

Ter info

(AB)

Afdeling: Directie

Beh.door:

Port.houder:

Team: -

P.W. Geerdink

DB,

Agendapunt 7h van de vergadering van het Algemeen Bestuur van 18 december 2015.

Onderwerp: Resultaten medewerkerstevredenheidsonderzoek 2015
(hierna "MTO 2015")

Bijlage(n): 1

Ter kennisneming

Inleiding

Alle medewerkers van Hefpunt (zowel in vaste dienst als tijdelijke krachten) met uitzondering van de MT leden Hefpunt, zijn in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan het MTO 2015. De respons bedroeg 83,1%.

Insteek van dit MTO was:

- 1) Een meting te verrichten op basis waarvan een vergelijking met de vorige MTO 2010 mogelijk was;
- 2) Een meting te verrichten op basis waarvan de reorganisatie per 1 januari 2015 kon worden geëvalueerd;
- 3) Een meting te verrichten op basis waarvan op teamniveau het gesprek gevoerd kan worden om eventuele verbeteringen te kunnen bepalen en door te voeren.

Het rapport geeft de volgende vergelijkende gegevens op hoofdlijnen en in meer detail:

- 1) Op deelonderwerpen wordt de score van Hefpunt nu vergeleken met de score van Hefpunt in 2010;
- 2) Op deelonderwerpen wordt de score Hefpunt vergeleken met de score van een benchmark (zijnde een groep ondernemingen en organisaties in Nederland waar dezelfde meetgegevens gewogen van beschikbaar zijn);
- 3) Op deelonderwerpen worden de scores van de teams binnen Hefpunt onderling en met de totaalscore Hefpunt vergeleken;
- 4) Op deelonderwerpen kunnen de scores van de tijdelijke krachten en de vaste krachten met elkaar worden vergeleken.

Overall resultaat

Medewerkers geven Hefpunt een 7,2 voor werkplezier. Dat was in 2010 een 7,0. En ook de benchmark geeft aan dat gemiddeld genomen bedrijven een 7,0 scoren.

Opmerkelijk zijn de positieve stijging in waardering van 'de wijze waarop leiding gegeven wordt' (van een 5,1 naar een 6,6) en 'de wijze waarop de informatievoorziening en de communicatie binnen Hefpunt verloopt' (van een 4,1 naar een 5,4).

Positief ten opzichte van de vorige meting zijn de medewerkers over:

- De samenwerking (tussen collega's)
- De werkdruk
- De binding (met Hefpunt)

Als pluspunten (zijnde de sterke punten van Hefpunt waarvan aangeraden wordt om ze te benutten) worden aangegeven:

- Voldoende informatie om het werk goed te doen
- Er is een duidelijke toekomstvisie
- Het werken is overwegend positief
- Er zijn veel redenen om te blijven
- Hefpunt is een resultaatgerichte organisatie

Negatief ten opzichte van de vorige meting zijn de medewerkers over:

- De mate van invloed (op beleid Hefpunt)
- Bevlogenheid (trots)

Als verbeterpunten worden aangegeven:

- Mogelijkheid tot doorgroeien
- Enthousiast over beroep
- Vak inspireert
- Trots op organisatie
- Organisatie waardeert medewerker

Verskil tussen teams

Opvallend verschil is de meer positieve beoordeling bij team Innen en de meer negatieve beoordeling bij team KCC.

Verskil tussen vaste en tijdelijke medewerkers

Opvallend verschil is de meer positieve beoordeling van de tijdelijke medewerkers ten opzichte van de vaste medewerkers van Hefpunt.

Open vragen

Meest gegeven advies aan Hefpunt is het goed en meer luisteren naar het personeel/ 'de werkvloer'.

Vervolg

- Op vrijdag 29 november 2015 ontvingen de OR-leden in digitale vorm de volledige uitdraai van de resultaten van het MTO 2015;
- Op maandag 30 november 2015 ontvingen alle medewerkers van Hefpunt een volledige uitdraai van de resultaten van het MTO 2015;
- Op 3 december 2015 zijn de resultaten tijdens een koffiebijeenkomst in algemene zin (hoofdconclusies) besproken en was er aandacht voor de wijze waarop de resultaten leiden tot een teamgesprek en vier teamplannen van aanpak.
- Per team zal de uitkomst van het onderzoek worden besproken. Bedoeling is eerste team-gesprek in december 2015, tweede team-gesprek in januari 2016.
- De uiteindelijke plannen van aanpak worden qua opzet en uitvoering gecoördineerd door het MT.

PG 4-12-2015