

Samenvatting

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

De-Bruggen b.v.

December 2022



'Een pad ontstaat door te gaan'

Dit document behoort tot de interne documenten van De-Bruggen. Alleen de versie binnen het intranet is geldig. Geprinte versies van het document kunnen dus verouderd zijn!



© De-Bruggen b.v.:

Het auteursrecht is expliciet voorbehouden aan De-Bruggen.

Ter beschikking stellen aan derden kan slechts met goedkeuring van de afdeling beleid en kwaliteit van De-Bruggen b.v., KvK 76634809

Inhoud

.....	0
1. Het onderzoek	2
1.1. Responspercentage	2
1.2. Vragen	2
2. Resultaten	4
2.1. Communicatie	4
2.2. Beleid en kwaliteit.....	6
2.3. Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden	7
2.4. Leidinggevenden en directie	8
2.5. Sfeer en collegialiteit	9
2.6. Persoonlijke ontwikkeling.....	11
2.7. Werkdruk.....	12
2.8. Veiligheid	14
3. Conclusie.....	16
3.1. Sterke punten.....	16
3.2. Aandachtspunten	16
3.3. Vergelijking vorige MTO	16
Colofon.....	18

1. Het onderzoek

De-Bruggen vindt de tevredenheid van haar medewerkers uiterst belangrijk. Medewerkers zijn de drijvende veer binnen organisaties. Om inzicht te verkrijgen in de tevredenheid van medewerkers neemt De-Bruggen eenmaal per twee jaar een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) af. Door middel van de feedback van medewerkers kan De-Bruggen inzicht te krijgen in sterke punten, maar ook in aandachtspunten. De-Bruggen gaat na elk MTO in op de (relevante) verbeterpunten die naar voren komen, door doelstellingen op te stellen die opgenomen worden het jaarbeleidsplan. In dit hoofdstuk zal het onderzoek gepresenteerd worden door als eerste in te gaan op het responspercentage. Vervolgens zullen de vragen van het MTO gepresenteerd worden.

1.1. Responspercentage

Het MTO van 2022 die centraal staat in deze samenvatting is afgenomen in september en oktober. In totaal hebben 36 medewerkers het onderzoek ingevuld en ingeleverd. Ten tijde van het onderzoek had De-Bruggen gemiddeld 55 medewerkers in dienst. Dit betekent dat het MTO een responspercentage van 65% had. Hiermee is de gestelde responsnorm van 80% voor het MTO niet behaald. Het aantal medewerkers die het MTO ingevuld hebben per locatie is echter wel representatief voor de organisatie.

1.2. Vragen

De gestelde vragen tijdens het MTO zijn onderverdeeld in acht onderwerpen. Daarnaast is er gevraagd naar de werklocatie van de medewerkers. Op deze manier kunnen doelstellingen locatie gebonden opgesteld worden. De onderwerpen, inclusief speerpunten, zijn als volgt:

- 1) Communicatie**
 - Interne communicatie
 - Inspraak
 - Communicatie tussen afdelingen
 - Communicatie tussen collega's
- 2) Beleid en kwaliteit**
 - Duidelijkheid
 - Totstandkoming
 - Kwaliteitsniveau
 - Borging
- 3) Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden**
 - Arbeidsvoorwaarden
 - Arbeidsomstandigheden
- 4) Leidinggevenden en directie**
 - Tevredenheid
 - Steun en waardering
- 5) Sfeer en collegialiteit**
 - Sfeer
 - Steun
 - Vertrouwen
- 6) Persoonlijke ontwikkeling**
 - Waardering
 - Ontwikkeling
 - Werkzaamheden
- 7) Werkdruk**
 - Werkdruk
 - Emotionele belasting
 - Eenduidigheid
- 8) Veiligheid**
 - Ongewenst gedrag
 - Veiligheid
 - Nazorg

Bij elk onderwerp stonden verschillende stellingen. Deze stellingen werden door medewerkers beantwoord middels een score. Medewerkers konden aangeven of ze het helemaal eens, eens, neutraal, oneens of helemaal oneens waren met de stelling. Tevens is bij sommige stellingen om toelichting gevraagd, als medewerkers aangaven ergens ontevreden over te zijn. Daarnaast was er bij elk onderwerp de mogelijkheid om een opmerking te plaatsen. De stellingen hebben voornamelijk betrekking op medewerker-medewerker contact.

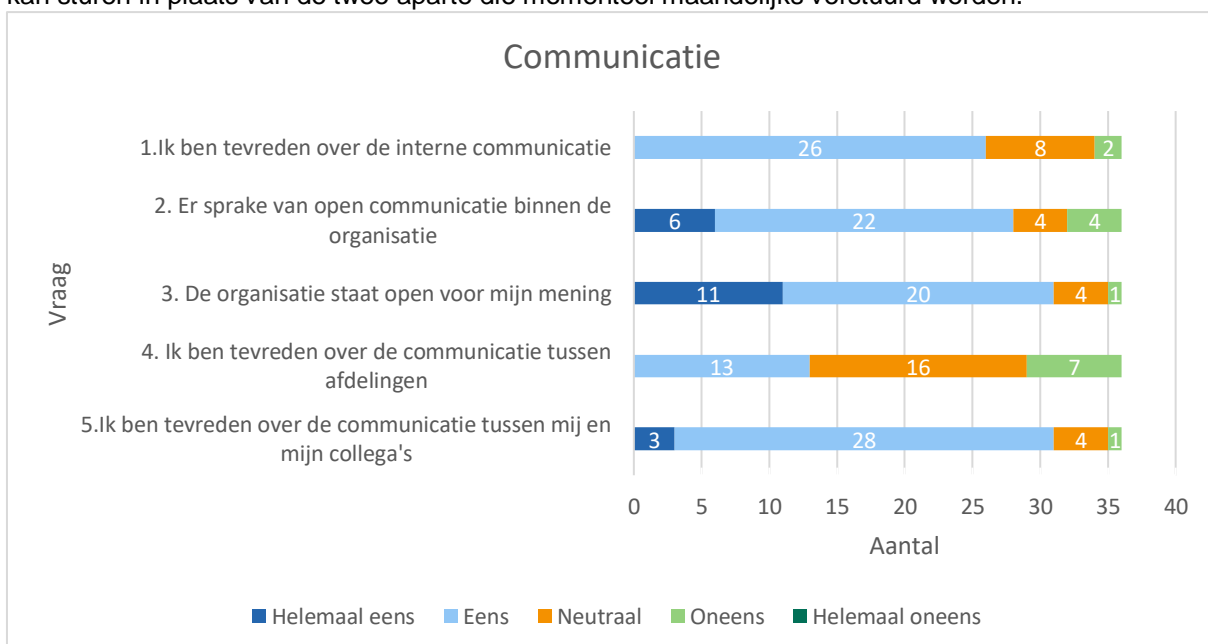
2. Resultaten

Zoals in hoofdstuk één genoemd is zijn er acht onderwerpen binnen het medewerkerstevredenheidsonderzoek. Te weten communicatie, beleid en kwaliteit, arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden, leidinggevend en directie, sfeer en collegialiteit, persoonlijke ontwikkeling, werkdruk en veiligheid. De antwoorden binnen het MTO worden in dit hoofdstuk per onderwerp visueel weergegeven en schriftelijk toegelicht.

2.1. Communicatie

Binnen het onderwerp communicatie werden er vragen gesteld over de interne communicatie, inspraak, communicatie tussen afdelingen en communicatie tussen collega's. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 1. Uit de resultaten valt op te maken dat medewerkers vooral tevreden zijn over de communicatie tussen collega's, zie ook tabel 1. Alleen locatie Zuidlaren is minder positief over de communicatie tussen collega's. Daarnaast vindt het grootste deel van de medewerkers dat er sprake is van open communicatie binnen de organisatie. Dit is opmerkelijk aangezien maar dertien medewerkers aangeven tevreden te zijn over de communicatie tussen afdelingen. Daarbij laat tabel 2 zien dat alleen de locatie Havenstraat tevreden of neutraal is over de communicatie tussen afdelingen. Verder geeft ongeveer 95% van de medewerkers aan tevreden of neutraal te zijn over de interne communicatie. Tevens geven bijna alle medewerkers aan dat de organisatie open staat voor hun mening.

Als toelichting op de interne communicatie wordt er door één medewerker aangegeven dat dat communicatie via verschillende kanalen loopt en daardoor gemist wordt en door een andere medewerker dat afspraken te weinig worden gekomen of niet vastgelegd zijn. Over de communicatie tussen afdelingen wordt er door vier medewerkers opgemerkt dat zij binnen de organisatie 'eilandjes-cultuur' ervaren. Dit houdt in dat elke afdeling/locatie erg op zichzelf is, met uitzondering van kantoorpersoneel, waardoor de organisatie niet een geheel is. Daarbij komt dat er hierdoor de locaties te weinig van elkaar leren. Verder wordt er door twee medewerkers opgemerkt dat medewerkers op de werkvloer niet altijd op de hoogte zijn van relevant zaken. Over het onderwerp communicatie in zijn algemeenheid nog drie positieve opmerkingen geplaatst. Verder wordt er door drie medewerkers opgemerkt dat er verbetering mogelijk is. Het heeft deels met de organisatie te maken en anderzijds met de betrokkenheid van medewerkers. Momenteel is er sprake van miscommunicatie of elkaar niet horen. Daarbij wordt aangegeven door één andere medewerker dat de nieuwe structuur van MDO's hopelijk helpt om de communicatie te verbeteren. Daarnaast wordt er nog opgemerkt door één medewerker dat er op de werkvloer niet altijd sprake is van open communicatie, terwijl uit de resultaten blijkt dat de meeste medewerkers dit wel zo ervaren. Tot slot werd er door één medewerker opgemerkt dat interne communicatie prioriteit verdient. Met als voorbeeld dat de organisatie één nieuwsbrief naar alle locaties kan sturen in plaats van de twee aparte die momenteel maandelijks verstuurd worden.



Grafiek 1 Communicatie

Tabel 1 Communicatie tussen collega's

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	8	1	0	0	9
Kantoor	1	6	0	0	0	7
Nijveenlaan	1	5	1	0	0	7
Zuidlaren	1	9	2	1	0	13

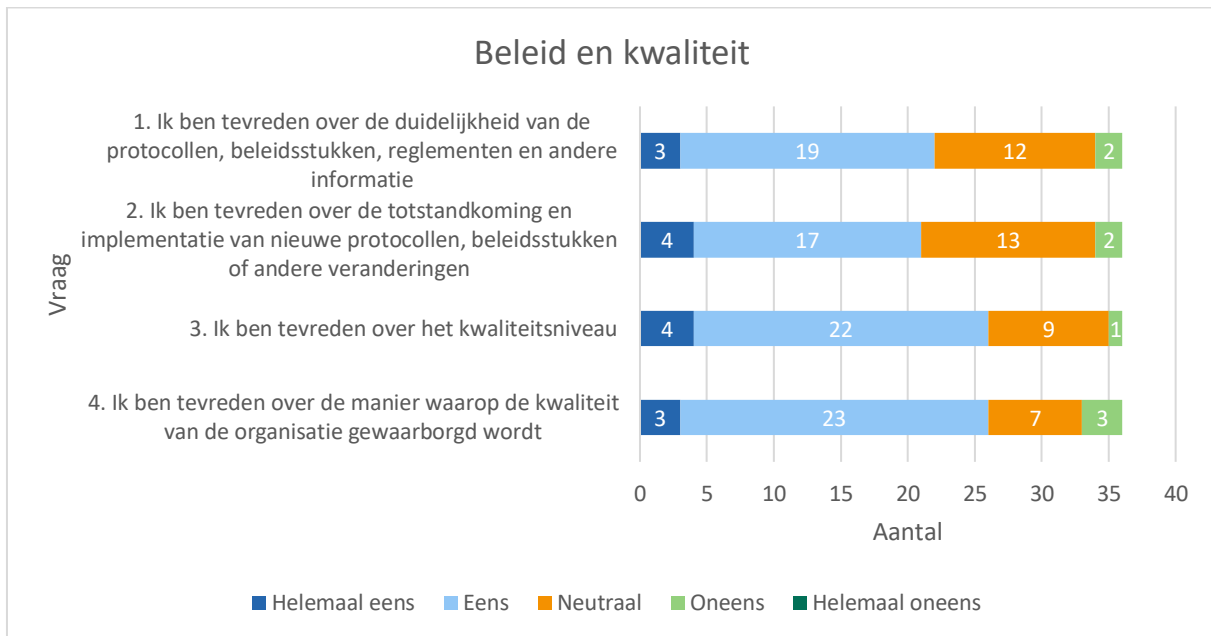
Tabel 2 Communicatie tussen afdelingen

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	2	7	0	0	9
Kantoor	0	2	2	3	0	7
Nijveenlaan	0	3	3	1	0	7
Zuidlaren	0	6	4	3	0	13

2.2. Beleid en kwaliteit

Binnen het onderwerp beleid en kwaliteit werden er vragen gesteld over duidelijkheid, totstandkoming, kwaliteitsniveau en borging. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 2. De resultaten laten zien dat medewerkers tevreden zijn over het beleid en kwaliteit onderwerp. Vooral het kwaliteitsniveau en de borging van de kwaliteit worden positief ervaren. Daarbij is wel te zien dat locatie Zuidlaren minder tevreden is over de borging van kwaliteit, zie tabel 3. Verder zijn medewerkers wat neutraler ten opzichte van de duidelijkheid en totstandkoming of implementatie van protocollen en beleidsstukken.

Als opmerking bij dit onderwerp gaven een vijftal medewerkers aan dat het beleid soms niet aansluit op de praktijk of is niet bruikbaar voor alle locaties. Verder gaven twee medewerkers aan dat zij het prettig vinden dat de werkvloer meer betrokken wordt bij het opstellen van beleid. Voorheen was er op de werkvloer af en toe onduidelijkheid over documenten en hun totstandkoming. Daarnaast wordt door een tweetal medewerkers opgemerkt dat zij een eenduidige werkwijze missen, deels ook door onduidelijk beleid, en dat de kwaliteiten van medewerkers niet altijd er uit komen. Er is ook nog één opmerking geplaatst over het betrekken van de cliëntenraad bij cliëntgericht beleid.



Grafiek 2 Beleid en kwaliteit

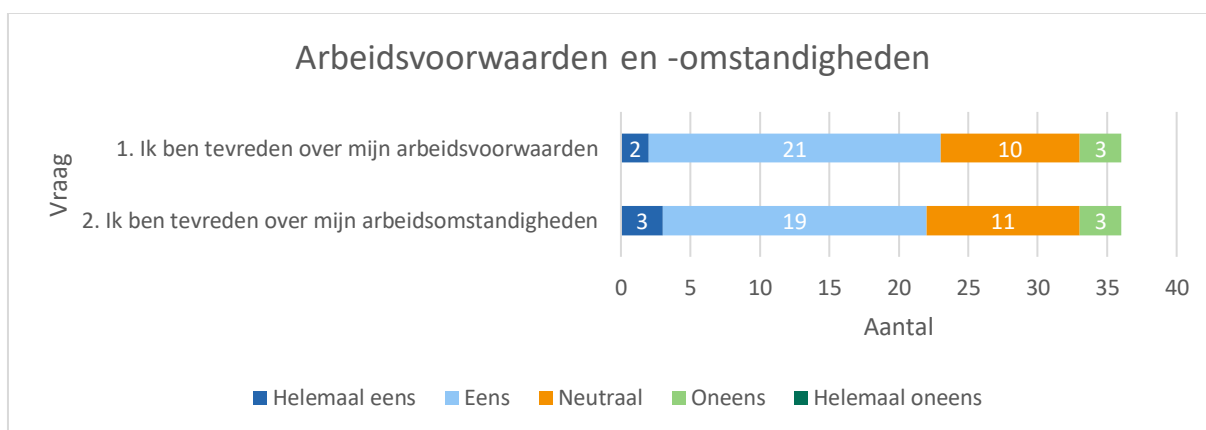
Tabel 1 Borging kwaliteit

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	7	2	0	0	9
Kantoor	0	6	1	0	0	7
Nijveenlaan	1	5	1	0	0	7
Zuidlaren	2	5	3	3	0	13

2.3. Arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden

Binnen het onderwerp arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden werden er een tweetal vragen gesteld. De eerste ging over arbeidsvoorwaarden en de tweede ging over arbeidsomstandigheden. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 3. Deze laat zien dat medewerkers tevreden zijn over hun arbeidsvoorwaarden en –omstandigheden. Ook al geeft ongeveer 30% van de medewerkers aan neutraal te zijn. Tabel 4 laat echter wel zien dat de ontevreden medewerkers op het gebied van arbeidsomstandigheden werkzaam zijn op kantoor en op locatie Nijveenlaan.

De opmerkingen die medewerkers maakten bij dit onderwerp gingen over de inschaling van functies. Medewerkers vinden dat zij te laag inschaalt zijn, dit werd opgemerkt door vier medewerkers. Daarnaast werden er ook opmerkingen geplaatst door drie medewerkers over het verbeteren van de secundaire arbeidsvoorwaarden onder andere op het gebied van reiskostenvergoeding, vrije dagen, thuiswerken en flexibele werktijden. Verder merkte een tweetal medewerkers zaken op over hun werkplek, zoals dat er geen vaste werkplekken zijn en dat de stoelen niet goed af te stellen zijn. Tevens werden er twee opmerkingen geplaatst over het slechte milieu van de locaties, doordat sommige gebouwen of ruimten verouderd zijn. Eén medewerker merkte op dat wellicht een auto voor cliëntvervoer op locatie (Nijveenlaan) wenselijk zou zijn. Tot slot merkte nog één medewerker op dat er duidelijke functieprofielen missen, vooral voor de junior functies binnen de organisatie.



Grafiek 3 Arbeidsvoorwaarden en -omstandigheden

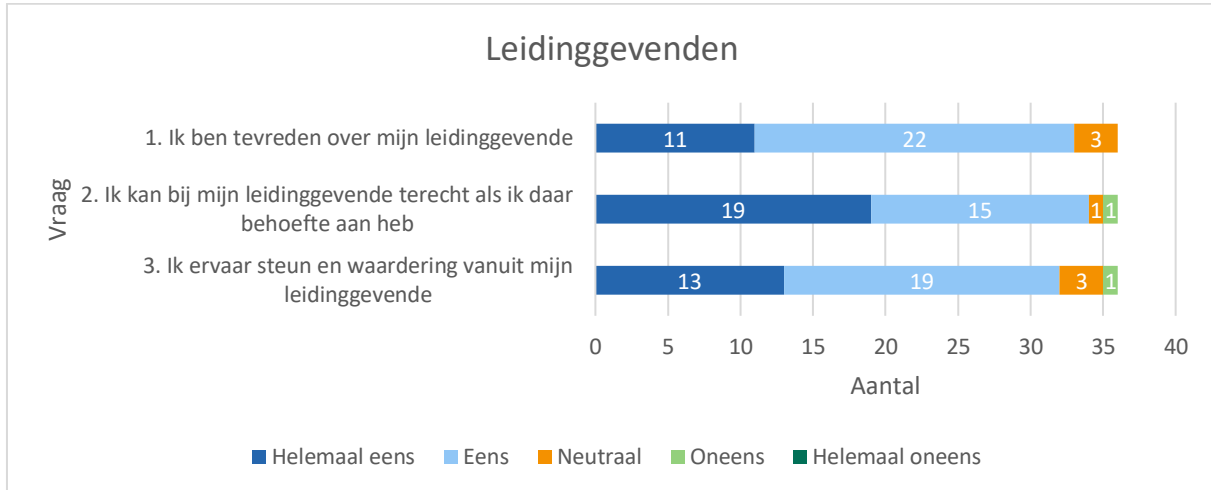
Tabel 2 Arbeidsomstandigheden

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	6	3	0	0	9
Kantoor	2	4	0	1	0	7
Nijveenlaan	0	3	2	2	0	7
Zuidlaren	1	6	6	0	0	13

2.4. Leidinggevenden en directie

Binnen het onderwerp leidinggevende en directie werden er vragen gesteld over de tevredenheid van medewerkers over hun leidinggevende. Daarnaast werd er gevraagd of medewerkers steun en waardering ervaren vanuit hun leidinggevende. Er was binnen dit onderwerp ruimte om opmerkingen te plaatsen over de directie. Er zijn geen opmerkingen geplaatst. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 4. Uit de resultaten blijkt dat de medewerkers zeer tevreden zijn over hun leidinggevende. In het bijzonder geven bijna alle medewerkers aan dat zij terecht kunnen bij hun leidinggevende indien ze daar behoefte aan hebben.

Een tweetal medewerkers hebben nog hun tevredenheid over hun leidinggevendens toegelicht. Eén andere medewerker merkte verder op dat er in Zuidlaren behoefte is aan een teamleider.

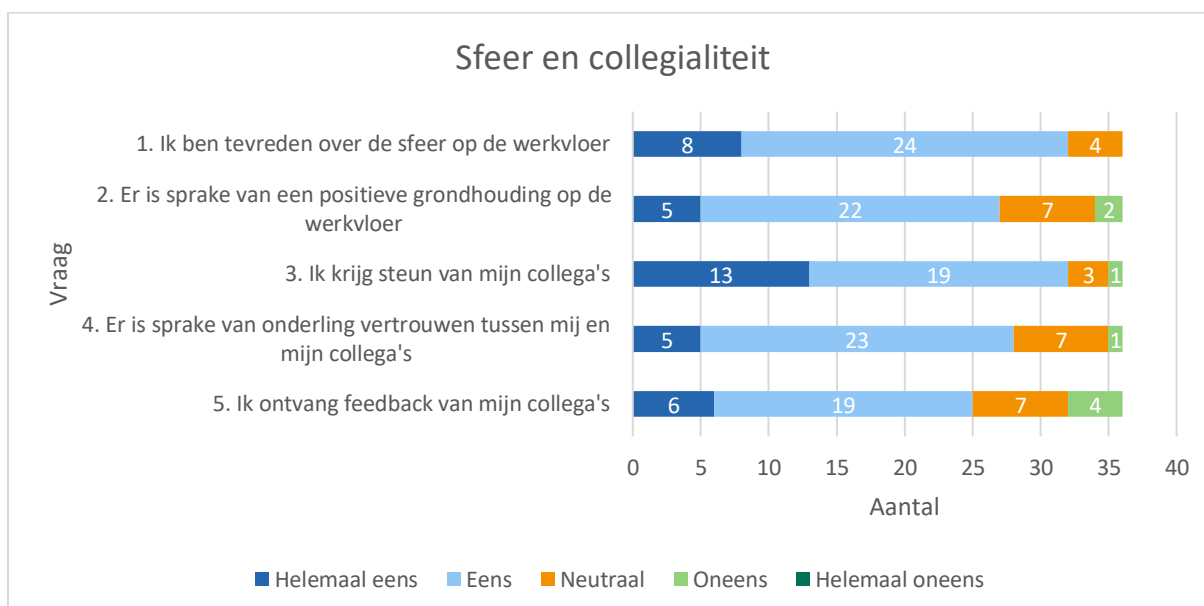


Grafiek 4 Leidinggevendens en directie

2.5. Sfeer en collegialiteit

Binnen het onderwerp sfeer en collegialiteit werden er vragen gesteld over sfeer, steun en vertrouwen. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 5. Alle medewerkers gaven aan tevreden te zijn over de sfeer op de werkvloer. Daarnaast geeft het gros van de medewerkers aan dat zij steun ervaren van hun collega's. Ze waren iets neutraler over de positieve grondhouding op de werkvloer en het onderlinge vertrouwen tussen collega's. Het oordeel over een positieve grondhouding per locatie is terug te vinden in tabel 3. Het merendeel van de medewerkers geeft echter wel aan dat er wel sprake van is. Binnen dit onderwerp waren medewerkers het minste te spreken over het ontvangen van feedback, zoals te zien is in tabel 4. Er wordt nog steeds door het grootste gedeelte aangegeven dat dit wel gebeurt, maar niet door iedereen.

Er wordt door een medewerker opgemerkt dat medewerkers vooral op hun eigen afdeling gericht zijn en daardoor minder flexibel zijn als je een keer wil wisselen van groep. Verder wordt er door een medewerker opgemerkt dat er meer feedback kan worden gegeven aan elkaar en dat collega's meer voor elkaar kunnen klaarstaan. De diensten worden bijvoorbeeld altijd opgepakt door dezelfde medewerkers. Verder werden er nog een tweetal positieve opmerkingen geplaatst over het verkrijgen van feedback en over de sfeer op de werkvloer.



Grafiek 5 Sfeer en collegialiteit

Tabel 3 Positieve grondhouding

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	1	6	2	0	0	9
Kantoor	1	4	2	0	0	7
Nijveenlaan	1	5	1	0	0	7
Zuidlaren	2	7	2	2	0	13

Tabel 4 Ontvangen van feedback

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	3	4	2	0	9
Kantoor	2	3	2	0	0	7
Nijveenlaan	1	5	0	1	0	7
Zuidlaren	3	8	1	1	0	13

2.6. Persoonlijke ontwikkeling

Binnen het onderwerp persoonlijke ontwikkeling werden er vragen gesteld over waardering, ontwikkeling en werkzaamheden. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 6. De resultaten wijzen uit dat veel medewerkers tevreden zijn over het onderwerp. Medewerkers geven aan dat zij gestimuleerd worden om zichzelf te ontwikkelen en daarbij ook voldoende ondersteund worden door de organisatie. Daarnaast geven veel medewerkers aan dat zij zich thuis voelen binnen de organisatie en zich gewaardeerd voelen. Tevens vinden veel medewerkers dat zij ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie hebben. Verder geeft ongeveer 92% van de medewerkers aan dat zij plezier hebben in hun werkzaamheden en er door uitgedaagd worden. Uit de resultaten blijkt verder dat medewerkers tevreden zijn over de hoeveelheid verantwoordelijkheid die zij hebben. Ze zijn iets minder te spreken over de autonomie binnen hun werkzaamheden, maar de resultaten zijn alsnog voornamelijk positief.

Er wordt door een medewerker opgemerkt dat deze door de hoge werkdruk geen werkplezier meer heeft en daardoor ook geen goede werk-privé balans meer heeft. Een andere medewerker geeft aan dat er binnen de organisatie weinig doorgroei mogelijkheden zijn en dat wellicht invloed heeft op het binden van medewerkers. Daarnaast wensen een tweetal medewerkers meer autonomie door bijvoorbeeld zelf contact te leggen met de gemeente, wijkagent of door als team meer inspraak te hebben in welke cliënt geplaatst wordt en of een cliënt een huisdier mag.

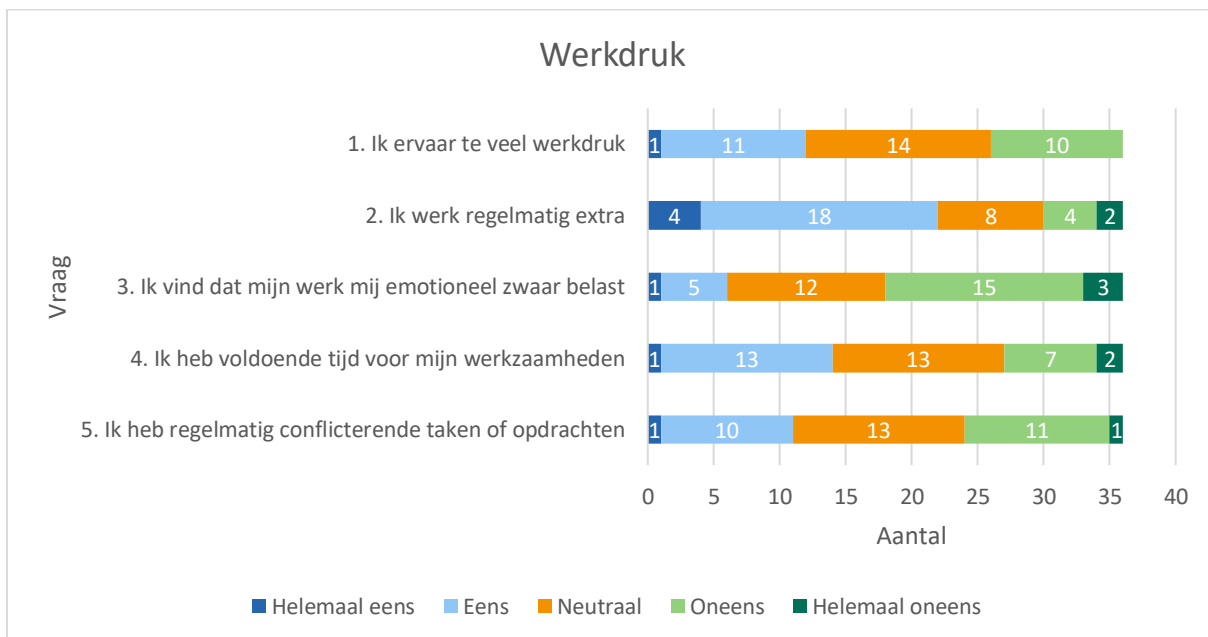


Grafiek 6 Persoonlijke ontwikkeling

2.7. Werkdruk

Binnen het onderwerp werkdruk werden er vragen gesteld over werkdruk, emotionele belasting en eenduidigheid. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 7. De resultaten wijzen uit dat ongeveer 33% van de medewerkers vinden dat zij te veel werkdruk ervaren, 28% geeft aan dit niet te vinden. Terwijl de overige 39% er neutraal tegenover staat. Tabel 5 laat zien dat de werkdruk vooral door de werkvloer gevoeld wordt. Verder geeft 61% van de medewerkers aan regelmatig extra te werken, dit wordt door de gehele organisatie gevoeld. Tabel 6 laat dit ook zien. Daarnaast geeft ongeveer 17% van de medewerkers aan dat hun werk hun emotioneel zwaar belast. Tevens geeft ongeveer 39% van de medewerkers aan voldoende tijd te hebben voor hun werkzaamheden. Dit betekent dat 61% niet voldoende tijd heeft of er neutraal tegenover staat. Medewerkers geven ook aan dat zij regelmatig conflicterende taken of opdrachten hebben, slechts 33% was het hier niet mee eens. Dit wordt vooral op de werkvloer gevoeld, zoals tabel 7 laat zien.

Er wordt door vijf medewerkers opgemerkt dat hun vele werkdruk vooral te maken heeft met het combineren van alle taken (groepstaken, PB-taken en neventaken). Dit zorgt er ook voor dat medewerkers te weinig tijd hebben voor hun werkzaamheden. Twee andere medewerkers benoemen dat zij stress ervaren door het personeelstekort en de openstaande diensten, zij het over structureel personeelstekort als drukte door vakanties en dergelijke. Verder geeft één medewerker aan dat er een aantal situaties achter elkaar waren waardoor deze medewerker emotioneel zwaar belast werd. Daarnaast merkt één medewerker op dat het niet altijd lukt om het werk af te krijgen, maar door extra te werken dit wel lukt en dat rust geeft. Terwijl een andere medewerker meer balans gevonden heeft in het werk waardoor deze nu wel voldoende tijd heeft voor de werkzaamheden. Tot slot werd er door vier medewerkers opgemerkt dat zij last hebben van conflicterende taken of opdrachten omdat beleid of protocol niet nageleefd wordt of er van geweken wordt. Dit ervaren zij als vervelend.



Grafiek 7 Werkdruk

Tabel 5 Teveel werkdruk

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	0	5	2	2	0	9
Kantoor	0	0	4	3	0	7
Nijveenlaan	0	1	3	3	0	7
Zuidlaren	1	5	5	2	0	13

Tabel 6 Extra werken

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	2	3	2	1	1	9
Kantoor	1	4	1	1	0	7
Nijveenlaan	0	4	2	1	0	7
Zuidlaren	1	7	3	1	1	13

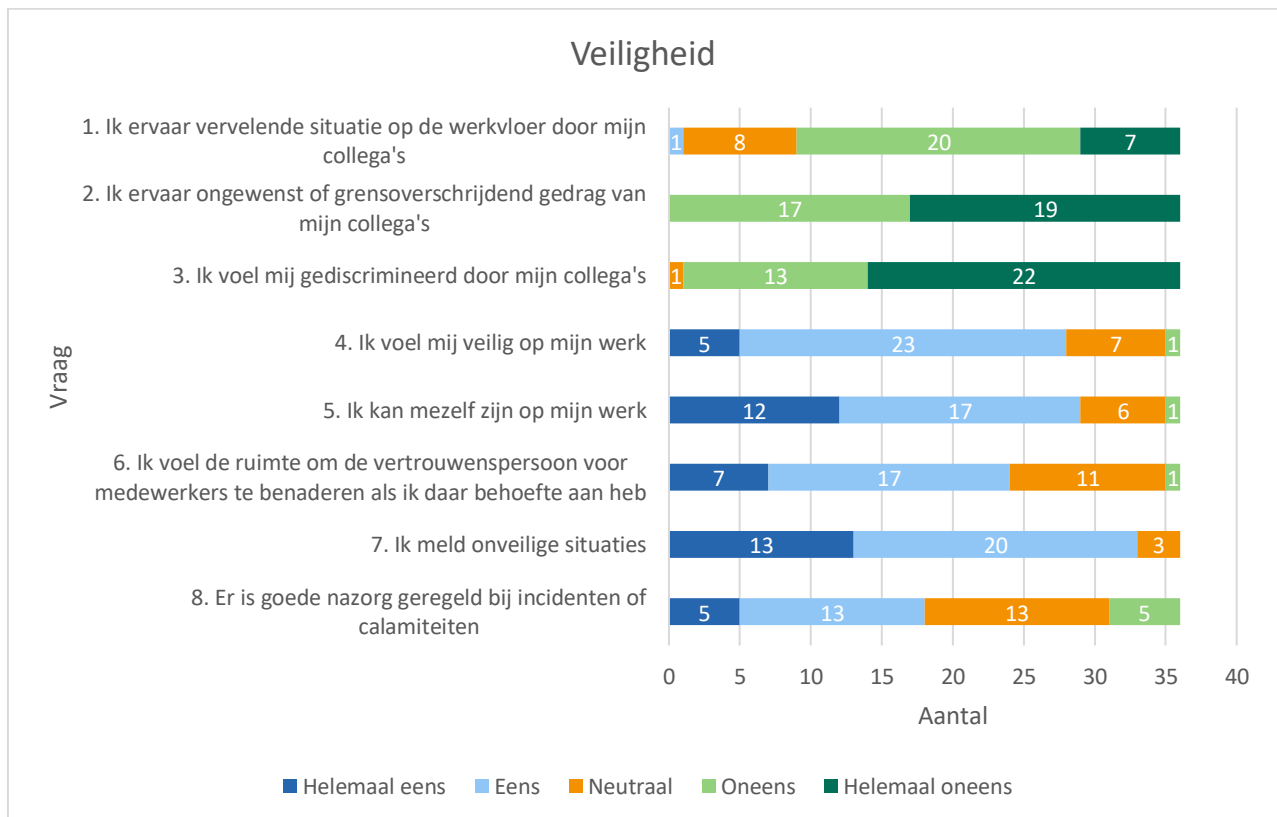
Tabel 7 Conflicterende taken of opdrachten

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	1	4	2	2	0	9
Kantoor	0	0	1	5	1	7
Nijveenlaan	0	4	1	2	0	7
Zuidlaren	0	2	9	2	0	13

2.8. Veiligheid

Binnen het onderwerp veiligheid werden er vragen gesteld over ongewenst gedrag, veiligheid en nazorg. De vragen en de bijbehorende uitkomsten zijn te zien in grafiek 8. Hieruit blijkt dat bijna geen medewerkers vervelende situaties op de werkvloer door hun collega's ervaren. Verder ervaart geen enkele medewerker ongewenst of grensoverschrijdend gedrag van hun collega's. Daarnaast geven bijna alle medewerkers aan dat zij zich veilig voelen en zichzelf kunnen zijn op het werk. Medewerkers voelen ook de ruimte om de vertrouwenspersoon te benaderen indien ze daar behoefte aan hebben en ze melden onveilige situaties. Het minst positief waren de medewerkers over de nazorg na incidenten of calamiteiten. De helft van de medewerkers ervaren wel goede nazorg, maar de andere helft niet of onvoldoende, zoals tabel 8 laat zien.

Er wordt door één medewerker opgemerkt dat cliënten geen sancties krijgen, terwijl daar wel aanleiding toe is. Dit zorgt voor een onveilig gevoel. Leermomenten werken niet meer, volgens deze medewerker en deze ervaart collega's die conflict uit de weg gaan. Verder wordt er door twee medewerkers opgemerkt dat de nazorg na incidenten en calamiteiten beter weggezet kan worden. Medewerkers hebben namelijk behoefte aan het evalueren van het incident met hun collega's of met hun leidinggevende. Verder merkt een andere medewerker op dat deze het benaderen van de medewerkersvertrouwenspersoon lastig vindt. Gezien de vertrouwenspersoon iemand binnen de organisatie is. Daarnaast worden er complimenten gegeven over de aandachtsfunctionaris suïcidepreventie.



Grafiek 8 Veiligheid

Tabel 8 Nazorg

	Helemaal eens	Eens	Neutraal	Oneens	Helemaal oneens	Totaal
Havenstraat	1	4	4	0	0	9
Kantoor	2	3	1	1	0	7
Nijveenlaan	1	5	1	0	0	7
Zuidlaren	1	1	7	4	0	13

3. Conclusie

In dit hoofdstuk wordt er een conclusie getrokken op basis van de resultaten uit hoofdstuk 2. De sterke punten en aandachtspunten van De-Bruggen komen aanbod. Tevens wordt het afgenomen MTO vergeleken met het vorige MTO van twee jaar geleden.

3.1. Sterke punten

Uit de resultaten van het MTO blijkt dat medewerkers over het algemeen tevreden zijn over de verschillende onderwerpen aangekaart binnen het MTO. Medewerkers zijn in het bijzonder tevreden over hun leidinggevenden, de sfeer op de werkvloer, de hoeveelheid verantwoordelijk die zij hebben en het kwaliteitsniveau. Verder vinden medewerkers het fijn dat De-Bruggen openstaat voor hun meningen. Daarnaast gaf geen van de medewerkers aan een vervelende situaties, ongewenst of grensoverschrijdend gedrag of discriminatie ervaren te hebben.

3.2. Aandachtspunten

Uit de resultaten blijkt dat de communicatie tussen afdelingen en collega's beter kan. Tevens wordt er door medewerkers aangegeven dat de verschillende locaties van De-Bruggen niet van elkaar leren en dat het beleid niet genoeg gespecificeerd is per locatie. Daarnaast geven medewerkers aan dat zij conflicterende informatie of opdrachten krijgen. Dit wijst op een eilandjescultuur. Binnen een eilandjescultuur is iedereen gefocust op hun eigen eiland (afdeling), waardoor er geen oog is voor het gezamenlijke belang. Oorzaken van eilandjescultuur wordt veelal geassocieerd met eigen belang, bij De-Bruggen lijkt de oorzaak meer onvoldoende samenwerking en miscommunicatie te zijn.

Verder blijkt uit de resultaten dat medewerkers een hoge werkdruk ervaren. Dit was reeds bekend. De hoge werkdruk stamt vooral af door een tekort aan personeel en geen goede balans in de werkzaamheden. Aangezien dit probleem reeds bekend is, zijn er al acties uitgezet om de werkdruk te verlichten.

De resultaten wijzen ook uit dat de nazorg na een incident of calamiteit beter kan. Momenteel kunnen medewerkers aangeven in het MIC-formulier of zij behoefte hebben aan een gesprek met de vertrouwenspersoon. Dit blijkt ontoereikend te zijn. Medewerkers hebben behoefte aan een evaluatie met hun collega of aan een gesprek met hun leidinggevende

Opmerkelijk uit de resultaten was dat veel medewerkers die aangaven ontevreden te zijn over een bepaald onderwerp werkzaam zijn op de locatie Zuidlaren. Dit is een uitkomst die meer aandacht verdient.

Voor een volgend MTO is het belangrijk dat medewerkers de kans krijgen om hun antwoord toe te lichten. Niet alleen als zij aangeven ontevreden te zijn. Daarnaast is het waardevol als medewerkers gevraagd worden naar een rapportcijfer.

3.3. Vergelijking vorige MTO

Het MTO van 2022 wordt vergeleken met het MTO uit 2020 en 2019. Dit omdat het MTO uit 2020 meer gericht was op psychosociale arbeidsbelasting. De onderwerpen uit het MTO van 2022 en de vorige MTO's komen daardoor niet één-op-één overeen. Dit is wel wenselijk, daarom is het belangrijk dat het MTO van 2024 dezelfde opzet als het huidige MTO.

De vergelijking van dit MTO met die uit 2019 wijst uit dat de sterke punten uit 2019 nog steeds overeenkomen. De sterke punten waren toen werkplezier, medewerkers voelden zich thuis binnen de organisatie, medewerkers waren tevredenheid over hun leidinggevende en ze voelden zich gewaardeerd. Dit komt nog steeds overeen. Uit de resultaten over 2022 blijkt dat er verbetering zichtbaar is op het gebied van verantwoordelijkheid, passende functies en veiligheid ten opzichte van 2019. Wel zijn de interne communicatie en werkdruk nog steeds aandachtspunten.

De sterke punten die voortvloeiden uit het MTO van 2020 waren dat er geen bijzonderheden waren met betrekking tot psychosociale arbeidsbelasting en dat medewerkers zich veilig voelden. Dit is nog steeds het geval in 2022. Verder is er een lichte verbetering zichtbaar op het gebied van werkdruk en emotionele belasting ten opzichte van 2020. Medewerkers geven verder aan dat zij geen vervelende situaties hebben ervaren, dit was in 2020 niet het geval. Verder is te zien uit de resultaten dat medewerkers altijd onveilige situaties melden, terwijl dit niet zo was in 2020.

Een tweetal medewerkers geven aan positieve ontwikkelingen binnen de organisatie te zien. Hun beeld sluit aan bij de resultaten van dit MTO in vergelijking met eerdere MTO's. Als organisatie kunnen wij hier trots op zijn.

Colofon

Dit is het overzicht van het medewerkerstevredenheidsonderzoek wat De-Bruggen heeft uitgevoerd in 2022. De-Bruggen is verantwoordelijk voor het opstellen van dit verslag.

December 2022

Contactgegevens De-Bruggen

Lloydsterras 6d
9641DZ Veendam

Telefoon 0598 820 990
E-mail info@bijdebruggen.nl

Eerste contactpersoon

Kayleigh Jonker
Beleidscoördinator

Telefoon 06 83607035
E-mail K.jonker@bijdebruggen.nl

Tweede contactpersoon

Carmen Buringa
Kwaliteitscoördinator

Telefoon 06 15374038
E-mail C.buringa@bijdebruggen.nl

Website

www.bijdebruggen.nl