

RAPPORTAGE

Medewerkersonderzoek 2020

Nieuw Woelwijck





Inhoudsopgave

1 Inleiding	3
1.1 Aanleiding en doel	3
1.2 Doelgroep	3
1.3 Methode	3
1.4 Respons en betrouwbaarheid	3
1.5 Leeswijzer	2
2 Onderzoeksresultaten	3
2.1 Achtergrondvragen	3
2.2 Werkinhoud	5
2.3 Samenwerking	5
2.4 Leidinggevende	6
2.5 Collega's	6
2.6 Bestuur	7
2.7 Organisatie	7
2.8 Interne communicatie	7
2.9 Voorwaarden	8
2.10 Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden	8
2.11 Apparatuur en middelen	9
2.12 Sociale veiligheid	9
2.13 Werkomstandigheden en fysieke belasting	10
2.14 Duurzame inzetbaarheid	11
2.15 Corona	12
2.16 Tot slot	12
3 Voornaamste conclusies	13



1 | Inleiding

1.1 Aanleiding en doel

Nieuw Woelwijck wil zicht krijgen op de werkbeleving en de tevredenheid van haar medewerkers. Daartoe neemt het deel aan de Noordelijke Werkbelevingsmonitor van ZorgpleinNoord. Dit instrument kenmerkt zich door een standaarddeel, met een kleine basis set aan 15 inhoudelijke vragen. Hiermee kan de werkbeleving van de medewerkers van de organisatie vergeleken worden met die van andere zorgorganisaties uit Noord-Nederland.

1.2 Doelgroep

De onderzoeksdoelgroep betreft alle medewerkers werkzaam bij Nieuw Woelwijck. Om de onderzoeksdoelgroep te benaderen voor deelname, is gebruik gemaakt van een adressenbestand dat aangeleverd is door Nieuw Woelwijck. De doelgroep is online benaderd; medewerkers hebben een e-mail ontvangen met daarin een uitnodiging voor deelname aan het onderzoek Medewerkers. Zij hebben vijf weken de tijd gehad om deel te nemen aan het medewerkersonderzoek.

1.3 Methode

ZorgpleinNoord en onderzoeksbureau ZorgfocuZ bieden met de Noordelijke Werkbelevingsmonitor een methode voor zorg- en welzijnsorganisaties aan om periodiek medewerkersonderzoek uit te voeren. Het uitgangspunt van de Noordelijke Werkbelevingsmonitor is om samen met een opdrachtgever een maatwerkvragenlijst ontwikkelen, terwijl ook een aantal aspecten bij alle deelnemende organisaties op eenzelfde wijze worden uitgevraagd. De uitkomsten van de onderzoeken van alle deelnemende organisaties kunnen zodoende met elkaar gebenchmarkt worden wat waardevolle verbeterinformatie op kan leveren.

De vragenlijst die is gebruikt voor dit medewerkersonderzoek gaat in op de volgende thema's:

- Achtergrond
- Werkinhoud
- Samenwerking
- Leidinggevende
- Collega's
- Bestuur
- Organisatie
- Interne communicatie
- Voorwaarden
- Opleiding- en ontwikkelingsmogelijkheden
- Apparatuur en middelen
- Sociale veiligheid
- Werkomstandigheden en fysieke belasting
- Duurzame inzetbaarheid
- Corona

1.4 Respons en betrouwbaarheid

Er zijn vragenlijsten uitgezet onder 616 medewerkers in totaal. Hiervan hebben 296 medewerkers de vragenlijst ingevuld¹, wat neerkomt op een responspercentage van 48%. Uitgaande van een betrouwbaarheidsniveau van 95% betekent dit dat de resultaten in het onderzoek een foutmarge hebben van 4,1%. Ter illustratie: in dit onderzoek geeft 88% van de deelnemers aan dat er een goede samenwerking is binnen de organisatie. Dit houdt in dat dit percentage (met 95% zekerheid) onder alle medewerkers tussen de 83,9% en de 92,1% ligt.

¹ Naast de 298 medewerkers die de vragenlijst voltooid hebben, zijn 127 medewerkers begonnen aan de vragenlijst en hebben deze tot en met de vraag 'Voor welke regio/locatie ben je werkzaam?' ingevuld. Na deze vraag zijn zij afgehaakt en hebben geen verdere vragen beantwoord.



1.5 Leeswijzer

In hoofdstuk 2 worden de resultaten van het onderzoek per vraag/stelling weergegeven. De resultaten zijn in grafieken gerapporteerd. In de grafieken zijn is het antwoord 'Weet niet / Geen mening' buiten beschouwing gelaten. De percentages die worden genoemd hebben dus betrekking op de antwoorden zonder 'Weet niet / Geen mening'. Onder de betreffende grafieken wordt aangegeven hoeveel respondenten deze optie hebben geselecteerd. Door afronding op gehele getallen kan het zijn dat de grafieken optellen tot 99 of 101 in plaats van 100%. Bij elke grafiek wordt het aantal respondenten weergegeven (n). In hoofdstuk 3 worden de voornaamste conclusies weergegeven.



2 | Onderzoeksresultaten

2.1 Achtergrondvragen

Onderstaande tabellen zijn een weergave van de achtergrondkenmerken van de respondenten.

Wat is uw geslacht?		
	Aantal	Percentage
Man	88	29,7%
Vrouw	207	69,9%
Neutraal	1	0,3%
Totaal	296	100%

Wat is uw leeftijd?		
	Aantal	Percentage
Jonger dan 25	25	8,4%
25-35	79	26,7%
36-45	68	23,0%
46-55	66	22,3%
56-65	54	18,2%
Ouder dan 65	4	1,4%
Totaal	296	100%

Wat is je opleidingsniveau?		
	Aantal	Percentage
Basisonderwijs	1	0,3%
Middelbaar onderwijs	34	11,5%
MBO	138	46,6%
HBO bachelor	85	28,7%
WO bachelor	8	2,7%
HBO master	20	6,8%
WO master	10	3,4%
Totaal	296	100%



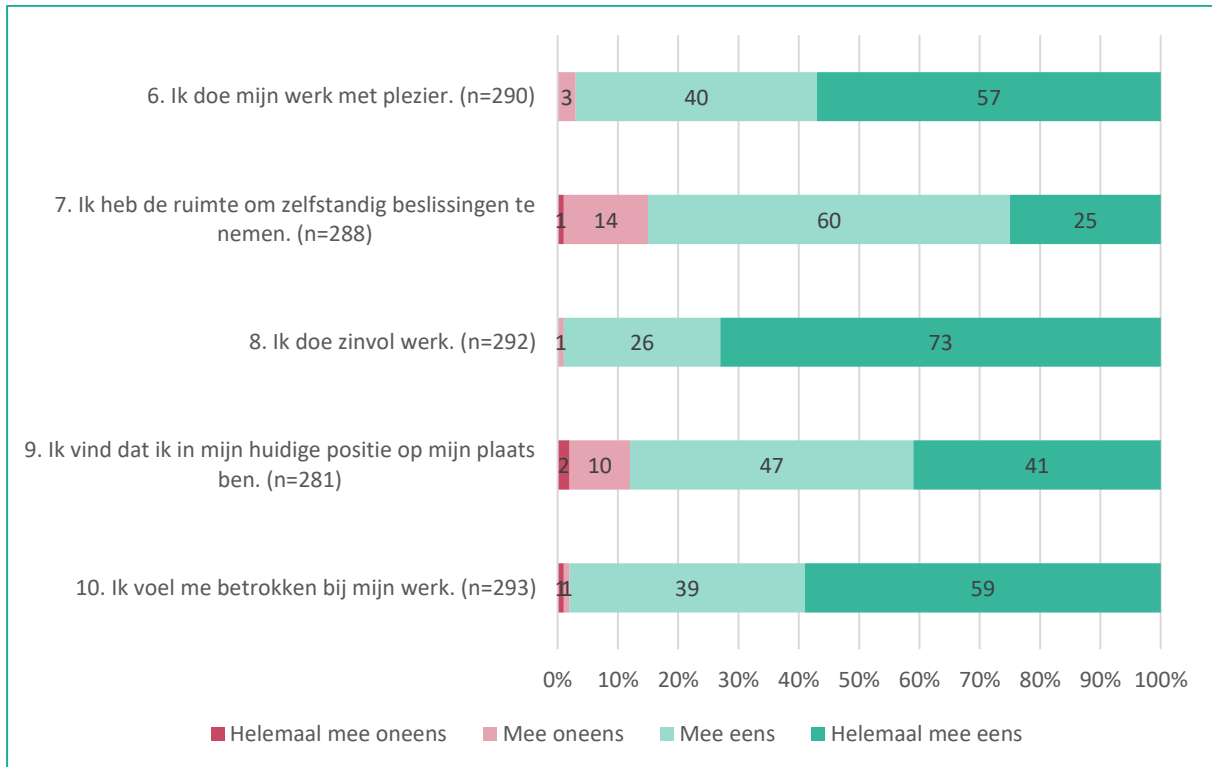
Hoelang ben je werkzaam bij de organisatie?		
	Aantal	Percentage
Minder dan 6 maanden	9	3,0%
6 maanden tot een jaar	9	3,0%
1 tot 2 jaar	27	9,1%
2 tot 5 jaar	54	18,2%
5 tot 10 jaar	51	17,2%
Meer dan 10 jaar	146	49,3%
Totaal	296	100%

Hoeveel uur werk je gemiddeld per week?		
	Aantal	Percentage
1-8 uur per week	4	1,4%
9-16 uur per week	2	0,7%
17-24 uur per week	44	14,9%
25-32 uur per week	86	29,1%
Meer dan 32 uur per week	160	54,1%
Totaal	296	100%



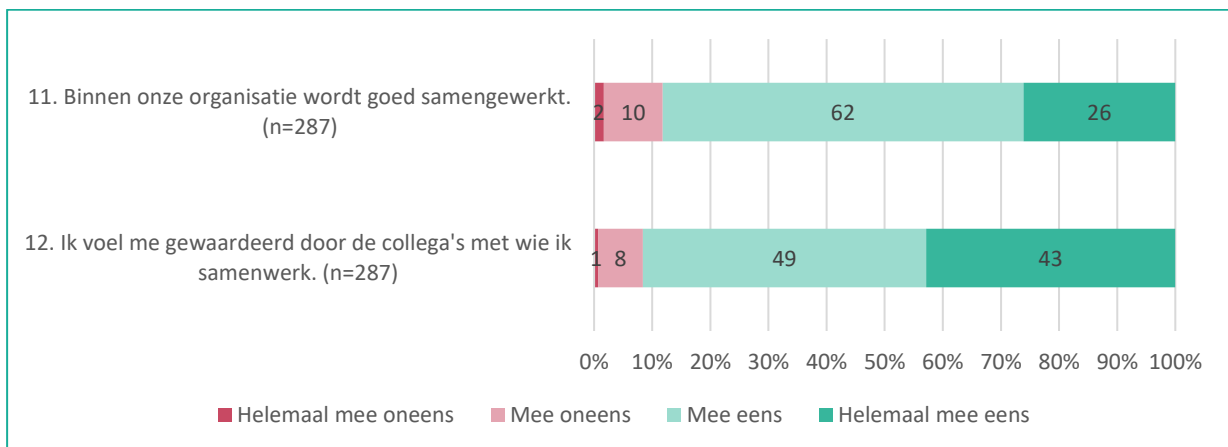


2.2 Werkinhoud



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v6(n=5); v7(n=7); v8(n=3); v9(n=14); v10(n=1).

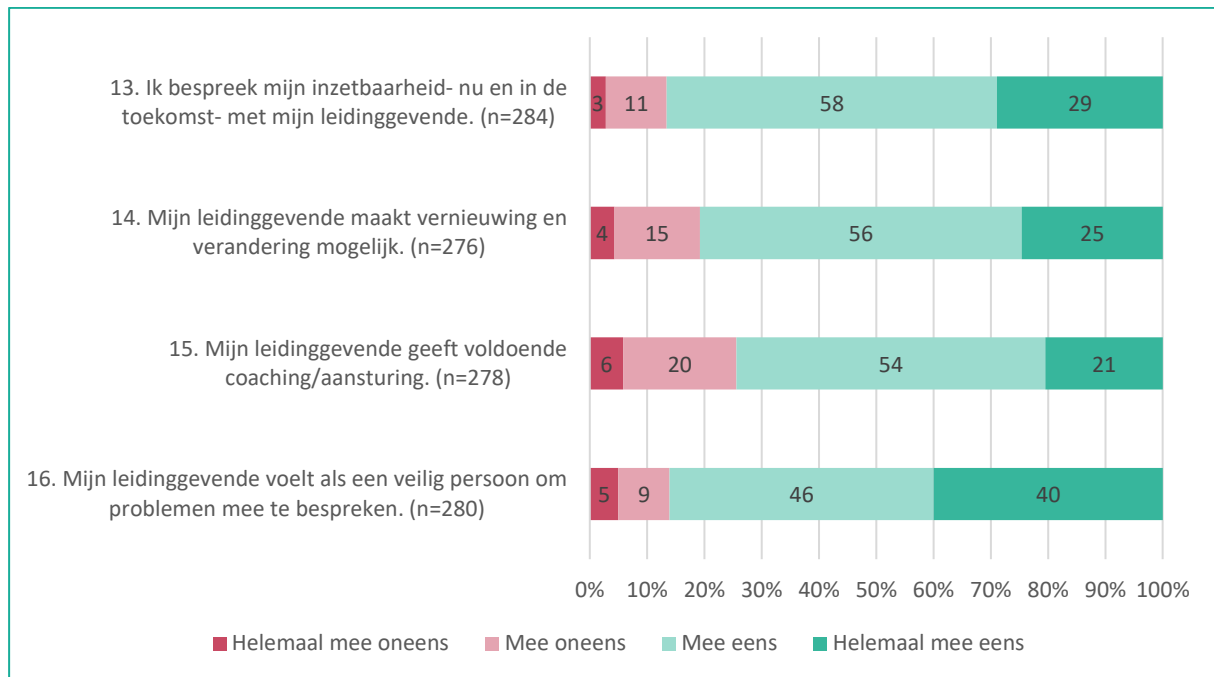
2.3 Samenwerking



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v11(n=8); v12(n=7)

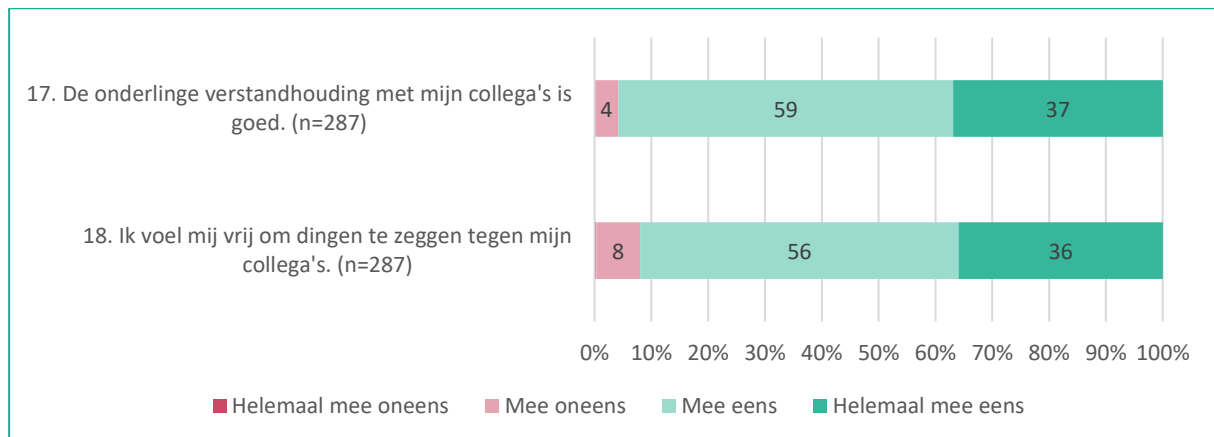


2.4 Leidinggevende



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v13(n=11); v14(n=19); v15(n=17); v16(n=15).

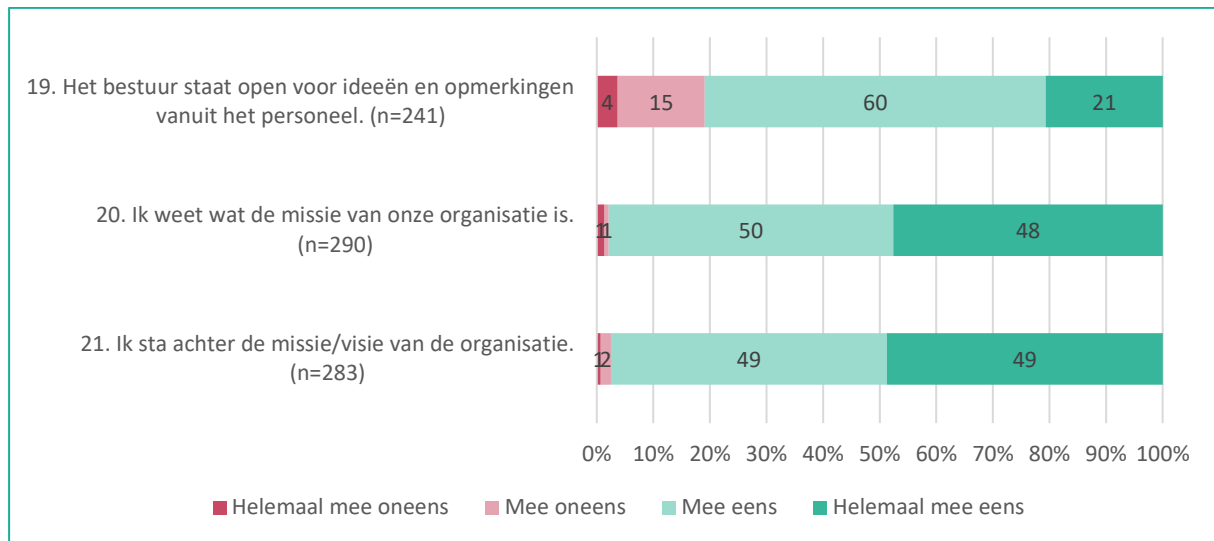
2.5 Collega's



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v17(n=8); v18(n=8).

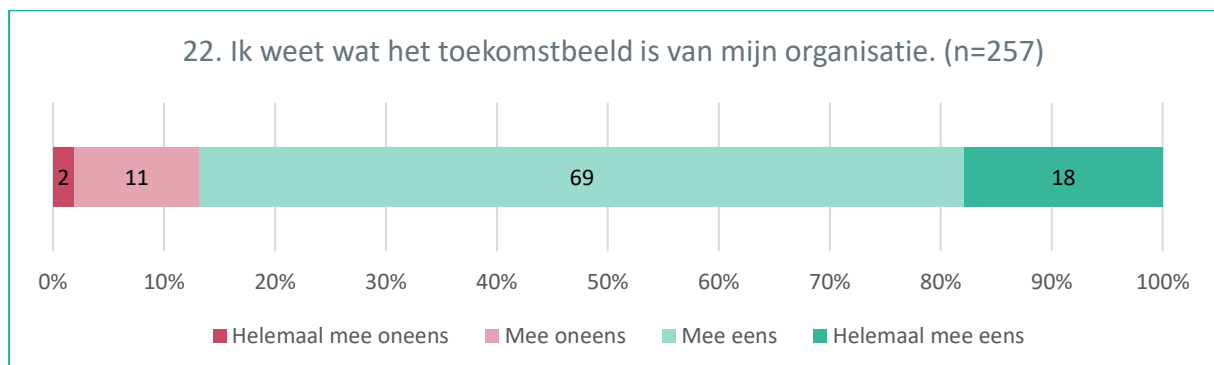


2.6 Bestuur



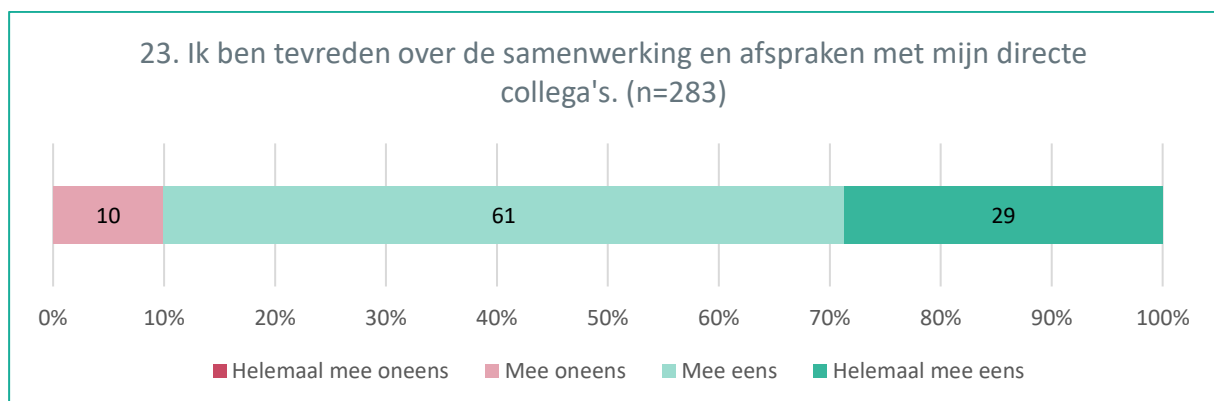
Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v19(n=53); v20(n=4); v21(n=11).

2.7 Organisatie



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v22(n=38).

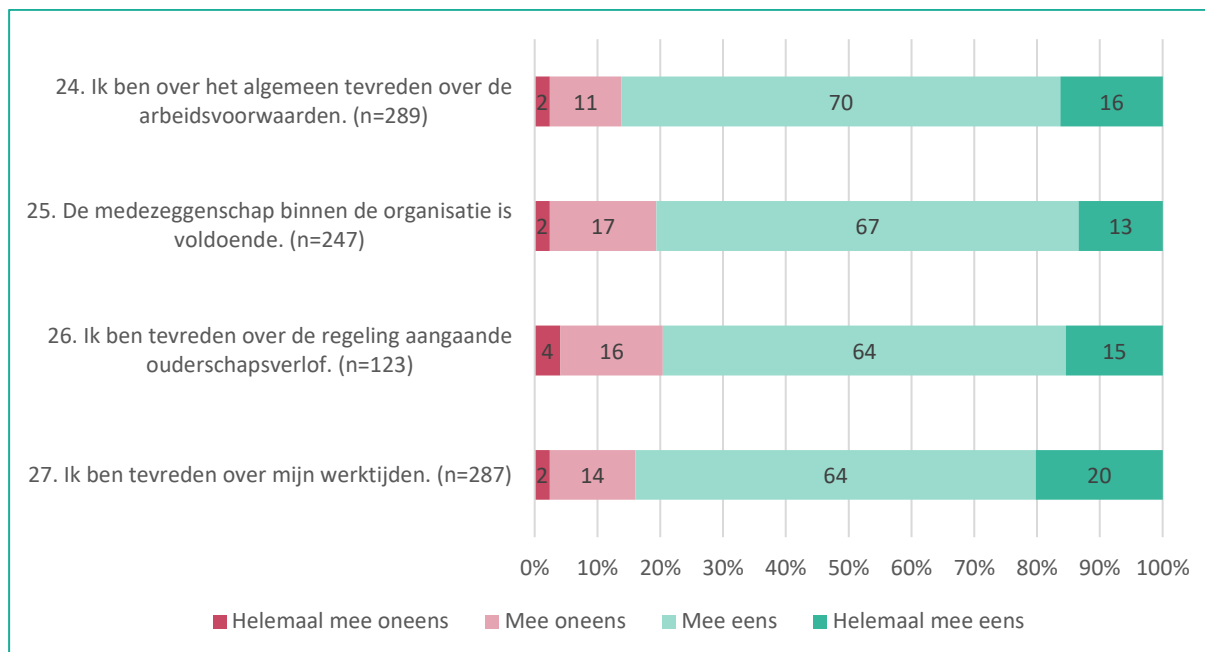
2.8 Interne communicatie



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v23(n=11).

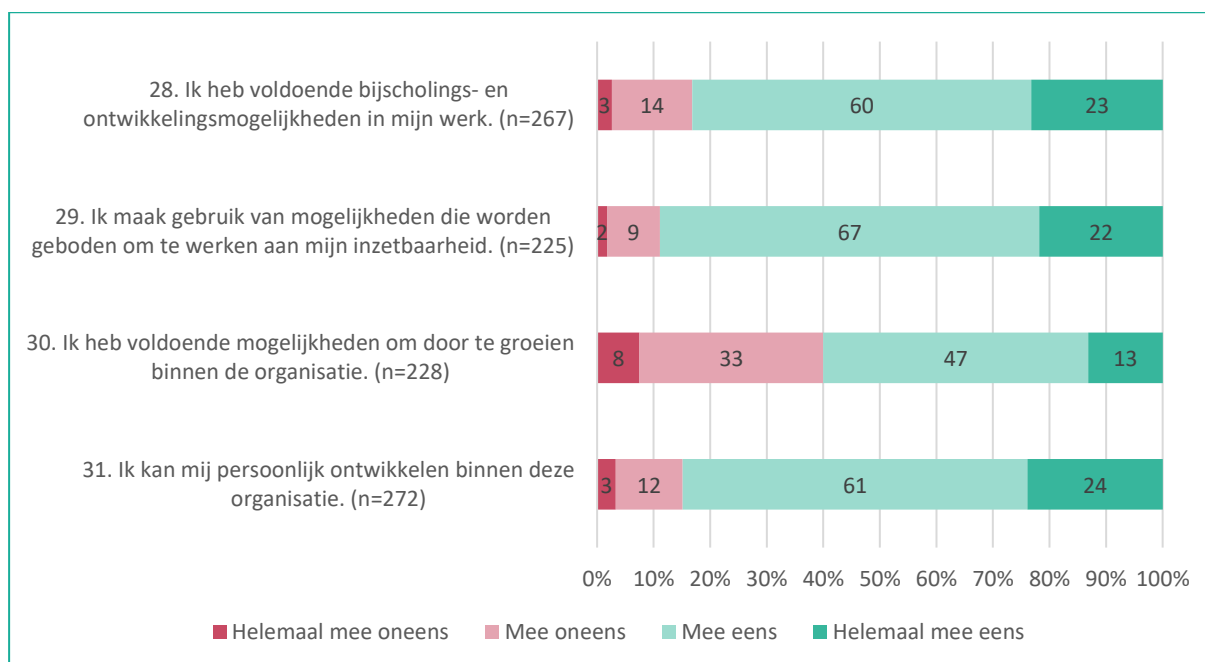


2.9 Voorwaarden



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v24(n=5); v25(n=48); v26(n=171); v27(n=8).

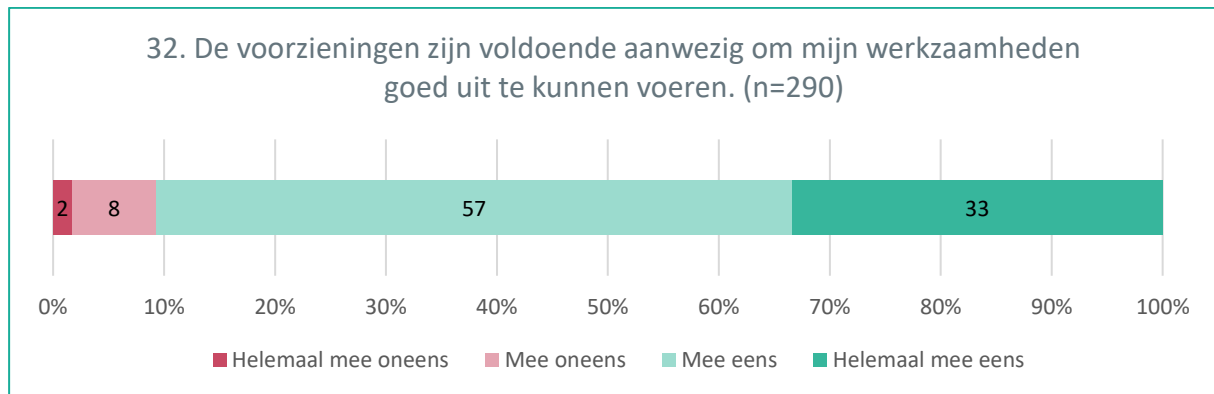
2.10 Opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v28(n=28); v29(n=69); v30(n=67); v31(n=23).

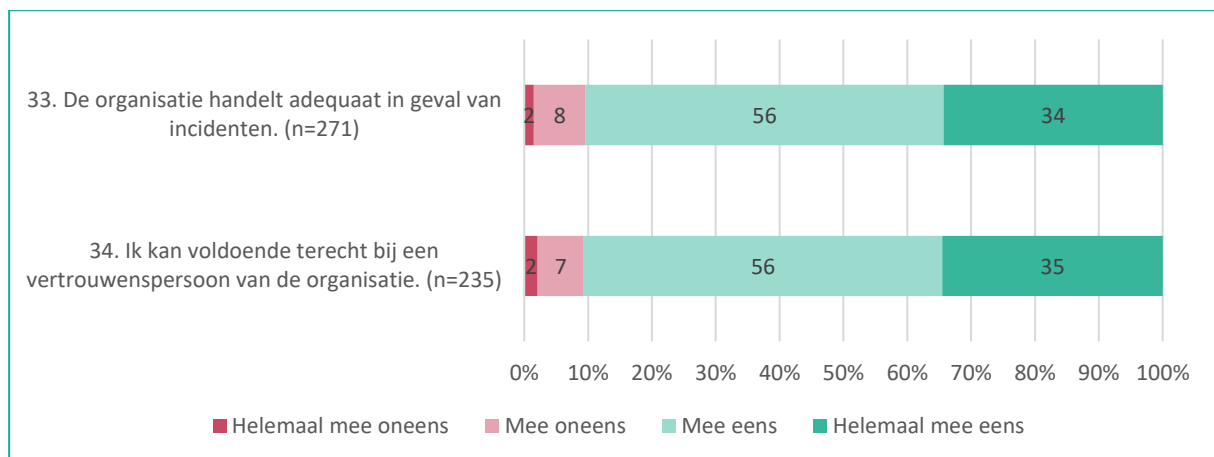


2.11 Apparatuur en middelen

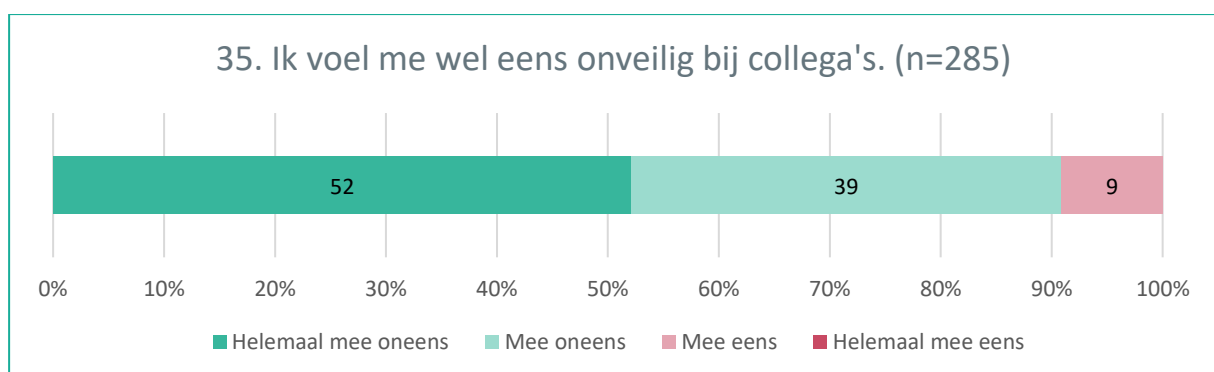


Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v32(n=5).

2.12 Sociale veiligheid



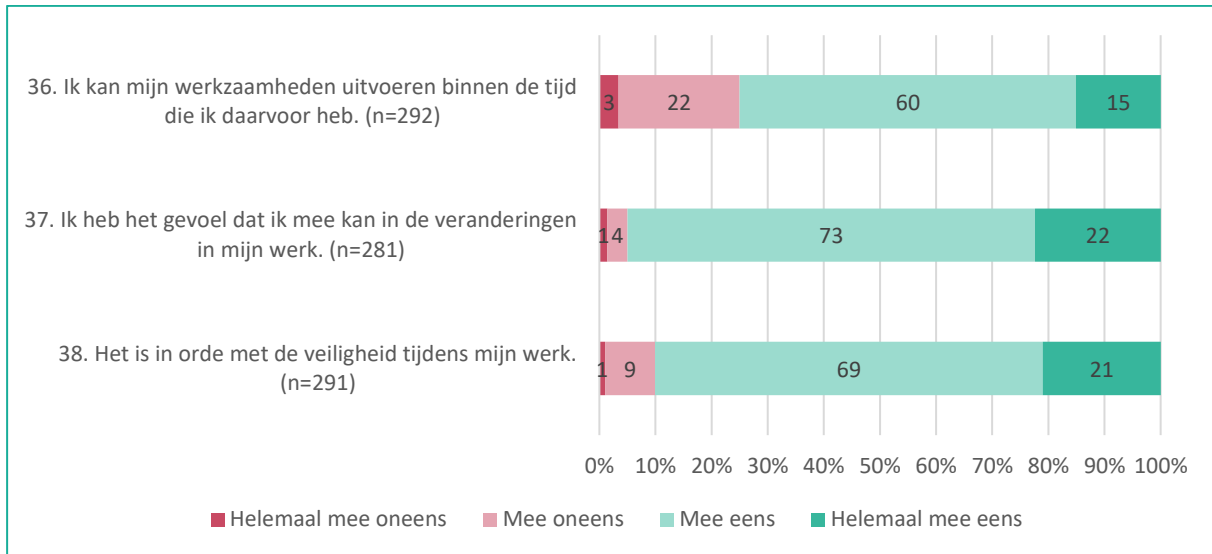
Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v33(n=24); v34(n=60).



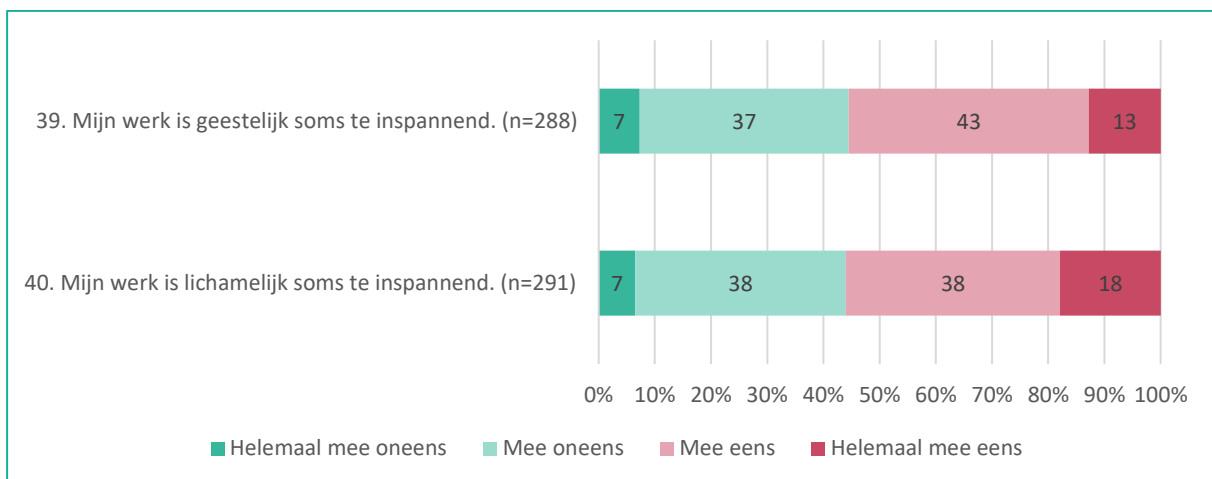
Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v35(n=10).



2.13 Werkomstandigheden en fysieke belasting



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v36(n=3); v37(n=14); v38(n=3).

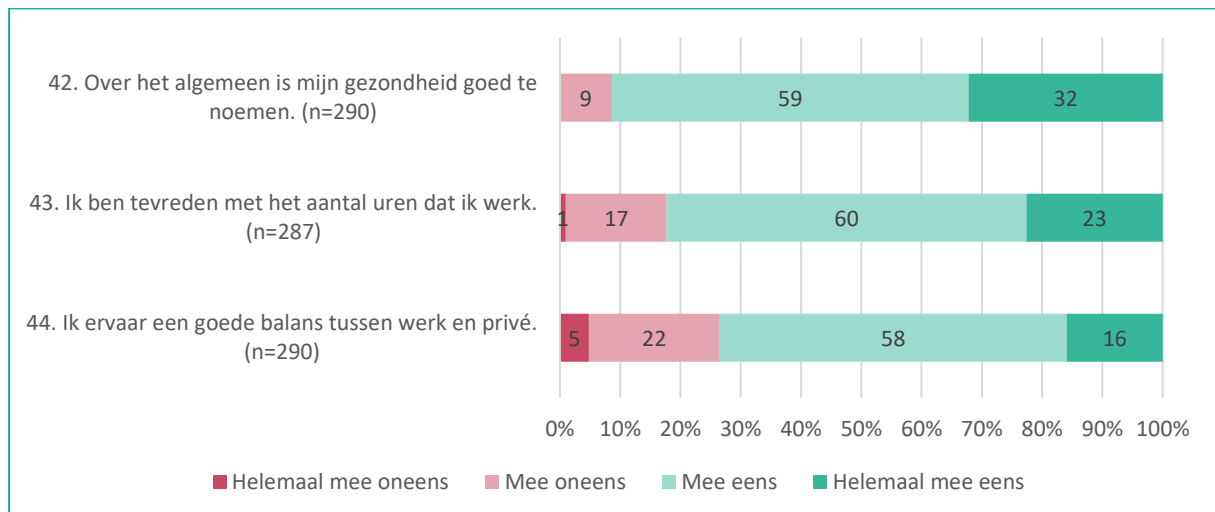


Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v39(n=7); v40(n=4)

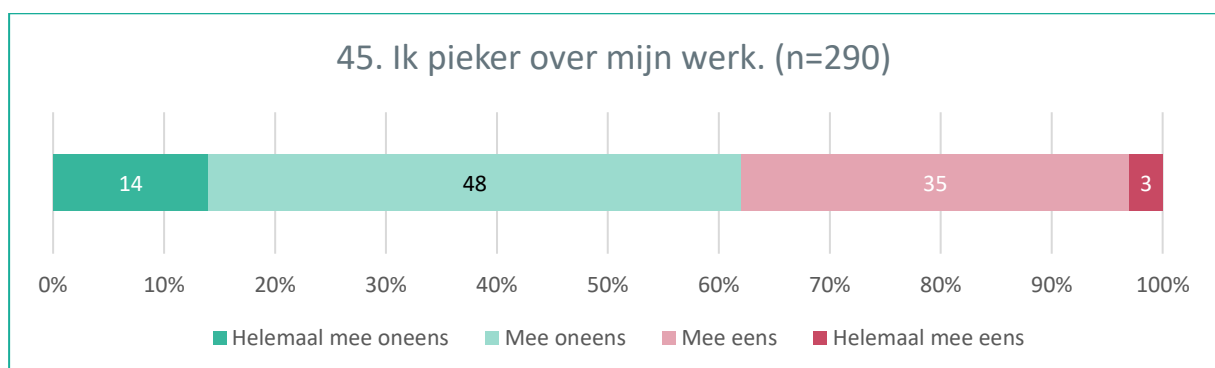


2.14 Duurzame inzetbaarheid

41. Wat is uw huidige werkvermogen in vergelijking met je hoogste werkvermogen ooit? (n=290)		
	N	Percentage
1	2	0,7%
2	1	0,3%
3	4	1,4%
4	2	0,7%
5	10	3,4%
6	26	9%
7	66	22,8%
8	89	30,7%
9	43	14,8%
10	47	16,2%
Gemiddelde:	7,8	



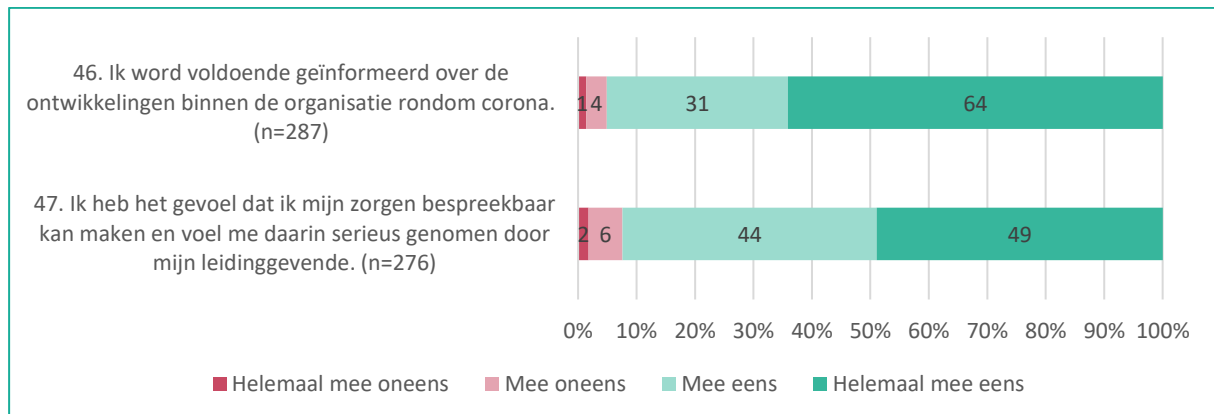
Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v42(n=5); v43(n=8); v44(n=5).



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v45(n=5)



2.15 Corona



Antwoordoptie 'Weet niet/geen mening': v46(n=3); v47(n=14).

2.16 Tot slot

51. Als ik mijn organisatie als werkgever een cijfer tussen de 1 en de 10 zou mogen geven, dan zou dat zijn:		
	N	Percentage
1	0	0,0%
2	1	0,3%
3	1	0,3%
4	4	1,4%
5	9	3,1%
6	17	5,9%
7	67	23,1%
8	128	44,1%
9	56	19,3%
10	7	2,4%
Gemiddelde:	7,7	



3 | Voornaamste conclusies

Uit de onderzoeksresultaten kan een aantal conclusies worden getrokken. Vanuit onderzoeksoogpunt vallen de volgende punten de onderzoekers van ZorgfocuZ het meest op:

- **Medewerkers beoordelen Nieuw Woelwijck in 2020 met een 7,7.** De doelgroep, de samenwerking en het dynamische werk maken volgens de meeste medewerkers het werken bij Nieuw Woelwijck aantrekkelijk. Ruimte voor verbetering ligt er met name op het gebied van communicatie, de flexibiliteit omtrent het aantal werkuren en digitalisering.
- De meeste medewerkers zijn positief gestemd over de werkinhoud: 97% doet het werk met plezier en 98% voelt zich betrokken bij zijn/haar werk.
- 88% van de medewerkers is tevreden over de samenwerking binnen de organisatie.
- Men is over het algemeen positief over de leidinggevende: 86% van de deelnemers geeft aan de leidinggevende als een veilig persoon te zien om problemen mee te bespreken. Echter, een kwart van de deelnemers geeft aan niet voldoende coaching/sturing te krijgen vanuit de leidinggevende.
- De meeste medewerkers zijn positief gestemd over hun collega's: 96% noemt de onderlinge verstandhouding met collega's goed.
- 97% van de medewerkers staat achter de missie/visie van de organisatie.
- Er is winst te behalen op het gebied van de arbeidsvoorwaarden en opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden. Volgens een vijfde van de medewerkers is er onvoldoende medezeggenschap binnen de organisatie en 42% van de deelnemers ervaart onvoldoende mogelijkheden om door te groeien binnen de organisatie.
- De meeste deelnemers zijn positief gestemd over de sociale veiligheid binnen de organisatie. Wel is er een groep medewerkers die zich weleens onveilig voelt bij collega's en/of vindt dat de organisatie inadequaat handelt in geval van incidenten (10% van de deelnemers).
- Op het gebied van de werkomstandigheden en fysieke belasting is winst te behalen en dan met name op het gebied van werkdruk. Meer dan de helft van de deelnemers geeft aan het werk soms geestelijk en/of fysiek te inspannend te vinden.
- De duurzame inzetbaarheid van medewerkers is over het algemeen goed; 91% noemt zijn/haar gezondheid over het algemeen goed.
- Wat betreft de situatie omtrent corona is 95% van de deelnemers van mening goed te zijn geïnformeerd.

Uw contactpersonen:

Tessa Dekker – t.dekker@zorgfocuz.nl

Robbert Klein Koerkamp – r.klein.koerkamp@zorgfocuz.nl

Hoofdkantoor Groningen

Sylviuslaan 5
9728 NS Groningen

Postbus 473
9700 AL Groningen

Kantoor Utrecht

Graadt van Roggenweg 328-334
3531 AH Utrecht

T. 050 – 82 00 461
contact@zorgfocuz.nl
www.zorgfocuz.nl

