

Rapportage Medewerkerstevredenheidsonderzoek



Stichting het Robertshuis

Documentversie:	0.1
Documentdatum:	14-03-2018

Inhoudsopgave

Inleiding.....	3
1. Totaalresultaat	4
2. Resultaten per rubriek.....	5
2.1 Functie	5
2.2 Werkdruk.....	6
2.3 Leidinggevende	7
2.4 Arbeidsvoorwaarden.....	8
2.5 Samenwerking en werksfeer.....	9
2.6 Opleiding en ontwikkeling	10
2.7 Organisatie	11
3. Conclusies en aanbevelingen.....	12
4. Slotverklaring	13
Bijlagen	Fout! Bladwijzer niet gedefinieerd.

Inleiding

Op verzoek van het Bestuur van Stichting het Robertshuis is in het eerste kwartaal van 2018 een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd onder de medewerkers van Stichting het Robertshuis door advies- en onderzoeksbureau Ateron.

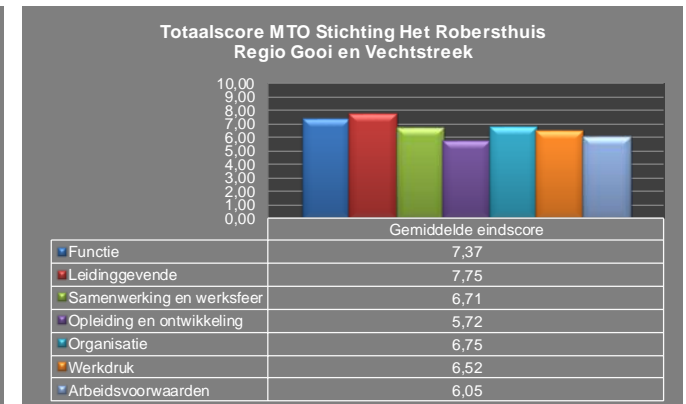
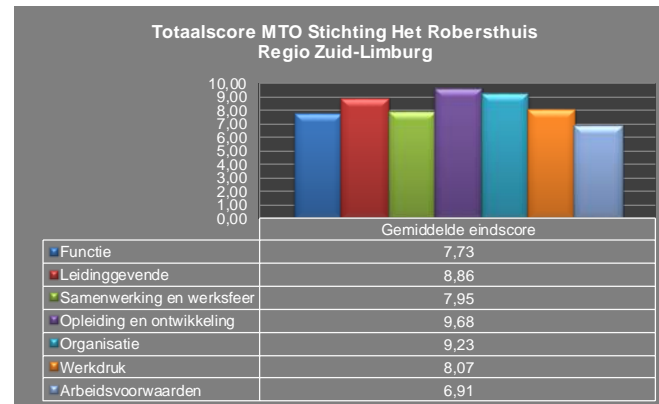
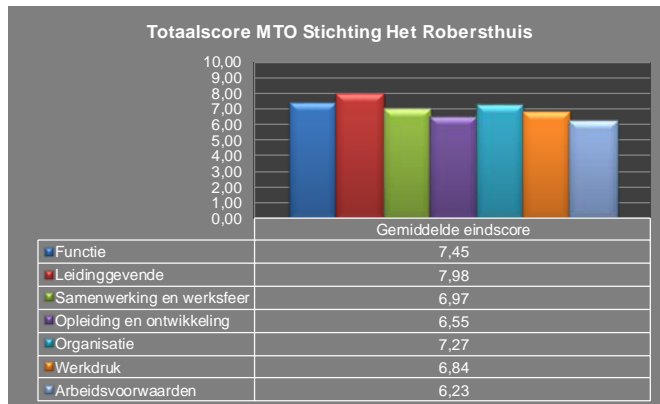
Het onderzoek heeft plaatsgevonden op anonieme basis. De deelnemers aan het onderzoek hebben een vragenlijst (31 vragen) ingevuld, waarbij per vraag een score van 1 tot en met 10 is gevraagd. Tevens is de mogelijkheid gegeven om aanvullende opmerkingen te plaatsen. De gehanteerde vragenlijst is als bijlage toegevoegd bij deze rapportage. De vragenlijst is dusdanig van opzet, dat een beeld wordt verkregen van de tevredenheid over een breed scala aan onderwerpen. Er zijn vragen gesteld over de tevredenheid met betrekking tot: de functie, werkdruk, leidinggevende(n), arbeidsvoorwaarden, samenwerking en werksfeer, opleiding en ontwikkeling en de organisatie.

Het onderzoek is uitgezet onder medewerkers die ten minste 7 maanden in dienst zijn bij Stichting het Robertshuis in de regio's Zuid-Limburg en Gooi en Vechtstreek.

In totaal zijn 118 vragenlijsten verstuurd en zijn 105 vragenlijsten retour ontvangen. Het responspercentage komt hiermee op 89%. De verdeling per regio is hierbij als volgt: regio Zuid-Limburg 22 vragenlijsten retour (n=30) en regio Gooi en Vechtstreek 83 vragenlijsten retour (n=88).

1. Totaalresultaat

In de onderstaande grafieken zijn de resultaten weergegeven van het uitgevoerde MTO voor de totale organisatie en per regio. Per rubriek is aangegeven wat de totaalscore is. Hierbij valt m.n. op dat in totaliteit per rubriek een voldoende wordt gescoord en dat er op onderdelen grote verschillen zijn tussen de regio's. Rubrieken die in de totaalscore m.n. als aandachtspunt naar voren komen zijn: opleiding en ontwikkeling, werkdruk en arbeidsvoorwaarden.



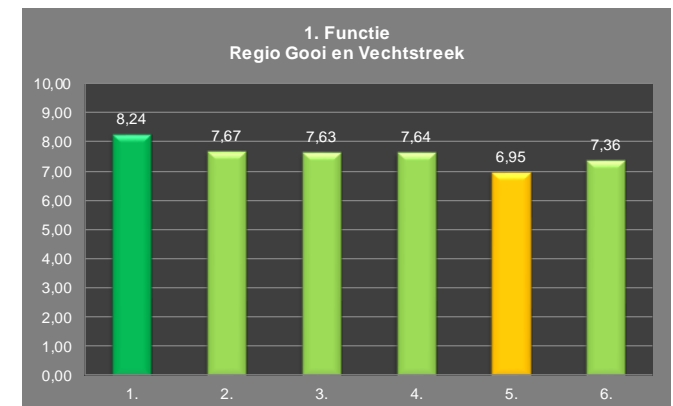
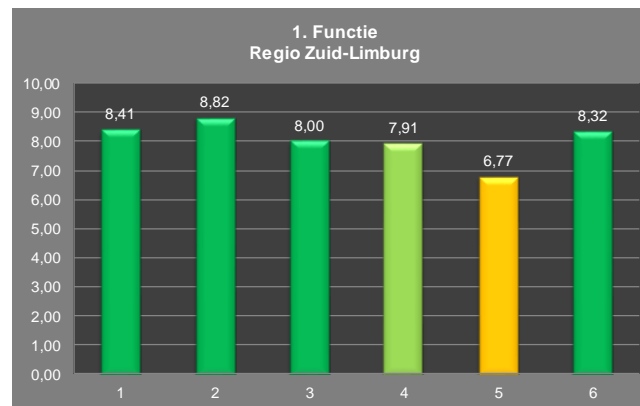
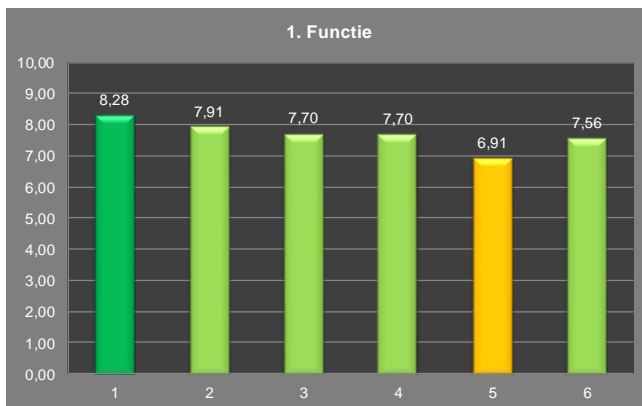
Naast het score op de verschillende vragen is de medewerkers ook gevraagd om eventuele opmerkingen, ideeën en suggesties aan te geven. Een lijst met alle ontvangen opmerkingen, ideeën en suggesties is opgenomen als bijlage bij dit rapport. Op hoofdlijnen vallen met name de volgende zaken op:

1. Opmerkingen m.b.t. vervoer van cliënten (i.r.t. werkdruk, vergoeding en reistijden).
2. Gewenste aansluiting bij een relevante CAO.
3. Behoeftte aan teambuildingactiviteiten.
4. Gewenste aandacht voor open en positieve communicatie (bijvoorbeeld in het geven van feedback en in de aansturing).
5. Wisselende ervaringen van medewerkers (zowel positief als negatief) over de organisatie.

2. Resultaten per rubriek

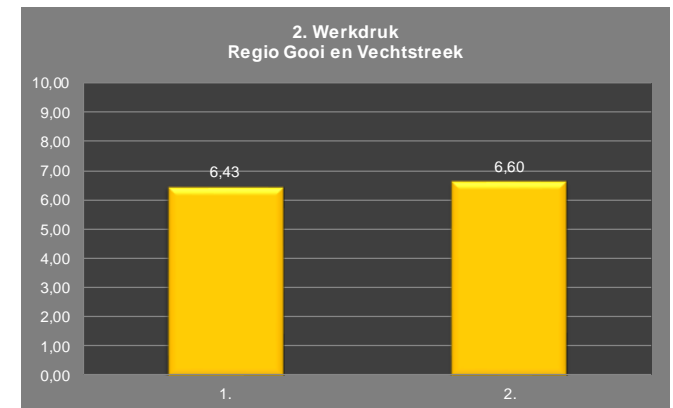
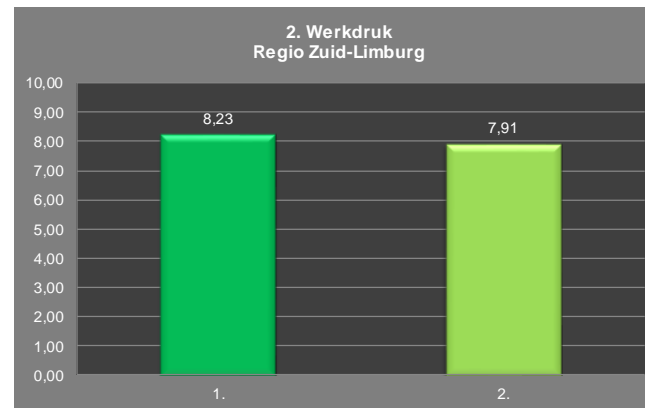
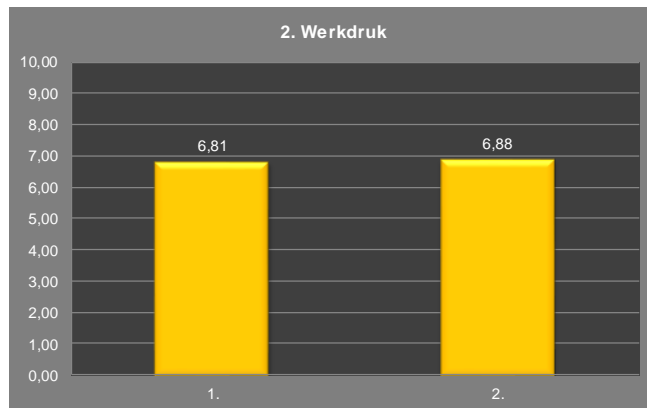
In dit hoofdstuk zijn de resultaten van het MTO per rubriek weergegeven. Hierbij zijn een drietal grafieken weergegeven. In de eerste grafiek is de totaalscore voor de organisatie weergegeven en in de andere twee grafieken is de score per regio aangegeven. De nummers op de x-as van de grafieken verwijzen naar de betreffende vragen die gesteld zijn m.b.t. de specifieke rubriek. Deze zijn weergegeven onder de grafieken.

2.1 Functie



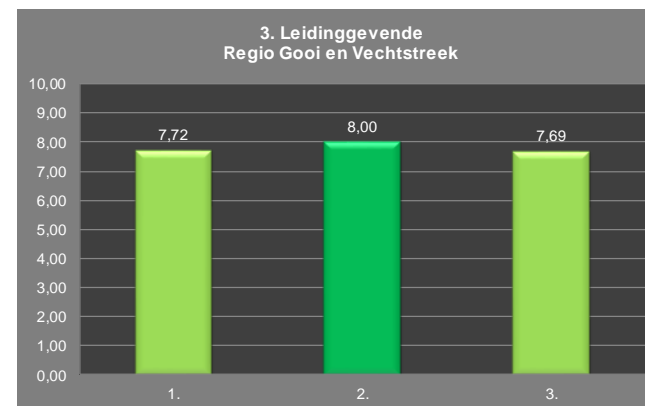
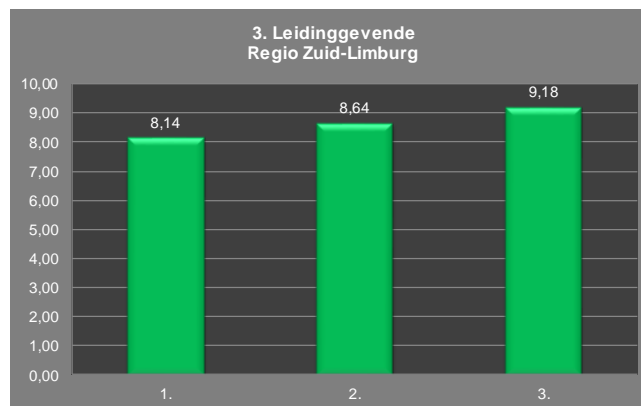
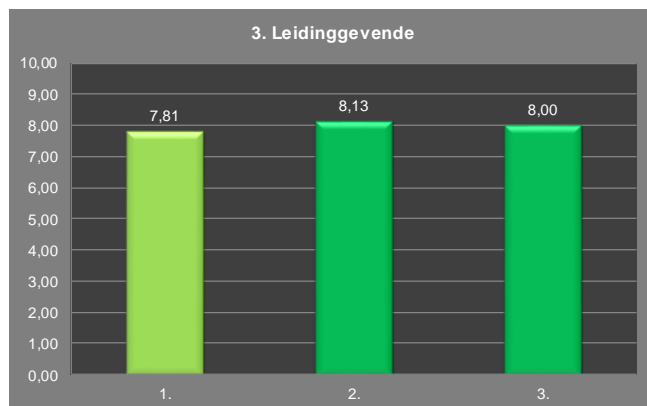
1. Ik doe mijn werk met veel plezier.
2. Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring.
3. Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid.
4. Mijn werk bevat voldoende uitdagingen.
5. Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe.
6. Ik ben tevreden over de veiligheid en hygiëne in en rondom mijn werkplek.

2.2 Werkdruk



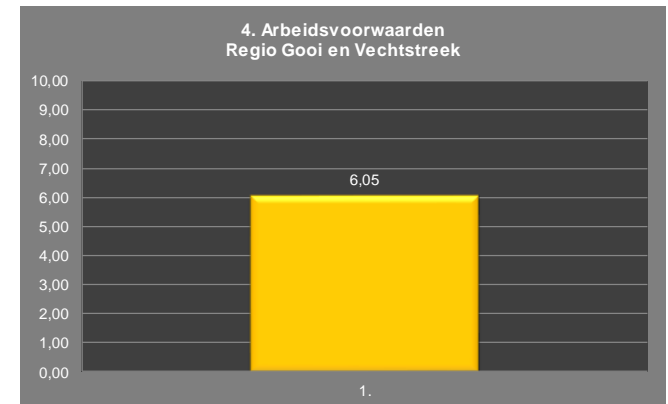
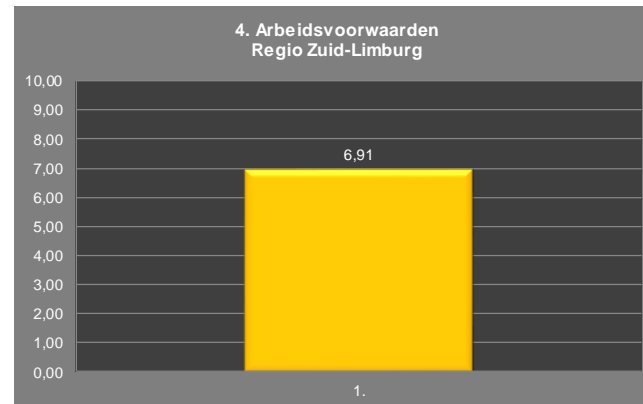
1. Ik heb voldoende tijd om mijn werk op tijd af te ronden.
2. Ik ervaar de werkdruk als acceptabel.

2.3 Leidinggevende



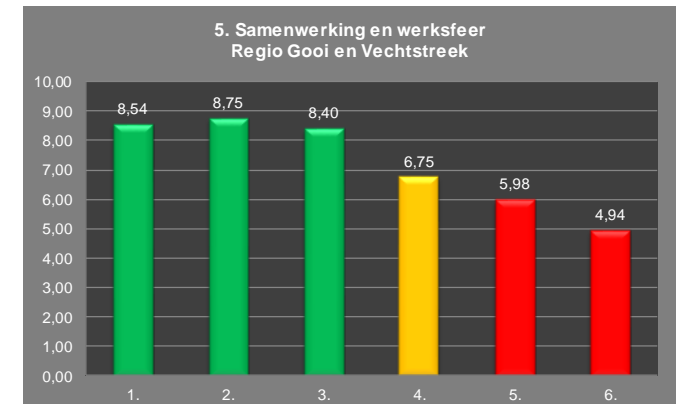
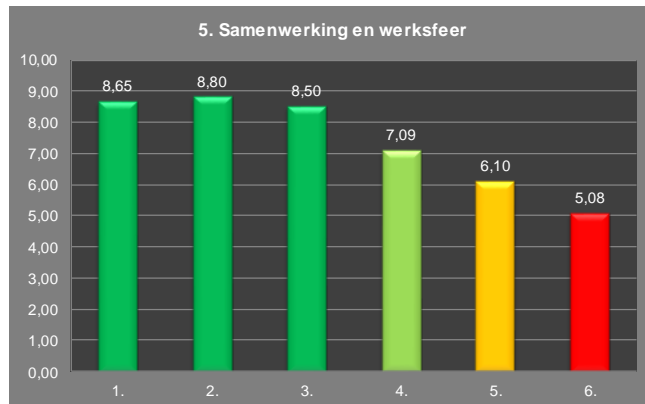
1. Ik ben tevreden over de samenwerking met mijn direct leidinggevende.
2. Voor mij is het duidelijk wat mijn taken en bevoegdheden zijn.
3. Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn direct leidinggevende.

2.4 Arbeidsvoorwaarden



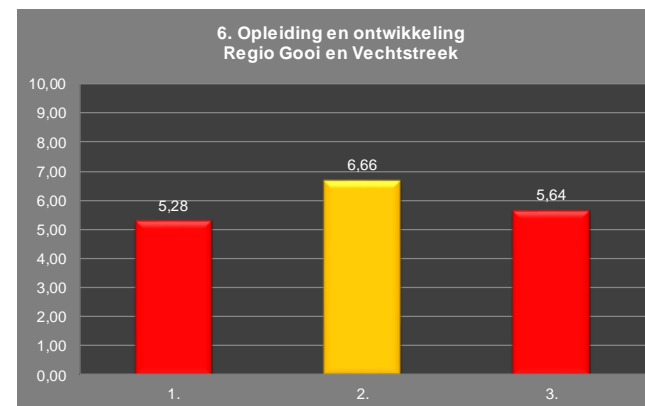
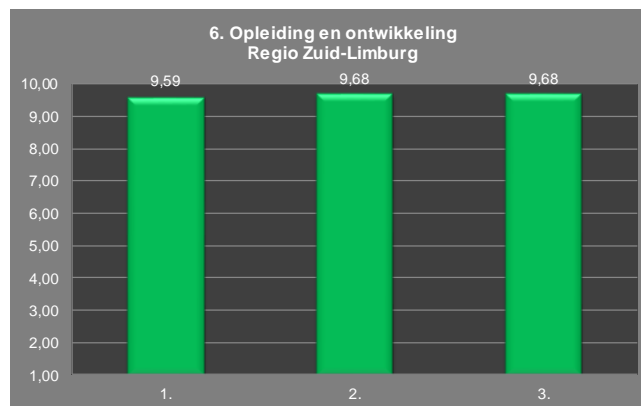
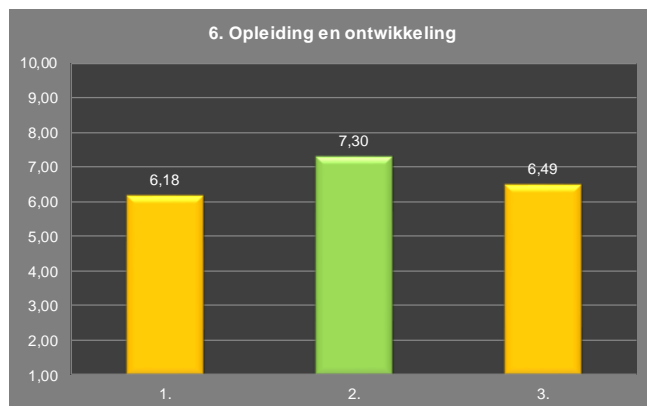
1. Ik ben tevreden over de primaire en secundaire arbeidsvoorwaarden.

2.5 Samenwerking en werksfeer



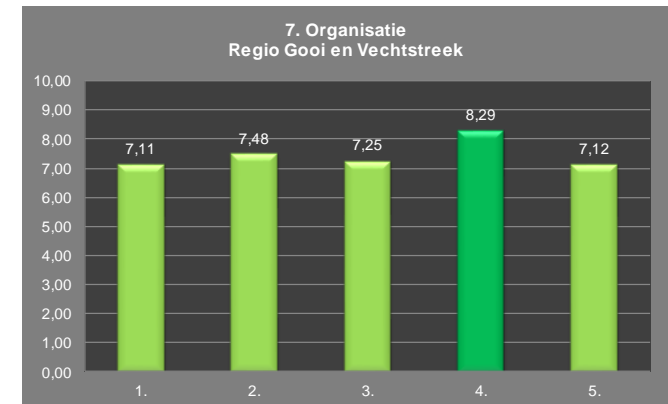
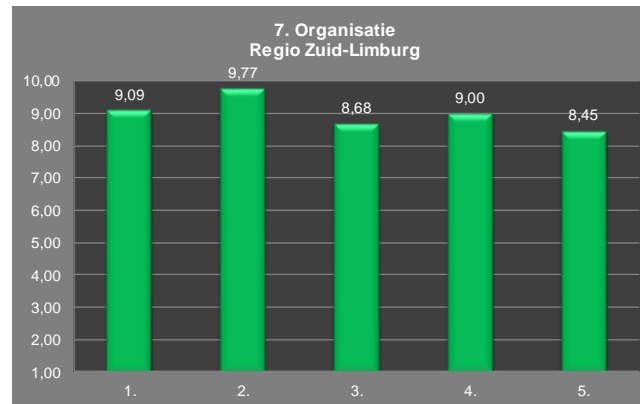
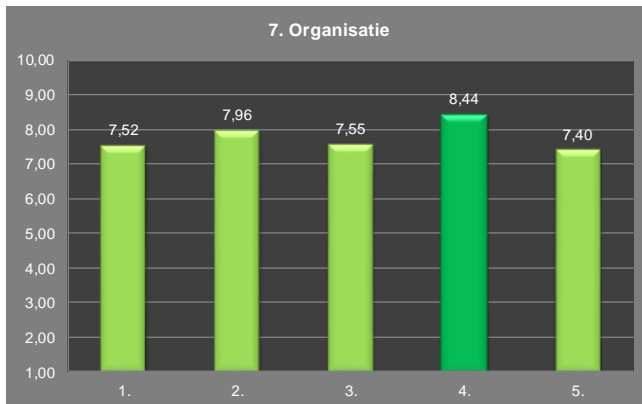
1. Op mijn afdeling of in mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen.
2. Ik voel mij thuis op mijn afdeling of in mijn team.
3. Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn directe collega's.
4. Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie.
5. Er wordt door de organisatie voldoende aandacht besteed aan een positieve werksfeer.
6. Er wordt door de organisatie voldoende aandacht besteed aan teambuildingsactiviteiten.

2.6 Opleiding en ontwikkeling



1. De organisatie moedigt ons voldoende aan ons bij te scholen en te ontwikkelen.
2. Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen binnen deze organisatie.
3. Ik heb voldoende bijscholings- en ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk.

2.7 Organisatie



1. Er zijn voldoende procedures en faciliteiten die mij ondersteunen in de uitvoering van mijn werk.
2. Ik ben tevreden over de manier waarop gehandeld wordt bij calamiteiten.
3. Ik voel mij verbonden met de organisatie.
4. Ik ben trots op mijn geleverde werk.
5. Ik ben trots om voor de organisatie te mogen werken.

3. Conclusies en aanbevelingen

Algehele conclusie

Hoewel de resultaten van het MTO in zijn algemeenheid een redelijk positief beeld laten zien, komen er ook duidelijk een aantal aandachtspunten vanuit het MTO naar voren. Deze zijn reeds aangegeven in hoofdstuk 1 van dit rapport.

Aanbevelingen

1. Onderzoek wat de oorzaken zijn van het verschil in bepaalde scores tussen de regio's.
2. Evalueer en bespreek de resultaten van dit MTO met de medezeggenschapsorganen en eventueel andere relevante stakeholders.
3. Presenteer en bespreek de resultaten van het MTO met de medewerkers.
4. Stel in overleg met medewerkers, medezeggenschapsorganen en andere relevante stakeholders een plan van aanpak op om eventuele verbeterpunten uit te voeren.
5. Bepaal op welke termijn herhaling van dit onderzoek gewenst is om het effect van de genomen verbetermaatregelen te kunnen beoordelen.

4. Slotverklaring

Het MTO is uitgevoerd op verzoek van het Bestuur van Stichting het Robertshuis door Ateron. Wij zijn te allen tijde bereid om deze rapportage mondeling of schriftelijk toe te lichten.

Hoogachtend,

Ateron
G.W. Langen

