zie bijlage 1g)

Het merendeel van de medewerkers heeft de meerkeuzevragen ingevuld en geeft aan het (heel) belangrijk te vinden om ondersteuning te krijgen op vragen over 'omgaan met vragen van cliënten over levenseinde' (87%), 'hoge werkdruk' (86%), 'juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten' (84%) en 'omgaan met vragen over lijden en geloof' (82%). Bijna twee derde van de medewerkers vindt het (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen over vragen omtrent 'het in praktijk brengen van mijn geloof/ levensovertuiging binnen de zorg'. 60% vindt het (heel) belangrijk om ondersteuning te ontvangen bij vragen over 'omgaan met andersdenkende collega's' en over 'alternatieve geneeswijzen'. (zie figuur 18 en tabel 18)



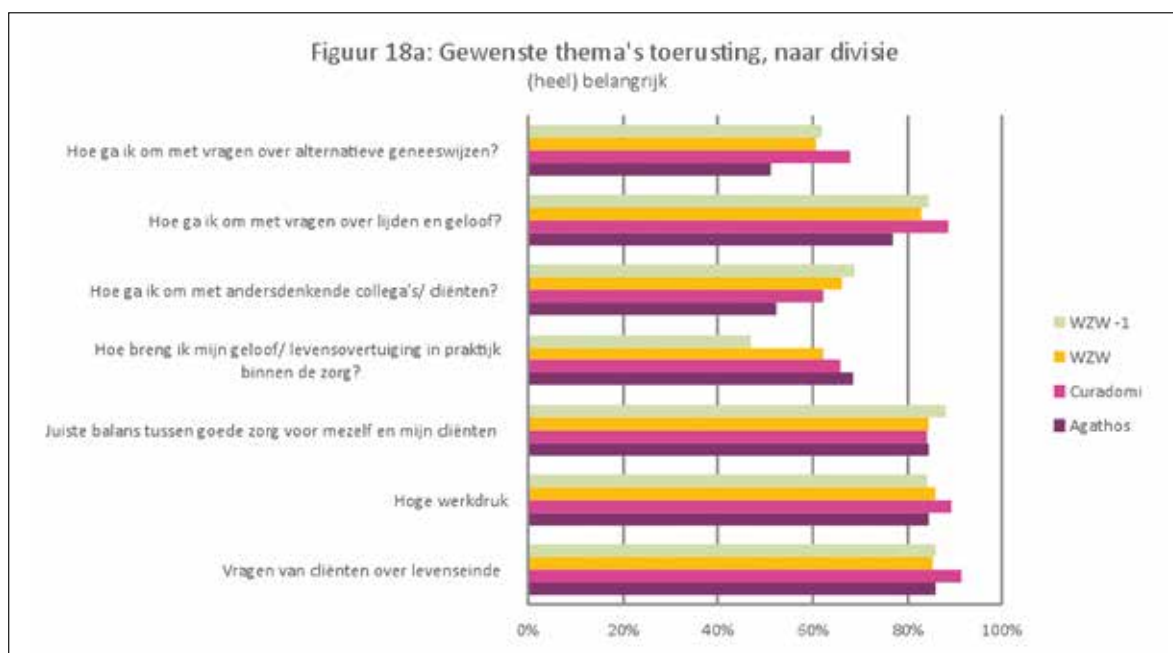
Divisie

Ruim driekwart van de medewerkers van zowel Agathos, Curadomi als Wonen, Zorg en Welzijn vinden het (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen van cliënten over levenseinde, over hoge werkdruk, over juiste balans tussen goede zorg voor zichzelf en zijn/ haar cliënten en over hoe om te gaan met vragen over lijden en geloof (zie tabel 18a.1 hieronder en tabel 18a in bijlage 4). Naast deze belangrijke overeenkomsten zien we een aantal verschillen ten aanzien van onderwerpen waarop zij ondersteuning wenselijk achten. Medewerkers van Curadomi (89%) vinden het vaker dan medewerkers

van Agathos (77%) (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over lijden en geloof (ook vaker dan Wonen, Zorg en Welzijn (83%), maar dat verschil is niet significant). Medewerkers van Curadomi vinden het ook vaker dan medewerkers van Agathos (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over alternatieve geneeswijzen (68% versus 50%). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden het vaker (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over het omgaan met andersdenkende collega's dan medewerkers van Agathos (66% ten opzichte van 52%). (zie figuur 18a, tabel 18a in de bijlage en tabel 18a.1 hieronder)

Tabel 18a.1: Gewenste thema's toerusting, naar divisie				
Top 3	Agathos	Curadomi	WZW ¹	WZW -1 ²
1	Vragen van cliënten over levenseinde (85,9%)	Vragen van cliënten over levenseinde (91,2%)	Hoge werkdruk (86,0%)	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (88,0%)
2	Hoge werkdruk (84,4%)	Hoge werkdruk (89,3%)	Vragen van cliënten over levenseinde (85,2%)	Vragen van cliënten over levenseinde (85,8%)
3	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (84,3%)	Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof (88,7%)	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (84,5%)	Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof (84,3%)

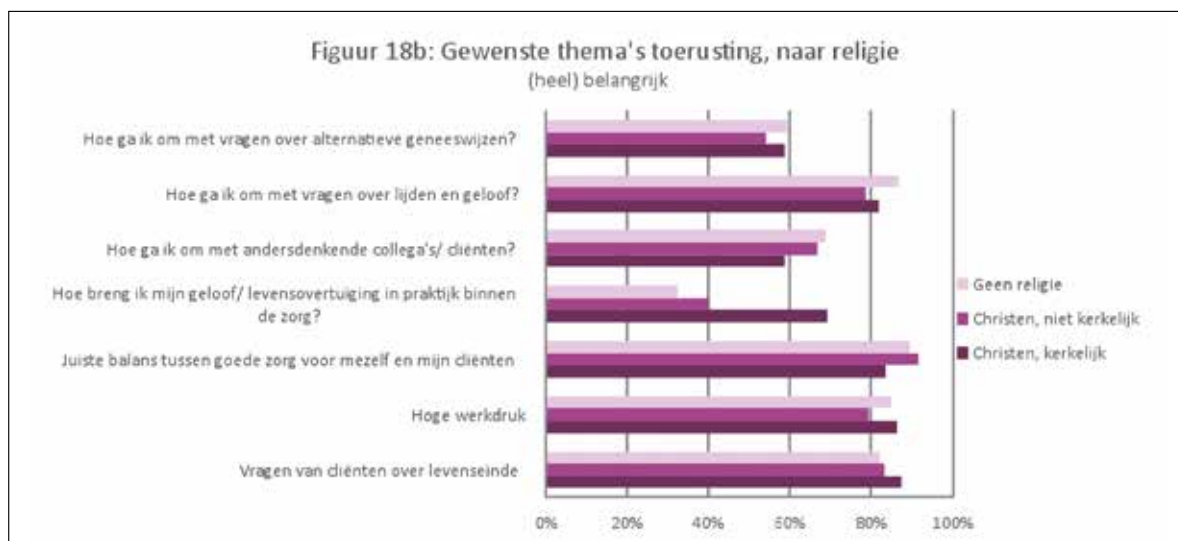
^{1,2}Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 18a (zie figuur 18a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn hebben nu minder vaak behoefte aan ondersteuning bij vragen over het in praktijk brengen van hun geloof/ levensovertuiging in praktijk (47%) dan de andere divisies, en nu significant vaker dan medewerkers van Agathos over alternatieve geneeswijzen (62%). (zie figuur 18a en tabel 18a-1)

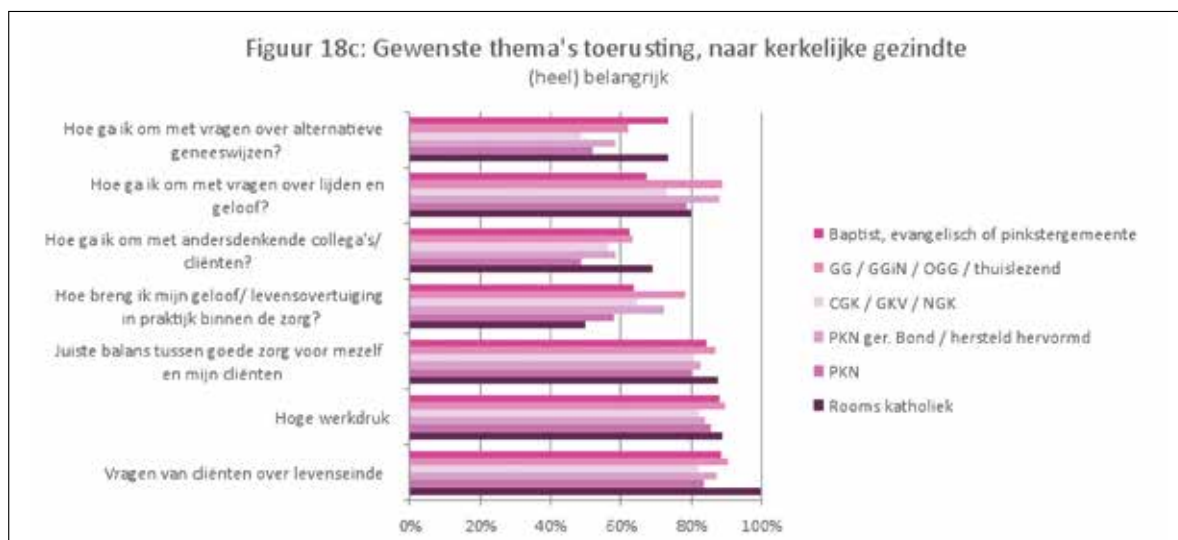
Religie

Tussen de medewerkers van de verschillende levensbeschouwelijke groepen zien we een enkel verschil ten aanzien van onderwerpen waarop zij ondersteuning wenselijk achten. Kerkelijke medewerkers vinden het vaker (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen over de vraag hoe zij hun geloof/ levensovertuiging in praktijk kunnen brengen binnen de zorg (69%) dan de andere medewerkers (32-40%). (zie figuur 18b en tabel 18b)



Kerkelijke gezindte

Meer dan 80% van de medewerkers binnen alle kerkelijke gezindten achten (heel) belangrijk om ondersteuning te ontvangen bij vragen van cliënten over levenseinde, over hoge werkdruk en over een goede balans tussen zorg voor zichzelf en zijn/ haar cliënten. Dit zien we terug in de top 3 zoals weergegeven in tabel 18c.1 hieronder). Medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) en uit de PKN Gereformeerde Bond / Hersteld Hervormd Kerk vinden het, vaker dan de meeste andere kerkelijke gezindten, (heel) belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over lijden en geloof (89%) en ook om ondersteuning te krijgen over de vraag hoe zij hun geloof / levensovertuiging in praktijk kunnen brengen binnen de zorg (72-78%). Ondersteuning bij vragen over alternatieve geneeswijzen vinden medewerkers uit de Rooms-Katholieke kerk en uit baptisten, evangelische en pinkstergemeenten significant vaker (heel) belangrijk (beiden 73%) dan medewerkers uit de PKN (52%) en uit de CGK / GKV / NGK (49%). (zie figuur 18c en tabel 18c)



Tabel 18c.1: Gewenste thema's toerusting, naar kerkelijke gezindte						
Top 3	Rooms Katholiek	PKN ¹	PKN ger. Bond ² / hersteld hervormd	CKG ³ / GKV ⁴ / NGK ⁵	GG ⁶ / GGIn ⁷ / OGG ⁸ / thuislezend	Babtist, evangelisch of pinkstergemeente
1	Vragen van cliënten over levenseinde (100%)	Hoge werkdruk (85,4%)	Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof (82,2%)	Vragen van cliënten over levenseinde (82,1%)	Vragen van cliënten over levenseinde (90,3%)	Vragen van cliënten over levenseinde (88,4%)
2	Hoge werkdruk (88,9%)	Vragen van cliënten over levenseinde (83,6%)	Vragen van cliënten over levenseinde (87,3%)	Hoge werkdruk (81,9%)	Hoge werkdruk (89,8%)	Hoge werkdruk (88,2%)
3	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (87,5%)	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (80,3%)	Hoge werkdruk (84,1%)	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (80,9%)	Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof (88,7%)	Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten (84,4%)
¹ Protestantse Kerk Nederland; ² Gereformeerde Bond binnen de PKN; ³ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁴ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁵ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁶ Gereformeerde Gemeenten; ⁷ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁸ Oud Gereformeerde Gemeenten.						

Gewenste vorm toerusting

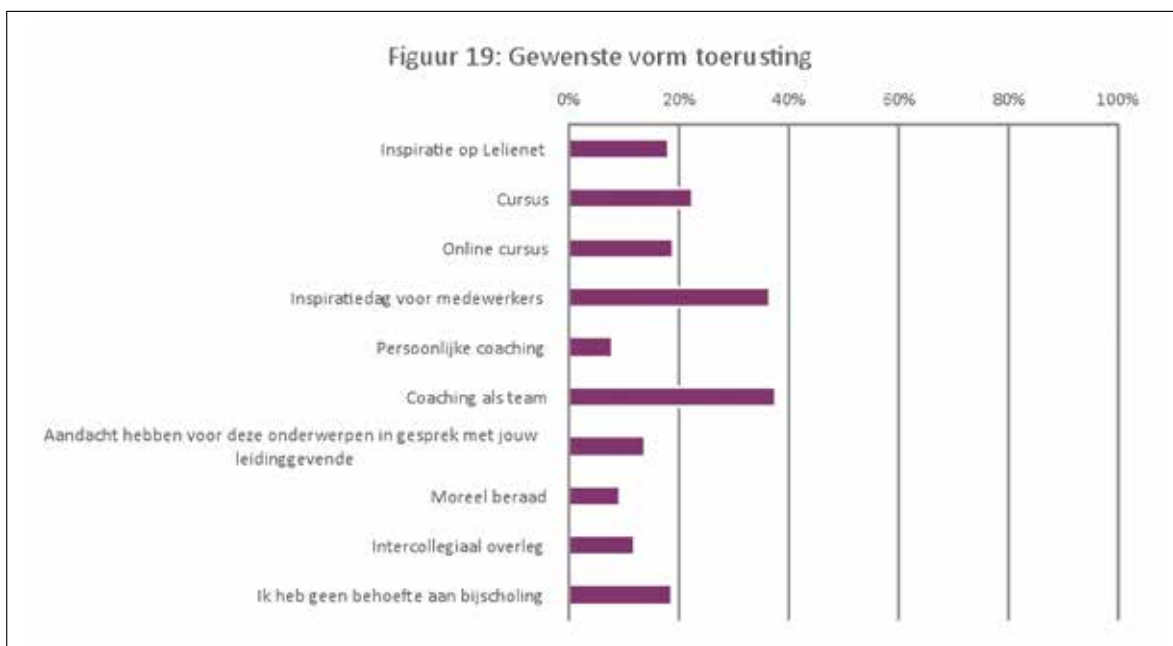
Aan de medewerkers is gevraagd, als Lelie zorggroep bijscholing aan zou bieden op het gebied van identiteit, welke manier van bijscholing zij het prettigst zouden vinden. Medewerkers konden één of meerdere van onderstaande antwoordmogelijkheden aanvinken:

- Informatie op Lelienet
- Cursus
- Online cursus
- Inspiratiedag voor medewerkers
- Persoonlijke coaching
- Coaching als team
- Aandacht voor deze onderwerpen te hebben in (functionerings-)gesprek met jouw leidinggevende/teamleider/manager.
- Moreel beraad
- Intercollegiaal overleg
- Ik heb geen behoefte aan bijscholing
- Anders, namelijk

Medewerkers van de serviceorganisatie zijn bij onderstaande analyses buiten beschouwing gelaten, omdat zij niet direct in het zorgproces werkzaam zijn en omdat er op basis van het huidige onderzoek te weinig aanknopingspunten zijn om de gewenste thema's in kaart te brengen. De meest genoemde vormen van bijscholing door medewerkers van de service organisatie noemen we hier kort, namelijk: een inspiratiedag voor medewerkers (43%), coaching als team (28%) en inspiratie op Lelienet (26%). Iets vaker dan de andere medewerkers achten zij het wenselijk dat identitaire onderwerpen aanbod komen in gesprek met de leidinggevende (21%) of in intercollegiaal overleg (19%).

Een klein aantal medewerkers (12) heeft deze vragen beantwoord middels het kopje 'anders, namelijk...'. In drie reacties wordt het teamoverleg genoemd als geschikte plaats voor toerusting, drie suggesties zijn een verdere specificatie van een vorm van toerusting die al als optie gegeven was, vier medewerkers geven aan geen enkele vorm van toerusting wenselijk te vinden, en twee reacties hebben betrekking op andere (groepen) medewerkers binnen de organisatie voor wie men toerusting wenselijk acht. (zie bijlage 1g)

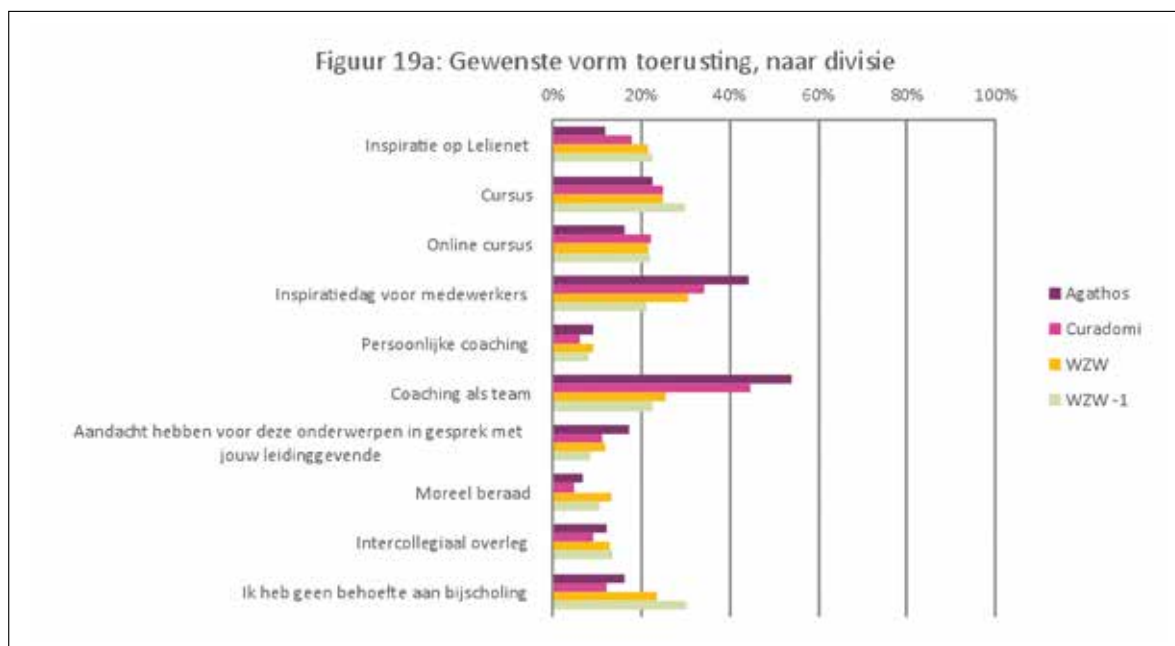
Ruim een derde van de medewerkers vindt coaching als team (38%) of een inspiratiedag voor medewerkers (37%) de prettigste manier van bijscholing. Ongeveer één op de vijf medewerkers vindt een cursus in het algemeen (23%) of een online cursus (19%) de prettigste vorm. 18% vindt informatie op Lelienet de prettigste manier van bijscholing en 14% heeft het liefst aandacht voor deze onderwerpen in (functionerings-) gesprek met hun leidinggevende, teamleider of manager. Eén op de tien vindt een specifieke vorm van groepsgesprek het prettigst, namelijk intercollegiaal overleg (12%) of moreel beraad (9%). Persoonlijke coaching wordt het minst vaak genoemd (8%). Eén op de vijf medewerkers heeft geen behoefte aan bijscholing (19%). (zie figuur 19 en tabel 19)



Divisie

Een inspiratiedag voor medewerkers en coaching als team wordt door medewerkers van zowel Agathos, Curadomi als Wonen, Zorg en Welzijn het meest genoemd als gewenste vorm voor bijscholing op het gebied van identiteit. Toch geven (met name) medewerkers van Agathos vaker aan behoefte te hebben aan ondersteuning op het gebied van identiteit dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. Medewerkers van zowel Wonen, Zorg en Welzijn geven wel vaker aan behoefte te hebben aan bijscholing op het gebied van identiteit door middel van inspiratie op Lelienet (22%) dan medewerkers van Agathos (12%) en Curadomi (18%, dit verschil is niet significant). Ook moreel beraad heeft vaker hun voorkeur (Wonen, Zorg en Welzijn: 13%; SO: 17%; Agathos: 7%; Curadomi 5%). Bijna een kwart van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn zeggen geen behoefte te hebben aan bijscholing, dit is significant vaker dan onder medewerkers van Curadomi (12%), en vaker (niet significant) dan medewerkers van Agathos (16%). (zie figuur 19a en tabel 19a.1 hieronder en tabel 19a in bijlage 4)

Tabel 19a.1: Gewenste vorm toerusting, naar divisie				
Top 3	Agathos	Curadomi	WZW ¹	WZW -1 ²
1	Coaching als team (54,1%)	Coaching als team (44,7%)	Inspiratiedag voor medewerkers (30,6%)	Ik heb geen behoefte aan bijscholing (30,2%)
2	Inspiratiedag voor medewerkers (44,3%)	Inspiratiedag voor medewerkers (34,2%)	Coaching als team (25,5%)	Cursus (29,8%)
3	Cursus (22,7%)	Cursus (24,8%)	Cursus (25,1%)	Inspiratie op Lelienet / Coaching als team (22,7%)
^{1,2} Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn				



Als we corrigeren voor de mogelijkheid dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef dan zien we enkele significante verschillen ten opzichte van tabel 19a (zie figuur 19a (WZW -1) voor de gecorrigeerde percentages van Wonen, Zorg en Welzijn en tabel 19a.1 voor verschuivingen in de top 3). Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn hebben nu vaker geen behoefte aan bijscholing (30%), minder vaak behoefte aan een inspiratiedag voor medewerkers (21%), en minder vaak dan medewerkers van Agathos aan aandacht voor deze onderwerpen in gesprek met hun leidinggevende (9%) en niet meer significant vaker dan medewerkers van Agathos (nog wel vaker dan medewerkers van Curadomi) aan moreel beraad (11%). (zie figuur 19a (WZW -1) en tabel 19a.1 hierboven en tabel 19a-1 in bijlage 4)

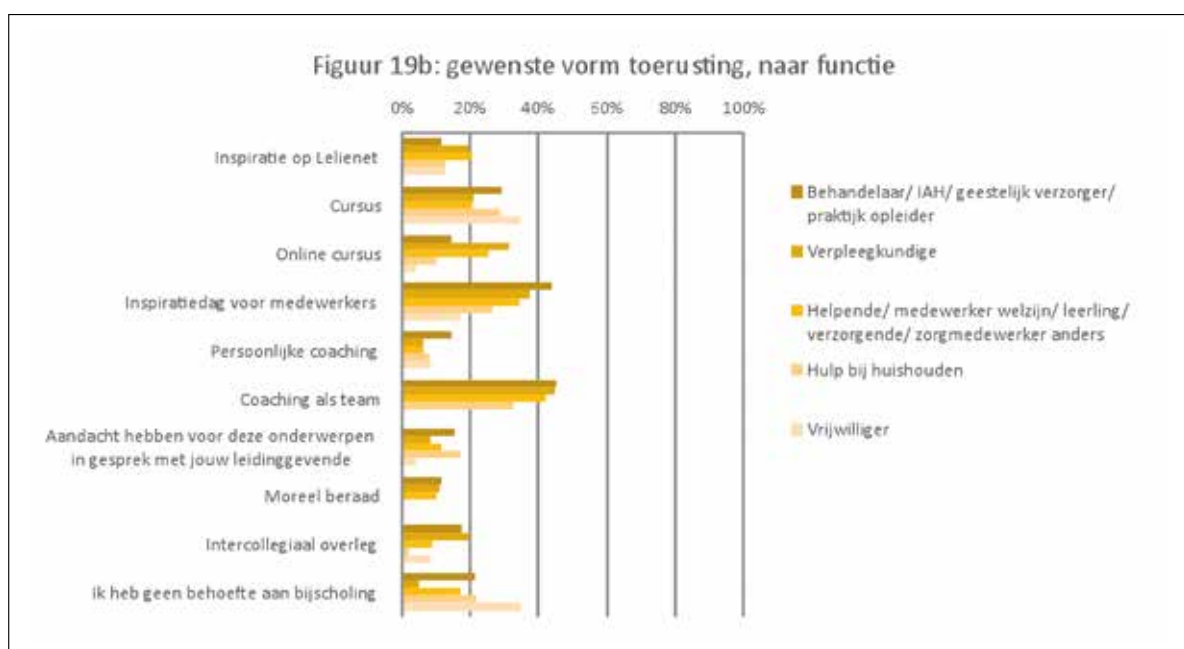
Functie

In plaats van naar religie en kerkelijke gezindte lijkt het bij deze vraag relevanter om uitsplitsingen te rapporteren over bijscholingsbehoefte naar functie. Medewerkers uit het directe zorgproces zijn ingedeeld in een aantal functiegroepen die qua aard van het werk en/ of opleidingsniveau het meeste overeenkomen.

Door medewerkers van de verschillende functies wordt coaching als team, door allemaal het vaakst genoemd (33-45%), behalve door vrijwilligers (0%). Een inspiratiedag voor medewerkers wordt ongeveer even vaak genoemd, door de verschillende medewerkers. Wel wordt dit vaker wenselijk geacht door behandelaars (incl. IAH, geestelijk verzorger en praktijk opleiders) (44%) dan door medewerkers die als hulp bij huishouden werken (27%) en door vrijwilligers (17%). Een (online) cursus komt ook bij alle functiegroepen voor in de top 3 van meest gewenste vormen (zie tabel 19b.1 hieronder). Een online cursus wordt door een derde van de verpleegkundigen en een kwart van de verzorgenden (incl. helpenden, leerlingen, medewerkers welzijn) als prettigste manier van bijscholing beoordeeld, dit is vaker dan de andere functies (11-15%), en veel vaker dan vrijwilligers (4%). Persoonlijke coaching achten behandelaars (incl. IAH, geestelijk verzorger en praktijk opleiders) het vaakst wenselijk (15%), door de andere medewerkers wordt dit af en toe genoemd als prettigste manier (6-9%). Een deel van de medewerkers vindt aandacht voor deze onderwerpen in gesprek met hun leidinggevende het prettigst (4-17%), maar die percentages verschillen niet significant tussen de verschillende functies. Moreel beraad wordt door 1 op de 10 van de zorgmedewerkers als prettigste vorm genoemd. Door HBH-ers (hulp bij huishouden) en vrijwilligers wordt deze vorm van bijscholing echter niet genoemd (0%). Intercollegiaal overleg wordt door 1 op de 5 verpleegkundigen (20%) en behandelaars (18%) als prettigste vorm van toerusting beschouwd, maar veel minder vaak door zorgmedewerkers met andere functies (2-9%). 5% van de verpleegkundigen zegt geen behoefte te hebben aan bijscholing, dit is bij de andere functies iets hoger en het hoogst onder vrijwilligers (35%). (zie figuur 19b en tabel 19b)

Tabel 19b.1: Gewenste vorm toerusting, naar functie					
Top 3	Behandelaar / IAH ¹ / geestelijk verzorger / praktijkopleider	Verpleegkundige	Helpende / medewerker welzijn / leerling / verzorgende / zorgmedewerker anders	Hulp bij huishouden	Vrijwilliger
1	Coaching als team (45,5%)	Coaching als team (45,0%)	Coaching als team (42,3%)	Coaching als team (32,6%)	Cursus (34,8%) / Ik heb geen behoefte aan bijscholing (34,8%)
2	Inspiratiedag voor medewerkers (43,8%)	Inspiratiedag voor medewerkers (37,5%)	Inspiratiedag voor medewerkers (34,5%)	Cursus (29,1%)	Inspiratiedag voor medewerkers (17,4%)
3	Cursus (29,2%)	Online cursus (31,3%)	Online cursus (25,5%)	Inspiratiedag voor medewerkers (26,7%)	Inspiratie op Lelienet (13,0%)

¹ Intensief ambulant hulpverlener



Conclusie deel 3: (Christelijke) zorgprofessional

De belangrijkste motieven om bij Lelie zorggroep te komen werken lopen uiteen van 'de christelijke identiteit', 'ik zocht gewoon een baan', 'ik heb iets met werken in de zorg', 'ik wil met mensen werken' en 'de sfeer op de werkplek sprak me aan'. 'Lelie zorggroep staat goed aangeschreven' werd nauwelijks als motief genoemd. Bijna de helft van de Agathos medewerkers koos voor Lelie zorggroep vanwege de christelijke identiteit, terwijl dit door een vijfde van de overige medewerkers als motief wordt genoemd.

Driekwart van de medewerkers van zowel Agathos als Curadomi zegt dat hun levensovertuiging een (heel) belangrijke rol heeft gespeeld in de keuze voor deze werkgever. Onder medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn en de serviceorganisatie is dit ongeveer de helft.

Het contact met cliënten is voor driekwart van de medewerkers, onafhankelijk van divisie (behalve de serviceorganisatie), religie of kerkelijke gezindte een belangrijke inspiratiebron om hun werk te doen. Medewerkers van de serviceorganisatie halen hun inspiratie vooral uit contact met collega's en de aard van het werk. Expliciete inspiratie uit geloof wordt nauwelijks genoemd, al is dit onder medewerkers van Agathos en Curadomi (8%) nog iets meer dan onder de andere medewerkers (4%).

Ongeveer de helft van de medewerkers ervaart iets van roeping voor hun werk in de zorg. Roepingsbesef voor de zorg zien we iets vaker onder medewerkers uit de (Oud) Gereformeerde Gemeenten (in Nederland) dan onder de meeste andere kerkelijke gezindten.



Medewerkers vinden het belangrijk dat er zowel impliciet als expliciet ruimte is om hun geloof of levensbeschouwing te verbinden aan hun professionele handelen. Impliciet doen nagenoeg alle medewerkers dit door rekening te houden met het geloof, de spiritualiteit of de waarden van een cliënt (97%). Meer expliciet vinden nagenoeg alle medewerkers het belangrijk dat er ruimte is om te verwijzen naar een geestelijk verzorger en voor een gesprek over geloofsvragen. Het merendeel van de medewerkers brengt dit ook in de praktijk. Open antwoorden laten zien dat het verschil tussen het wenselijk achten dat er ruimte is voor expliciete uitingen en wat men in praktijk brengt zit in het belang dat men hecht aan het respect voor de cliënt die hierin leidend/ initiatiefnemer zou moeten zijn. Ook zien we enkele verschillen tussen de verschillende groepen medewerkers. Medewerkers van Agathos en Curadomi adviseren cliënten vaker om te bidden en bidden vaker privé voor een cliënt, terwijl medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vaker met een cliënt bidden, evangeliseren of een kaarsje branden. Wanneer we controleren voor type zorg (intramuraal of extramuraal), dan adviseren medewerkers van Agathos en Curadomi hun cliënten nog steeds vaker dan medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn om te bidden, ook bidden zij vaker privé voor hen. De andere verschillen (waarin expliciet christelijke uitingen vaker voorkwamen bij medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn) zijn echter te verklaren door type zorg. Medewerkers in de intramurale zorg van zowel Agathos (79%), Curadomi (75%) als Wonen, Zorg en Welzijn (60%) bidden vaker met een cliënt (niet overal significant) dan hun collega's in de thuiszorg (Agathos: 34%; Curadomi: 42%; Wonen, Zorg en Welzijn 19%). Ook evangeliseren gebeurt in de praktijk bij zowel Agathos als Wonen, Zorg en Welzijn vaker intramuraal (33-36%) dan extramuraal (15-16%). Een kaarsje branden gebeurt intramuraal iets vaker dan extramuraal (alleen significant bij Curadomi), maar dit gebeurt nooit binnen Agathos.

Medewerkers hebben vooral behoefte aan ondersteuning op het gebied van hoge werkdruk en goede balans tussen zorg voor zowel henzelf als voor hun cliënten én bij vragen van cliënten over levenseinde en over lijden en geloof. Met name kerkelijke medewerkers hebben ook behoefte aan ondersteuning bij de vraag hoe zij hun geloof/ levensovertuiging in praktijk kunnen brengen binnen de zorg. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden het veelal belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over het omgaan met andersdenkende collega's en medewerkers van Curadomi over alternatieve geneeswijzen. Medewerkers achten ondersteuning bij deze vragen het meest wenselijk door coaching als team of door een inspiratiedag voor medewerkers. Verpleegkundigen hebben de meeste behoefte aan ondersteuning, een online cursus wordt door hen veelal als een prettige vorm beschouwd.

Op basis van de interviews die we hebben gehouden onder medewerkers van Lelie zorggroep bestaat het vermoeden dat voor de divisie Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijke medewerkers oververtegenwoordigd en medewerkers zonder religie ondervertegenwoordigd zijn in onze steekproef. Daarom is een weegfactor gemaakt waarin we hiervoor corrigeren en we uitgaan van de mogelijkheid dat 25% in plaats van 59% van de medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn kerkelijk betrokken zijn. Wanneer we deze correctie toepassen dan zien we enkele verschillen tussen de divisies verdwijnen en andere verschillen significant of groter worden. Belangrijke verschillen zullen we hieronder bespreken. Medewerkers werken nu minder vaak bij Lelie zorggroep vanwege de christelijke identiteit, maar vaker vanwege het werken met mensen. Hun levensovertuiging heeft in een derde van de gevallen een belangrijke rol gespeeld in de keuze voor de werkgever. Men haalt zelden nog inspiratie uit geloof, al is dit onder de andere medewerkers ook nauwelijks het geval. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn werken nu wel iets vaker vanuit 'roeping' dan medewerkers van Agathos. De voornaamste verschillen tussen de divisies in het uiten van geloof of levensbeschouwing in hun werk lijken door deze correctie juist te verdwijnen, wel zien we dat men het minder vaak wenselijk acht dat ruimte bestaat om een cliënt te adviseren om te bidden en om privé te bidden voor een cliënt, in de praktijk doet men dit dan ook minder vaak. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn hebben na deze correctie minder vragen over het in praktijk brengen van hun geloof.

Conclusie

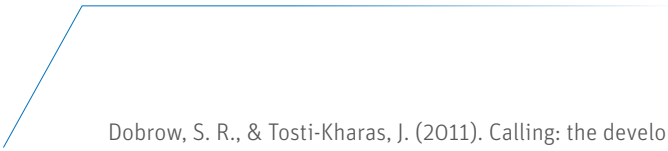
De huidige identiteit van Lelie zorggroep wordt door nagenoeg alle medewerkers gekenmerkt door het centraal stellen van de cliënt, en onderscheidt zich van andere zorgorganisaties door kerkelijk personeel. De identiteit van Lelie zorggroep verschilt volgens haar medewerkers tussen de divisies: Agathos wordt gekenmerkt door kerkelijk personeel, integriteit en professionaliteit, Curadomi door integriteit en respect en Wonen, Zorg en Welzijn door respect en liefde. Ook de gewenste verhouding van de divisies ervaart men verschillend: medewerkers van Curadomi achten eenzelfde identiteit voor de divisies wenselijk, terwijl Agathos medewerkers graag hun eigen identiteit vasthouden, en bedreiging van de christelijke identiteit ervaren vanuit fusies en diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond, met name tussen de verschillende divisies. Het gewenste aannamebeleid verschilt ook aanzienlijk tussen de divisies. Waar medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn het veelal voldoende achten dat de christelijke identiteit wordt gerespecteerd stellen medewerkers van Agathos het zeer op prijs als collega's ten minste kerkelijk betrokken zijn.

Nagenoeg alle medewerkers zien christelijke zorg als 'de cliënt waardig en met respect behandelen'. Agathos en Curadomi medewerkers leggen meer de nadruk op kwaliteit van zorg, aandacht voor de cliënt en het christen-zijn van de zorgverlener, terwijl door medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn respect en inclusiviteit wordt benadrukt, als ook expliciete uitingen als het aanbod van kerkdiensten, vieringen en geestelijke verzorging. Binnen Wonen, Zorg en Welzijn kan men de zorg die wordt geleverd veelal niet aanraden aan hun naasten en ontbreekt het volgens medewerkers aan capaciteit om de noodzakelijke aandacht te kunnen bieden aan de cliënt. Medewerkers van Lelie zorggroep geven regelmatig aan zowel onvoldoende kennis als onvoldoende tijd en ruimte te hebben om in te gaan op levensbeschouwelijke vragen. Zorgmedewerkers halen inspiratie om hun werk te doen uit het contact met cliënten en niet zozeer expliciet uit hun geloof. Nagenoeg alle medewerkers verbinden hun geloof of levensovertuiging aan hun professionele handelen door rekening te houden met het geloof, de spiritualiteit of de waarden van een cliënt. Meer expliciet vinden nagenoeg alle medewerkers het van belang dat ruimte is om te verwijzen naar een geestelijk verzorger of voor een gesprek over geloofsvragen. In de praktijk vindt men het van groot belang dat een dergelijk gesprek gevoerd wordt op initiatief van de cliënt. Medewerkers van Agathos en Curadomi adviseren een cliënt vaker om te bidden en bidden vaker privé voor een cliënt. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn bidden vaker met een cliënt, wat mogelijk te verklaren is door de intramurale setting, waar dit überhaupt vaker gebeurt dan in de thuiszorg.

De christelijke identiteit van Lelie zorggroep wordt op organisatieniveau, als zorgpraktijk en bestaande uit individuele zorgprofessionals vormgegeven door het centraal stellen en respecteren van de cliënt. Ondanks deze overkoepelende waarden bestaan er duidelijke verschillen tussen de divisies, welke mogelijk te verklaren zijn door diversiteit in levensbeschouwing en kerkelijke gezindten van medewerkers en cliënten zowel als door het type zorg dat verleend wordt binnen de verschillende divisies. Het vormgeven van de christelijke identiteit in deze verschillende contexten vraagt om een gedifferentieerde aanpak. Over het algemeen hebben medewerkers behoefte aan ondersteuning op het gebied van hoge werkdruk en goede balans tussen zorg voor zowel henzelf als voor hun cliënten én bij vragen van cliënten over levenseinde en over lijden en geloof. Echter vragen over zaken als levenseinde verschillen aanzienlijk tussen de cliëntenpopulaties van de verschillende divisies en vragen om specifieke ondersteuning. Met name kerkelijke medewerkers hebben ook behoefte aan ondersteuning bij de vraag hoe zij hun geloof/ levensovertuiging in praktijk kunnen brengen binnen de zorg. Medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn vinden het veelal belangrijk om ondersteuning te krijgen bij vragen over het omgaan met andersdenkende collega's en medewerkers van Curadomi over alternatieve geneeswijzen. Medewerkers achten ondersteuning bij deze vragen het meest wenselijk door coaching als team of door een inspiratiedag voor medewerkers. Verpleegkundigen hebben de meeste behoefte aan ondersteuning, een online cursus wordt door hen veelal als een prettige vorm beschouwd.



Referenties



- Dobrow, S. R., & Tosti-Kharas, J. (2011). Calling: the development of a scale measure. *Personnel Psychology* (4), 1001-1049.
- Geuze, L., Vries, J. D.-d., & Jochemsen, H. (2009). *Wie dan zorgt*. Ede en Zwolde: Lindeboom Instituut.
- Hart, J. J. (2011). *Zwevende gelovigen*. Amsterdam: Bert Bakker.
- Leeuwen, R. v., Cusveller, B., & Schep-Akkerman, A. E. (2012). *Geloof in zorg*. Christelijke Hogeschool Ede en Gereformeerde Hogeschool Zwolle.
- Naring, G., & Steenkamp-Scheinhardt, C. (2015). *Mensen met een roeping: Een zegen of een zorg in de hulpverlening?* Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.
- Sterkens, C. (2007). *Identiteit Stichting Abrona*. Nijmegen: Radboud Universiteit Nijmegen.

Documenten gerelateerd aan Lelie Zorggroep

- (2010). *Van Droom naar Beweging*. Startdocument Lelie zorggroep.
- (2013). *Concept identiteitsbeleid (versie 04, 28 mei 2013)*
- (2013). *Reactie van de identiteitscommissie van Agathos op het Concept identiteitsbeleid*.
- (2013). *Klankbordbijeenkomsten over de identiteitsnotitie van Lelie zorggroep. Analyse en aanbevelingen*. (opgesteld door Reliëf)
- (2014). *Raamovereenkomst Christelijke Hogeschool Ede en Lelie zorggroep*.
- (2016). *Ruimte voor nieuw. Strategienota 2017 (versie van 17 november 2016)*.
- (2017). *Jaardocument 2016 Lelie zorggroep*.
- (2017). *Omdat zorg verbindt. Over de rol van Lelie zorggroep bij jouw werk*. Lelie zorggroep.
- (2018). *“Goed doen”. Adviesrapport Identiteit Divisie Agathos (versie april 2018)*.
- (2018). *Verbinding rond het liefdegebod. Adviesrapport identiteit divisieraad Curadomi (versie 16 maart 2018)*.
- (2018). *Een advies over visie en missie op het vlak van identiteit. Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn (versie 5 april 2018)*.

Bijlage 1: Open antwoorden

1a: Kenmerkende waarden divisie

23 open antwoorden op de vraag wat men kenmerkend vindt aan hun divisie varieerden van 'geen' en 'geen van bovenstaande', tot 'verdeeld', 'zeer veel stress en ontevredenheid onder personeel', 'vragen over de toekomst. geen heldere visie op intramurale zorg, naar binnen gericht', 'waan van de dag, ontbrekende missie', 'weet ik niet', 'zoekend', 'weinig respect naar medewerkers, door veel ziekte staat de kwaliteit van zorg op een heel laag pitje. Dit heeft consequenties voor onze bewoners', 'betrokkenheid', 'flexibiliteit', 'alle eerste 12 woorden', 'instabiel', 'allochtonen', 'cliënt gericht, liefdevol, identiteit, en alles wat hierboven genoemd sta bij het vinkje!', 'hard werkende afdelingen maar ieder voor zich', 'Christelijke organisatie', 'dienstverlenend', 'heel erg afhankelijk van waar je bent, op hoofdlocatie bijv. erg betrokken en zoeken naar de beste manier om goede zorg te leveren, lokaal is het meer afhankelijk van degene die daar leiding geven', 'ik heb er geen woorden voor. Ik werk sinds kort bij facilitairburo en dat voelt als thuis. maar alle veranderingen in de organisatie heeft geen schoonheidsprijs en kan daar geen woorden aangeven', 'het woord wat ik zou willen zeggen staat er niet bij', 'te weinig focus en samenhang'.

1b: Kenmerkende waarden team

Door 18 medewerkers wordt iets anders ingevuld op de vraag wat men kenmerkend vindt voor hun team, namelijk: 'Alle 12 woorden' (2x), 'ik werk niet in een team' (3x), 'ik werk in meerdere teams', 'Ik kan het helaas niet duidelijk omschrijven wat kenmerkend is aan ons team. Er is zoveel gebeurd het afgelopen jaar en zoveel wisseling van personeel. We zijn bezig met een nieuwe start.', 'in beweging, bikkels, er is heel veel onrust geweest', 'Geen verbondenheid onder elkaar', 'Lerend en opnieuw kennismakend met elkaar', 'lopen hard om brand te blussen, komen te weinig toe aan structurele verbetering', 'persoonlijk, plichtsgetrouw, respectvol', 'samenwerken', 'saamhorigheid en duidelijkheid', 'zoekende, afwachting, gesloten, eilandvorming', 'Voor Slindedaal + de Opname unit van Tussendaal > liefdevol, respectvol, cliënt gericht, als een warme deken. Voor Tussendaal > Helaas respectloos naar de bewoners toe, bewoners kijken angstig uit hun ogen, er wordt geschreeuwd en geroepen over de gangen. Kortom in en intriest hoe het daar gaat. Eerlijk is eerlijk niet alle collega's zijn gelukkig zo.', 'heel divers in kerkelijke achtergronden, vaak nog afwachtende houding, veel verschillende "eilandjes", veel aandacht voor wensen van cliënt'.

1c: Waarden onderscheidend voor Lelie zorggroep

43 medewerkers vullen iets anders in op de vraag door welke woorden Lelie zorggroep zich het meest onderscheidt van andere organisaties. Een aantal medewerkers zegt 'weet ik niet' (11x) en een deel geeft aan geen onderscheid te merken ten opzichte van andere organisaties. Zij beschrijven dit als volgt: 'geen' (2x), 'Ik kan niet een heel duidelijk verschil aanmerken', 'Ik ken andere zorgorganisaties niet goed. Het zou mijns inziens de Christelijke identiteit kunnen zijn', 'in daden weinig te merken van de christelijke identiteit', 'LZG wil zich qua identiteit onderscheiden, maar ik kan dat onderscheid op organisatieniveau niet altijd meer ontdekken', 'niet echt onderscheidend qua kwaliteit of producten, qua identiteit onderscheid diffuus afhankelijk context & regio', 'Niet veel anders dan andere organisaties. Al wordt er naar de buitenwereld wel gedaan of de christelijke identiteit belangrijk is.', 'niet wezenlijk anders', 'nu nog niet in het positieve zin', 'Veel personeel met kerkelijke achtergrond... verder zijn we weinig onderscheidend', 'Vind niet dat Lelie zorggroep zichzelf onderscheidt van andere zorgorganisaties.', 'Ze onderscheidt zich niet, mogelijk is de versplintering van locaties het onderscheidende', 'zoekend hoe te onderscheiden'. Daarnaast worden andere waarden genoemd, zoals: 'betrokken' (2x), maar ook algemene, neutrale, positieve en negatieve opmerkingen over de zorg of de identiteit, zoals: 'alles in 1 organisatie mogelijk zowel IMZ als EMZ, verschillende diensten en producten die zowel IMZ als EMZ mogelijk zijn', 'alles op de lijst hoort het wel te zijn, maar is vaak anders', 'Christelijke identiteit, visie, normen en waarden', 'de leliezorggroep onderscheidt zich niet van andere thuiszorgen, Agathos nog wel', 'de tweede mijl willen gaan.. stapje extra willen lopen', 'De zorggroep is in de praktijk anders dan waar ze voor staan', 'diversiteit', 'heel divers...', 'Het woord wat ik zou willen zeggen staat er niet bij', 'ik kan er niet zo goed een oordeel over geven daar ik al zolang werkzaam ben bij Curadomi. Ik hoop dat ons christen-zijn iets extra's geeft aan de cliënt en zijn



netwerk', 'negatief', 'Schrone dienstverlening, te weinig handen aan het bed', 'Van alles wat, geen heel duidelijke koers', 'wat informeler', 'zakelijk en het niet meer centraal zetten van cliënt en medewerker', 'Ze doen echt wat met hun geloof'.

1d: Christelijke zorg

Door 98 medewerkers is een omschrijving gegeven van wat zij verstaan onder christelijke zorg. Hieronder staande deze omschrijvingen uitgesplitst naar divisie:

Agathos

1. aansluiten bij de christelijke normen & waarden van cliënt en haar gezin/ familie
2. Alleen als iemand hier open voor staat.
3. als blijkt dat de liefde van Jezus voor armen, zieken, behoeftigen enz voor jou een voorbeeld is hoe jij met je naasten/ je cliënten omgaat
4. Als God liefhebben boven alles en de naaste als jezelf ook het doel van de hulpverlening zijn.
5. als je vanuit je persoonlijke geloof, de liefde van Christus wilt uitdragen en delen met je naaste.
6. Belangrijk dat aanbod geestelijk verzorging voor de thuiszorg duidelijk beschikbaar en vindbaar is
7. christelijke zorg bieden heeft niets met kwaliteit te maken die moet altijd goed zijn, wel is het belangrijk dat de cliënt zich veilig weet bij de medewerker en dat geven cliënten ook aan. jullie benadering is anders, weten dat je op de zelfde golflengte leeft en op levensvragen dezelfde lijnen hanteert de leliezorggroep is/ anders ingezet op geloofsgebied
8. Christen ben je en dat straalt je in heel je leven uit, zowel in je werk, in de keuzes die je maakt. Je mag een lichtend licht en ook een zoutend zout zijn. Het gaat er om of je een levende relatie mag hebben met God en niet tot welke kerk je behoort!
9. Dat door je werk heen iets van de liefde en bewogenheid van Jezus gezien mag worden.
10. Dat iedereen voor hulp terecht kan bij de organisatie.
11. de identiteit gewaarborgd is binnen de organisatie en management.
12. de situatie bekijken.
13. de zorgverlener betrouwbaar is, en doet wat hij zegt!
14. Een groot deel van deze eigenschappen vind ik van toepassing voor iedereen die van zijn/haar werk als zorgverlener houdt!
15. Er in het geheel voor de cliënt en zijn naasten zijn. Helpen maar ook ondersteunen. Dit is in het geven van de zorg, maar ook dat een cliënt met zijn/haar zorgen bij je terecht kan.
16. Er kan/moet rekening worden gehouden met kerkdiensten e.d. bij het inplannen van de zorg. Zodat cliënten in staat worden gesteld naar een kerkdienst te gaan of er thuis naar te kunnen luisteren.
17. Er zijn voor de zorgvrager als hij/zij je nodig hebt. Een luisterend oor bieden en niet oordelen.
18. hulp aan iedereen wordt geboden, er wordt geïnvesteerd in groei (op professioneel en geloofsvlak), de hulpverlener zelf een actief kerkelijk geloofsleven heeft
19. Je met liefde je werk doet en hulp bied aan je naaste en receptvol de cliënt verzorgt
20. Klant mag zelf aangeven in hoeverre hij/zij zijn/haar geloofszaken wil bespreken tijdens de hulpverlening.
21. Liefdevolle zorg kan mijn inziens zeker ook door een niet gelovig iemand gegeven worden. Maar een christelijke organisatie met onchristelijke medewerkers zie je vaak vervlakken. Ik heb dat zelf meegemaakt in Sola Gratia/ Slothoven van Zorgpartners.
22. Met liefde je naaste helpen vanuit het bijbelse perspectief, en niet maar gezamenlijk christelijke zorg leveren, terwijl de collega's niet van een bijbel afweten. De bijbel hoeft je niet op te dringen, maar soms komt er een goed gesprek op gang tijdens de zorgverlening over ethische vraagstukken.
23. n.v.t.
24. Niet christelijk zorg kan op alle fronten ook goed zijn. Als christelijke verpleegkundige zie ik al mijn cliënten als schepsels van God, ongeacht identiteit. Daar behoor ik goed/respectvol (zo God het wil) voor te zorgen waar ik eens verantwoording voor af moet leggen. Mijn hoofdtaak is niet evangeliseren maar in mijn zorgverlening wel een "lichtend licht en een zoutend zout" te zijn. Dat kan je in de dagelijkse praktijk tot uiting brengen. Dat is heel mooi en verantwoordelijk werk. Ik praat alleen over het geloof als de cliënt het zelf wil (vaak in de palliatieve zorg). Z.n. regel ik pastorale zorg. Christelijk zorg kenmerkt zich door het rekening houden van de totale mens incl het geestelijke.
25. respect is voor ieder eigen christelijke uitgangspunten maar ook voor de onchristelijke client

Curadomi

26. Als cliënt levensvragen heeft, oor hebben voor de cliënt. Eventueel tijd voor nemen, of goede christelijke zorgverlener inschakelen in overleg.
27. dat er naast het vele nodige werk, ook tijd voor aandacht, liefde en evt. gebed is. soms de gerimpelde handen pakken, of de broze schouders omarmen, en samen even Niks of janken. reinigen, zingen, praten, bemoedigen, bakkie doen, óók dit is werken. (ik houd van mijn werk!)
28. Dat er respect is naar de bewoners christelijke/geloofsbeleving ook als deze anders is dan de zorgverleners zijn christelijke geloofsbeleving.
29. door je werk, houding en gedrag is van de liefde van Christus laten zien.
30. Elke zorgorganisatie moet aan bijna alle bovenstaande criteria voldoen, dat is goede zorg.
31. Het is heel erg verschillend per client en per medewerker. Ook kun je, in mijn ogen, niet zeggen dat de zorg christelijk is, omdat de zorg verleend wordt uit liefde. Dit zal (hopelijk) bij reguliere organisaties ook zo zijn. Het hangt er natuurlijk wel mee samen, maar het is niet specifiek voor christelijke organisaties.
32. Ik denk dat je zorgverlening kunt doen zonder christelijke achtergrond met alle bovenstaande elementen erin. Dat is niet perse voorbehouden aan mensen met christelijke achtergrond. De meerwaarde zit hem in de bejegening en gesprekken die soms dieper gaan dan normaal.
33. inspelen op waar de client op dat moment behoefte aan heeft. niet altijd hoeft geloof ter sprake te komen, maar de mogelijkheid daarvoor bieden en bereidheid van de zorgverlener om op het juiste moment daarop in te spelen biedt meerwaarde. Bv met een client bidden op het moment dat die aangeeft daar behoefte aan te hebben, of regelen dat een predikant of pastoraal werker wordt gevraagd. niet evangeliseren maar reageren, en respect houden voor mensen die er juist niets mee willen.
34. Je als medewerker uit je handelen laat merken dat je gesteund wordt door Christus, zonder dat je er echt iets over moet zeggen.
35. Je naaste (dus je collega's en de cliënten) lief hebben als je zelf maar God boven alles. Dat is je basis levenshouding als christen overal ook als je niet voor een christelijke zorgverlening werkt.
36. Levensvragen en geloofsvragen hoeven niet perse aan bod te komen. maar de cliënten moeten de ruimte ervaren hier over te kunnen praten met hun zorgverlener. een stuk erkenning in geloofsachtergrond is hierin essentieel.
37. Luisteren naar de behoeften van de cliënt en daar op inspelen.
38. medewerker moet uitstralen: God lief hebben boven alles en uw naaste als u zelf! vlgs mij was dat voorheen de slogan van Curadomi? mede daardoor ben ik 8 jaar geleden gaan solliciteren bij Curadomi, nu zie ik het nergens meer staan:(
39. medewerkers uit de liefde tot God hun werk verrichten in alle gebrek
40. niet direct een taak van een thuiszorgorganisatie
41. respecteren van andere culturen/geloven.
42. Samenkomsten met zingen bijvoorbeeld. Kerstviering.
43. Soms hebben cliënten behoefte aan (geestelijke/pastorale) ondersteuning, ze willen geen dominee of zijn niet betrokken bij een kerk, maar hebben wel hun levensvragen en zingevingsvragen. Hoe kunnen wij daar in de praktijk mee omgaan? Zijn er mensen binnen onze divisie die ons daarin kunnen helpen?
44. streven naar optimale kwaliteit, clientgerichtheid, respect naar cliënt en collega's enz. hoort altijd ongeacht identiteit, is dus altijd van belang. Maar binnen christelijke organisatie zou je daar helemaal vanuit moeten gaan.
45. zorg kan ook goed zijn als er geen christelijke zorg word gegeven, ook dan zijn bovenstaande stellingen van toepassing, dat is niet alleen voor christelijke zorgverleners.
46. Zorg verlenen is Christelijk indien de client zich bij de zorgverlener op zijn\haar gemak voelt en vragen durft te stellen waarop geantwoord kan worden aan de hand van de Bijbel.

Wonen, Zorg en Welzijn:

47. Als de cliënt er behoeft er aan heeft moet dat ter alle tijden mogelijk zijn
48. Als de kledingregel aangepast wordt, dat verzorgende medewerkers van de flex / uitzendkrachten met een hoofddoek . gewoon op de werkvloer mogen werken. De medeburgers zijn net zo goed in het verzorgen van bewoners (in een christelijk huis) als de huidige medewerkers (die niet allemaal niet kerkelijk zijn. Liefde vol en professionele zorg heeft mijns inziens niets te maken met het geloof. Medemenselijkheid, betrokkenheid, en liefde heeft ook inhoud dan alleen

- 
- een kerkelijke achtergrond. Dus weg met de kledingregel dat Hoofddoekjes niet mogen ... (ga toch met je tijdgeest mee/ de multiculturele samenleving / afspiegeling van de buitenwereld . We missen nu bekwame handen die we hard nodig hebben) ik vind het een ouderwetse houding van de liefdevolle leliezorggroep.
49. Als er gebeden en gedankt wordt tijdens de maaltijden en andere gelegenheden of situaties
 50. Als er niet bezuinigd word op personeel/ handen aan het bed/ voldoende medewerkers op de werkvloer, om ook die noodzakelijke aandacht en tijd daadwerkelijk te kunnen bieden.
 51. bovenstaande horen altijd geboden te worden, ongeacht geloof.
 52. christelijke zorg bestaat niet, zorg georiënteerd op christelijke waarden wel, en concrete aandacht voor de levensvragen, met als vertrek punt de cliënt, en niet de eigen waarden als norm bepalend in het contact. Voorkomt ook diskwalificaties vanuit (sub-)culturele waarden naar collega's die niet van jouw kleur zijn.
 53. Christelijke zorg heeft geen alleenrecht op het leveren van goede kwaliteit, barmhartigheid, hoop, liefde, etc. Dit gebeurt net zo goed bij niet-christelijke zorgverlening.
 54. christelijke zorg is gewoon goede zorg, maar daarnaast een stuk herkenbaarheid door dezelfde christelijke achtergrond als hulpverlener en client.
 55. christelijke zorg is vooral respect hebben voor elkaars mening, geloof en naastenliefde. dat hoeft niet in een geloof te zitten maar zit van binnen
 56. Christelijke zorg zit niet in de aandacht, kwaliteit, respect die er vanuit de zorgverlener gegeven wordt, dat is een vorm van goede zorg. Wat zorg christelijk maakt, is het aansluiten bij de christelijke achtergrond van de zorgontvanger als daar om gevraagd wordt. Of een medewerker al dan niet christelijk is, doet niet ter zake, zolang er aansluiting en een wederzijds respect is.
 57. Dat je elkaar respecteert en accepteert, is heel belangrijk!
 58. De christelijke zorg is belangrijk maar ook bewogenheid en kwaliteit
 59. De organisatie zorgt voor voldoende middelen. Bij vraag om geestelijke verzorging op dagbesteding, wordt nee gezegd, dit past niet in budget. Dat is raar voor een Christelijke organisatie. Het zou veel bijdragen voor de cliënten
 60. De zorg verleend wordt uit het besef dat het contact van mens tot mens centraal staat in de zorg.
 61. Elke cliënt als mens, uniek geschapen wezen met eigen talenten en mogelijkheden benaderd wordt.
 62. Er moet door en voor iedereen respect en goede zorg geleverd worden ongeacht identiteit van medewerker en client
 63. Geloofsovertuiging geen invloed op zorg en andere diensten
 64. Ik ben het eens met bovenstaande stellingen, alleen vind ik dat dit hoort bij goede zorg, of je nu christelijk bent of niet
 65. Ik ben wat zoekende tav antwoorden. Ik ben zelf agnost en vind dat de innerlijke motivatie tot goed hulpverlenerschap vanuit geloof maar ook vanuit andere bronnen kan komen. Ik heb geantwoord dat ik aandacht voor vieringen/geestelijke verzorging/(kerk) diensten belangrijk vind, maar dan wel op een manier waarbij iedereen welkom is. WAt mij betreft moet er een op de bewoner aangepast palet geboden worden met aandacht voor diens wensen. In ieder geval voor mijn locatie, Siloam, is de identiteit lang niet altijd overeenkomend met de zorgvraag vanuit de client, er wordt ook niet gekozen vanuit identiteit maar vanuit nabijheid vd locatie. Dan schuurt het wel eens als de identiteit zou worden opgelegd waar die vraag niet bestaat vanuit de cleintele. Als er niet gekozen zou worden voor profilering op geloofs-achtergrond, en dat is voor Hoogvliet niet realistisch, dan zou ik invulling van ondersteuning bij geloofs- en levensvragen breder willen zien. Vaak ingevuld vanuit de Christelijke identiteit maar voor sommigen ook niet-geloofsgebonden.
 66. ik denk dat het waardevol kan zijn de identiteit van de organisatie (de missie, waarvoor zijn wij op aarde) ook in praktische zin te vertalen in de vise op zorg (hoe doen wij dit dan?) dit zit deels in gedrag (kernwaarden) en deels ook in vertaling in zorgaanbod. Op dit moment wordt er op inhoud van zorg, onvoldoende onderscheid
 67. gemaakt tov conculleaga met een andere identiteit.
 68. Ik kan hier niet over oordelen wat wel of niet goede christelijke zorg is. Ik vind goede zorg respect voor elkaar hebben open staan voor elkaar en zicht hebben op het mens waar je zorg aan bied. Met alle aspecten die daarbij komen. Maar of dit nu christelijk is of holistisch of wat dan ook. Ik kan er geen naam aan verbinden.
 69. Ik vind goede zorg, compassie en liefdevol niet het zelfde als christelijke zorg.
 70. Ik vind goede zorg, zorg die gegeven wordt vanuit het hart. Goede zorg leveren hangt niet af van geloof. Dit is meer een kwestie van empathie.
 71. ik werk niet in de zorg
 72. In mijn ogen horen alle bovenstaande bij het verlenen van zorg in het algemeen, niet perse vanuit een christelijke visie.

73. kwalitatief goede zorg wordt met professionaliteit gegeven en hoeft niet direct christelijk te zijn. Heet een sluit het ander niet uit!!!!
74. met en voor de cliënten wordt gebeden (al dan niet ter plekke)
75. respect hebben naar de cliënten, als ze een ander religie of geloof hebben
76. Wanneer de behoefte van de cliënt op het gebied van geloof gezien, gerespecteerd en opgepakt worden
77. weet niet
78. Zorg hoort altijd kwalitatief goed te zijn met aandacht voor de zorgvrager. De "extra stap" zoals hij in de enquête staat vind ik niet gewenst. Overbelasting ligt dan op de loer. Waardering hoort er te zijn voor het werk dat je doet onafhankelijk van de identiteit van de organisatie. Christelijke zorg is een identiteit van de medewerker en kan ook in een niet christelijke organisatie plaats vinden. Het geeft wel een bepaalde verbondenheid als je met mede christenen werkt.
79. zorg met hart, hoofd en handen
80. zorg verlenen vind ik ook christelijk als ik: * geen halal vlees, klaar hebben te moeten maken op de woongroep of uit hoof te delen. Dit wordt door verschillende woongroepen besteld, zowel in Singedael en in Tussendael. *zondag geen woonkamer / woongroep schoon behoeft te maken. Tuurlijk moet het schoon blijven!! * Niet naar de winkel moet of bewoner, als er producten zijn vergeten te bestellen voor de maaltijd. Hier schrok ik echt van toen ik uit De Koningshof naar Slingedael / Tussendael . * Mensen met Korsakov kunnen seksueel ontremd zijn, ook hier zijn plannen voor, om in een aparte kamer mensen te ontmoeten!!
81. zorgverlener moet de christelijke identiteit respecteren

Serviceorganisatie

82. afspraak is afspraak en dat wat de organisatie van de medewerkers verlangt om te doen voor de klanten moeten ze ook zelf uit voeren bij de medewerkers. we allemaal rechten en plichten en normen en waarden. Als je zorg geeft aan een ander dan geef je zorg vanuit je hart en het maakt niet uit wie dat is. je levert zorg van mens tot mens.
83. Als je je werkt professioneel doet kan je veel bovenstaande vragen met 'eens' beantwoorden en daar hoeft je dan niet perse Christen voor te zijn. Het gaat dan meer over de normen en waarden die je als mens hanteert bij het verlenen van zorg.
84. Als je vanuit je christelijk opdracht leeft en werkt/zorgt: je naaste liefhebben als jezelf en God boven alles. Als je dus Jezus' voorbeeld wilt volgen. Als dat de verbindende factor is in de organisatie kun je wat mij betreft echt spreken van christelijke zorg. Zorg vanuit christelijke uitgangspunten vind ik dat daarom iets anders dan christelijke zorg. Uitgangspunten zeggen niet direct wat over het perspectief van de zorgverlener. Daarnaast vind ik dat een christelijke organisatie vooral in het belang van elke naaste moet werken. primair moet goede zorg worden geboden. Daarnaast moeten we investeren in goed werkgeverschap, aandacht voor de individuele medewerker. Ook zou het mooi zijn meer betrokken zijn bij sociale projecten in de werkgebieden / het lot van onze naaste een paar straten verderop aantrekken. Er zelf op af stappen, niet wachten tot zij onze zorg komen kopen.
85. Als zorg verlenen al christelijk is of kan zijn, dan is het mijns inziens een combinatie van (sommige van) bovenstaande zaken, maar ook van andere aspecten.
86. Bovenstaande onderdelen zijn niet specifiek voor christelijke zorg, maar ik hoop wel dat ze er onderdeel vanuit maken. Van een christelijke organisatie verwacht ik dat ze meer aandacht besteden aan geloofsbeleving en levensvragen dan gemiddeld.
87. Christelijke zorg zit in je levenshouding. Waarden, normen, respect en integriteit zijn daarbij kernwoorden. Die zorg kan ook verleend worden door een seculiere collega. Het gaat botsen als een cliënt geloofsvragen heeft, waar de seculiere collega niet mee omgaan kan.
88. De meeste van bovenstaande punten zou ik ook verwachten in de zorgverlening van een niet christelijke zorgorganisatie. Vooral de aandacht voor geloofszaken en vieringen maken de zorg christelijk.
89. de zorg van mens tot mens is de ontmoeting met de ander en daarin weerspiegelt God.
90. Deze vragen zijn lastig te beantwoorden omdat ik vind dat al deze stellingen sowieso bij de zorg hoort, christelijk of niet.
91. Er Ruimte is voor een gesprek over de waarde/zin van het leven
92. goede zorg verlenen is niet voorbehouden aan christenen, ook niet christenen kunnen dat
93. Hier wordt gedrag gekoppeld aan het aspect christelijke zorg. Ik weet niet wat christelijke zorg is. Behalve helpen die geen helper heeft en dat is hier niet van toepassing. Ik worstel dus.

- 
94. Ik vraag mij af of er zoiets is als christelijke zorg bestaat of dat dit gewoon goede zorg is waarin er aandacht is voor de levensovertuiging van de client.
95. Wat maakt een islamitische instelling Islamitisch of een katholieke instelling Katholiek? Dat zit niet in kwaliteit van zorg of in “de extra stap doen” of in een mooier gebouw. Dat zijn zaken die iedereen (hopelijk) op orde heeft. M.i. gaat het over geloofsUITINGEN, zoals een kerkdienst. Medewerkers zijn er wat mij betreft niet voor hoop geven (risico op tegenoverdracht), dat zijn de geestelijk verzorgers. En ook die lopen in alle soorten instellingen rond en is dus niet onderscheidend. Veel belangrijker dan “identiteit” zijn de waarden waar wij voor staan. Stel: je wilt expliciet Christelijk zijn en alleen christelijke mensen aannemen. Dan kun je de cliënten /bewoners van andere/geen geloofsovertuiging niet (adequaat) bedienen en resulteert het uiteindelijk in uitsluitend Christelijke cliënten /bewoners aannemen en het resulteert dat je in het Rotterdamse een kwart van het personeel naar huis kunt sturen. Op dit moment is “identiteit” en splijtzwam in Lelie. En iedereen bedoelt iets anders met identiteit. Zodra het over identiteit gaat worden de loopgraven betrokken. En daar moet Lelie van af. Is er een gemeente met Reformatorische klanten? Dan neem je daar mensen aan met Christelijke geloofsovertuiging. Heb je Islamitische klanten? Dan zul je mensen nodig hebben uit die cultuur. De primaire processen hebben niets van doen met identiteit (al wordt dat her en der wel beweerd); de bemsing wel.
96. Zorg verlenen heeft in mijn ogen niets met christelijk of niet te maken. Je behoort respect en met liefde met je medemens om te gaan ongeacht je eigen identiteit.

1e: Motivatie

Door 63 medewerkers is een beschrijving gegeven waarom zij bij Lelie zorggroep zijn komen werken. Het merendeel van deze open antwoord zijn hergecodeerd in één van de andere antwoordopties en meegenomen in de analyses. De 21 antwoorden die niet zijn hergecodeerd zijn gemarkeerd met een sterretje.

1. Begonnen als vakantie kracht in hbh. Daarna studie gedaan en ben er nog steeds werkzaam.*
2. ben aangedragen door een uitzendbureau en het klikte goed*
3. ben hier begonnen als stagiaire.
4. betrokkenheid en het geven van vertrouwen*
5. christelijk. [specifieke naam van leidinggevende verwijderd in verband met anonimiteit]
6. d.m.v. fusie
7. de Danneborgh is overgenomen door L.zorg groep. Was een part.c. verzorgings huis.
8. De doelgroep en de manier van werken spraken (en spreken) me erg aan.
9. de doelgroep Korsakov
10. de vacature sprak me aan; het feit dat het om een christelijke organisatie ging was voor mij een pré
11. dicht bij huis, en toen was het een fijne plek om binnen te komen. Helaas nu niet meer
12. Dit werk werd door de Heere op mijn pad gelegd*
13. Door overname van onze locatie ben ik werknemer van Lelie zorggroep geworden.
14. Door overname van thuiszorg vd L naar Agathos
15. door persoonlijke omstandigheden binnen mijn familie, wilde ik perse, een christelijke hulpverlener zijn. mét en vóór mensen werken, maar bóven alles iemand zijn, die iets voor anderen kan betekenen. in woord én daad!*
16. [anders namelijk aangevinkt, maar vervolgens geen andere informatie ingevuld]
17. Er was een vacature en ik zocht een baan. Niet perse mijn eerste keus. Maar banen in mijn werkveld waren beperkt te vinden. Ben een vervolgopleiding aan het doen, en werk er ondertussen bij.
18. gevraagd om eens een dienstje te doen wat is uitgegroeid tot mijn huidige functie*
19. Heb op de functie gesolliciteerd. Daar zijn er niet veel van..
20. Het was mijn harte wens om bij Curadomi te mogen werken.*
21. Ik ben erin gerold via [naam specifieke opleiding in verband met anonimiteit verwijderd]. Ik heb hart voor mijn locatie.
22. Ik ben gevraagd om te komen werken terwijl ik niet naar werk op zoek was. Men had mij dringend nodig werd er verteld*
23. ik ben mee gefuseerd vanaf [naam huis in verband met anonimiteit verwijderd]
24. ik ben ooit bij Huize Siloam gestart en door alle reorganisaties heten we nu Lelie Zorggroep.
25. Ik had geïnformeerd naar een baan bij Curadomi, die was er op dat moment niet. 3 maanden later wel en ben ik bena-

- derd of ik bij Curadomi wilde werken. Ik vond dit een mooie manier, om weer voor Curadomi te gaan werken. Tijdens mijn opleiding werkte ik als oproepkracht voor Curadomi.
26. ik heb destijds bewust voor Curadomi gekozen, LZG bestond toen nog niet.*
 27. Ik heb wegens vroegere omstandigheden binnen mijn familie begrip en respect voor het ziektebeeld van de patienten.
 28. Ik vind opleiden en ontwikkelen een heel mooi traject om dat te begeleiden. Dit heeft niet zozeer met het geloof te maken, hoewel ik wel vind dat het goed is als jongere geconfronteerd te worden met het geloof. Vaak zijn bepaalde normen en waarden meer zichtbaar in het geloof dan wanneer 'alles zomaar zou kunnen'. Ik denk dat onze maatschappij daar stuk op loopt. Niet alles kan en hoeft te kunnen. Er zijn grenzen. Ik heb gemerkt dat juist jongere die niet gelovig zijn, na hun stage echt iets mee nemen in hun rugzak. Daarbij vind ik het ook goed als je als christenen bij organisaties gaat kijken/werken hoe het daar aan toe gaat. Leren van elkaar, dat zou ik willen. De maatschappij zijn wij allemaal, niemand uitgesloten!*
 29. Ik vond daar een interessante baan
 30. Ik werd benaderd door(nu) een collega die mij echt bij curadomi en de thuiszorg vond passen.*
 31. Ik werkte al op deze locatie, toen deze werd overgenomen door Leliezorggroep.
 32. ik werkte intramuraal en dit kon in niet meer met thuis combineren (9 jaar terug) de avonddiensten toen kon ik wel met thuis combineren.
 33. ik wilde graag de thuiszorg in en mijn moeder werkte hier al...
 34. Ik wilde graag de thuiszorg in en werd door een lerares op Curadomi gewezen. Voel me op m'n plaats.*
 35. Ik wilde graag weer in de zorg werken, hou ervan om mensen te verzorgen en dat ik daarbij mijn geloof kan delen als de client dat vraagt is prachtig!*
 36. ik wilde met Korsakov patienten werken
 37. Ik zocht een baan die past bij mijn opleiding en waarin ik mij als hulpverlener kon ontwikkelen.
 38. Ik zocht een baan en een christelijke organisatie leek me fijn na 2 jaar bij een onchristelijke organisatie gewerkt te hebben
 39. Ik zocht een baan in mijn (destijds) eigen woonplaats.
 40. Ik zocht een baan, in de functie die er vacant was.
 41. ik zocht een organisatie die na heeft gedacht over wat men wil uitdragen, wil openstaan voor een ieder.*
 42. Ik zocht een organisatie die tussen mij en cliënten in stond*
 43. In eerste instantie voor mijn opleiding.
 44. Komen werken ten tijde van [naam huis verwijderd in verband met anonimiteit]. Toen verhiel kwaliteit en identiteit zich vele malen beter tot elkaar dan nu.*
 45. Lzg bood mij de kans om vanuit mijn christelijke identiteit het beroep waarvoor ik vol overtuiging voor geleerd had, uit te oefenen*
 46. Middels stageplek
 47. Na mijn stage periode [Specifieke locatie in verband met anonimiteit verwijderd] kon ik een zwangerschap verlof invullen.
 48. Naast mijn baan als adm. medewerker wilde ik ook graag iets betekenen in de zorg, passend bij mijn gezinssituatie. Werken onder schooltijd is mogelijk dus voor mij de ideale combinatie.
 49. ook goed te combineren met mijn gezin.
 50. Rondkijkend naar een andere baan kwam deze vacature op mijn pad. Ik ervaar het als bewust door God hier naartoe geleid*
 51. Tijdens [persoonlijke omstandigheden in verband met anonimiteit verwijderd] ben ik sterk bepaald bij de angsten, zorgen, levensvragen van de cliënten. Tweede is de goede zorg in allerlei opzichten [specifieke relatie tot cliënt in verband met anonimiteit verwijderd].*
 52. Toen begon bij Curadomi vond ik het super om voor een christelijke organisatie te gaan werken. Ik ben hier inmiddels wel meerdere malen behoorlijk in teleurgesteld*
 53. toevallig via via een baan als oproepkracht gekregen
 54. uitdaging
 55. Unieke functie op een unieke locatie.
 56. voor agathos gekozen destijds werd later na fusie met curadomi later leliezorggroep

- 
57. Voor de beademingszorg
 58. was werk aan de winkel, moest veel gebeuren*
 59. Wat mij meest aansprak werkzaam te zijn bij een christelijke organisatie die iedereen zorg verleeent ongeacht levens-overtuiging. Voor iedereen was voor mij de doorslaggevende rol.
 60. werken bij een christelijke organisatie, maar wel zorg geven aan ALLE mensen, dus niet alleen aan zorgvragers met een christelijke achtergrond. Op deze manier dus een brandend kaarsje kunnen zijn voor onze naaste
 61. werken vanuit reformatorische identiteit aan iedereen die org nodig heeft
 62. Werktijden te combineren met zorg voor mijn kinderen.
 63. Wilde graag in thuiszorg werken, en zag een advertentie van Agathos, sollicitatiegesprek was positief.

1f: Christelijke professionaliteit

Ik vind het wenselijk dat er ruimte is voor

Agathos

1. Aangezien wij een reformatorisch huis zijn, zou ik persoonlijk eerst kijken of de zorgvrager zelf een boek heeft, waar door je via dat boek en/of Bijbel kunt verwijzen naar het geloof in Jezus Christus.
2. de cliënt in zijn waarde alten niet opdringerig zijn
3. Deze vragen zijn tweemaal uit te leggen...
4. Moet er wel tijd en ruimte voor zijn. De werkdruk is vrij hoog doordat je weinig tijd hebt om alles te doen, soms is het sociale gedeelte van je werk er niet meer.
5. uitgaand van de 'christelijke' achtergrond van de client

Curadomi

1. De laatste vijf vragen zijn wel belangrijk. Er zijn anderen in de zorg die dit op zich kunnen nemen. Denk aan pastoraal werkers, predikanten e.d.
2. Goed proberen aan te voelen wat de cliënt nodig heeft, iedere situatie en iedere cliënt is weer anders. en als er een geloofsvraag is kun je er soms zelf wat mee (tijdelijk wat mee), soms is meedenken voor een goede verwijzing nuttiger / raadzamer.
3. tijdens de verzorging kan men over geloofsvragen ed praten, dan kost het geen tijd!
4. Zorgvrager is over het algemeen kwetsbaar. Als professional dien je allereerst in te gaan op de zorgvraag van de client. Als daarnaast ook levensvragen/ geloofsvragen of wat dan ook aan bod komen (wat goed mogelijk is) dient hier ruimte voor te zijn, niet om ze als hulpverlener op te lossen, maar wel om als hulpverlener te luisteren, te verwijzen naar de geestelijk verzorger, eigen predikant of wat dan ook. Het moet mogelijk zijn om met de client een stukje uit de Bijbel te lezen of te bidden, maar dit is niet doel of voorwaarde.

Wonen, Zorg en Welzijn

1. alleen wanneer de cliënt hier prijs op stelt.
2. client moet hierin wel leidend zijn, het moet niet worden opgelegd vanuit de zorgverlener.
3. Het belangrijkste is dat elke cliënt een mens is door God geschapen.. Het is je taak of door je houding of soms ook door het gesprek iets te laten zien van de liefde van God. En dan komen al die andere zaken er vanzelf bij..
4. Ja: als het initiatief bij de cliënt ligt. Als hij daar behoefte aan heeft. Dat geldt wat mij betreft voor alle vragen die bij dit en het kopje hieronder horen. (ik vind het wenselijk dat er ruimte is voor/ik breng zelf in praktijk)
5. kaarsen zijn verboden ivm brandgevaar
6. Ook hier: de wens van de client staat voor mij centraal en bij dingen als aanreiken van literatuur of advies geven over bidden zou ik heel zeker willen weten dat dit ook past binnen de hulpvraag van de client! Stellingname in discussies is prima als daarbij maar niet alleen vanuit dogma wordt gedacht. Het met cliënten spreken over wat er in ze omgaat, weten wat achtergrond en wensen zijn en ze verwijzen naar een vakinhoudelijke professional als de geestelijk verzor-

ger hoort mi bij mijn basistaken. Die moet dan wel ook hulp kunnen bieden als de vraag niet binnen het Christelijke stramien valt. Tenzij we alleen nog zorg gaan bieden aan Christelijk indentificerende cliënten... Als mensen thuis voor iemand willen bidden staat ze dat wat mij betreft vrij

7. ruimte moet er zijn, alleen als de cliënt dit zelf wilt. Als ze het niet willen, hoeven ze er ook niet steeds mee geconfronteerd te worden.
8. Uitgangspunt ten alle tijden de behoeften cliënt, er is namelijk altijd vorm van afhankelijkheid in de zorg. ONBEVOORDEELD LUISTEREN is absolute voorwaarde in het gesprek bij levensvragen.

Serviceorganisatie

1. contact met de kerk / predikant van een cliënt
2. ik ben erg voorzichtig met adviezen naar de client. De client kan in een afhankelijke positie zijn.
3. ik vind dat de eigen kerk ook meer met de leden mag doen. In sommige locaties zijn kerk diensten (waar ook mensen vanuit de wijk welkom zijn) . maar het zou heel fijn zijn als de eigen kerkleden de hulpbehoevende mee nemen/ op komen halen en op bezoek komen. (ik hoor ook vaak dat leden van een kerk juist geen zorg willen van een divisie van ons omdat ze dan zorg van hun leden krijgen..... en daarom voor een andere organisatie kiezen.
4. In de antwoorden moet ik ook aangeven dat we kunnen wel willen bidden met de cliënt, maar we vergeten één ding nl. dit moet de cliënt wel willen. Dus wil een cliënt bidden met een priester, dan moeten wij kijken hoe wij dit kunnen gaan faciliteren. Alles staat met wat de cliënt wil en deze. Er is in WZW diversiteit.
5. Luisteren, met hart en ziel. Meestal is luisteren voldoende!
6. sommige zaken moet en spontaan gebeuren het moet niet opgelegd worden
7. Steunen in geloofsvragen op de manier die bij je past. Wat niet bij je past (als je bijvoorbeeld niet weet hoe en wat bij een kaarsje branden) kunnen vragen aan een collega.
8. [Persoonlijke ervaring vanwege anonimiteit verwijderd] doorverwijzen! NB: Ethische discussies op de werkvloer moeten geleid worden voordat de een of ander wordt verketterd. Medische-ethische vragen zijn iets anders. NB: Kaarsje branden e.d. kan toch altijd? Ik begrijp niet waarom deze vraag ertussen staat?

Ik breng dit zelf in de praktijk

Agathos

1. Ik heb geen contact thuis met de cliënt
2. Mijn handelen in de begeleiding verschilt sterk van de geestelijke achtergrond en de daaraan verbonden behoefte van de client. Ik begeleid ook veel cliënten die niets met het geloof hebben. En verder is er een grote verscheidenheid bij clienten van oud-gereformeerde gemeente tot evangelisch.
3. Niet mijn eigen geloof/levensovertuiging is leidend, Het geloof/de levensovertuiging van de client is leidend in gesprekken.

Curadomi

1. dit gebeurt alleen als de client er zelf over begint, dit hoort niet van medewerkers uit te gaan.
2. Het christelijke gesprek kun je doen als de cliënt het wil en er tijd voor is, het is in eerste instantie belangrijk dat je de zorg geeft waar voor de cliënt in zorg is.
3. nog niet meegemaakt.
4. stelling nemen in een ethische discussie, ja met collega's, op een scholing. Maar niet bij de cliënt! Misschien met terughoudendheid als je mening gevraagd wordt maar geen discussie.

Wonen, Zorg en Welzijn

1. de cliënt moet ermee geholpen zijn, niet ik.
2. Ik laat mij in mijn handelen leiden door wensen van cliënten, dus als zij graag willen bidden en de GV is niet nabij, dan wil ik ze daar in bijstaan zo goed als ik kan. Hoewel ik niet geloof kan ik niet ontkennen dat ik wel eens een kaarsje heb opgestoken voor iemand die het zwaar heeft of is overleden, misschien meer vanuit een eigen behoefte aan ritueel.

3. ik probeer hierbij aan te sluiten bij de client, en zoek naar hulp (van collega's) wanneer ikzelf de client niet kan helpen bij vragen rondom geloof/bidden.
4. Indien er ruimte is doordat de cliënt zelf initiatief neemt tot een gesprek over geloof sta ik daar voor open en maak ik daar tijd voor. Ook al betekent dit dat ik in de thuiszorg uitloop op route.
5. Ja: als het initiatief bij de cliënt ligt. Als hij daar behoefte aan heeft. Dat geldt wat mij betreft voor alle vragen die bij dit kopje horen.
6. ook hier weer alleen als de cliënt dit zelf wilt
7. vind het belangrijk de cliënt te ondersteunen in zijn/haar eigen zoektocht en geloofsbeleving; voorzichtigheid in het beïnvloeden van de cliënt omdat deze zich in een kwetsbare situatie bevindt
8. Waar halen we de tijd vandaan??
9. werk 's nachts, indien nodig doe ik deze al client het aangeeft en/of familie
10. Zie boven

Serviceorganisatie

1. door dat ik alleen telefonische contacten heb, kom je soms wel tot een diepgaand gesprek
2. Ik werk niet in de directe cliëntenzorg, waardoor ik alleen indirect rekening kan houden met de achtergrond van de cliënt door bijv. in vragen lijsten hiermee rekening te houden.
3. ik zal vragen van een klant altijd proberen op de juiste plaats te laten beantwoorden. en de klant adviseren waar ze deze vragen het beste kunnen stellen zoals de geestelijk verzorger.
4. Luisteren is een ondergewaardeerd medicijn!
5. Ook hier: gaat het om mijn overtuiging over te dragen op iemand anders? Of kan ik die ander VOLKOMEN vrij laten in zijn eigen zoektocht?

1g. Toerusting

Gewenste thema's

1. Als ik hier een vraag over heb bespreek ik het met een directe collega
2. Hierbij komt het kunnen vinden en betrekken van de juiste mensen/ disciplines
3. Hoe ga je om met palliatieve cliënten die ondanks uitgebreide informatiegesprekken over de mogelijkheden voor euthanasie kiezen?
4. Ik werk niet aan het bed, dus heb weinig contact met cliënten. Maar vind het wel belangrijk dat er aandacht voor is.
5. Ik werk veel met palliatieve zorg en daarbij is het goed om vanuit de organisatie helder te hebben wat de gedachten zijn over inclusiviteit en acceptatie. Ik mis bij uitspraken over keuzes rond hoofddoel of euthanasie nog wel eens de onderbouwde motivatie uit de organisatie: dat mag nu eenmaal niet, of hebben we daarin zorgvuldig gewogen>>sluiten we nu geen goede mensen uit die onze zorg kunnen verrijken? Het schuurt mij dat wat in de top wordt besproken op de werkvloer vaak heel anders is, zie invulling van identiteit en wensen hieromtrent. Ook in de personele samenstelling zijn er locaties die de identiteit net als het omliggende voorzieningsgebied niet zo uitgesproken laten zien. Is daar dan wel ruimte voor binnen de zorggroep?
6. Wat betreft alternatieve geneeswijzen is het een grijs gebied hoe hiermee om te gaan. Zou fijn zijn om daar eens over te kunnen praten met andere christenen
7. zie boven.
8. Het zou nuttig zijn om ook te leren luisteren. Het gezegde is: een luisterend oor bieden. Het mooie is dat een oor niet terugpraat
9. Ik ben zelf counselor / therapeut (naast mijn werk bij Lelie) en begeleid mensen met levensvragen. Dus voor mij niet van belang hoewel ik het voor de organisatie wel heel belangrijk vind.

Gewenste vorm

1. Een brief thuis of een betaalde bijeenkomst
2. Ik zou het prettig vinden als de leiding (directie, leidinggevend) zelf een bijscholing zou volgen over identiteit want hoe er op dit moment met onze identiteit wordt omgegaan verdient geen schoonheidsprijs

3. Informatie over de mogelijkheden die Lelie Zorggroep kan bieden voor cliënten die behoefte hebben aan extra ondersteuning m.b.t. geloof((s)vragen) tijdens hun verblijf/ revalidatie
4. Onderwerpen moeten geïntegreerd worden binnen teamoverleggen, m.n. aandacht voor mogelijkheden van reflectie, hoeft geen geheel apparaat voor worden opgebouwd
5. Tijdens teamoverleg
6. Intervisie in teamoverleg
7. In het verleden heeft een geestelijk verzorger [naam verwijderd], een bijeenkomst gedaan n.a.v. van een casus die zich voor deed op dat moment, was prettig. Was na aanleiding van een cliënt die euthanasie heeft laten doen.
8. Zelf heb ik niet zo direct behoefte aan bijscholing, maar merk dat sommige collega's het moeilijk vinden om ontspannen / als bij je leven horend, over het geloof te praten.
9. Ik ben 65, en geen behoefte aan bijscholing meer
10. Ik heb geen behoefte aan bijscholing. Ik heb vooral behoefte aan duidelijkheid m.b.t. identiteit. Waar staan we voor?
11. Informatie op Lelienet. Ik denk dat er nog veel discussies zijn over verschillen. Het gesprek zou moeten gaan over wat ons bindt, nl goede persoonlijke zorgverlening aan de cliënt
12. Scholing is denk ik niet nodig. denk elkaar ontmoeten en leren kennen veel meer zal opleveren. want als je elkaar kent dan zal je elkaar eerder benaderen en elkaar helpen.'

Bijlage 2: Vragenlijst

De identiteit van Lelie zorggroep

Wij willen ook jouw mening weten!

Het Associate Lectoraat Christelijke Professie aan de Christelijke Hogeschool Ede doet in opdracht van Lelie zorggroep onderzoek naar de christelijke identiteit van Lelie zorggroep en haar merken.

Jouw mening telt!

- De identiteit van Lelie zorggroep wordt vormgegeven door jullie als medewerkers. Daarom horen we graag jouw mening en ervaring over de identiteit van Lelie zorggroep.
- In deze vragenlijst kan je ook aangeven wat jij wenselijk en belangrijk vindt ten aanzien van de christelijke identiteit voor de toekomst van zowel Lelie zorggroep, jouw merk als jouw team.
- Als meer medewerkers de vragenlijst invullen wordt des te duidelijker hoe er binnen Lelie zorggroep wordt gedacht en welke kant het op moet gaan met betrekking tot de identiteit.
- Of je nu een christelijke achtergrond hebt of niet, of je medewerker bent of vrijwilliger, of je werkt voor de serviceorganisatie, als zorgverlener of nog anders, jouw mening is van groot belang voor de bezinning op de toekomst van Lelie zorggroep en haar merken Agathos, Curadomi en Leliezorggroep Wonen Zorg en Welzijn!

Merken en serviceorganisatie

Lelie zorggroep bestaat uit verschillende merken Agathos, Curadomi en Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn. Daarnaast werkt een deel van jullie voor de Serviceorganisatie. Enkele vragen gaan over het merk waar jij werkt, vul dit dan in voor het merk (Agathos, Curadomi, locatie of de serviceorganisatie) waar jij voor werkt. Werk jij voor verschillende merken of verschillende teams, vul de vragen dan in voor het merk waar je de meeste uren werkt. Ook als je niet direct betrokken bent bij de zorg- of hulpverlening, maar bijv. werkt voor de serviceorganisatie, dan willen wij graag jouw mening weten over de organisatie. Mocht een vraag niet van toepassing zijn voor jou als servicemedewerker, dan kan je 'niet van toepassing' aanvinken.

Vertrouwelijk en anoniem

De vragenlijst is anoniem, dat wil zeggen dat je je naam niet op de vragenlijst invult. Gegevens die worden gepubliceerd zullen niet te herleiden zijn tot een bepaalde persoon. Niemand, dus ook je collega's of leidinggevende, komt te weten wat je hebt ingevuld.

Hoe moet de vragenlijst worden ingevuld?

Het is belangrijk dat je alle vragen beantwoordt, ook als de vraag niet op jou van toepassing lijkt. Vul bij elke vraag één antwoord in, tenzij er iets anders staat vermeld.

Algemene informatie

We beginnen deze vragenlijst met vragen over jou als persoon.

1. Wat is je geslacht?
 - ☐ Man
 - ☐ Vrouw
2. Tot welke leeftijdscategorie behoor je?
 - ☐ 15-24 jaar
 - ☐ 25- 34 jaar
 - ☐ 35- 44 jaar
 - ☐ 45- 54 jaar
 - ☐ 55 of ouder
3. Voor welke divisie werk je?
 - ☐ Agathos (incl. Dannenborgh, Vellerveste) (ga door naar vraag 4a)
 - ☐ Curadomi (incl. huize Nieuwoord) (ga door naar vraag 4b)
 - ☐ Lelie zorggroep Rotterdam/ Lelie zorggroep Wonen, Zorg en Welzijn (ga door naar vraag 4c)
 - ☐ Lelie zorggroep (Serviceorganisatie) (ga door naar vraag 6)
4. A. Werk je in de thuiszorg/hulpverlening? Zo ja, in welk team/regio van Agathos werk je?
 - ☐ Thuiszorg Capelle aan den IJssel
 - ☐ Thuiszorg Drechtsteden
 - ☐ Thuiszorg Gouda
 - ☐ Thuiszorg Krimpen aan den IJssel
 - ☐ Thuiszorg Ridderkerk
 - ☐ Thuiszorg Rotterdam
 - ☐ Thuiszorg Veenendaal
 - ☐ Hulpverlening Apeldoorn en omgeving
 - ☐ Hulpverlening Bevelanden
 - ☐ Hulpverlening Capelle aan den IJssel
 - ☐ Hulpverlening Drechtsteden
 - ☐ Hulpverlening Goeree-Overflakkee en Schouwen-Duiveland
 - ☐ Hulpverlening Gouda
 - ☐ Hulpverlening Hardinxveld-Giessendam
 - ☐ Hulpverlening Hoeksche waard
 - ☐ Hulpverlening Midden-Nederland
 - ☐ Hulpverlening Rijssen
 - ☐ Hulpverlening Rotterdam
 - ☐ Hulpverlening Tholen
 - ☐ Hulpverlening Walcheren
 - ☐ Nee, ik werk niet in de thuiszorg/ hulpverlening
 - ☐ Anders, namelijk

B. Werk je in de thuiszorg? Zo ja in welk team van Curadomi werk je?

- ☐ Assen
- ☐ Culemborg
- ☐ Dordrecht
- ☐ Ermelo
- ☐ Goes
- ☐ Kampen
- ☐ Kapelle
- ☐ Katwijk
- ☐ Neder-Betuwe
- ☐ Tholen
- ☐ Veenendaal
- ☐ Walcheren
- ☐ Woudenberg-Scherpenzeel
- ☐ Zeist
- ☐ Zwijndrecht
- ☐ Nee, ik werk niet in de thuiszorg
- ☐ Anders, namelijk

C. Werk je in de thuiszorg? Zo ja, in welk team/regio van Lelie zorggroep Rotterdam / Wonen, zorg en welzijn werk je?

- ☐ Charlois
- ☐ Lombardijen
- ☐ Zuidoost
- ☐ Hoogvliet
- ☐ Ommoord-Zevenkamp
- ☐ Lageland
- ☐ Rotterdam-Noord
- ☐ Prins Alexander
- ☐ Nee, ik werk niet in de thuiszorg
- ☐ Anders, namelijk

5. Ben je werkzaam op een locatie? Zo ja, welke?

- ☐ Nee/ niet van toepassing
- ☐ Atrium
- ☐ Dannenborgh
- ☐ De Burcht
- ☐ De Reling
- ☐ Ef5
- ☐ Nieuwoord
- ☐ Oranjehof
- ☐ Pniël
- ☐ Siloam
- ☐ Slingedael
- ☐ Tussendaal
- ☐ Tiendhove
- ☐ Vellerveste
- ☐ Waelestein
- ☐ Westerstein

6. Wat is jouw functie (graag hoofdgroep aanvinken)

- ☐ Behandelaar
- ☐ Facilitair medewerker (catering, interieurverzorging, keuken, receptie, etc.)
- ☐ Leiding gevende/ manager/ teamcoach/ directie/ bestuur
- ☐ Secretaris/secretaresse
- ☐ Staf/ serviceorganisatie (Administratie (cliënten/ salaris), Communicatie, Financiën, HRM, ICT, etc.)
- ☐ Vrijwilliger
- ☐ Helpende
- ☐ Hulp bij Huishouden
- ☐ Intensieve Ambulante Hulpverlener
- ☐ Leerling
- ☐ Medewerker Welzijn
- ☐ Verzorgende
- ☐ Verpleegkundige
- ☐ Anders, namelijk

7. Hoe lang ben je al werkzaam bij Lelie zorggroep of één van haar divisies?

- ☐ Minder dan een jaar
- ☐ 1 à 2 jaar
- ☐ 3 à 5 jaar
- ☐ 6 à 10 jaar
- ☐ 11 à 20 jaar
- ☐ 20 jaar of langer

8. Wat is de hoogste opleiding die jij met een diploma hebt afgerond?

- ☐ Basisonderwijs
- ☐ VMBO/ MBO-niveau 1 (assistentenopleiding)
- ☐ HAVO/ VWO
- ☐ MBO - niveau 2, 3, of 4 (basisberoepsgericht, vakopleiding en middenkader- en specialistenopleiding)
- ☐ HBO / WO bachelor
- ☐ WO master/ doctoraat

9. Ben je lid van/betrokken bij een christelijke geloofsgemeenschap? Zo ja, welke?

- ☐ Geen enkele christelijke geloofsgemeenschap/ kerk (ga door naar vraag 10)
- ☐ Baptistengemeente (ga door naar vraag 11)
- ☐ Christelijk Gereformeerde Kerk (ga door naar vraag 11)
- ☐ Gereformeerde Gemeenten (ga door naar vraag 11)
- ☐ Gereformeerde Gemeenten in Nederland (ga door naar vraag 11)
- ☐ Gereformeerde Gemeenten in Nederland (buiten verband) (ga door naar vraag 11)
- ☐ Gereformeerd Kerk Vrijgemaakt (ga door naar vraag 11)
- ☐ Hersteld Hervormde Kerk (ga door naar vraag 11)
- ☐ Leger des heils (ga door naar vraag 11)
- ☐ Nederlands Gereformeerd Kerk (ga door naar vraag 11)
- ☐ Oosters Orthodoxe Kerk (ga door naar vraag 11)
- ☐ Oud Gereformeerde Gemeenten (ga door naar vraag 11)
- ☐ Pinkster- of evangelische gemeente (ga door naar vraag 11)
- ☐ PKN (ga door naar vraag 11)
- ☐ PKN gereformeerde bond (ga door naar vraag 11)
- ☐ Rooms-Katholieke Kerk (ga door naar vraag 11)
- ☐ Anders, namelijk (ga door naar vraag 11)

10. Tot welke religie of levensbeschouwelijke groepering reken jij jezelf (hoofdrichting)?

- ☐ Geen
- ☐ Christendom
- ☐ Boeddhisme
- ☐ Hindoeïsme
- ☐ Islam
- ☐ Jodendom
- ☐ Humanisme
- ☐ Anders, namelijk

11. Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?

helemaal niet belangrijk, niet belangrijk, niet belangrijk/ niet onbelangrijk, belangrijk, heel belangrijk

Organisatie

De volgende vragen gaan over Lelie zorggroep en haar divisies. Onder divisies verstaan we Agathos, Curadomi, de verschillende locaties/huizen van Lelie zorggroep en de serviceorganisatie.

12. Welke van onderstaande woorden vind jij *het meest kenmerkend* voor jouw **divisie**?

- ☐ Liefdevol
- ☐ Plichtsgetrouw
- ☐ De cliënt staat centraal
- ☐ Vernieuwend
- ☐ Onbevooroordeeld/ ruimdenkend
- ☐ Integer/ oprecht/ betrouwbaar
- ☐ Respectvol
- ☐ Persoonlijk
- ☐ Saamhorig
- ☐ Ontspannen
- ☐ Bekwaam/ professioneel
- ☐ Continuïteit (weinig uitstroom van personeel)
- ☐ Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging
- ☐ Personeel met kerkelijke achtergrond
- ☐ Anders, namelijk

13. Welke van onderstaande woorden vind jij het meest kenmerkend voor jouw team?

- ☐ Liefdevol
- ☐ Plichtsgetrouw
- ☐ De cliënt staat centraal
- ☐ Vernieuwend
- ☐ Onbevooroordeeld/ ruimdenkend
- ☐ Integer/ oprecht/ betrouwbaar
- ☐ Respectvol
- ☐ Persoonlijk
- ☐ Saamhorig
- ☐ Ontspannen
- ☐ Bekwaam/ professioneel
- ☐ Continuïteit (weinig uitstroom van personeel)

- ☐ Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging
- ☐ Personeel met kerkelijke achtergrond
- ☐ Anders, namelijk

14. Door welke van onderstaande woorden vind jij dat *Lelie zorggroep* zich het meest van andere zorgorganisaties onderscheidt?

- ☐ Liefdevol
- ☐ Plichtsgetrouw
- ☐ De cliënt staat centraal
- ☐ Vernieuwend
- ☐ Onbevooroordeeld/ ruimdenkend
- ☐ Integer/ oprecht/ betrouwbaar
- ☐ Respectvol
- ☐ Persoonlijk
- ☐ Saamhorig
- ☐ Ontspannen
- ☐ Bekwaam/ professioneel
- ☐ Continuïteit (weinig uitstroom van personeel)
- ☐ Het aanbod van kerkdienst/ vieringen/ geestelijke verzorging
- ☐ Personeel met kerkelijke achtergrond
- ☐ Anders, namelijk

15. Hieronder staan uitspraken over de invloed van jouw divisie op jou als werknemer. Wil je van de volgende uitspraken aangeven in hoeverre je het ermee eens bent?

- 1 = helemaal niet mee eens
- 2 = niet mee eens
- 3 = niet mee eens/niet mee oneens
- 4 = mee eens
- 5 = helemaal mee eens
- 6 = weet ik niet

- a. De identiteit van mijn *divisie* ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe.
- b. De identiteit van mijn *divisie* is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen.
- c. De identiteit van mijn *divisie* dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta.
- d. De identiteit van mijn *divisie* heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe.

16. Hieronder staan uitspraken over *Lelie zorggroep* en haar medewerkers. Wil je van de volgende uitspraken aangeven in hoeverre jij het ermee eens bent?

- 1 = helemaal oneens
- 2 = enigszins oneens
- 3 = niet eens/ oneens
- 4 = enigszins eens
- 5 = helemaal mee eens
- 6 = weet ik niet

- a. Medewerkers van *Lelie zorggroep* hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar.
- b. Medewerkers (inclusief leidinggevenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit.
- c. Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken.

- 
- d. Binnen onze organisatie hebben leidinggevendenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld.
 - e. Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen 'wegkijk-cultuur'.
 - f. Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie.

17. Wat zie jij als belangrijke bedreiging(en) van de christelijke identiteit van Lelie zorggroep?
(meerdere antwoorden mogelijk)

Voor de toekomst liggen de bedreigingen van de christelijke identiteit op het terrein van:

- 1. Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing
- 2. Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers
- 3. Financiën
- 4. Fusies.
- 5. Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond.
- 6. Weet ik niet/ geen mening.

De volgende vragen gaan over het personeelsbeleid van Lelie zorggroep

18. Welke omschrijving vind jij het meest **wenselijk** ten aanzien van de *leidinggevendenden* van jouw *divisie*?

Leidinggevendenden van mijn *divisie*:

- ☐ Zijn lid van één van de reformatorische kerken
- ☐ Zijn kerkelijk betrokken
- ☐ Onderschrijven de christelijke identiteit
- ☐ Respecteren de christelijke identiteit
- ☐ Vinden zingeving (religie, spiritualiteit en/ of levensvragen) op welke wijze dan ook belangrijk
- ☐ Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing

19. Welke omschrijving is volgens jou op zijn minst van toepassing op de **huidige situatie** van de *medewerkers* van jouw *divisie*? Medewerkers van mijn *divisie*:

- ☐ Zijn lid van één van de reformatorische kerken
- ☐ Zijn kerkelijk betrokken
- ☐ Onderschrijven de christelijke identiteit
- ☐ Respecteren de christelijke identiteit
- ☐ Vinden zingeving (religie, spiritualiteit en/ of levensvragen) op welke wijze dan ook belangrijk
- ☐ Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing

20. Welke omschrijving is volgens jou het meest **wenselijk** ten aanzien van de *medewerkers* van jouw *divisie*?

Medewerkers van mijn *divisie*:

- ☐ Zijn lid van één van de reformatorische kerken
- ☐ Zijn kerkelijk betrokken
- ☐ Onderschrijven de christelijke identiteit
- ☐ Respecteren de christelijke identiteit
- ☐ Vinden zingeving (religie, spiritualiteit en/ of levensvragen) op welke wijze dan ook belangrijk
- ☐ Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing

De volgende vragen gaan over de verhouding tussen Lelie zorggroep en haar *divisies* (Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep) ten aanzien van haar christelijke identiteit.

21. Hoe verhoudt de christelijke identiteit van Lelie zorggroep zich volgens jou *op dit moment* tot die van haar *divisies* (Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen)?
- ☐ Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/huizen hebben dezelfde christelijke identiteit.
 - ☐ De christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende huizen van Lelie zorggroep verschilt enigszins.
 - ☐ Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen hebben onderling een verschillende (christelijke) identiteit.
22. Welke verhouding qua christelijke identiteit van Lelie zorggroep tot die van haar *divisies* (Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen) vind jij *wenselijk* voor de toekomst?
- ☐ Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen hebben dezelfde christelijke identiteit.
 - ☐ De christelijke identiteit van Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen van Lelie zorggroep verschilt enigszins.
 - ☐ Agathos, Curadomi en de verschillende locaties/ huizen hebben onderling een verschillende (christelijke) identiteit.
23. De volgende vragen gaan over het contact dat jij hebt met jouw collega's. Wil jij aangeven in hoeverre jij het eens bent met de volgende stellingen?
- 1 = helemaal oneens
2 = enigszins oneens
3 = niet eens/ oneens
4 = enigszins eens
5 = helemaal mee eens
6 = niet van toepassing
7 = weet ik niet
- a. Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend.
 - b. Verschillen in levensovertuigingen *binnen* mijn *divisie* vind ik verrijkend.
 - c. Verschillen in levensovertuigingen *tussen* de verschillende *divisies* vind ik verrijkend.
24. De volgende vraag gaat over de zorg die door jouw *divisie* geboden wordt. Wil jij aangeven in hoeverre jij het eens bent met de volgende stellingen?
- 1 = helemaal oneens
2 = enigszins oneens
3 = niet eens/ oneens
4 = enigszins eens
5 = helemaal mee eens
6 = niet van toepassing
7 = weet ik niet
- a. Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte hebben, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn *divisie* geboden zorg.
 - b. Bij de door mijn *divisie* geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk.

Christelijke zorg

De vragen hierna gaan over geloof en zorg

25. Onderstaande vragen gaan over wat jij verstaat onder christelijke zorg. Zorg verlenen is christelijk als:

- 1 = helemaal oneens
- 2 = enigszins oneens
- 3 = niet eens/ oneens
- 4 = enigszins eens
- 5 = helemaal mee eens
- 6 = niet van toepassing
- 7 = weet ik niet

- a. Er voldoende aandacht is voor de cliënt.
- b. Geloofsvragen aan bod komen.
- c. Levensvragen aan bod komen.
- d. De cliënt waardig en met respect behandeld wordt.
- e. De zorg van goede kwaliteit is.
- f. De zorgverlener christelijk is.
- g. De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid.
- h. De zorgverlener een stap extra zet.
- i. De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt.
- j. Er kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging wordt aangeboden.
- k. Anders, namelijk

26. Wij willen jouw mening vragen over de relatie tussen geloof en zorg aan de hand van vier stellingen. Kan je bij elke stelling je mening geven door één van de volgende antwoordmogelijkheden te geven?

- 1 = helemaal oneens
- 2 = oneens
- 3 = niet eens/ oneens
- 4 = eens
- 5 = helemaal mee eens

Stellingen:

- a. Zorg en geloof zijn met elkaar in conflict
- b. Zorg en geloof hebben niets met elkaar te maken
- c. Zorg en geloof beïnvloeden elkaar
- d. Zorg en geloof zijn geïntegreerd

27. Hieronder staan uitspraken over de ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten binnen je werk. Wil jij aangeven in hoeverre jij het met de volgende uitspraken eens bent?

- 1 = helemaal oneens
- 2 = oneens
- 3 = niet eens/ oneens
- 4 = eens
- 5 = helemaal mee eens
- 6 = niet van toepassing
- 7 = weet ik niet

- a. Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers.
- b. In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk.
- c. Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen.
- d. In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken.
- e. Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren.
- f. De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers.

Jij als medewerker

De volgende vragen gaan over jou als (zorg)medewerker

28. Welke eigenschap(pen) zijn het meest kenmerkend voor jou?

(kies maximaal 3 antwoorden)

- ☐ Betrouwbaar
- ☐ Aandacht gevend
- ☐ Geloof bij werk betrekken
- ☐ Professioneel
- ☐ Barmhartig
- ☐ Behulpzaam
- ☐ Gedreven
- ☐ Respectvol
- ☐ Hoopvol
- ☐ Accepterend
- ☐ Betrokken
- ☐ Anders, namelijk

29. Waarom ben jij bij Lelie zorggroep komen werken?

(kies één van onderstaande antwoorden)

- ☐ De werkplek is dichtbij waar ik woon.
- ☐ De sfeer op de werkplek sprak me aan.
- ☐ Lelie zorggroep staat goed aangeschreven.
- ☐ De organisatie heeft een christelijke identiteit.
- ☐ Ik ken mensen die er werken.
- ☐ Ik heb iets met werken in de zorg.
- ☐ Ik wil met mensen werken.
- ☐ Ik zocht gewoon een baan.
- ☐ Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden
- ☐ Anders, namelijk

30. Wie of wat zijn voor jou belangrijke inspiratiebronnen om je werk te doen?

(kies maximaal 3 antwoorden)

- ☐ Contact met collega's
- ☐ Contact met cliënten
- ☐ Het goede doen
- ☐ Je krijgt er iets voor terug
- ☐ Het past bij mij
- ☐ De aard van het werk

- ☐ Maatschappelijk nut
- ☐ Expliciete inspiratie uit geloof
- ☐ Carrièreperspectief

31. De volgende vraag gaat over werken in de zorg. Geef voor onderstaande stellingen aan in hoeverre jij het hiermee eens bent.

1 = helemaal oneens

2 = oneens

3 = beetje oneens

4 = niet eens/ oneens

5 = beetje eens

6 = eens

7 = helemaal mee eens

8 = niet van toepassing

- a. Ik zou alles opofferen om in de zorg te kunnen werken.
- b. Het eerste wat vaak in mij op komt wanneer ik anderen iets over mijzelf vertel is het werk dat ik doe in de zorg.
- c. Zelfs bij flinke tegenslagen zou ik in de zorg blijven werken.
- d. Ik weet dat het werk in de zorg, professioneel of als vrijwilliger, altijd een deel van mijn leven zal zijn.
- e. Ik heb een gevoel dat het voorbestemd is dat ik in de zorg werk.
- f. Mijn werk in de zorg speelt in mijn gedachten altijd een rol.
- g. Zelfs wanneer ik niet werk denk ik vaak na over de zorg.
- h. Mijn bestaan zou minder zin hebben zonder mijn betrokkenheid in de zorg.
- i. Mijn werk in de zorg is een zeer inspirerende en bevredigende ervaring voor mij.

32. De meest belangrijke eigenschap(pen) van een christelijke zorgverlener vind ik:

(kies maximaal 3 antwoorden)

- ☐ Betrouwbaar
- ☐ Aandacht gevend
- ☐ Geloof bij werk betrekken
- ☐ Professioneel
- ☐ Barmhartig
- ☐ Behulpzaam
- ☐ Gedreven
- ☐ Respectvol
- ☐ Hoopvol
- ☐ Accepterend
- ☐ Betrokken
- ☐ Anders, namelijk

33. De volgende vragen gaan over het *uiten van geloof/ levensbeschouwing* in de zorg?

1 = helemaal oneens

2 = enigszins oneens

3 = niet mee eens/ niet mee oneens

4 = enigszins eens

5 = helemaal mee eens

6 = niet van toepassing

- a. Ik vind het wenselijk dat er in de zorg ruimte is voor:
1. Bidden met een cliënt
 2. Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt
 3. Adviseren van cliënt om te bidden
 4. Evangeliseren
 5. Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt
 6. Verwijzen naar geestelijk verzorger
 7. Privé bidden voor een cliënt
 8. Een kaarsje branden voor een cliënt
 9. Stelling nemen in ethische discussies
 10. Gesprek over geloofsvragen met de cliënt
 11. Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt
 12. Anders, namelijk

- b. Ik brengt dit zelf in praktijk:
1. Bidden met een cliënt
 2. Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt
 3. Adviseren van cliënt om te bidden
 4. Evangeliseren
 5. Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt
 6. Verwijzen naar geestelijk verzorger
 7. Privé bidden voor een cliënt
 8. Een kaarsje branden voor een cliënt
 9. Stelling nemen in ethische discussies
 10. Gesprek over geloofsvragen met de cliënt
 11. Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt
 12. Anders, namelijk

De laatste vragen gaan over eventuele ondersteuning die jij vanuit de organisatie zou willen ontvangen.

34. Hoe belangrijk is het voor jou om ondersteuning te krijgen bij de volgende vragen ?

- 1 = helemaal niet belangrijk
 2 = niet belangrijk
 3 = niet belangrijk/ niet onbelangrijk
 4 = belangrijk
 5 = heel belangrijk
 6 = niet van toepassing

- a. Hoe ga ik om met vragen van cliënten over levenseinde?
- b. Hoe ga ik om met hoge werkdruk?
- c. Hoe houd ik de juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten?
- d. Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?
- e. Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?
- f. Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?
- g. Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?
- h. Anders, namelijk

35. Als Lelie zorggroep bijscholing aan zou bieden op het gebied van identiteit, op welke manier zou jij dat dan het prettigst vinden? Door: (meerdere antwoord categorieën mogelijk)

- ☐ Informatie op Lelienet
- ☐ Cursus
- ☐ Online cursus
- ☐ Inspiratiedag voor medewerkers
- ☐ Persoonlijke coaching
- ☐ Coaching als team
- ☐ Aandacht voor deze onderwerpen te hebben in (functionerings-)gesprek met jouw leidinggevende/teamleider/manager.
- ☐ Moreel beraad
- ☐ Intercollegiaal overleg
- ☐ Ik heb geen behoefte aan bijscholing
- ☐ Anders, namelijk

36. Zijn er zaken die niet in deze vragenlijst aan bod zijn gekomen, maar die er volgens jou wel toe doen?

Geïnspireerd? Kritisch? Enthousiast?

Na het invullen van deze enquête komen er ongetwijfeld allerlei gevoelens bij je op. We spreken daar graag over met je door, of komen er later op terug. Wie zijn we? Sinds kort heeft iedere divisie een divisieraad die actief meedenkt over de identiteit van de divisie en Lelie zorggroep. Maak hiermee kennis via <http://lelienet.leliezorggroep.nl/divisieraden>, mail naar divisieraadagathos@leliezorggroep.nl, divisieraadcuradomi@leliezorggroep.nl, divisieraadwzw@leliezorggroep.nl, of laat hier een opmerking achter.

Hartelijk dank voor jouw medewerking!

Evelien Vermeulen-Smit
Lectoraat Christelijke professie
Christelijke Hogeschool Ede, Lelie zorggroep.

Bijlage 3: Verantwoording weegfactor Wonen, Zorg en Welzijn

Resultaten interviews

Hieronder staat een deel van de resultaten van het kwalitatief onderzoek (interviews) die betrekking hebben op de analysevraag: 'In hoeverre denken respondenten dat hun visie op de christelijke identiteit van Lelie zorggroep representatief is voor andere medewerkers van Lelie zorggroep?'

Agathos

Respondenten van Agathos, met verschillende reformatorische achtergronden (PKN Gereformeerde bond en Gereformeerde Gemeenten), verwachten dat hun antwoorden representatief zullen zijn voor hun directe collega's en voor Agathos als geheel. Een enkele Agathos-respondent denkt representatiever te zijn voor Curadomi dan voor Agathos. Een andere Agathos-respondent vindt het moeilijk om aan te geven hoe representatief zij is. Zij vertelt echter wel dat iedereen in het huis waar zij werkt (niet Groot-Rotterdam) een reformatorische achtergrond heeft en bij een reformatorische kerk aangesloten moet zijn. Een Curadomi-medewerker legt het verschil in aannamebeleid tussen Agathos en Curadomi uit als *"...alleen dat je belijdend lid bent (...) bij Curadomi kan dat elke kerk zijn. En binnen Agathos is natuurlijk sowieso PKN het laatste wat je mag hebben (...) dan moet het wel op Gereformeerde grondslag"*.

Curadomi

Respondenten van Curadomi, vanuit verschillende kerkelijke gezindten (PKN, CGK, bevindelijk), denken dat hun antwoorden representatief zijn voor hun directe collega's binnen hun team of binnen Curadomi. Men heeft veelal geen zicht op wat zich buiten het eigen team en directe collega's af speelt. Zij verwachtten minder representatief te zijn voor minder directe collega's en LZG als geheel. Volgens Corinne zijn alle medewerkers en leidinggevendenden bij Curadomi belijdende leden van een kerk. Ook Annemieke vertelt dat je er bij Curadomi van uit kunt gaan dat alle medewerkers een christelijke achtergrond hebben en dat we vanuit die christelijke achtergrond ons werk doen.

Wonen, Zorg en Welzijn

Respondenten van Wonen, Zorg en Welzijn, met verschillende kerkelijke achtergronden (variërend van Gereformeerde Gemeente tot Evangelische Gemeente) en niet-kerkelijke achtergronden, antwoorden heel divers.

- Respondenten met verschillende kerkelijke achtergronden (variërend van Gereformeerde Gemeente tot Evangelische Gemeente) verwachtten niet representatief te zijn voor hun directe collega's (Jeroen, Kim, Koos, Paul, Wim werkzaam in – in willekeurige volgorde – de Koningshof, Siloam, Slingendaal en Tiendhove). Kim ligt dit als volgt toe: *"de Christelijke identiteit van mijn collega's is een heel stuk minder (...) 75% is niet meer gelovig (...)".* Een kerkelijk medewerker in een huis in Groot-Rotterdam zegt slechts representatief te zijn voor 2 op de 10 medewerkers van zijn team en geeft aan dat 90% de grondslag niet onderschrijft.
- Een christelijke medewerker van Pniël verwacht redelijk representatief te zijn voor haar team *"ik denk omdat het merendeel sowieso wel opgevoed is met de christelijke identiteit (...) ook wel daar waarde aan hecht. En waarvan een deel echt wel, net als mij wel wat meer wil (...). En waarvan het deel wat niet gelovig is wel vragen stelt doordat er best wel een groot deel van het team die overtuiging heeft..."*.
- Alle niet-christelijke respondenten die we spraken verwachten representatief te zijn voor hun directe collega's. Oftewel, christelijke medewerkers binnen de Koningshof, Siloam, Slingendaal en Tiendhove zeggen in de minderheid te zijn, terwijl niet-christelijke medewerkers binnen de Burcht en Waelestein representatief verwachtten te zijn, en een medewerker van Pniël eenheid in verscheidenheid beleefd.

Op basis van de interviews, kunnen we stellen, dat we geen oververtegenwoordiging van christelijke respondenten verwachten in de resultaten van de vragenlijst identiteit voor de divisies Agathos en Curadomi. In de interviews wordt



aangegeven dat alle medewerkers van Agathos een reformatorische achtergrond hebben, en alle Curadomi medewerkers kerkelijk betrokken zijn. Dit komt overeen met de respons op de vragenlijst, waarin een ruime meerderheid van de Agathos medewerkers aangeeft lid te zijn van een reformatorische kerk, en geen enkele medewerker aangeeft geen of een andere religie aan te hangen. De gegevens uit de interviews komen ook overeen met de respons voor Curadomi medewerkers, welke een breder scala aan kerkelijke gezindten vertegenwoordigen, zoals Rooms-Katholieken, Baptisten en leden van Evangelische- en Pinkster gemeenten. Ook onder respondenten van Curadomi zijn, zoals verwacht, geen medewerkers die aangeven geen of een andere religie aan te hangen.

Op basis van de interviews (alsmede de indruk van medewerkers en de RvB tijdens de divisieraden bijeenkomst van 1 februari 2018) is het mogelijk dat medewerkers met een christelijke levensovertuiging/ kerkelijke betrokkenheid oververtegenwoordigd zijn in de respons van de vragenlijst identiteit onder WZW medewerkers. Daarom wordt voorgesteld de data te herwegen o.b.v. een hypothetische verdeling van religie en kerkelijke gezindten van WZW medewerkers.

Resultaten vragenlijst

Om te komen tot een goede weegfactor, moeten we dit naast de antwoorden leggen van de 255 WZW medewerkers die hebben geantwoord op de vragenlijst.

De 255 medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn die op de vragenlijst hebben gereageerd zijn een steekproef van het daadwerkelijke aantal (1294) Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers op 1 september 2017 (wanneer de vragenlijst is uitgezet).

Het aantal kerkelijke medewerkers van deze 255 medewerkers is 151, oftewel 59.2%. We vragen ons af of er mogelijk vaker op de vragenlijst is gereageerd door medewerkers met een christelijke levensovertuiging/ kerkelijke betrokkenheid. In het meest extreme geval, zouden alle kerkelijke medewerkers hebben gereageerd. Dan zouden deze 151 medewerkers de enige medewerkers van WZW met een kerkelijke betrokkenheid zijn. Dit zou betekenen dat er in totaal 151 van de 1294 medewerkers kerkelijk zijn (11,7%) en 177 van de 1294 christen zijn (inclusief christenen die niet naar een kerk gaan (13,7%). Uitgaand van de antwoorden op de vragenlijst weten we dus dat minimaal 11,7% van de Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers kerkelijk zijn en minimaal 13,7% christen.

In het andere uiterste geval, wat minder waarschijnlijk is, zullen alle niet-christelijke medewerkers gereageerd hebben en zijn alle non-responders wel christen/ kerkelijk. In dat geval hebben nog steeds 58 medewerkers aangegeven niet-christen te zijn, maar een andere of geen religie te hebben. Dit is 22,7% van degenen die de vragenlijst hebben ingevuld, en 4,5 van het totaal aantal medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn. Het maximum aantal niet-christenen ligt op $100 - 13,7\% = 86,3\%$ (13,7% is hierboven bepaald als minimaal aantal christelijke Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers). Het minimaal aantal niet-christenen is dus 4,5%, meer waarschijnlijk is de 22,7% uitgaand van een representatieve steekproef. Nog waarschijnlijker is een percentage dat ligt tussen de 22,7% en de 86,3%. (Andersom ligt het percentage medewerkers dat zich zelf wel christen noemt tussen de 13,7% en de 95,5%, of nog waarschijnlijker, tussen de 13,7 (minimaal aantal als alle christenen de vragenlijst ingevuld hebben) en de 69,4% (huidige respons op de vragenlijst, waar christenen mogelijk vaker op gereageerd hebben, gezien het onderwerp, dus waarschijnlijk het maximum)).

Medewerkersbestand kerkelijke gezindte

Tot slot, beschikken we over een bestand van 11 januari 2016 waarin kerkelijke gezindte en onderschrijven/ respecteren van de christelijke identiteit zijn geregistreerd. In dit bestand is echter door een heel beperkte groep medewerkers aangegeven of zij lid zijn van een kerk en of zij de christelijke identiteit onderschrijven/ respecteren. Dit bestand bestaat uit 3449 medewerkers exclusief vrijwilligers, waarvan door 888 medewerkers een kerkelijke gezindte is ingevuld. Bovendien zijn minstens 731 van deze medewerkers werkzaam bij Agathos, 11 bij Curadomi en 14 in een huis van Curadomi (van de overige 132 medewerkers die een kerkelijke gezindte hebben ingevuld is niet ingevuld bij welke divisie of welk huis zij werken). O.b.v. dit bestand weten we dat tenminste 14 Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers kerkelijk betrokken zijn, 67

Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers de christelijke identiteit onderschrijven en 115 de christelijke identiteit respecteren. Er zijn echter 9 Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers die zowel een kerk hebben ingevuld als zeggen de christelijke identiteit te onderschrijven, en 3 medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn die zowel een kerk invulden als zeggen de christelijke identiteit te respecteren. Als we ervan uitgaan dat de overige 112 medewerkers die de christelijke identiteit respecteren niet kerkelijk betrokken zijn, dan kunnen we concluderen dat 112 van de 983 Wonen, Zorg en Welzijn medewerkers (in dit bestand dat dateert uit 2016), dat wil zeggen 11,3% van de medewerkers niet kerkelijk betrokken is. Dit percentage is echter niet hoger dan uit de vragenlijst naar voren kwam, dus dit verandert niets aan de conclusie dat het percentage niet-christelijke medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn tussen de 22,7% en de 86,3% zal liggen.

Conclusie

Op basis van bovenstaande gegevens uit interviews, vragenlijst en medewerkersbestand concluderen we dat het percentage kerkelijke medewerkers van Wonen, Zorg en Welzijn tussen de 11,7% en de 59,2% zal liggen, het percentage medewerkers dat zich zelf als christelijk beschouwt tussen de 13,7 en de 69,4% en het aantal niet christelijke medewerkers tussen de 22,7 en de 86,6%. Aangezien interviews laten zien dat niet-christelijke medewerkers in een aantal huizen in de meerderheid zijn is gekozen voor een weegfactor met 25% kerkelijke medewerkers, 10% medewerkers die zichzelf als christelijk beschouwen maar niet als kerkelijk, 9% medewerkers met een andere dan de christelijke religie en ruim de helft zonder religie (54%). Zie tabel 1a.

Tabel 1b: weegfactor Wonen, Zorg en Welzijn		
(%) (n) ¹	Verdeling religie WZW o.b.v. respons	Hypothetische verdeling religie/ kerk (o.b.v. interviews)
Rooms katholiek	5,9% (n = 15)	3,0% (n = 7)
PKN ²	14,5% (n = 37)	5,0% (n = 13)
PKN Ger. Bond ³ / Hersteld Hervormd	9,0% (n = 23)	3,0% (n = 8)
CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	7,1% (n = 18)	3,0% (n = 8)
GG ⁷ / GGiN ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	11,8% (n = 30)	4,7% (n = 12)
Baptist, evangelisch of pinkstergemeente	10,2% (n = 26)	5,1% (n = 13)
Andere kerk	0,8% (n = 2)	0,8% (n = 2)
Totaal kerkelijk	59,2% (n = 151)	24,7% (n = 63)
Christen, niet kerkelijk	10,2% (n = 26)	10,2% (n = 26)
Andere religie	31,0% (n = 8)	9,4% (n = 24)
Geen religie	19,6% (n = 50)	54,1% (n = 138)
Onbekend	7,8% (n = 20)	2,0% (n = 4)
Totaal	100%	100%

¹% = het percentage, n = het aantal respondenten; ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Bijlage 4: Tabellen

Tabel 2: waarden van de organisatie			
	Kenmerkend divisie	Kenmerkend team	Onderscheidend LZG ¹
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0,9%	0,3%	4,5%
Bekwaam / professioneel	9,0%	13,2%	6,6%
Cliënt staat centraal	28,9%	20,3%	13,6%
Continuïteit (personeel)	0,6%	2,2%	0,9%
Integer / oprecht / betrouwbaar	11,0%	12,0%	9,4%
Liefdevol	7,9%	7,5%	4,2%
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	4,5%	3,7%	3,9%
Ontspannen	0,5%	1,4%	0,5%
Personeel met kerkelijke achtergrond	6,8%	3,5%	26,5%
Persoonlijk	2,2%	3,2%	3,1%
Plichtsgetrouw	7,1%	11,1%	5,2%
Respectvol	11,8%	8,6%	9,7%
Saamhorig	2,6%	8,8%	2,4%
Vernieuwend	2,6%	1,5%	2,8%
Anders	3,6%	2,8%	6,6%
Totaal	100%	100%	100%
¹ Lelie zorggroep			

Tabel 2a: kenmerkend divisie, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	2,5% _a	0%
Bekwaam / professioneel	10,0% _a	4,4% _b	7,9% _{a, b}	21,2% _c
Cliënt staat centraal	27,8% _a	38,1% _b	27,9% _a	13,6% _c
Continuïteit	0,6% _a	1,3% _a	0,4% _a	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	14,4% _a	15,6% _a	7,1% _b	4,5% _b
Liefdevol	5,0% _a	8,1% _{a, b}	12,1% _b	0%
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	5,0% _a	4,4% _a	3,8% _a	6,1% _a
Ontspannen	0,6% _a	0%	0,8% _a	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	16,1% _a	5,0% _b	1,3% _c	6,1% _b
Persoonlijk	1,7% _a	2,5% _a	2,1% _a	3,0% _a
Plichtsgetrouw	5,6% _a	4,4% _a	7,5% _a	16,7% _b
Respectvol	9,4% _a	10,6% _a	15,0% _a	9,1% _a
Saamhorig	1,1% _a	0,6% _a	5,0% _b	3,0% _{a, b}
Vernieuwend	1,1% _a	4,4% _a	2,5% _a	3,0% _a
Anders	1,7% _{a, b}	0,6% _b	4,2% _a	13,6% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				
² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³ Service organisatie				

Tabel 2a -1: kenmerkend divisie, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	0,8% _a	0%
Bekwaam / professioneel	10,0% _a	4,4% _b	8,3% _{a, b}	21,2% _c
Cliënt staat centraal	27,8% _a	38,1% _b	35,1% _{a, b}	13,6% _c
Continuïteit	0,6% _a	1,3% _a	0%	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	14,4% _a	15,6% _a	7,0% _b	4,5% _b
Liefdevol	5,0% _a	8,1% _a	16,1% _b	0%
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	5,0% _a	4,4% _a	2,5% _a	6,1% _a
Ontspannen	0,6% _a	0%	0,4% _a	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	16,1% _a	5,0% _{b, c}	1,7% _c	6,1% _b
Persoonlijk	1,7% _a	2,5% _a	1,7% _a	3,0% _a
Plichtsgetrouw	5,6% _a	4,4% _a	5,0% _a	16,7% _b
Respectvol	9,4% _a	10,6% _a	12,4% _a	9,1% _a
Saamhorig	1,1% _a	0,6% _a	5,4% _b	3,0% _{a, b}
Vernieuwend	1,1% _a	4,4% _a	2,1% _a	3,0% _a
Anders	1,7% _a	0,6% _a	1,7% _a	13,6% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.
²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 2b: kenmerkend team, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	0,8% _a	0%
Bekwaam / professioneel	17,4% _a	5,7% _b	12,9% _a	20,9% _a
Cliënt staat centraal	15,2% _a	25,2% _b	26,1% _b	1,5% _c
Continuïteit	2,7% _a	1,9% _a	1,7% _a	3,0% _a
Integer / oprecht / betrouwbaar	15,8% _a	11,3% _{a, b}	8,3% _b	16,4% _{a, b}
Liefdevol	6,5% _{a, b}	12,6% _b	6,6% _a	1,5% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	2,7% _a	2,5% _a	3,7% _{a, b}	9,0% _b
Ontspannen	1,6% _a	0,6% _a	1,2% _a	3,0% _a
Personeel met kerkelijke achtergrond	6,5% _a	3,1% _{a, b}	2,1% _b	1,5% _{a, b}
Persoonlijk	3,3% _a	5,7% _a	2,5% _a	0%
Plichtsgetrouw	13,0% _a	15,1% _a	7,1% _b	10,4% _{a, b}
Respectvol	8,7% _{a, b}	4,4% _b	11,2% _a	9,0% _{a, b}
Saamhorig	4,9% _a	9,4% _{a, b}	10,0% _{a, b}	13,4% _b
Vernieuwend	0,5% _a	0%	2,5% _{a, b}	4,5% _b
Anders	1,1% _a	2,5% _{a, b}	3,3% _{a, b}	6,0% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.
²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 2b -1: kenmerkend team, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	0,4% _a	0%
Bekwaam / professioneel	17,4% _a	5,7% _b	10,7% _b	20,9% _a
Cliënt staat centraal	15,2% _a	25,2% _b	25,5% _b	1,5% _c
Continuïteit	2,7% _a	1,9% _{a, b}	0,4% _b	3,0% _{a, b}
Integer / oprecht / betrouwbaar	15,8% _a	11,3% _{a, b}	7,8% _b	16,4% _a
Liefdevol	6,5% _{a, b}	12,6% _b	5,8% _a	1,5% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	2,7% _a	2,5% _a	2,9% _a	9,0% _b
Ontspannen	1,6% _a	0,6% _a	1,6% _a	3,0% _a
Personeel met kerkelijke achtergrond	6,5% _a	3,1% _{a, b}	1,2% _b	1,5% _{a, b}
Persoonlijk	3,3% _a	5,7% _a	3,3% _a	0%
Plichtsgetrouw	13,0% _{a, b}	15,1% _b	7,4% _a	10,4% _{a, b}
Respectvol	8,7% _a	4,4% _a	15,6% _b	9,0% _{a, b}
Saamhorig	4,9% _a	9,4% _{a, b}	11,1% _b	13,4% _b
Vernieuwend	0,5% _a	0%	2,5% _{a, b}	4,5% _b
Anders	1,1% _a	2,5% _{a, b}	3,7% _{a, b}	6,0% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.
²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 2c: onderscheidend Lelie zorggroep, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0,5% _a	0%	10,3% _b	6,3% _b
Bekwaam / professioneel	9,3% _a	4,4% _a	6,4% _a	4,7% _a
Cliënt staat centraal	9,3% _a	10,1% _a	21,8% _b	4,7% _a
Continuïteit	0%	1,9% _a	1,3% _a	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	13,7% _a	10,1% _{a, b}	6,4% _b	6,3% _{a, b}
Liefdevol	4,9% _a	3,8% _a	4,3% _a	3,1% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	7,7% _a	2,5% _b	2,6% _b	1,6% _{a, b}
Ontspannen	0%	1,3% _a	0,4% _a	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	27,5% _a	38,0% _b	16,2% _c	32,8% _{a, b}
Persoonlijk	2,2% _a	4,4% _a	2,6% _a	4,7% _a
Plichtsgetrouw	7,1% _{a, b}	2,5% _b	3,8% _b	10,9% _a
Respectvol	11,5% _a	12,0% _a	7,3% _a	7,8% _a
Saamhorig	1,1% _a	2,5% _a	3,8% _a	0%
Vernieuwend	1,6% _a	1,9% _a	3,8% _a	4,7% _a
Anders	3,3% _a	4,4% _{a, b}	9,0% _{b, c}	12,5% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.
²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 2c -1: onderscheidend Lelie zorggroep, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	S03
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0,5% _a	0%	9,7% _b	6,3% _b
Bekwaam / professioneel	9,3% _a	4,4% _a	8,1% _a	4,7% _a
Cliënt staat centraal	9,3% _a	10,1% _a	27,1% _b	4,7% _a
Continuïteit	0%	1,9% _a	0,8% _a	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	13,7% _a	10,1% _a	4,2% _b	6,3% _{a, b}
Liefdevol	4,9% _a	3,8% _a	4,2% _a	3,1% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	7,7% _a	2,5% _b	5,1% _{a, b}	1,6% _{a, b}
Ontspannen	0%	1,3% _a	0%	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	27,5% _a	38,0% _b	13,1% _c	32,8% _{a, b}
Persoonlijk	2,2% _{a, b}	4,4% _a	0,8% _b	4,7% _a
Plichtsgetrouw	7,1% _{a, b}	2,5% _{b, c}	2,5% _c	10,9% _a
Respectvol	11,5% _a	12,0% _a	9,3% _a	7,8% _a
Saamhorig	1,1% _a	2,5% _a	2,5% _a	0%
Vernieuwend	1,6% _a	1,9% _a	2,5% _a	4,7% _a
Anders	3,3% _a	4,4% _{a, b}	9,7% _{b, c}	12,5% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.
²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 2d: kenmerkend divisie, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	1,1% _a	0%	0%	0%
Bekwaam / professioneel	8,9% _a	7,1% _a	0%	10,9% _a
Cliënt staat centraal	27,0% _a	32,1% _{a, b}	20,0% _{a, b}	45,5% _b
Continuïteit	0,9% _a	0%	0%	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	12,1% _a	7,1% _a	10,0% _a	7,3% _a
Liefdevol	6,7% _a	21,4% _b	30,0% _b	12,7% _{a, b}
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	4,7% _a	3,6% _a	0%	1,8% _a
Ontspannen	0,5% _a	0%	0%	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	8,0% _a	0%	0%	1,8% _a
Persoonlijk	2,0% _a	0%	0%	1,8% _a
Plichtsgetrouw	7,8% _a	7,1% _a	0%	3,6% _a
Respectvol	12,1% _{a, b}	7,1% _{a, b}	30,0% _a	5,5% _b
Saamhorig	2,4% _a	3,6% _a	10,0% _a	3,6% _a
Vernieuwend	2,7% _a	3,6% _a	0%	1,8% _a
Anders	3,1% _a	7,1% _a	0%	3,6% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 2e: kenmerkend team, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0,4% _a	0%	0%	0%
Bekwaam / professioneel	13,2% _a	10,7% _a	10,0% _a	7,3% _a
Cliënt staat centraal	20,0% _a	10,7% _a	10,0% _a	27,3% _a
Continuïteit	2,2% _a	3,6% _a	0%	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	12,6% _a	10,7% _a	10,0% _a	7,3% _a
Liefdevol	7,9% _a	10,7% _a	0%	5,5% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	4,0% _a	3,6% _a	0%	1,8% _a
Ontspannen	1,4% _a	0%	0%	1,8% _a
Personeel met kerkelijke achtergrond	4,0% _a	3,6% _a	0%	0%
Persoonlijk	3,1% _a	7,1% _a	0%	3,6% _a
Plichtsgetrouw	12,3% _a	3,6% _a	0%	10,9% _a
Respectvol	6,8% _a	10,7% _a	60,0% _b	12,7% _a
Saamhorig	8,6% _a	14,3% _a	0%	14,5% _a
Vernieuwend	1,3% _a	7,1% _b	10,0% _b	0%
Anders	2,3% _a	3,6% _{a, b}	0%	7,3% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 2f: onderscheidend Leliezorggroep, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	3,7% _a	10,7% _{a, b}	20,0% _b	7,5% _{a, b}
Bekwaam / professioneel	6,4% _a	0%	20,0% _a	5,7% _a
Cliënt staat centraal	10,9% _a	17,9% _{a, b}	30,0% _{a, b}	30,2% _b
Continuïteit	0,9% _a	3,6% _a	0%	1,9% _a
Integer / oprecht / betrouwbaar	10,1% _a	7,1% _a	0%	3,8% _a
Liefdevol	3,9% _a	7,1% _a	0%	5,7% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	4,1% _a	0%	10,0% _a	5,7% _a
Ontspannen	0,6% _a	0%	0%	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	29,3% _a	21,4% _{a, b}	0%	11,3% _b
Persoonlijk	3,7% _a	3,6% _a	0%	0%
Plichtsgetrouw	5,7% _a	0%	0%	3,8% _a
Respectvol	9,9% _a	7,1% _a	10,0% _a	9,4% _a
Saamhorig	2,4% _a	3,6% _a	0%	1,9% _a
Vernieuwend	2,8% _a	0%	10,0% _a	1,9% _a
Anders	5,7% _a	17,9% _b	0%	11,3% _{a, b}
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 2g: kenmerkend divisie, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	1,6% _a	2,1% _a	0,6% _a	1,9% _a
Bekwaam / professioneel	10,0% _a	11,6% _a	9,8% _a	7,4% _a	8,7% _a	5,8% _a
Cliënt staat centraal	40,0% _a	25,6% _{a, b}	31,7% _a	31,6% _a	24,3% _{a, b}	13,5% _b
Continuïteit	0%	0%	1,6% _a	1,1% _a	0,6% _a	1,9% _a
Integer / oprecht / betrouwbaar	10,0% _{a, b}	8,1% _b	17,9% _a	9,5% _{a, b}	11,6% _{a, b}	13,5% _{a, b}
Liefdevol	5,0% _{a, b}	12,8% _b	5,7% _{a, b}	2,1% _a	6,9% _{a, b}	7,7% _{a, b}
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	0%	1,2% _{c, d}	1,6% _{b, d}	9,5% _a	5,8% _{a, b, c, d}	7,7% _a
Ontspannen	5,0% _a	1,2% _{a, b}	0%	0%	0,6% _{a, b}	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	0%	2,3% _b	3,3% _b	15,8% _a	11,6% _a	5,8% _{a, b}
Persoonlijk	0%	1,2% _b	1,6% _b	0%	2,3% _{a, b}	7,7% _a
Plichtsgetrouw	5,0% _a	10,5% _a	4,9% _a	5,3% _a	9,8% _a	7,7% _a
Respectvol	20,0% _a	14,0% _a	8,9% _a	8,4% _a	12,1% _a	19,2% _a
Saamhorig	5,0% _{a, b}	3,5% _{a, b}	2,4% _{a, b}	5,3% _b	0,6% _a	0%
Vernieuwend	0%	3,5% _a	4,9% _a	2,1% _a	2,3% _a	0%
Anders	0%	4,7% _a	4,1% _a	0%	2,3% _a	7,7% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 2h: kenmerkend team, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	0%	1,6% _a	0%	0%	0%
Bekwaam / professioneel	15,0% _{a, b}	5,9% _b	10,7% _{a, b}	17,5% _a	15,5% _a	14,8% _{a, b}
Cliënt staat centraal	30,0% _a	18,8% _a	18,0% _a	20,6% _a	20,1% _a	22,2% _a
Continuïteit	0%	3,5% _a	2,5% _a	2,1% _a	2,3% _a	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	10,0% _a	16,5% _a	16,4% _a	11,3% _a	10,3% _a	9,3% _a
Liefdevol	0%	9,4% _a	4,9% _a	6,2% _a	10,3% _a	11,1% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	5,0% _a	4,7% _a	2,5% _a	6,2% _a	3,4% _a	3,7% _a
Ontspannen	5,0% _a	1,2% _a	1,6% _a	1,0% _a	1,1% _a	1,9% _a
Personeel met kerkelijke achtergrond	0%	5,9% _a	3,3% _a	0%	5,7% _a	3,7% _a
Persoonlijk	5,0% _a	2,4% _a	3,3% _a	3,1% _a	2,9% _a	3,7% _a
Plichtsgetrouw	5,0% _{a, b}	14,1% _{a, b}	17,2% _b	13,4% _{a, b}	8,6% _a	11,1% _{a, b}
Respectvol	10,0% _a	5,9% _a	6,6% _a	10,3% _a	6,9% _a	1,9% _a
Saamhorig	15,0% _a	9,4% _a	6,6% _a	4,1% _a	9,8% _a	11,1% _a
Vernieuwend	0%	1,2% _a	1,6% _a	1,0% _a	1,7% _a	0%
Anders	0%	1,2% _a	3,3% _a	3,1% _a	1,1% _a	5,6% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 2i: onderscheidend LZG, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Het aanbod van kerkdiensten / vieringen / geestelijke verzorging	0%	6,2% _a	4,1% _a	2,1% _a	2,9% _a	5,6% _a
Bekwaam / professioneel	10,5% _a	6,2% _a	5,8% _a	5,3% _a	7,6% _a	5,6% _a
Cliënt staat centraal	15,8% _a	14,8% _a	13,2% _a	8,5% _a	9,9% _a	5,6% _a
Continuïteit	5,3% _a	2,5% _a	0,8% _a	0%	0%	0%
Integer / oprecht / betrouwbaar	0%	4,9% _a	14,9% _b	10,6% _{a, b}	9,4% _{a, b}	11,1% _{a, b}
Liefdevol	5,3% _a	3,7% _a	5,0% _a	3,2% _a	2,9% _a	5,6% _a
Onbevooroordeeld / ruimdenkend	5,3% _{a, b}	2,5% _{a, b}	1,7% _a	9,6% _b	4,7% _{a, b}	0%
Ontspannen	0%	0%	0,8% _a	1,1% _a	0,6% _a	0%
Personeel met kerkelijke achtergrond	15,8% _a	32,1% _a	24,8% _a	30,9% _a	29,8% _a	35,2% _a
Persoonlijk	0%	4,9% _a	3,3% _a	2,1% _a	4,7% _a	3,7% _a
Plichtsgetrouw	5,3% _a	4,9% _a	5,0% _a	5,3% _a	7,0% _a	5,6% _a
Respectvol	21,1% _a	4,9% _b	12,4% _{a, b}	6,4% _b	12,3% _{a, b}	7,4% _{a, b}
Saamhorig	0%	2,5% _a	2,5% _a	3,2% _a	2,3% _a	1,9% _a
Vernieuwend	10,5% _a	1,2% _b	1,7% _b	4,3% _{a, b}	3,5% _{a, b}	0%
Anders abc ac ab ac b c	5,3% _{a, b, c}	8,6% _{a, c}	4,1% _{a, b}	7,4% _{a, c}	2,3% _b	13,0% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 3: bedrijfscultuur	
Enigszins eens / helemaal eens	
Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar	78,9%
Medewerkers (inclusief leidinggevenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit	50,3%
Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken	55,8%
Binnen onze organisatie hebben leidinggevenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld	65,9%
Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen wegkijk-cultuur	41,9%
Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie	23,7%

Tabel 3a: bedrijfscultuur, naar divisie ¹				
Enigszins eens / helemaal eens	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar	85,6% _a	76,6% _b	76,9% _b	77,1% _{a, b}
Medewerkers (inclusief leidinggevenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit	60,0% _a	46,2% _b	47,5% _b	41,4% _b
Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken	65,8% _a	61,9% _a	50,6% _b	37,1% _c
Binnen onze organisatie hebben leidinggevenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld	77,5% _a	72,8% _a	59,2% _b	51,4% _b
Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen wegkijk-cultuur	49,2% _a	42,3% _{a, b}	39,8% _{a, b}	29,4% _b
Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie	29,5% _a	21,9% _{a, b}	24,9% _a	11,3% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 3a -1: cultuur, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar	85,6% _a	76,6% _b	74,8% _b	77,1% _{a, b}
Medewerkers (inclusief leidinggevendenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit	60,0% _a	46,2% _b	44,1% _b	41,4% _b
Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken	65,8% _a	61,9% _{a, b}	52,4% _b	37,1% _c
Binnen onze organisatie hebben leidinggevendenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld	77,5% _a	72,8% _a	56,0% _b	51,4% _b
Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen wegkijk-cultuur	49,2% _a	42,3% _{a, b}	39,2% _b	29,4% _b
Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie	29,5% _a	21,9% _{a, b}	25,8% _a	11,3% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³ Service organisatie				

Tabel 3b: bedrijfscultuur, naar religie ¹				
Enigszins eens / helemaal eens	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar	81,1% _a	71,0% _a	80,0% _a	70,9% _a
Medewerkers (inclusief leidinggevendenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit	50,9% _a	50,0% _a	40,0% _a	44,8% _a
Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken	57,9% _a	43,8% _a	50,0% _a	50,9% _a
Binnen onze organisatie hebben leidinggevendenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld	70,0% _a	46,7% _b	55,6% _{a, b}	50,9% _b
Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen wegkijk-cultuur	42,4% _a	38,7% _a	33,3% _a	40,0% _a
Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie	23,3% _a	21,9% _a	40,0% _a	21,1% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				

Tabel 3c: bedrijfscultuur, naar kerkelijke gezindte ¹						
Enigszins eens / helemaal eens	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Medewerkers van Lelie zorggroep hebben oog voor elkaar, zien naar elkaar om en helpen elkaar	78,9% _{a, b, c}	75,6% _c	86,3% _b	82,1% _{a, b, c}	82,2% _{a, b, c}	72,2% _{a, c}
Medewerkers (inclusief leidinggevendenden) spreken elkaar aan als gedragingen in strijd zijn met de christelijke waarden en identiteit	83,3% _a	45,5% _{b, c}	54,5% _{c, d}	34,7% _b	59,5% _d	43,6% _{b, c}
Je merkt aan beslissingen en keuzes die worden gemaakt (over bedrijfsvoering en personeelsbeleid) dat we bij een christelijke organisatie werken	72,2% _{a, b}	54,5% _{a, b}	61,3% _{a, b}	51,5% _{a, b}	63,2% _b	46,3% _a
Binnen onze organisatie hebben leidinggevendenden aandacht en zorg voor de medewerkers en zijn hierin een voorbeeld	68,4% _{a, b}	67,4% _{a, b}	72,1% _{a, b}	63,2% _b	74,7% _a	66,0% _{a, b}
Gedrag dat (sociaal) onwenselijk is, zoals roddel en intimidatie wordt altijd krachtig aangepakt, er is geen wegkijk-cultuur	57,9% _{a, b, c}	25,9% _d	48,8% _c	35,1% _{b, d}	49,1% _{a, c}	41,2% _{a, b, c, d}
Onze medewerkers krijgen regelmatig scholing en instructie over het in praktijk brengen van de christelijke waarden en identiteit van onze organisatie	29,4% _a	27,9% _a	25,4% _a	16,5% _{a, b}	26,9% _a	7,5% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten.						

Tabel 4: beleid	
(Helemaal) mee eens	
De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe	66,2%
De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen	4,7%
De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta	3,9%
De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe	35,2%

Tabel 4a: beleid, naar divisie ¹				
(Helemaal) mee eens	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe	78,1% _a	79,0% _a	59,2% _b	29,0% _c
De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen	2,2% _a	0,6% _a	7,5% _b	7,6% _b
De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta	3,9% _{a, b}	0,6% _b	6,7% _a	3,0% _{a, b}
De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe	24,9% _a	31,6% _{a, b}	39,0% _{b, c}	50,0% _c

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 4a -1: beleid, naar divisie ¹				
(Helemaal) mee eens	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe	78,1% _a	79,0% _a	52,3% _b	29,0% _c
De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen	2,2% _a	0,6% _a	7,4% _b	7,6% _b
De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta	3,9% _{a, b}	0,6% _b	6,6% _a	3,0% _{a, b}
De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe	24,9% _a	31,6% _{a, b}	39,7% _{b, c}	50,0% _c

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 4b: beleid, naar religie ¹				
(Helemaal) mee eens	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe	70,1% _a	46,7% _b	70,0% _{a, b}	42,6% _b
De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen	3,7% _a	6,7% _a	10,0% _a	7,3% _a
De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta	3,3% _a	3,2% _a	10,0% _a	5,4% _a
De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe	32,5% _a	48,4% _{a, b}	70,0% _b	39,3% _{a, b}

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 4c: beleid, naar kerkelijke gezindte ¹						
(Helemaal) mee eens	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
De identiteit van mijn divisie ondersteunt mij in de manier waarop ik mijn werk doe	66,7% _{a, b}	60,9% _b	76,0% _a	73,4% _{a, b}	71,1% _{a, b}	65,4% _{a, b}
De identiteit van mijn divisie is een bedreiging voor de manier waarop ik mijn werk wil doen	17,6% _a	7,0% _{a, b}	2,4% _b	2,1% _b	2,9% _b	1,9% _b
De identiteit van mijn divisie dwingt mij tot keuzes waar ik zelf niet achter sta	5,6% _{a, b}	8,2% _b	1,7% _a	1,1% _a	2,3% _a	6,1% _{a, b}
De identiteit van mijn divisie heeft geen invloed op de manier waarop ik mijn werk doe	55,6% _a	31,0% _b	29,4% _b	26,5% _b	37,3% _{a, b}	28,3% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 5: huidige en gewenste verhouding christelijke identiteit divisies		
	Huidig	Gewenst
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	15,7%	39,2%
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	38,2%	39,4%
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	46,1%	21,4%
Totaal	100%	100%

Tabel 5a: huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	4,4% _a	26,3% _b	21,4% _b	4,4% _a
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	43,1% _a	40,8% _a	37,7% _a	19,1% _b
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	52,5% _a	32,9% _b	40,9% _b	76,5% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 5a -1: huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	4,4% _a	26,3% _b	27,2% _b	4,4% _a
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	43,1% _a	40,8% _a	37,1% _a	19,1% _b
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	52,5% _a	32,9% _b	35,7% _b	76,5% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 5d: gewenste verhouding christelijke identiteit divisies, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	36,1% _{a, b}	47,3% _c	40,1% _{b, c}	24,2% _a
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	43,9% _a	37,2% _a	37,8% _a	39,4% _a
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	20,0% _a	15,5% _a	22,1% _a	36,4% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 5d -1: gewenste christelijke identiteit divisies, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	36,1% _{a, b}	47,3% _c	40,2% _{b, c}	24,2% _a
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	43,9% _a	37,2% _a	34,4% _a	39,4% _a
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	20,0% _{a, b}	15,5% _b	25,4% _{a, c}	36,4% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 5b: huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	13,7% _a	24,1% _{a, b}	37,5% _{a, b}	26,5% _b
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	39,0% _a	37,9% _a	25,0% _a	34,7% _a
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	47,3% _a	37,9% _a	37,5% _a	38,8% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 5e: gewenste verhouding christelijke identiteit divisies, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	38,9% _a	40,7% _a	62,5% _a	32,6% _a
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	40,4% _a	33,3% _a	12,5% _a	39,1% _a
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	20,7% _a	25,9% _a	25,0% _a	28,3% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 5c: huidige verhouding christelijke identiteit divisies, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	33,3% _a	16,7% _{a, b}	10,2% _b	16,9% _{a, b}	11,1% _b	12,0% _b
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	38,9% _{a, b}	32,1% _{a, b}	45,8% _b	30,3% _a	41,5% _{a, b}	42,0% _{a, b}
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	27,8% _a	51,2% _a	44,1% _a	52,8% _a	47,4% _a	46,0% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 5f: gewenste verhouding christelijke identiteit divisies, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Divisies hebben dezelfde christelijke identiteit	55,0% _a	30,9% _b	40,2% _{a, b}	38,2% _{a, b}	42,9% _{a, b}	32,7% _{a, b}
Christelijke identiteit binnen divisies verschilt enigszins	20,0% _a	40,7% _{a, b}	35,9% _{a, b}	39,3% _{a, b}	45,8% _b	42,9% _{a, b}
Divisies hebben onderling een verschillende christelijke identiteit	25,0% _{a, b}	28,4% _a	23,9% _a	22,5% _a	11,3% _b	24,5% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 6: Diversiteit			
Verschillen in levensovertuiging op de werkvloer vind ik verrijkend			
	Tussen directe collega's	Binnen eigen divisie	Tussen verschillende divisies
Helemaal oneens / enigszins oneens	10,3%	13,7%	18,0%
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	18,2%	18,5%	26,5%
Enigszins eens / helemaal mee eens	71,5%	67,8%	55,5%
Totaal	100%	100%	100%

Tabel 6a: diversiteit tussen directe collega's, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	13,6% _a	9,5% _{a, b}	10,3% _{a, b}	4,3% _b
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	18,9% _a	18,4% _{a, b}	19,3% _a	8,6% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	67,5% _a	72,1% _a	70,4% _a	87,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 6a -1: diversiteit tussen directe collega's, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	13,6% _a	9,5% _{a, b}	9,3% _{a, b}	4,3% _b
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	18,9% _a	18,4% _{a, b}	24,0% _a	8,6% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	67,5% _a	72,1% _a	66,7% _a	87,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 6b: diversiteit binnen divisie, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging binnen mijn divisie vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	22,1% _a	14,1% _{a, b}	9,4% _b	5,8% _b
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	14,0% _a	20,1% _{a, b}	23,7% _b	10,1% _a
Enigszins eens / helemaal mee eens	64,0% _a	65,8% _a	67,0% _a	84,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 6b -1: diversiteit binnen divisie, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging binnen mijn divisie vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	22,1% _a	14,1% _{a, b}	6,7% _c	5,8% _{b, c}
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	14,0% _a	20,1% _{a, b}	27,7% _b	10,1% _a
Enigszins eens / helemaal mee eens	64,0% _a	65,8% _a	65,6% _a	84,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 6c: diversiteit tussen divisies, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen verschillende divisies vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	28,0% _a	14,1% _b	12,8% _b	16,4% _{a, b}
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	27,4% _a	24,8% _a	31,9% _a	10,4% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	44,6% _a	61,1% _{b, c}	55,3% _c	73,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 6c -1: diversiteit tussen divisies, naar divisie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen verschillende divisies vind ik verrijkend				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Helemaal oneens / enigszins oneens	28,0% _a	14,1% _b	9,3% _b	16,4% _{a, b}
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	27,4% _a	24,8% _a	38,2% _b	10,4% _c
Enigszins eens / helemaal mee eens	44,6% _a	61,1% _{b, c}	52,4% _{a, c}	73,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 6d: diversiteit tussen directe collega's, naar religie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal oneens / enigszins oneens	11,5% _a	0%	0%	9,8% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	16,4% _a	20,0% _{a, b}	10,0% _{a, b}	29,4% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	72,1% _a	80,0% _a	90,0% _a	60,8% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 6e: diversiteit binnen divisie, naar religie ¹				
Verschillen in levensovertuiging binnen mijn divisie vind ik verrijkend				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal oneens / enigszins oneens	15,8% _a	0%	0%	8,0% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	16,8% _a	17,2% _{a, b}	27,3% _{a, b}	30,0% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	67,4% _a	82,8% _a	72,7% _a	62,0% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 6f: diversiteit tussen divisies, naar religie ¹				
Verschillen in levensovertuiging tussen verschillende divisies vind ik verrijkend				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal oneens / enigszins oneens	20,5% _a	0%	0%	9,6% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	24,1% _a	28,6% _{a, b}	40,0% _{a, b}	38,5% _b
Enigszins eens / helemaal mee eens	55,4% _a	71,4% _a	60,0% _a	51,9% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 6g: diversiteit tussen directe collega's, naar kerkelijke gezindte ¹						
Verschillen in levensovertuiging tussen mij en mijn directe collega's vind ik verrijkend						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GK ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Helemaal oneens / enigszins oneens	0%	9,1% _a	10,5% _a	14,3% _a	12,4% _a	14,0% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	11,8% _{a, b}	10,4% _b	16,7% _{a, b}	16,5% _{a, b}	21,1% _a	10,0% _{a, b}
Enigszins eens / helemaal mee eens	88,2% _{a, b}	80,5% _b	72,8% _{a, b}	69,2% _{a, b}	66,5% _a	76,0% _{a, b}
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 6h: diversiteit binnen divisie, naar kerkelijke gezindte ¹						
Verschillen in levensovertuiging binnen mijn divisie vind ik verrijkend						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GK ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Helemaal oneens / enigszins oneens	0%	10,0% _a	15,7% _a	17,6% _a	19,0% _a	16,0% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	11,8% _a	13,8% _a	18,3% _a	15,4% _a	18,4% _a	18,0% _a
Enigszins eens / helemaal mee eens	88,2% _a	76,3% _a	66,1% _{a, b}	67,0% _{a, b}	62,6% _b	66,0% _{a, b}
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 6i: diversiteit tussen divisies, naar kerkelijke gezindte ¹						
Verschillen in levensovertuiging tussen verschillende divisies vind ik verrijkend						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Helemaal oneens / enigszins oneens	0%	17,3% _a	25,6% _a	17,6% _a	24,5% _a	13,7% _a
Niet eens / niet oneens / weet ik niet	29,4% _{a, b}	22,2% _{a, b}	17,1% _b	29,7% _a	27,0% _{a, b}	23,5% _{a, b}
Enigszins eens / helemaal mee eens	70,6% _a	60,5% _a	57,3% _a	52,7% _a	48,5% _a	62,7% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 7: gewenst aannamebeleid		
	Medewerkers	Leidinggevenden
Lid van één van de reformatorische kerken	10,6%	15,6%
Kerkelijk betrokken	22,6%	23,9%
Onderschrijven de christelijke identiteit	22,3%	25,0%
Respecteren de christelijke identiteit	25,6%	19,4%
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	10,3%	8,7%
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	8,6%	7,5%
Totaal	100%	100%

Tabel 7a: gewenst aannamebeleid medewerkers, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Lid van één van de reformatorische kerken	31,9% _a	5,1% _b	1,3% _c	1,4% _{b, c}
Kerkelijk betrokken	30,3% _{a, b}	34,6% _b	8,5% _c	18,8% _a
Onderschrijven de christelijke identiteit	23,8% _{a, b}	31,4% _b	17,0% _a	18,8% _{a, b}
Respecteren de christelijke identiteit	8,6% _a	21,8% _b	40,0% _c	31,9% _{b, c}
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	4,3% _a	5,1% _a	16,6% _b	17,4% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	1,1% _a	1,9% _a	16,6% _b	11,6% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 7a -1: gewenst aannamebeleid medewerkers, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Lid van één van de reformatorische kerken	31,9% _a	5,1% _b	0,4% _c	1,4% _{b, c}
Kerkelijk betrokken	30,3% _{a, b}	34,6% _b	3,4% _c	18,8% _a
Onderschrijven de christelijke identiteit	23,8% _a	31,4% _a	11,2% _b	18,8% _{a, b}
Respecteren de christelijke identiteit	8,6% _a	21,8% _b	39,7% _c	31,9% _{b, c}
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	4,3% _a	5,1% _a	20,3% _b	17,4% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	1,1% _a	1,9% _a	25,0% _b	11,6% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 7b: gewenst aannamebeleid leidinggevenden, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Lid van één van de reformatorische kerken	41,3% _a	6,4% _{b, c}	4,6% _c	11,4% _b
Kerkelijk betrokken	25,0% _a	34,4% _a	13,8% _b	32,9% _a
Onderschrijven de christelijke identiteit	25,0% _a	37,6% _b	18,8% _a	20,0% _a
Respecteren de christelijke identiteit	4,3% _a	14,0% _b	35,0% _c	14,3% _b
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	2,7% _a	6,4% _a	12,9% _b	15,7% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	1,6% _a	1,3% _a	15,0% _b	5,7% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 7b -1: gewenst aannamebeleid leidinggevenden, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Lid van één van de reformatorische kerken	41,3% _a	6,4% _b	2,1% _c	11,4% _b
Kerkelijk betrokken	25,0% _a	34,4% _a	11,3% _b	32,9% _a
Onderschrijven de christelijke identiteit	25,0% _a	37,6% _b	11,7% _c	20,0% _{a, c}
Respecteren de christelijke identiteit	4,3% _a	14,0% _b	38,9% _c	14,3% _b
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	2,7% _a	6,4% _a	18,0% _b	15,7% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	1,6% _a	1,3% _a	18,0% _b	5,7% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 7c: gewenst aannamebeleid medewerkers, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Lid van één van de reformatorische kerken	12,9% _a	0%	0%	0%
Kerkelijk betrokken	27,2% _a	0%	0%	0%
Onderschrijven de christelijke identiteit	24,3% _a	20,0% _a	0%	5,6% _b
Respecteren de christelijke identiteit	22,6% _a	53,3% _b	37,5% _{a, b}	37,0% _b
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	8,5% _a	10,0% _{a, b}	25,0% _{a, b}	24,1% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	4,5% _a	16,7% _b	37,5% _b	33,3% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 7d: gewenst aannamebeleid leidinggevenden, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Lid van één van de reformatorische kerken	19,0% _a	3,3% _b	0%	0%
Kerkelijk betrokken	27,3% _a	6,7% _b	11,1% _{a, b}	7,4% _b
Onderschrijven de christelijke identiteit	28,0% _a	20,0% _{a, b}	0%	7,4% _b
Respecteren de christelijke identiteit	15,0% _a	40,0% _b	44,4% _b	40,7% _b
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	7,1% _a	10,0% _{a, b}	33,3% _b	20,4% _b
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	3,6% _a	20,0% _b	11,1% _{a, b}	24,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 7e: gewenst aannamebeleid medewerkers, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Lid van één van de reformatorische kerken	0%	1,2% _a	11,4% _b	3,1% _{a, c}	30,3% _d	0%
Kerkelijk betrokken	0%	10,5% _a	39,0% _b	36,1% _b	24,6% _c	30,6% _{b, c}
Onderschrijven de christelijke identiteit	0%	29,1% _a	22,0% _a	25,8% _a	24,6% _a	26,5% _a
Respecteren de christelijke identiteit	36,8% _a	36,0% _a	17,1% _{b, c}	28,9% _a	13,7% _c	28,6% _{a, b}
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	36,8% _a	16,3% _b	7,3% _{c, d}	4,1% _c	4,0% _c	10,2% _{b, c, d}
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	26,3% _a	7,0% _{b, c}	3,3% _c	2,1% _c	2,9% _c	4,1% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 7f: gewenst aannamebeleid leidinggevenden, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Lid van één van de reformatorische kerken	0%	5,8% _b	19,5% _a	16,8% _a	33,7% _c	0%
Kerkelijk betrokken	0%	15,1% _a	36,6% _b	32,6% _b	26,9% _b	28,8% _{a, b}
Onderschrijven de christelijke identiteit	5,3% _a	43,0% _b	24,4% _{a, c, d}	33,7% _{b, d}	21,1% _{a, c}	32,7% _{b, c, d}
Respecteren de christelijke identiteit	26,3% _{a, b}	23,3% _b	9,8% _c	10,5% _{a, c}	13,7% _{a, b, c}	21,2% _{a, b}
Vinden zingeving op welke wijze dan ook belangrijk	36,8% _a	8,1% _{b, c}	7,3% _{b, c}	4,2% _b	2,9% _b	13,5% _c
Worden aangesteld ongeacht hun levensbeschouwing	31,6% _a	4,7% _b	2,4% _b	2,1% _b	1,7% _b	3,8% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 8: bedreiging christelijke identiteit	
Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing	26,1%
Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers	31,7%
Financiën	27,2%
Fusies	19,3%
Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond	16,2%
Weet ik niet / geen mening	21,6%

Tabel 8a: bedreiging christelijke identiteit, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing	27,6% _a	21,7% _a	27,8% _a	33,3% _a
Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers	27,6% _a	34,2% _{a, b}	31,0% _{a, b}	40,3% _b
Financiën	30,8% _a	31,1% _a	23,5% _a	25,0% _a
Fusies	30,8% _a	19,9% _b	12,2% _c	16,7% _{b, c}
Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond	22,2% _a	9,3% _b	13,3% _b	26,4% _a
Weet ik niet / geen mening	15,7% _a	21,7% _{a, b}	27,8% _b	13,9% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 8a -1: bedreiging christelijke identiteit, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing	27,6% _a	21,7% _a	29,0% _a	33,3% _a
Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers	27,6% _a	34,2% _{a, b}	18,4% _c	40,3% _b
Financiën	30,8% _a	31,1% _a	22,0% _b	25,0% _{a, b}
Fusies	30,8% _a	19,9% _b	9,0% _c	16,7% _{b, c}
Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond	22,2% _a	9,3% _b	9,4% _b	26,4% _a
Weet ik niet / geen mening	15,7% _a	21,7% _a	38,8% _b	13,9% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 8b: bedreiging christelijke identiteit, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing	26,1% _a	31,3% _a	18,2% _a	34,5% _a
Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers	36,4% _a	9,4% _b	18,2% _{a, b}	8,6% _b
Financiën	28,6% _a	18,8% _a	27,3% _a	25,9% _a
Fusies	21,9% _a	9,4% _{a, b}	0%	8,6% _b
Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond	17,7% _a	12,5% _a	9,1% _a	8,6% _a
Weet ik niet / geen mening	17,3% _a	37,5% _b	54,5% _b	41,4% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 8c: bedreiging christelijke identiteit, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkstergemeente
Onvoldoende beschikbare medewerkers met de juiste scholing	30,0% _{a, b, c}	28,4% _{a, b, c}	22,4% _{a, c}	34,7% _b	19,9% _a	34,5% _{b, c}
Onvoldoende beschikbare christelijke medewerkers	10,0% _a	31,8% _{b, c}	36,0% _{b, c}	28,6% _{a, c}	42,0% _{b, d}	52,7% _d
Financiën	20,0% _a	28,4% _a	31,2% _a	28,6% _a	28,4% _a	29,1% _a
Fusies	10,0% _{a, b}	17,0% _b	21,6% _{a, b}	20,4% _{a, b}	29,0% _a	16,4% _{a, b}
Diversiteit van medewerkers qua geloofsachtergrond	5,0% _a	9,1% _a	15,2% _a	18,4% _{a, b}	28,4% _b	7,3% _a
Weet ik niet / geen mening	35,0% _a	23,9% _{a, c}	18,4% _{a, b}	15,3% _{b, c}	11,9% _b	14,5% _{a, b, c}

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 9: christelijke zorg	
Zorg is christelijk als: (helemaal mee eens)	
Er voldoende aandacht is voor de cliënt	69,0%
Geloofsvragen aan bod komen	33,6%
Levensvragen aan bod komen	46,8%
De cliënt waardig en met respect behandeld wordt	85,8%
De zorg van goede kwaliteit is	75,6%
De zorgverlener christelijk is	38,5%
De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid	78,8%
De zorgverlener een stap extra zet	33,3%
De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt	43,8%
Er aanbod kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging is	49,6%

Tabel 9a: christelijke zorg, naar divisie ¹				
Zorg is christelijk als... (helemaal mee eens)	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Er voldoende aandacht is voor de cliënt	73,9% _{a, b}	78,6% _b	61,3% _c	65,7% _{a, c}
Geloofsvragen aan bod komen	26,8% _a	35,8% _{a, b}	40,5% _b	28,6% _{a, b}
Levensvragen aan bod komen	44,8% _a	45,6% _a	51,0% _a	45,7% _a
De cliënt waardig en met respect behandeld wordt	89,1% _a	87,3% _a	83,3% _a	79,7% _a
De zorg van goede kwaliteit is	83,1% _a	79,9% _a	70,7% _b	63,8% _b
De zorgverlener christelijk is	58,7% _a	51,3% _a	18,5% _b	26,1% _b
De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid	80,3% _a	79,7% _a	77,5% _a	71,0% _a
De zorgverlener een stap extra zet	34,3% _a	33,1% _a	32,8% _a	33,3% _a
De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt	41,8% _{a, b}	51,6% _b	42,6% _{a, b}	33,8% _a
Er aanbod kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging is	34,3% _a	34,8% _a	66,0% _b	54,5% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 9a -1: christelijke zorg, naar divisie ¹				
Zorg is christelijk als... (helemaal mee eens)	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Er voldoende aandacht is voor de cliënt	73,9% _{a, b}	78,6% _b	55,4% _c	65,7% _{a, c}
Geloofsvragen aan bod komen	26,8% _a	35,8% _a	31,7% _a	28,6% _a
Levensvragen aan bod komen	44,8% _a	45,6% _a	42,6% _a	45,7% _a
De cliënt waardig en met respect behandeld wordt	89,1% _a	87,3% _a	74,1% _b	79,7% _{a, b}
De zorg van goede kwaliteit is	83,1% _a	79,9% _a	61,5% _b	63,8% _b
De zorgverlener christelijk is	58,7% _a	51,3% _a	11,6% _b	26,1% _c
De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid	80,3% _a	79,7% _a	70,7% _b	71,0% _{a, b}
De zorgverlener een stap extra zet	34,3% _a	33,1% _a	26,7% _a	33,3% _a
De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt	41,8% _{a, b}	51,6% _b	34,0% _a	33,8% _a
Er aanbod kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging is	34,3% _a	34,8% _a	59,8% _b	54,5% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 9b: christelijke zorg, naar religie ¹				
Zorg is christelijk als... (helemaal mee eens)	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Er voldoende aandacht is voor de cliënt	72,6% _a	46,9% _b	60,0% _{a, b}	51,9% _b
Geloofsvragen aan bod komen	34,5% _a	34,4% _a	30,0% _a	24,5% _a
Levensvragen aan bod komen	48,9% _a	34,4% _{a, b}	50,0% _{a, b}	34,0% _b
De cliënt waardig en met respect behandeld wordt	88,6% _a	75,0% _b	66,7% _b	67,3% _b
De zorg van goede kwaliteit is	79,6% _a	54,8% _b	62,5% _{a, b}	50,9% _b
De zorgverlener christelijk is	44,4% _a	0%	11,1% _b	7,7% _b
De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid	79,7% _a	71,9% _{a, b}	75,0% _{a, b}	64,8% _b
De zorgverlener een stap extra zet	35,2% _a	22,6% _a	37,5% _a	22,2% _a
De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt	46,1% _a	38,7% _{a, b}	33,3% _{a, b}	25,9% _b
Er aanbod kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging is	47,3% _a	58,1% _a	77,8% _a	50,9% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 9c: christelijke zorg, naar kerkelijke gezindte ¹						
Zorg is christelijk als... (helemaal mee eens)	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Er voldoende aandacht is voor de cliënt	68,4% _a	73,6% _a	69,9% _a	77,1% _a	73,0% _a	73,1% _a
Geloofsvragen aan bod komen	57,9% _a	35,6% _{a, b}	28,9% _b	28,1% _b	35,1% _{a, b}	47,2% _a
Levensvragen aan bod komen	63,2% _{a, b}	53,5% _{a, b}	49,2% _{a, b}	43,2% _b	44,8% _b	60,4% _a
De cliënt waardig en met respect behandeld wordt	89,5% _a	87,2% _a	87,7% _a	89,6% _a	91,4% _a	84,9% _a
De zorg van goede kwaliteit is	77,8% _a	79,1% _a	81,3% _a	81,4% _a	80,0% _a	75,5% _a
De zorgverlener christelijk is	21,1% _a	25,0% _a	50,8% _b	48,4% _b	52,0% _b	37,3% _{a, b}
De zorg verleend wordt uit liefde/ bewogenheid	73,7% _a	82,8% _a	77,9% _a	84,0% _a	79,7% _a	75,5% _a
De zorgverlener een stap extra zet	57,9% _a	36,0% _{a, b}	36,7% _{a, b}	26,0% _b	35,5% _{a, b}	36,5% _{a, b}
De zorgverlener hoop/ perspectief geeft aan de cliënt	38,9% _{a, b}	52,3% _a	56,1% _a	45,3% _{a, b}	35,1% _b	53,8% _a
Er aanbod kerkdiensten/ vieringen/ geestelijke verzorging is	55,6% _{a, b}	50,0% _{a, b}	46,9% _{a, b}	48,2% _{a, b}	41,5% _b	60,0% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 10: goede zorg		
	Zorg aanbevelenswaardig	Veel verbetering zorg nodig
Helemaal oneens	2,3%	2,9%
Enigszins oneens	4,5%	7,6%
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	10,8%	15,7%
Enigszins eens	25,0%	41,2%
Helemaal mee eens	57,4%	32,5%
Totaal	100%	100%

Tabel 10a: goede zorg, naar divisie ¹			
Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte worden, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg			
	Agathos	Curadomi	WZW ²
Helemaal oneens	1,1% _{a, b}	0,6% _b	4,3% _a
Enigszins oneens	1,1% _a	1,9% _a	7,2% _b
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	2,2% _a	3,8% _a	17,4% _b
Enigszins eens	17,6% _a	16,4% _a	34,9% _b
Helemaal mee eens	78,0% _a	77,4% _a	36,2% _b
Totaal	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 10a -1: goede zorg, naar divisie ¹			
Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte worden, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg			
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Helemaal oneens	1,1% _a	0,6% _a	2,6% _a
Enigszins oneens	1,1% _a	1,9% _a	7,0% _b
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	2,2% _a	3,8% _a	25,2% _b
Enigszins eens	17,6% _a	16,4% _a	31,3% _b
Helemaal mee eens	78,0% _a	77,4% _a	33,9% _b
Totaal	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 10b: goede zorg, naar divisie ¹			
Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk			
	Agathos	Curadomi	WZW ²
Helemaal oneens	4,0% _a	5,1% _a	0,9% _b
Enigszins oneens	12,4% _a	9,5% _a	3,9% _b
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	15,8% _a	17,7% _a	15,9% _a
Enigszins eens	44,6% _a	44,9% _a	39,1% _a
Helemaal mee eens	23,2% _a	22,8% _a	40,3% _b
Totaal	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 10b -1: goede zorg, naar divisie ¹			
Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk			
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Helemaal oneens	4,0% _a	5,1% _a	2,6% _a
Enigszins oneens	12,4% _a	9,5% _a	3,1% _b
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	15,8% _a	17,7% _a	18,8% _a
Enigszins eens	44,6% _a	44,9% _a	37,1% _a
Helemaal mee eens	23,2% _a	22,8% _a	38,4% _b
Totaal	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 10c: goede zorg, naar religie ¹				
Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte hebben, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal oneens	2,1% _a	0%	0%	2,2% _a
Enigszins oneens	3,2% _a	15,4% _b	0%	6,5% _{a, b}
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	4,8% _a	30,8% _b	0%	34,8% _b
Enigszins eens	23,5% _a	26,9% _a	16,7% _a	30,4% _a
Helemaal mee eens	66,4% _a	26,9% _b	83,3% _a	26,1% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 10d: goede zorg, naar religie ¹				
Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal oneens	3,2% _a	0%	16,7% _a	2,2% _a
Enigszins oneens	9,1% _a	4,0% _a		2,2% _a
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	15,9% _a	20,0% _{a, b}	50,0% _b	15,6% _a
Enigszins eens	43,5% _a	36,0% _a	0%	42,2% _a
Helemaal mee eens	28,2% _a	40,0% _a	33,3% _a	37,8% _a
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 10e: goede zorg, naar kerkelijke gezindte ¹						
Ik kan mijn meest directe naasten, als zij zorgbehoefte hebben, van harte aanbevelen om gebruik te maken van de door mijn divisie geboden zorg						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Helemaal oneens	0%	2,8% _a	0%	0%	2,5% _a	8,3% _a
Enigszins oneens	0%	5,6% _a	2,9% _a	0%	2,5% _a	8,3% _a
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	12,5% _a	8,3% _a	3,9% _a	2,6% _a	3,1% _a	6,3% _a
Enigszins eens	37,5% _a	31,9% _a	23,3% _{a, b}	28,9% _a	15,7% _b	25,0% _{a, b}
Helemaal mee eens	50,0% _{a, b, c}	51,4% _c	69,9% _{b, d}	68,4% _{a, b, d}	76,1% _d	52,1% _{a, c}
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 10f: goede zorg, naar kerkelijke gezindte ¹						
Bij de door mijn divisie geboden zorg zijn op het terrein van kwaliteit nog veel verbeteringen mogelijk						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Helemaal oneens	0%	0%	6,0% _a	1,3% _a	3,8% _a	2,0% _a
Enigszins oneens	0%	4,2% _a	11,0% _{a, b}	3,9% _a	13,5% _b	10,2% _{a, b}
Niet eens/ niet oneens/ weet ik niet	18,8% _a	12,5% _a	17,0% _a	10,5% _a	17,3% _a	20,4% _a
Enigszins eens	37,5% _{a, b}	47,2% _{a, b}	45,0% _{a, b}	55,3% _b	39,7% _a	32,7% _a
Helemaal mee eens	43,8% _a	36,1% _a	21,0% _b	28,9% _{a, b}	25,6% _{a, b}	34,7% _{a, b}
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 11: verhouding zorg en geloof	
(Helemaal) eens	
Conflicteert met elkaar	8,6%
Geen verband met elkaar	11,5%
Beïnvloeden elkaar	73,4%
Zijn geïntegreerd	46,6%

Tabel 11a: verhouding zorg en geloof, naar divisie ¹				
(Helemaal) eens				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Conflicteert met elkaar	5,5% _a	5,2% _a	12,5% _b	5,7% _{a, b}
Geen verband met elkaar	4,4% _a	7,4% _{a, b}	19,0% _c	11,4% _{b, c}
Beïnvloeden elkaar	81,3% _a	79,9% _a	64,1% _b	69,7% _{a, b}
Zijn geïntegreerd	56,2% _a	54,2% _a	38,0% _b	34,3% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 11a -1: verhouding zorg en geloof, naar divisie ¹				
(Helemaal) eens				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Conflicteert met elkaar	5,5% _a	5,2% _a	12,0% _b	5,7% _{a, b}
Geen verband met elkaar	4,4% _a	7,4% _{a, b}	30,3% _c	11,4% _b
Beïnvloeden elkaar	81,3% _a	79,9% _a	49,1% _b	69,7% _a
Zijn geïntegreerd	56,2% _a	54,2% _a	33,2% _b	34,3% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 11b: verhouding zorg en geloof, naar religie ¹				
(Helemaal) eens				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Conflicteert met elkaar	7,3% _a	13,8% _a	10,0% _a	11,5% _a
Geen verband met elkaar	6,3% _a	37,9% _b	55,6% _b	39,6% _b
Beïnvloeden elkaar	78,9% _a	46,4% _b	55,6% _{a, b}	37,5% _b
Zijn geïntegreerd	50,2% _a	16,7% _b	62,5% _a	24,5% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 11c: verhouding zorg en geloof, naar kerkelijke gezindte ¹						
(Helemaal) eens						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Conflicteert met elkaar	16,7% _a	3,5% _b	9,2% _{a, b}	4,2% _b	7,5% _{a, b}	9,4% _{a, b}
Geen verband met elkaar	38,9% _a	8,6% _b	7,5% _b	4,3% _{b, c}	1,2% _c	6,0% _b
Beïnvloeden elkaar	55,6% _b	80,5% _a	81,5% _a	69,9% _b	85,8% _a	76,0% _{a, b}
Zijn geïntegreerd	33,3% _{a, b}	37,6% _b	47,5% _{a, b, c}	54,4% _{a, c}	58,8% _c	49,0% _{a, b, c}

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 12: ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in werk	
(Helemaal mee eens)	
Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers	47,9%
In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk	38,5%
Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen	59,9%
In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken	66,8%
Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren	29,4%
De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers	35,4%

Tabel 12a: ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in werk (helemaal mee eens), naar divisie ¹			
	Agathos	Curadomi	WZW ²
Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers	60,1% _a	51,3% _a	36,0% _b
In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk	49,4% _a	42,9% _a	26,6% _b
Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen	52,5% _a	66,9% _b	60,9% _{a, b}
In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken	74,7% _a	64,2% _b	62,7% _b
Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren	18,4% _a	12,8% _a	45,1% _b
De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers	26,2% _a	11,0% _b	54,3% _c

Tabel 12a -1: ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in werk (helemaal mee eens), naar divisie¹			
	Agathos	Curadomi	WZW-1²
Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers	60,1% _a	51,3% _a	34,7% _b
In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk	49,4% _a	42,9% _a	28,2% _b
Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen	52,5% _a	66,9% _b	52,7% _a
In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken	74,7% _a	64,2% _b	69,5% _{a, b}
Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren	18,4% _a	12,8% _a	48,4% _b
De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers	26,2% _a	11,0% _b	57,6% _c
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten			

Tabel 12b: ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in werk (helemaal mee eens), naar religie¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers	50,6% _a	23,1% _b	50,0% _{a, b}	33,3% _b
In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk	41,2% _a	17,4% _b	66,7% _a	25,0% _b
Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen	62,3% _a	44,0% _{a, b}	57,1% _{a, b}	45,5% _b
In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken	66,7% _a	60,0% _a	75,0% _a	75,6% _a
Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren	24,6% _a	41,7% _{a, b}	71,4% _b	47,7% _b
De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers	29,4% _a	48,0% _{a, b}	83,3% _b	57,8% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				

Tabel 12c: ruimte voor religieuze en levensbeschouwelijke aspecten in werk (helemaal mee eens), naar kerkelijke gezindte¹						
	Rooms katholiek	PKN²	PKN ger. Bond³ / hersteld hervormd	CGK⁴ / GKV⁵ / NGK⁶	GG⁷ / GGIn⁸ / OGG⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Ik heb voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen van zorgvragers	58,8% _a	42,2% _a	55,2% _a	48,6% _a	53,2% _a	43,2% _a
In het teamoverleg is voldoende tijd om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke aspecten van het werk	35,7% _{a, b}	41,9% _{a, b}	54,6% _b	37,0% _a	37,3% _a	29,5% _a
Ik heb voldoende kennis om in te gaan op religieuze en levensbeschouwelijke vragen	82,4% _a	60,9% _{a, b}	68,3% _a	65,3% _{a, b}	54,4% _b	66,7% _{a, b}
In het team is voldoende openheid om religieuze en levensbeschouwelijke aspecten te bespreken	75,0% _{a, b, c}	67,2% _{a, b, c}	71,1% _{a, b}	57,5% _{a, c}	71,0% _b	52,2% _c
Er zijn voldoende middelen om religieuze en levensbeschouwelijke activiteiten te organiseren	62,5% _a	25,4% _b	22,5% _b	16,7% _b	24,8% _b	20,0% _b
De Dienst Geestelijke Verzorging biedt voldoende ondersteuning bij de levensbeschouwelijke begeleiding van zorgvragers	62,5% _b	33,3% _{a, c}	25,6% _{a, c}	36,1% _{b, c}	21,7% _a	29,3% _{a, c}
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten.						

Tabel 13: motivatie om te werken bij werkgever	
De werkplek is dichtbij waar ik woon	8,1%
De sfeer op de werkplek sprak me aan	9,3%
De organisatie heeft een christelijke identiteit	28,9%
Lelie zorggroep staat goed aangeschreven	0,8%
Ik ken mensen die er werken	6,0%
Ik heb iets met werken in de zorg	10,6%
Ik wil met mensen werken	9,8%
Ik zoek gewoon een baan	16,4%
Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden	2,0%
Fusie/overname	1,3%
Door mijn opleiding/stage	1,0%
Vanwege de doelgroep	0,7%
Goed te combineren met gezin	0,7%
Specifieke functie/ontwikkelmogelijkheden/uitdaging	1,0%
Anders	3,5%
Totaal	100%

Tabel 13a: motivatie om te werken bij werkgever, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
De werkplek is dichtbij waar ik woon	1,8% _a	10,1% _b	12,3% _b	4,9% _{a, b}
De sfeer op de werkplek sprak me aan	5,3% _a	7,2% _a	14,2% _b	8,2% _{a, b}
De organisatie heeft een christelijke identiteit	45,9% _a	25,9% _b	19,9% _b	19,7% _b
Lelie zorggroep staat goed aangeschreven	0,6% _a	0,7% _a	0,5% _a	1,6% _a
Ik ken mensen die er werken	4,7% _a	8,6% _a	4,7% _a	8,2% _a
Ik heb iets met werken in de zorg	5,3% _a	10,1% _{a, b}	13,7% _b	14,8% _b
Ik wil met mensen werken	10,0% _{a, b}	8,6% _{a, b}	12,3% _b	3,3% _a
Ik zoek gewoon een baan	17,6% _{a, b}	18,0% _{a, b}	11,8% _b	26,2% _a
Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden	1,8% _a	1,4% _a	2,4% _a	1,6% _a
Fusie/overname	2,9% _a	0,7% _a	0,5% _a	1,6% _a
Door mijn opleiding/stage	0%	1,4% _a	1,9% _a	0%
Vanwege de doelgroep	0,6% _a	0%	1,4% _a	0%
Goed te combineren met gezin	1,2% _a	0,7% _a	0,5% _a	0%
Specifieke functie/ontwikkelmogelijkheden/uitdaging	0,6% _a	0%	1,9% _a	1,6% _a
Anders	1,8% _a	6,5% _b	1,9% _a	8,2% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 13a -1: motivatie om te werken bij werkgever, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
De werkplek is dichtbij waar ik woon	1,8% _a	10,1% _b	12,7% _b	4,9% _{a, b}
De sfeer op de werkplek sprak me aan	5,3% _a	7,2% _a	14,1% _b	8,2% _{a, b}
De organisatie heeft een christelijke identiteit	45,9% _a	25,9% _b	10,7% _c	19,7% _{b, c}
Lelie zorggroep staat goed aangeschreven	0,6% _a	0,7% _a	0%	1,6% _a
Ik ken mensen die er werken	4,7% _a	8,6% _a	4,4% _a	8,2% _a
Ik heb iets met werken in de zorg	5,3% _a	10,1% _{a, b}	16,6% _b	14,8% _b
Ik wil met mensen werken	10,0% _{a, b}	8,6% _a	16,6% _b	3,3% _a
Ik zoek gewoon een baan	17,6% _{a, b}	18,0% _{a, b}	13,7% _b	26,2% _a
Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden	1,8% _a	1,4% _a	2,4% _a	1,6% _a
Fusie/overname	2,9% _a	0,7% _a	0%	1,6% _a
Door mijn opleiding/stage	0%	1,4% _a	2,0% _a	0%
Vanwege de doelgroep	0,6% _a	0%	2,9% _a	0%
Goed te combineren met gezin	1,2% _a	0,7% _a	0,5% _a	0%
Specifieke functie/ontwikkelmogelijkheden/uitdaging	0,6% _a	0%	1,5% _a	1,6% _a
Anders	1,8% _a	6,5% _b	2,0% _a	8,2% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 13b: motivatie om te werken bij werkgever, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
De werkplek is dichtbij waar ik woon	5,7% _a	26,9% _b	20,0% _{a, b}	11,4% _{a, b}
De sfeer op de werkplek sprak me aan	8,5% _a	11,5% _{a, b}	30,0% _b	9,1% _{a, b}
De organisatie heeft een christelijke identiteit	33,7% _a	3,8% _b	10,0% _{a, b}	2,3% _b
Lelie zorggroep staat goed aangeschreven	1,0% _a	0%	0%	0%
Ik ken mensen die er werken	6,5% _a	0%	0%	9,1% _a
Ik heb iets met werken in de zorg	9,5% _a	19,2% _a	10,0% _a	18,2% _a
Ik wil met mensen werken	9,1% _a	3,8% _a	20,0% _a	18,2% _a
Ik zoek gewoon een baan	16,4% _a	19,2% _a	10,0% _a	18,2% _a
Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden	1,8% _a	3,8% _a	0%	2,3% _a
Fusie/overname	1,4% _a	0%	0%	2,3% _a
Door mijn opleiding/stage	0,8% _a	0%	0%	2,3% _a
Vanwege de doelgroep	0,2% _a	0%	0%	4,5% _b
Goed te combineren met gezin	0,8% _a	0%	0%	0%
Specifieke functie/ontwikkelmogelijkheden/uitdaging	0,8% _a	7,7% _b	0%	0%
Anders	3,8% _a	3,8% _a	0%	2,3% _a
Totaal	100,0%	100,0%	100,0%	100,0%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 13c: motivatie om te werken bij werkgever, naar kerkelijke gezindte ¹						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
De werkplek is dichtbij waar ik woon	12,5% _a	10,0% _a	5,1% _a	7,1% _a	3,8% _a	0%
De sfeer op de werkplek sprak me aan	37,5% _a	10,0% _{b, c}	4,2% _c	5,9% _{b, c}	7,7% _{b, c}	14,9% _{a, b}
De organisatie heeft een christelijke identiteit	0%	28,6% _a	33,1% _a	34,1% _a	41,7% _a	29,8% _a
Lelie zorggroep staat goed aangeschreven	0%	1,4% _a	1,7% _a	1,2% _a	0%	0%
Ik ken mensen die er werken	6,3% _a	8,6% _a	5,9% _a	4,7% _a	7,7% _a	4,3% _a
Ik heb iets met werken in de zorg	25,0% _a	12,9% _{a, b}	11,0% _{a, b}	5,9% _b	7,1% _b	10,6% _{a, b}
Ik wil met mensen werken	6,3% _a	4,3% _a	12,7% _a	9,4% _a	7,7% _a	10,6% _a
Ik zoek gewoon een baan	6,3% _a	18,6% _a	15,3% _a	23,5% _a	15,4% _a	10,6% _a
Prettige en flexibele arbeidsvoorwaarden	6,3% _a	1,4% _a	0,8% _a	1,2% _a	2,6% _a	2,1% _a
Fusie/overname	0%	1,4% _a	1,7% _a	1,2% _a	1,9% _a	0%
Door mijn opleiding/stage	0%	0%	0,8% _a	0%	1,9% _a	0%
Vanwege de doelgroep	0%	0%	0,8% _a	0%	0%	0%
Goed te combineren met gezin	0%	0%	1,7% _a	0%	0,6% _a	2,1% _a
Specifieke functie/ontwikkelmogelijkheden/ uitdaging	0%	1,4% _a	0,8% _a	0%	0%	4,3% _a
Anders	0%	1,4% _a	4,2% _{a, b, c}	5,9% _{a, b}	1,9% _a	10,6% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 14: keuze voor werkgever	
Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?	
Helemaal niet belangrijk	5,1%
Niet belangrijk	11,2%
Niet belangrijk / niet onbelangrijk	18,8%
Belangrijk	49,6%
Heel belangrijk	15,4%
Totaal	100%

Tabel 14a: keuze voor werkgever, naar divisie ¹				
Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Helemaal niet belangrijk	0,6% _a	1,9% _a	10,1% _b	8,7% _b
Niet belangrijk	7,8% _a	3,8% _a	17,3% _b	17,4% _b
Niet belangrijk / niet onbelangrijk	13,3% _a	18,4% _{a, b}	22,4% _b	23,2% _{a, b}
Belangrijk	56,7% _a	56,3% _a	38,0% _b	49,3% _{a, b}
Heel belangrijk	21,7% _a	19,6% _a	12,2% _b	1,4% _c
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 14a -1: keuze voor werkgever, naar divisie ¹				
Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Helemaal niet belangrijk	0,6% _a	1,9% _a	20,2% _b	8,7% _c
Niet belangrijk	7,8% _a	3,8% _a	21,0% _b	17,4% _b
Niet belangrijk / niet onbelangrijk	13,3% _a	18,4% _{a, b}	24,4% _b	23,2% _{a, b}
Belangrijk	56,7% _a	56,3% _a	27,7% _b	49,3% _a
Heel belangrijk	21,7% _a	19,6% _a	6,7% _b	1,4% _b
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 14b: keuze voor werkgever, naar religie ¹				
Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Helemaal niet belangrijk	1,5% _a	10,0% _b	0%	34,5% _c
Niet belangrijk	9,4% _a	20,0% _{a, b}	11,1% _{a, b}	21,8% _b
Niet belangrijk / niet onbelangrijk	16,7% _a	43,3% _b	22,2% _{a, b}	29,1% _b
Belangrijk	55,4% _a	16,7% _b	55,6% _a	14,5% _b
Heel belangrijk	17,1% _a	10,0% _a	11,1% _a	0%
Totaal	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 14c: keuze voor werkgever, naar kerkelijke gezindte ¹						
Hoe belangrijk is je levensovertuiging voor je geweest bij het kiezen voor deze werkgever?						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGIn ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkstergemeente
Helemaal niet belangrijk	11,1% _a	2,3% _{a, b}	2,5% _{a, b}	1,1% _{b, c}	0%	0%
Niet belangrijk	27,8% _a	15,1% _{a, b}	5,8% _c	11,7% _{a, b, c}	6,4% _c	7,3% _{b, c}
Niet belangrijk / niet onbelangrijk	16,7% _a	22,1% _a	17,4% _a	17,0% _a	13,9% _a	16,4% _a
Belangrijk	33,3% _a	51,2% _{a, b}	56,2% _{a, b}	55,3% _{a, b}	59,0% _b	56,4% _{a, b}
Heel belangrijk	11,1% _{a, b}	9,3% _b	18,2% _{a, b}	14,9% _{a, b}	20,8% _a	20,0% _{a, b}
Totaal	100%	100%	100%	100%	100%	100%

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 15: inspiratiebronnen voor werk	
Contact met collega's	44,9%
Contact met cliënten	73,8%
Het goede doen	29,1%
Je krijgt er iets voor terug	22,1%
Het past bij mij	45,1%
De aard van het werk	31,0%
Maatschappelijk nut	13,1%
Expliciete inspiratie uit geloof	6,6%
Carrièreperspectief	4,4%

Tabel 15a: inspiratiebronnen voor werk, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW ²	SO ³
Contact met collega's	40,5% _{a, b}	35,4% _b	49,0% _a	66,7% _c
Contact met cliënten	78,9% _{a, b}	85,1% _b	76,5% _a	23,6% _c
Het goede doen	32,4% _a	27,3% _a	27,1% _a	29,2% _a
Je krijgt er iets voor terug	23,2% _a	29,2% _a	22,7% _a	4,2% _b
Het past bij mij	45,9% _a	45,3% _a	45,5% _a	38,9% _a
De aard van het werk	33,0% _{a, b}	26,1% _b	30,6% _b	43,1% _a
Maatschappelijk nut	12,4% _a	11,2% _a	11,4% _a	29,2% _b
Expliciete inspiratie uit geloof	8,6% _a	8,1% _a	4,7% _a	4,2% _a
Carrièreperspectief	2,2% _a	3,1% _a	4,3% _a	13,9% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 15a-1: inspiratiebronnen voor werk, naar divisie ¹				
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²	SO ³
Contact met collega's	40,5% _{a, b}	35,4% _b	48,2% _a	66,7% _c
Contact met cliënten	78,9% _a	85,1% _a	78,0% _a	23,6% _b
Het goede doen	32,4% _a	27,3% _a	25,5% _a	29,2% _a
Je krijgt er iets voor terug	23,2% _a	29,2% _a	21,2% _a	4,2% _b
Het past bij mij	45,9% _a	45,3% _a	45,5% _a	38,9% _a
De aard van het werk	33,0% _{a, b}	26,1% _b	29,4% _b	43,1% _a
Maatschappelijk nut	12,4% _a	11,2% _a	11,4% _a	29,2% _b
Expliciete inspiratie uit geloof	8,6% _a	8,1% _a	2,0% _b	4,2% _{a, b}
Carrièreperspectief	2,2% _a	3,1% _a	3,1% _a	13,9% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 15b: inspiratiebronnen voor werk, naar religie ¹				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Contact met collega's	43,1% _a	62,5% _b	36,4% _{a, b}	50,0% _{a, b}
Contact met cliënten	73,3% _a	78,1% _a	81,8% _a	74,1% _a
Het goede doen	29,3% _a	25,0% _a	36,4% _a	24,1% _a
Je krijgt er iets voor terug	22,3% _a	34,4% _a	9,1% _a	20,7% _a
Het past bij mij	45,4% _a	37,5% _a	63,6% _a	39,7% _a
De aard van het werk	31,6% _a	28,1% _a	18,2% _a	27,6% _a
Maatschappelijk nut	14,0% _a	3,1% _a	36,4% _b	10,3% _a
Expliciete inspiratie uit geloof	8,0% _a	0%	0%	0%
Carrièreperspectief	4,6% _a	6,3% _a	0%	1,7% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 15c: inspiratiebronnen voor werk, naar kerkelijke gezindte ¹						
abc b a bc a ac	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Contact met collega's	55,0% _{a, b}	33,0% _b	40,0% _{a, b}	48,0% _a	47,2% _a	41,8% _{a, b}
Contact met cliënten	75,0% _a	67,0% _a	70,4% _a	77,6% _a	76,7% _a	74,5% _a
Het goede doen	35,0% _a	33,0% _a	30,4% _a	23,5% _a	29,0% _a	32,7% _a
Je krijgt er iets voor terug	10,0% _{a, b}	18,2% _{a, b}	23,2% _{b, c}	18,4% _{a, b}	31,3% _c	9,1% _a
Het past bij mij	50,0% _a	43,2% _a	45,6% _a	51,0% _a	41,5% _a	49,1% _a
De aard van het werk	40,0% _a	29,5% _a	35,2% _a	30,6% _a	29,5% _a	34,5% _a
Maatschappelijk nut	5,0% _{a, b, c}	23,9% _b	8,8% _a	20,4% _{b, c}	11,4% _a	9,1% _{a, c}
Expliciete inspiratie uit geloof	0%	3,4% _a	12,8% _b	7,1% _{a, b}	6,8% _{a, b}	10,9% _{a, b}
Carrièreperspectief	0%	3,4% _{a, b}	4,8% _{a, b}	7,1% _a	2,3% _b	9,1% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 16: roeping	
Een beetje eens, eens, helemaal mee eens	52,4%

Tabel 16a: roeping, naar divisie ¹		
Enigszins eens, eens, helemaal mee eens		
Agathos	Curadomi	WZW ²
46,9% _a	55,6% _a	54,7% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn

Tabel 16a -1: roeping, naar divisie ¹		
Enigszins eens, eens, helemaal mee eens		
Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
46,9% _a	55,6% _{a, b}	58,3% _b

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten

Tabel 16b: roeping, naar religie ¹			
Een beetje eens, eens, helemaal mee eens			
Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
50,1% _a	60,0% _{a, b}	87,5% _b	56,8% _{a, b}

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 16c: roeping, naar kerkelijke gezindte ¹					
Een beetje eens, eens, helemaal mee eens					
Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkstergemeente
62,5% _{a, b}	52,2% _{a, b}	44,1% _a	41,0% _a	59,4% _b	39,5% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 17: geloof in professioneel handelen		
Enigszins eens/ helemaal eens	Wenselijk	Praktijk
Bidden met een cliënt	81,3%	48,4%
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	80,6%	77,4%
Adviseren van cliënt om te bidden	55,4%	55,8%
Evangeliseren	25,9%	23,7%
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	97,7%	97,1%
Verwijzen naar geestelijk verzorger	91,5%	82,0%
Privé bidden voor een cliënt	76,1%	70,8%
Een kaarsje branden voor een cliënt	21,6%	12,4%
Stelling nemen in ethische discussies	65,0%	61,8%
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	87,3%	85,0%
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	64,5%	54,0%

Tabel 17a: geloof in professioneel handelen, naar divisie ¹			
Wenselijk			
Enigszins eens/ helemaal eens	Agathos	Curadomi	WZW ²
Bidden met een cliënt	79,5% _a	74,5% _a	87,0% _b
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	82,5% _a	72,2% _b	84,8% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	58,2% _a	57,1% _a	52,0% _a
Evangeliseren	19,7% _a	25,3% _{a, b}	31,5% _b
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	98,3% _{a, b}	95,4% _b	98,7% _a
Verwijzen naar geestelijk verzorger	92,9% _{a, b}	86,5% _b	93,7% _a
Privé bidden voor een cliënt	82,7% _a	82,2% _a	66,5% _b
Een kaarsje branden voor een cliënt	4,4% _a	12,1% _b	41,3% _c
Stelling nemen in ethische discussies	67,9% _a	56,3% _b	68,6% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	86,8% _a	83,7% _a	90,1% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	63,5% _a	63,1% _a	66,3% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³Service organisatie

Tabel 17a -1: geloof in professioneel handelen, naar divisie ¹			
Wenselijk			
Enigszins eens/ helemaal eens	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Bidden met een cliënt	79,5% _{a, b}	74,5% _b	85,1% _a
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	82,5% _a	72,2% _b	86,9% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	58,2% _a	57,1% _a	46,1% _b
Evangeliseren	19,7% _a	25,3% _a	26,0% _a
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	98,3% _a	95,4% _a	98,2% _a
Verwijzen naar geestelijk verzorger	92,9% _a	86,5% _a	91,7% _a
Privé bidden voor een cliënt	82,7% _a	82,2% _a	56,0% _b
Een kaarsje branden voor een cliënt	4,4% _a	12,1% _b	46,5% _c
Stelling nemen in ethische discussies	67,9% _a	56,3% _b	64,0% _{a, b}
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	86,8% _a	83,7% _a	87,2% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	63,5% _a	63,1% _a	60,7% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³Service organisatie

Tabel 17b: geloof in professioneel handelen, naar divisie ¹			
Praktijk			
Enigszins eens/ helemaal eens	Agathos	Curadomi	WZW ²
Bidden met een cliënt	43,5% _a	43,1% _a	56,3% _b
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	75,4% _a	78,9% _a	77,9% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	60,9% _a	62,1% _a	46,9% _b
Evangeliseren	15,9% _a	24,5% _{a, b}	30,1% _b
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	95,4% _a	99,4% _b	96,9% _{a, b}
Verwijzen naar geestelijk verzorger	78,0% _a	79,4% _{a, b}	86,6% _b
Privé bidden voor een cliënt	77,0% _{a, b}	81,6% _a	56,6% _b
Een kaarsje branden voor een cliënt	0%	7,9% _a	26,4% _b
Stelling nemen in ethische discussies	59,7% _a	58,7% _a	65,8% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	87,6% _a	84,1% _a	83,3% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	53,5% _a	56,1% _a	52,8% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³ Service organisatie			

Tabel 17b -1: geloof in professioneel handelen, naar divisie ¹			
Praktijk			
Enigszins eens/ helemaal eens	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Bidden met een cliënt	43,5% _a	43,1% _a	57,1% _b
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	75,4% _a	78,9% _a	80,4% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	60,9% _a	62,1% _a	39,4% _b
Evangeliseren	15,9% _a	24,5% _{a, b}	25,3% _b
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	95,4% _a	99,4% _b	97,2% _{a, b}
Verwijzen naar geestelijk verzorger	78,0% _a	79,4% _a	85,4% _a
Privé bidden voor een cliënt	77,0% _a	81,6% _a	42,9% _b
Een kaarsje branden voor een cliënt	0%	7,9% _a	32,5% _b
Stelling nemen in ethische discussies	59,7% _a	58,7% _a	64,5% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	87,6% _a	84,1% _a	81,3% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	53,5% _a	56,1% _a	45,1% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³ Service organisatie			

Tabel 17c: geloof in professioneel handelen, naar religie ¹				
Wenselijk				
Enigszins eens/ helemaal eens	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Bidden met een cliënt	80,5% _a	87,5% _a	85,7% _a	83,3% _a
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	80,3% _a	72,0% _a	100,0% _a	88,1% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	57,5% _a	40,0% _{a, b}	50,0% _{a, b}	40,5% _b
Evangeliseren	24,9% _a	43,5% _b	0%	20,5% _{a, b}
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	97,7% _a	96,2% _a	100,0% _a	97,6% _a
Verwijzen naar geestelijk verzorger	91,1% _a	95,5% _a	85,7% _a	90,5% _a
Privé bidden voor een cliënt	79,7% _a	54,5% _b	71,4% _{a, b}	43,6% _b
Een kaarsje branden voor een cliënt	16,0% _a	45,5% _b	71,4% _b	45,9% _b
Stelling nemen in ethische discussies	65,1% _a	60,0% _a	50,0% _a	62,5% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	87,1% _a	88,9% _{a, b}	57,1% _b	89,7% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	64,6% _a	68,4% _a	57,1% _a	56,1% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				

Tabel 17d: geloof in professioneel handelen, naar religie ¹				
Praktijk				
Enigszins eens/ helemaal eens	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Bidden met een cliënt	46,7% _a	55,0% _a	66,7% _a	56,7% _a
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	77,0% _a	84,2% _a	80,0% _a	82,1% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	58,8% _a	42,1% _{a, b}	50,0% _{a, b}	30,3% _b
Evangeliseren	23,1% _a	35,3% _a	20,0% _a	20,0% _a
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	97,0% _a	95,8% _a	100,0% _a	97,6% _a
Verwijzen naar geestelijk verzorger	80,5% _a	90,9% _{a, b}	71,4% _a	86,5% _{a, b}
Privé bidden voor een cliënt	75,5% _a	42,9% _{b, c}	50,0% _{a, b, c}	25,0% _c
Een kaarsje branden voor een cliënt	8,5% _a	27,8% _b	66,7% _b	31,0% _b
Stelling nemen in ethische discussies	61,7% _a	70,0% _a	25,0% _a	67,7% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	85,5% _a	75,0% _a	100,0% _a	77,8% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	54,7% _a	62,5% _a	40,0% _a	36,7% _a

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.

Tabel 17e: geloof in professioneel handelen, naar kerkelijke gezindte ¹						
Wenselijk						
Enigszins eens/ helemaal eens	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGiN ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Bidden met een cliënt	92,9% _{a, b}	80,9% _{a, b}	80,2% _{a, b}	85,9% _{a, b}	74,7% _b	89,8% _a
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	71,4% _a	75,7% _a	82,0% _a	82,9% _a	81,3% _a	80,9% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	64,3% _{a, b}	41,4% _b	58,3% _a	55,1% _{a, b}	64,0% _a	59,6% _{a, b}
Evangeliseren	42,9% _{a, b}	14,7% _c	27,0% _{a, b}	22,4% _{a, b, c}	22,8% _{b, c}	41,3% _a
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	100,0% _{a, b}	98,6% _{a, b}	94,1% _b	97,4% _{a, b}	99,4% _a	100,0% _{a, b}
Verwijzen naar geestelijk verzorger	92,9% _a	93,0% _a	91,5% _a	92,2% _a	88,4% _a	97,8% _a
Privé bidden voor een cliënt	57,1% _a	73,2% _a	84,8% _b	75,0% _{a, b}	84,8% _b	77,6% _{a, b}
Een kaarsje branden voor een cliënt	58,3% _a	34,8% _a	11,4% _b	9,5% _{b, c}	4,2% _c	35,0% _a
Stelling nemen in ethische discussies	40,0% _a	66,7% _{a, b}	64,8% _{a, b}	58,1% _a	72,2% _b	62,2% _{a, b}
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	78,6% _{a, b}	78,3% _b	87,4% _{a, b}	86,3% _{a, b}	89,5% _a	95,3% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	71,4% _{a, b}	52,9% _b	68,1% _{a, c}	59,7% _{a, b}	72,6% _a	57,1% _{b, c}

¹Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ²Protestantse Kerk Nederland; ³Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵Gereformeerde Kerken Vrijemaakt; ⁶Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷Gereformeerde Gemeenten; ⁸Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹Oud Gereformeerde Gemeenten.

Tabel 17f: geloof in professioneel handelen, naar kerkelijke gezindte ¹						
Praktijk						
Enigszins eens/ helemaal eens	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / OGG ⁹ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster- gemeente
Bidden met een cliënt	58,3% _{a, b}	43,4% _a	52,3% _{a, b}	45,6% _a	39,2% _b	63,4% _a
Vragen naar het geloof/ de levensovertuiging van de cliënt	83,3% _{a, b}	83,1% _{a, b}	77,1% _{a, b}	71,1% _b	75,2% _{a, b}	87,8% _a
Adviseren van cliënt om te bidden	41,7% _{a, b}	35,2% _b	65,6% _{c, d}	55,6% _{a, d}	67,6% _b	57,5% _{a, b}
Evangeliseren	25,0% _{a, b}	14,8% _b	18,9% _b	18,8% _b	25,2% _{b, d, f, h, j, l, n, p}	44,2% _a
Rekening houden met het geloof/ de spiritualiteit/ de waarden van de cliënt	100,0% _a	95,6% _a	96,9% _a	97,4% _a	97,4% _a	97,8% _a
Verwijzen naar geestelijk verzorger	100,0% _a	79,7% _{b, c}	73,0% _c	87,5% _{a, b}	79,4% _{a, b, c}	83,3% _{a, b, c}
Privé bidden voor een cliënt	57,1% _{a, b}	66,7% _{a, c}	81,1% _b	74,0% _{a, b, c}	78,6% _b	77,8% _{b, c}
Een kaarsje branden voor een cliënt	61,5% _a	11,5% _b	3,8% _c	1,5% _c	3,6% _c	22,2% _b
Stelling nemen in ethische discussies	61,5% _a	67,9% _a	63,2% _a	53,4% _a	63,6% _a	59,5% _a
Gesprek over geloofsvragen met de cliënt	83,3% _a	78,6% _a	86,2% _a	89,3% _a	86,2% _a	86,8% _a
Aanreiken of aanbevelen van literatuur aan cliënt	53,8% _{a, b, c}	37,7% _c	62,8% _b	52,2% _{a, b, c}	60,0% _{a, b}	46,3% _{a, c}
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten.						

Tabel 18: gewenste thema's toerusting	
(Heel) belangrijk	
Vragen van cliënten over levenseinde	86,7%
Hoge werkdruk	86,4%
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	84,8%
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	64,7%
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	60,4%
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	81,9%
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	59,5%

Tabel 18a: gewenste thema's toerusting, naar divisie ¹			
(Heel) belangrijk			
	Agathos	Curadomi	WZW ²
Vragen van cliënten over levenseinde	85,9% _a	91,2% _a	85,2% _a
Hoge werkdruk	84,4% _a	89,3% _a	86,0% _a
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	84,3% _a	84,1% _a	84,5% _a
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	68,7% _a	65,8% _a	62,2% _a
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	52,3% _a	62,4% _{a, b}	66,1% _b
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	76,9% _a	88,7% _b	82,8% _{a, b}
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	51,2% _a	68,1% _b	60,7% _{a, b}
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³ Service organisatie			

Tabel 18a -1: gewenste thema's toerusting, naar divisie ¹			
(Heel) belangrijk			
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Vragen van cliënten over levenseinde	85,9% _a	91,2% _a	85,8% _a
Hoge werkdruk	84,4% _a	89,3% _a	84,0% _a
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	84,3% _a	84,1% _a	88,0% _a
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	68,7% _a	65,8% _a	47,1% _b
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	52,3% _a	62,4% _{a, b}	68,9% _b
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	76,9% _a	88,7% _b	84,3% _{a, b}
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	51,2% _a	68,1% _b	61,9% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³ Service organisatie			

Tabel 18b: gewenste thema's toerusting, naar religie ¹				
(Heel) belangrijk				
	Christen, kerkelijk	Christen, niet kerkelijk	Andere religie	Geen religie
Vragen van cliënten over levenseinde	87,4% _a	83,3% _a	100,0% _a	82,2% _a
Hoge werkdruk	86,2% _a	79,3% _a	77,8% _a	84,9% _a
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	83,7% _a	91,7% _a	100,0% _a	89,4% _a
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	69,0% _a	40,0% _b	12,5% _b	32,3% _b
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	58,8% _a	66,7% _a	62,5% _a	68,8% _a
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	81,8% _a	78,6% _a	77,8% _a	86,8% _a
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	58,5% _a	54,2% _a	90,0% _b	59,5% _{a, b}
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen.				

Tabel 18c: gewenste thema's toerusting, naar kerkelijke gezindte ¹						
(Heel) belangrijk						
	Rooms katholiek	PKN ²	PKN ger. Bond ³ / hersteld hervormd	CGK ⁴ / GKV ⁵ / NGK ⁶	GG ⁷ / GGin ⁸ / thuislezend	Baptist, evangelisch of pinkster-gemeente
Vragen van cliënten over levenseinde	100,0% _a	83,6% _a	87,3% _a	82,1% _a	90,3% _a	88,4% _a
Hoge werkdruk	88,9% _a	85,4% _a	84,1% _a	81,9% _a	89,8% _a	88,2% _a
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	87,5% _a	80,3% _a	82,6% _a	80,9% _a	86,9% _a	84,4% _a
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	50,0% _{a, b}	58,2% _b	72,3% _{a, c}	64,4% _{a, b}	78,4% _c	63,8% _{a, b}
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	68,8% _{a, b}	48,8% _b	58,6% _{a, b}	56,5% _{a, b}	63,4% _a	62,5% _{a, b}
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	80,0% _{a, b, c}	78,7% _{a, b}	88,2% _{a, c}	73,0% _b	88,7% _c	67,3% _b
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	73,3% _{a, b}	52,0% _b	58,5% _{a, b}	48,8% _b	61,9% _{a, b}	73,3% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Protestantse Kerk Nederland; ³ Gereformeerde Bond binnen de PKN; ⁴ Christelijk Gereformeerde Kerken; ⁵ Gereformeerde Kerken Vrijgemaakt; ⁶ Nederlands Gereformeerde Kerken; ⁷ Gereformeerde Gemeenten; ⁸ Gereformeerde Gemeenten in Nederland; ⁹ Oud Gereformeerde Gemeenten.						

Tabel 18d: gewenste thema's toerusting, naar functie ¹					
(Heel) belangrijk					
	Behandelaar/ IAH ² / geestelijk verzorger/ praktijk opleider	Verpleegkundige	Helpende/ medewerker welzijn/ leerling/ verzorgende/ zorgmedewerker anders	Hulp bij huishouden	Vrijwilliger
Vragen van cliënten over levenseinde	74,2% _a	92,2% _b	92,9% _b	88,6% _b	94,1% _{a, b}
Hoge werkdruk	84,0% _{a, b}	90,5% _{b, c}	93,0% _c	74,7% _a	76,9% _{a, b}
Juiste balans tussen goede zorg voor mezelf en mijn cliënten	81,3% _{a, b}	86,8% _{a, b}	88,2% _b	76,0% _a	87,5% _{a, b}
Hoe breng ik mijn geloof/ levensovertuiging in praktijk binnen de zorg?	64,2% _{a, b}	69,7% _a	67,2% _a	53,2% _b	87,5% _a
Hoe ga ik om met andersdenkende collega's/ cliënten?	47,5% _a	67,9% _{b, c}	63,1% _c	59,7% _{a, c}	88,2% _b
Hoe ga ik om met vragen over lijden en geloof?	72,3% _a	90,9% _b	86,4% _b	82,9% _{a, b}	87,5% _{a, b}
Hoe ga ik om met vragen over alternatieve geneeswijzen?	50,8% _a	63,6% _{a, b}	63,9% _b	65,2% _{a, b}	57,1% _{a, b}
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Intensief ambulant hulpverlener					

Tabel 19: gewenste vorm toerusting	
Inspiratie op Lelienet	18,1%
Cursus	22,6%
Online cursus	19,0%
Inspiratiedag voor medewerkers	36,5%
Persoonlijke coaching	7,8%
Coaching als team	37,7%
Aandacht hebben voor deze onderwerpen in gesprek met jouw leidinggevende	13,8%
Moreel beraad	9,4%
Intercollegiaal overleg	12,1%
Ik heb geen behoefte aan bijscholing	18,8%

Tabel 19a: gewenste vorm toerusting, naar divisie ¹			
	Agathos	Curadomi	WZW ²
Inspiratie op Lelienet	11,9% _a	18,0% _{a, b}	21,6% _b
Cursus	22,7% _a	24,8% _a	25,1% _a
Online cursus	16,2% _a	22,4% _a	21,6% _a
Inspiratiedag voor medewerkers	44,3% _a	34,2% _{a, b}	30,6% _b
Persoonlijke coaching	9,2% _a	6,2% _a	9,4% _a
Coaching als team	54,1% _a	44,7% _a	25,5% _b
Aandacht hebben voor deze onderwerpen in gesprek met jouw leidinggevende	17,3% _a	11,2% _a	11,8% _a
Moreel beraad	7,0% _a	5,0% _a	13,3% _b
Intercollegiaal overleg	12,4% _a	9,3% _a	12,9% _a
Ik heb geen behoefte aan bijscholing	16,2% _{a, b}	12,4% _a	23,5% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn; ³ Service organisatie			

Tabel 19a -1: gewenste vorm toerusting, naar divisie ¹			
	Agathos	Curadomi	WZW-1 ²
Inspiratie op Lelienet	11,9% _a	18,0% _{a, b}	22,7% _b
Cursus	22,7% _a	24,8% _a	29,8% _a
Online cursus	16,2% _a	22,4% _a	22,0% _a
Inspiratiedag voor medewerkers	44,3% _a	34,2% _a	21,2% _b
Persoonlijke coaching	9,2% _a	6,2% _a	8,2% _a
Coaching als team	54,1% _a	44,7% _a	22,7% _b
Aandacht hebben voor deze onderwerpen in gesprek met jouw leidinggevende	17,3% _a	11,2% _{a, b}	8,6% _b
Moreel beraad	7,0% _{a, b}	5,0% _b	10,6% _a
Intercollegiaal overleg	12,4% _a	9,3% _a	13,7% _a
Ik heb geen behoefte aan bijscholing	16,2% _{a, b}	12,4% _a	30,2% _b
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Lelie zorggroep wonen, zorg en welzijn gecorrigeerde resultaten; ³ Service organisatie			

Tabel 19b: gewenste vorm toerusting, naar functie ¹					
	Behandelaar/ IAH ² / geestelijk verzorger/ praktijk opleider	Verpleegkundige	Helpende/ medewerker welzijn/ leerling/ verzorgende/ zorgmedewerker anders	Hulp bij huishouden	Vrijwilliger
Inspiratie op Lelienet	11,5% _a	20,0% _{a, b}	20,5% _b	12,8% _{a, b}	13,0% _{a, b}
Cursus	29,2% _a	21,3% _a	20,9% _a	29,1% _a	34,8% _a
Online cursus	14,6% _a	31,3% _b	25,5% _b	10,5% _a	4,3% _a
Inspiratiedag voor medewerkers	43,8% _a	37,5% _{a, b}	34,5% _{a, b}	26,7% _b	17,4% _b
Persoonlijke coaching	14,6% _a	6,3% _{a, b}	6,4% _b	8,1% _{a, b}	8,7% _{a, b}
Coaching als team	45,4% _a	45,0% _a	42,3% _a	32,6% _a	0%
Aandacht hebben voor deze onderwerpen in gesprek met jouw leidinggevende	15,4% _a	8,8% _a	11,8% _a	17,4% _a	4,3% _a
Moreel beraad	11,5% _a	11,3% _a	10,5% _a	0%	0%
Intercollegiaal overleg	17,7% _a	20,0% _a	9,1% _b	2,3% _c	8,7% _{a, b, c}
Ik heb geen behoefte aan bijscholing	21,5% _{a, b}	5,0% _c	17,3% _b	22,1% _{a, b}	34,8% _a
¹ Verschillende subscripten (a, b, c) binnen een rij betekenen dat de percentages significant van elkaar verschillen. ² Intensief ambulant hulpverlener					





Christelijke Hogeschool Ede
Oude Kerkweg 100
6717 JS Ede
0318 696 300
info@che.nl