



038 - 466 15 70
info@triqs.nl
www.triqs.nl

Rapportage

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Izeboud Zorg

Versie 1.0.0

juni 2024

Drs. J.J. Laninga

MTO

www.triqs.nl



Voorwoord

Met genoegen bieden wij u hierbij de rapportage aan over het uitgevoerde medewerkers-tevredenheidsonderzoek (MTO). De rapportage bevat uitkomsten van het MTO op basis van een door Triqs ontworpen vragenlijst.

Triqs is vanaf 2002 actief in het uitvoeren van cliëntervarings- en tevredenheidsmetingen bij zorginstellingen. Tevens voert TRIQS al enige jaren medewerkerstevredenheidsonderzoeken uit. Triqs beschikt over het certificaat 'ISO 20252'. Dit certificaat toont aan dat Triqs voldoet aan alle eisen met betrekking tot de opzet en uitvoering van zowel kwantitatieve als kwalitatieve onderzoeksprojecten.

De succesvolle uitvoering van dit MTO is voor een belangrijk deel afhankelijk geweest van de samenwerking met Izeboud Zorg. Op deze plaats bedankt Triqs mevrouw J. van Leijenhurst voor de plezierige samenwerking gedurende het onderzoek. Tevens bedanken wij de medewerkers van Izeboud Zorg voor hun medewerking aan het onderzoek.

Zwolle, juni 2024



Drs. J.J. Laninga

Triqs



Inhoudsopgave

Voorwoord.....	2
Inhoudsopgave.....	3
Samenvatting.....	4
Inleiding	6
Leeswijzer	7
Methode.....	8
01 Uitkomsten onderzoek	9
02 Koppeling MTO en clientmeting.....	32
03 Verbeterkwadrant.....	36
04 Werkgeluk - determinanten.....	38



Samenvatting

Respons

Van de 20 medewerkers die benaderd zijn voor deelname aan het onderzoek zijn uiteindelijk 15 ingevulde vragenlijsten teruggekomen. Het responspercentage is 75,0%.

Algeheel oordeel

Het gemiddelde rapportcijfer voor de totale tevredenheid betreffende het werken bij Izeboud Zorg is een 7,9. Van de medewerkers geven 0 medewerkers een onvoldoende (cijfer 1 t/m 5) voor het werken bij Izeboud Zorg en 5 medewerkers geven een 9 of 10.

Opvallende scores

Per vraagstelling konden medewerkers één van de vier antwoordopties kiezen: helemaal mee eens, wel mee eens, niet mee eens of helemaal niet mee eens. Daarnaast was het mogelijk om te kiezen voor 'niet van toepassing'.

De stellingen met het hoogste percentage **positieve** antwoorden (antwoordoptie 'helemaal mee eens') zijn:

- 17. Ik ervaar eigen verantwoordelijkheid voor de resultaten in het werk. (n=15) (100,00%)
- 41. Ik sta ervoor open dat collega's mij (positieve of negatieve) feedback geven. (n=15) (86,67%)
- 2. Mijn werk is voldoende afwisselend. (n=15) (80,00%)
- 15. Ik krijg voldoende de kans om op eigen initiatief werkzaamheden uit te voeren. (n=15) (73,33%)
- 73. Er zijn voldoende mogelijkheden om het aantal uren te werken dat ik graag zou willen. (n=14) (71,43%)

*(voor vraag 18,19, en 24 t/m 27 is de antwoordoptie 'helemaal niet mee eens' het meest positief)

De stellingen met het hoogste percentage **negatieve** antwoorden (antwoordoptie 'helemaal niet mee eens' *) zijn:

-dit zijn tevens de enige stellingen die hiertoe behoren-

- 19. Ik moet wel eens dingen doen op het werk waar ik eigenlijk niet achter sta. (n=15) (20,00%)
- 74. Ik ervaar op dit moment de balans tussen thuiswerken en op kantoor werken als positief. (n=9) (11,11%)
- 23. Ik ben voorgelicht over de werkdrukrisico's die het werk met zich mee kan brengen. (n=15) (6,67%)
- 70. Ik ben tevreden over mijn salaris. (n=15) (6,67%)
- 71. Met mijn salaris kan ik goed rondkomen. (n=15) (6,67%)

*(voor vraag 18,19, en 24 t/m 27 is de antwoordoptie 'helemaal mee eens' het meest negatief)

Verbeterkwadrant

Uit het verbeterkwadrant (kwadrant IV) is af te lezen dat de thema's 'arbeidsvoorwaarden' en 'communicatie' als verbeterpunten kunnen worden gezien omdat het belang relatief hoog is en de tevredenheid relatief laag.

Het thema 'werksfeer' wordt door medewerkers als belangrijkste thema gezien. Het gemiddelde rapportcijfer voor het belang van dit thema is een 9,4. Relatief gezien wordt het minste belang gehecht aan het thema 'bereikbaarheid', met als gemiddeld rapportcijfer een 8,2.

Verder blijkt dat medewerkers het meest tevreden zijn over de thema's 'autonomie' en 'bereikbaarheid'. Het gemiddeld rapportcijfer voor de tevredenheid met deze thema's is een 8,3. Het minst tevreden zijn medewerkers met het thema 'werkdruk', met als gemiddeld rapportcijfer een 6,7.

Werkgeluk

Werkgeluk en bevlogenheid zijn belangrijk voor het stimuleren van duurzame groei. Medewerkers die gelukkig zijn in hun werk hebben over het algemeen een hogere productiviteit, zijn creatiever, en zijn effectiever in hun werk. In het MTO zijn 9 determinanten van werkgeluk opgenomen, waarbij verschillende vraagstellingen deze determinanten vertegenwoordigen. Het gaat om de determinanten *autonomie*, *communicatie*, *financiële vergoeding*, *persoonlijke ontwikkeling*, *relatie met collega's*, *zingeving*, *feedback*, *werkinhoud* en *werkdruk*.

De determinant 4. Persoonlijke ontwikkeling heeft de hoogste gemiddelde score (3,69) en de determinant 9. Werkdruk heeft de laagste gemiddelde score (2,68).

Inleiding

Elke organisatie streeft naar tevreden klanten. Het uitvoeren van een klanttevredenheidsonderzoek kan inzicht bieden in de mate van tevredenheid van klanten en kan tevens aangeven wat mogelijke verbeterpunten zijn. Echter naast het onderzoeken van de tevredenheid van klanten is ook het onderzoeken van de tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers belangrijk. Immers tevreden en betrokken medewerkers zullen gemotiveerd zijn om klanten tevreden te maken en te houden. Bovendien zullen tevreden en betrokken medewerkers hun werk met meer plezier en enthousiasme doen, zullen zij een hogere productiviteit hebben en dit kan een positieve invloed hebben op het ziekteverzuim.

Triqs heeft voor het MTO een vragenlijst ontwikkeld welke de mate van tevredenheid en betrokkenheid van medewerkers van een organisatie meet. Tijdens het ontwikkelen van de vragenlijst is ook aandacht besteed aan het thema 'werkgeluk'. Elementen van werkgeluk zijn verweven in de vragenlijst en in deze rapportage wordt apart aandacht besteed aan de resultaten van het thema werkgeluk.

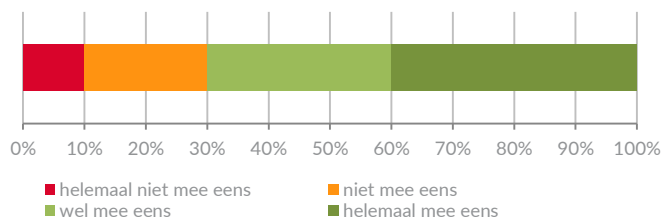
De uitkomsten van het MTO bieden inzicht in, en aangrijpingspunten voor verbeteringen in de organisatiestructuur, de werksituatie en de interne bedrijfscultuur. Dit heeft niet alleen een positief effect op de mate van tevredenheid van de medewerkers, maar kan ook invloed hebben op de mate van tevredenheid van de klanten.

In de periode maart t/m april 2024 is onder medewerkers van Izeboud Zorg een MTO uitgevoerd. In deze rapportage zullen de uitkomsten van dit onderzoek getoond worden. Het eerste deel van de rapportage bevat een weergave van de uitkomsten zonder enige vorm van interpretatie. Vervolgens zullen op basis van de uitkomsten eventuele interpretaties, aanbevelingen en conclusies vermeld worden.

Leeswijzer

De resultaten van het onderzoek worden weergegeven door middel van honderd procent gestapelde staafdiagrammen. Links van dit staafdiagram staat vermeld op hoeveel respondenten de resultaten zijn gebaseerd (n=...). De gekleurde staven bevatten de scores van de respondenten op de verschillende antwoordmogelijkheden. Onderin het staafdiagram staat een legenda met de betekenis van de gebruikte kleuren. Tevens wordt een tabel met het aantal gegeven antwoorden per antwoordcategorie weergegeven. De antwoordcategorie 'niet van toepassing' is niet meegenomen in het staafdiagram, maar wel vermeld in de tabel. Hieronder vindt u een voorbeeld van een staafdiagram met bijbehorende tabel.

5. Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot zijn recht (n=10)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v05	1	10,00%	2	20,00%	3	30,00%	4	40,00%	2

Opbouw rapportage

Allereerst wordt in deze rapportage de methode van onderzoek beschreven. Vervolgens geeft hoofdstuk 1 de uitkomsten van het onderzoek weer. In hoofdstuk 2 wordt aan de hand van een verbeterkwadrant aangegeven wat mogelijke verbeterpunten kunnen zijn. Hoofdstuk 3 toont de vergelijking met de Triqs benchmark data. Ten slotte wordt in hoofdstuk 4 het begrip werkgeluk toegelicht en de resultaten hiervan gepresenteerd.

Methode

Vragenlijst

Voor het medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) onder medewerkers van Izeboud Zorg is een door Triqs ontworpen vragenlijst gebruikt. Deze vragenlijst bestaat uit 83 vragen en kan digitaal afgenomen worden. De vragenlijst begint met een aantal algemene vragen zoals vragen naar de leeftijd, het aantal jaren dat iemand werkzaam is voor de organisatie en het aantal uren per week dat iemand werkt voor de organisatie. Na deze algemene vragen komen de volgende thema's aan bod: inhoud van het werk, zingeving, autonomie, werkdruk, werksfeer, collega's, leidinggevend, communicatie, persoonlijke ontwikkeling, arbeidsvoorwaarden, , en bereikbaarheid. De vragenlijst wordt afgesloten met de vraag een rapportcijfer te geven voor het werken bij Izeboud Zorg. Izeboud Zorg heeft aan de vragenlijst 2 extra thema's toegevoegd die gaan over het werken met cliënten (deskundigheid en planning& organisatie) en 3 eigen aanvullende vragen.

Dataverzameling

Medewerkers zijn per mail uitgenodigd een vragenlijst in te vullen. In de mail werd het doel van het onderzoek beschreven en werd aangegeven hoe men de vragenlijst kon invullen. Op verschillende momenten zijn medewerkers herinnerd aan het invullen van de vragenlijst.

Dataverwerking

De vragenlijsten zijn digitaal ingevuld waardoor ze rechtstreeks in de database zijn opgenomen. Daarbij is gebruik gemaakt van een unieke code. Op deze wijze is voorkomen dat antwoorden gekoppeld konden worden aan de naam van een respondent en kan de anonimiteit van de respondenten gewaarborgd worden.

Databewerking

Op de data uit deze database is vervolgens (met behulp van SPSS) een aantal statistische bewerkingen uitgevoerd, zoals de gemiddelde scores, alvorens deze in de rapportage te kunnen presenteren.

01 | Uitkomsten onderzoek

Inleiding

In dit hoofdstuk wordt allereerst de respons besproken. Vervolgens worden, per thema uit de vragenlijst, de uitkomsten van het onderzoek gepresenteerd. De uitkomsten zullen op vraagniveau worden behandeld en waar mogelijk in 1 grafiek getoond (afhankelijk van het aantal antwoordcategorieën van een vraag). De antwoorden op de open vragen worden in een apart document getoond.

In de gehanteerde vragenlijst zijn de volgende thema's te onderscheiden:

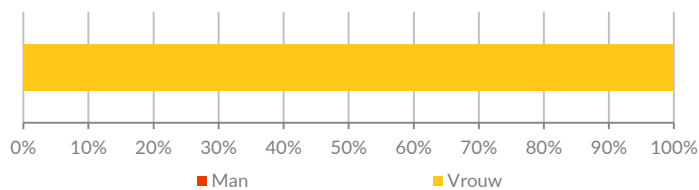
- Algemeen (vraag a t/m d).
- Inhoud van het werk (vraag 1 t/m 7).
- Zingeving (vraag 8 t/m 13).
- Autonomie (vraag 14 t/m 21).
- Werkdruk (vraag 22 t/m 29).
- Werksfeer (vraag 30 t/m 35).
- Collega's (vraag 36 t/m 44).
- Leidinggevenden (vraag 45 t/m 55).
- Communicatie (vraag 56 t/m 62).
- Persoonlijke ontwikkeling (vraag 63 t/m 69).
- Arbeidsvoorwaarden (vraag 70 t/m 77).
- Bereikbaarheid (vraag 78 t/m 82).
- Deskundigheid (vraag 83 t/m 87).
- Planning & Organisatie (vraag 88 t/m 92).
- Totaalbeeld (vraag 93).
- Extra vragen (E1 t/m E3)

Respons

In totaal zijn 20 medewerkers terecht benaderd voor deelname aan het MTO. Van deze 20 medewerkers hebben 15 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Het responspercentage is 75,0%.

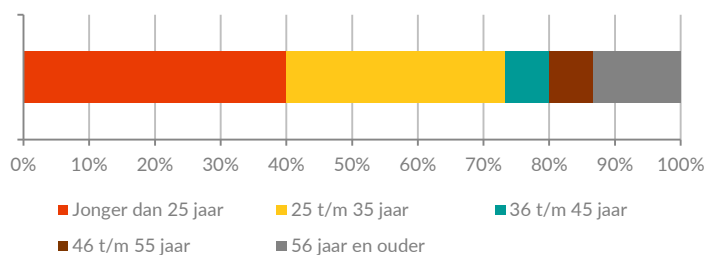
Algemeen

a. Wat is je geslacht? (n=15)



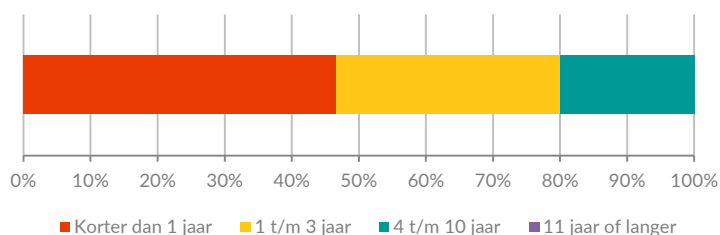
va	n	%
Man	0	0,00%
Vrouw	15	100,00%

b. Wat is je leeftijd? (n=15)



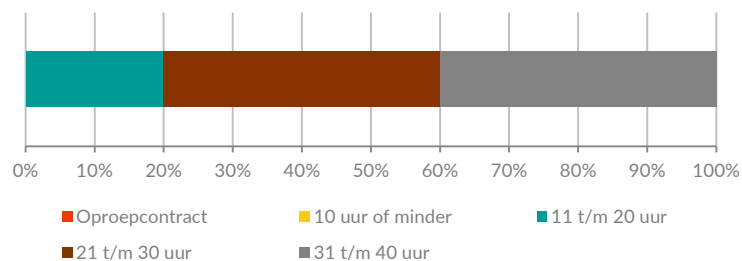
vb	n	%
Jonger dan 25 jaar	6	40,00%
25 t/m 35 jaar	5	33,33%
36 t/m 45 jaar	1	6,67%
46 t/m 55 jaar	1	6,67%
56 jaar en ouder	2	13,33%

c. Hoe lang ben je werkzaam bij de organisatie? (n=15)



vc	n	%
Korter dan 1 jaar	7	46,67%
1 t/m 3 jaar	5	33,33%
4 t/m 10 jaar	3	20,00%
11 jaar of langer	0	0,00%

d. Hoeveel uren per week werk je voor de organisatie?
(n=15)



vd	n	%
Oproepcontract	0	0,00%
10 uur of minder	0	0,00%
11 t/m 20 uur	3	20,00%
21 t/m 30 uur	6	40,00%
31 t/m 40 uur	6	40,00%



Inhoud van het werk

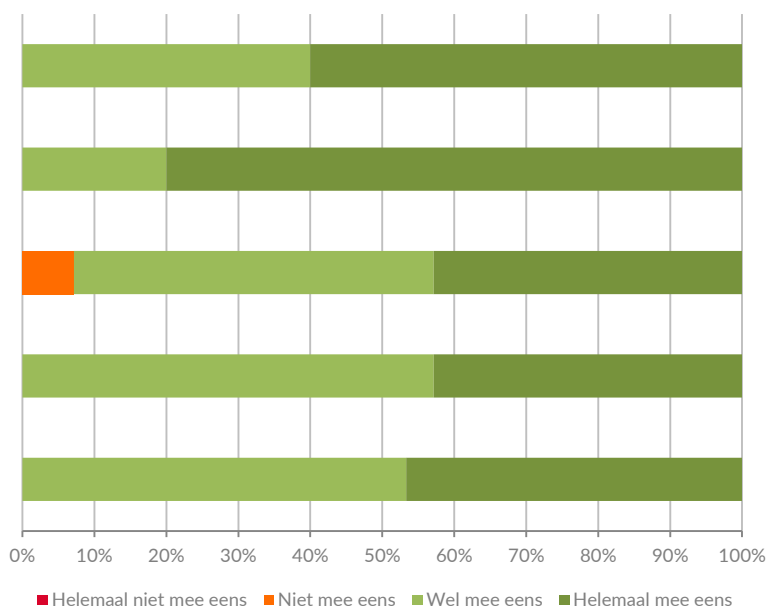
1. Ik heb plezier in mijn werk. (n=15)

2. Mijn werk is voldoende afwisselend. (n=15)

3. Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot zijn recht. (n=14)

4. Ik heb inhoudelijk leuk werk. (n=14)

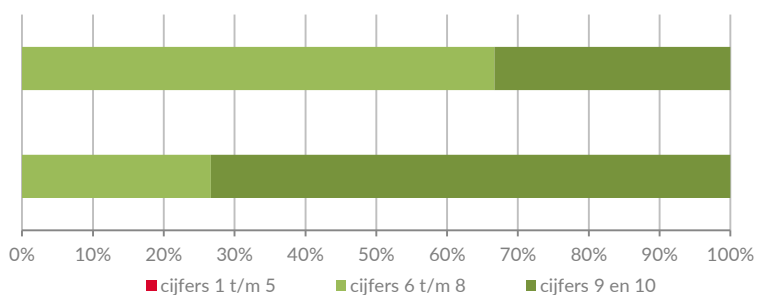
5. Ik zie/ervaar resultaat van het werk dat ik doe. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v01	0	0,00%	0	0,00%	6	40,00%	9	60,00%	0
v02	0	0,00%	0	0,00%	3	20,00%	12	80,00%	0
v03	0	0,00%	1	7,14%	7	50,00%	6	42,86%	0
v04	0	0,00%	0	0,00%	8	57,14%	6	42,86%	0
v05	0	0,00%	0	0,00%	8	53,33%	7	46,67%	0

6. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de inhoud van het werk bij de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

7. Hoe belangrijk vind je de inhoud van het werk bij de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v06	%	v07	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	0	0,00%
7	6	40,00%	4	26,67%
8	3	20,00%	0	0,00%
9	4	26,67%	7	46,67%
10	1	6,67%	4	26,67%
gemiddeld rapportcijfer	7,9		8,7	



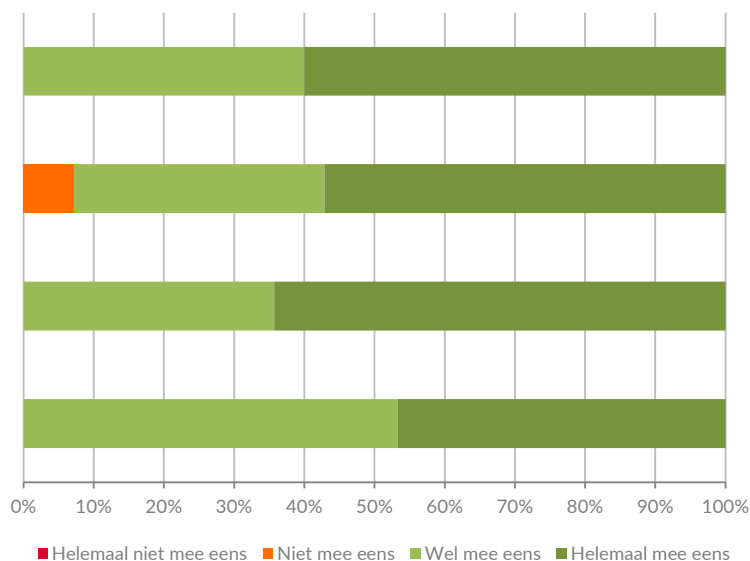
Zingeving

8. Ik ervaar mijn werkzaamheden als zinvol. (n=15)

9. Ik haal voldoening uit mijn werk. (n=14)

10. Ik heb het gevoel dat ik door mijn werkzaamheden een belangrijke bijdrage lever voor de organisatie. (n=14)

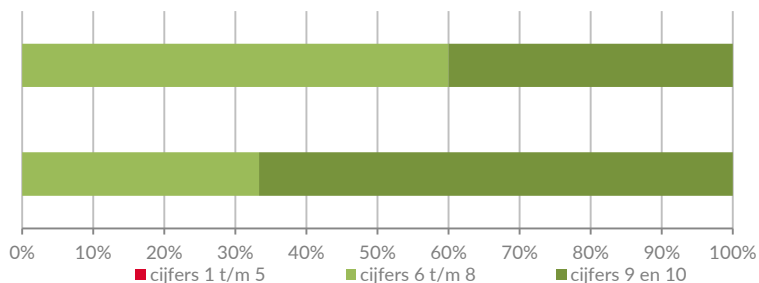
11. Ik heb het gevoel dat ik door mijn werkzaamheden een positieve bijdrage lever aan de samenleving. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v08	0	0,00%	0	0,00%	6	40,00%	9	60,00%	0
v09	0	0,00%	1	7,14%	5	35,71%	8	57,14%	0
v10	0	0,00%	0	0,00%	5	35,71%	9	64,29%	0
v11	0	0,00%	0	0,00%	8	53,33%	7	46,67%	0

12. Geef met een cijfer aan in hoeverre je jouw werk als zinvol ervaart. (1 = zeker niet, 10 = zeker wel) (n=15)

13. Hoe belangrijk vind je het dat je zinvol werk doet? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v12	%	v13	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	0	0,00%
7	6	40,00%	1	6,67%
8	2	13,33%	4	26,67%
9	1	6,67%	6	40,00%
10	5	33,33%	4	26,67%
gemiddeld rapportcijfer	8,2		8,9	



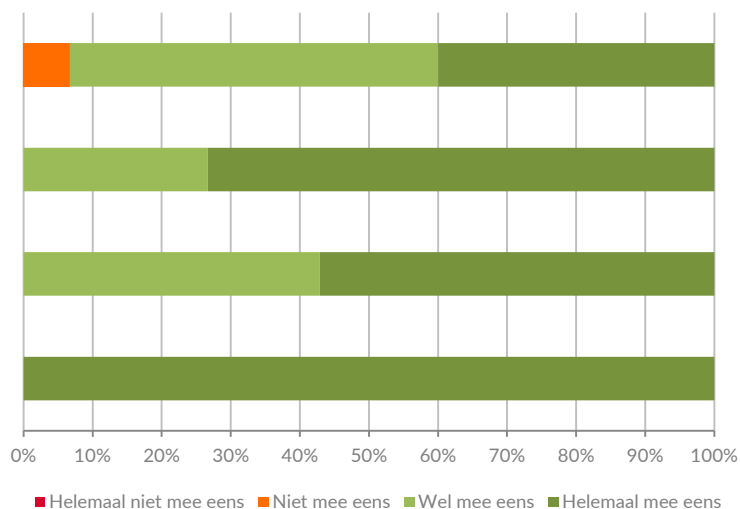
Autonomie

14. Ik ervaar vrijheid in het bepalen van mijn rooster/agenda. (n=15)

15. Ik krijg voldoende de kans om op eigen initiatief werkzaamheden uit te voeren. (n=15)

16. Ik kan mijn werkzaamheden naar eigen inzicht uitvoeren. (n=14)

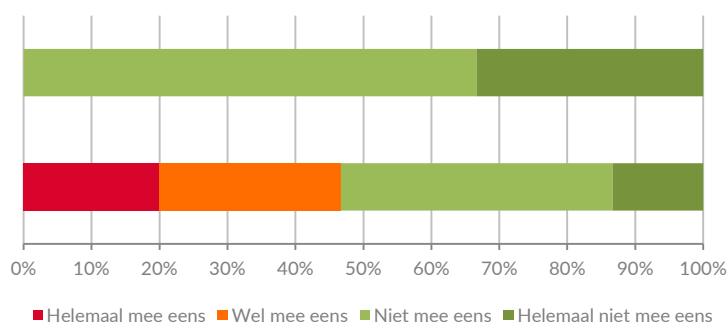
17. Ik ervaar eigen verantwoordelijkheid voor de resultaten in het werk. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v14	0	0,00%	1	6,67%	8	53,33%	6	40,00%	0
v15	0	0,00%	0	0,00%	4	26,67%	11	73,33%	0
v16	0	0,00%	0	0,00%	6	42,86%	8	57,14%	0
v17	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%	15	100,00%	0

18. Ik word beperkt in mijn werk omdat ik zelf geen beslissingen mag nemen. (n=15)

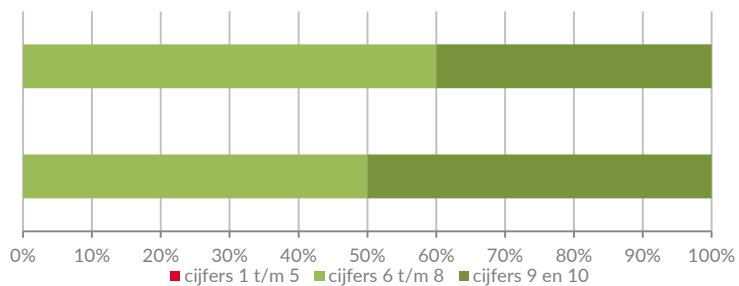
19. Ik moet wel eens dingen doen op het werk waar ik eigenlijk niet achter sta. (n=15)



	helemaal mee eens	%	wel mee eens	%	niet mee eens	%	helemaal niet mee eens	%	niet van toepassing
v18	0	0,00%	0	0,00%	10	66,67%	5	33,33%	0
v19	3	20,00%	4	26,67%	6	40,00%	2	13,33%	0

20. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de autonomie (mate van vrijheid en zelfstandigheid) binnen jouw werkzaamheden. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

21. Hoe belangrijk vind je autonomie binnen jouw werkzaamheden? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=14)



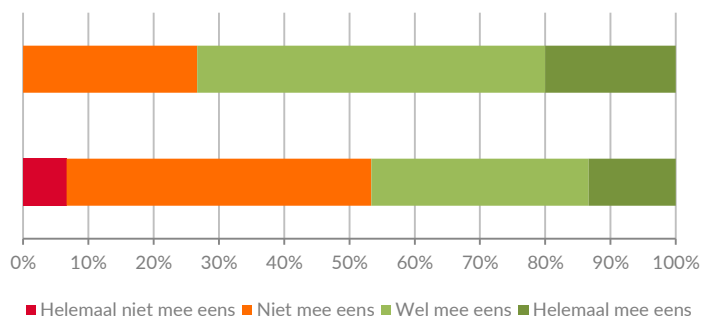
	v20	%	v21	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	0	0,00%	0	0,00%
7	3	20,00%	1	7,14%
8	6	40,00%	6	42,86%
9	4	26,67%	4	28,57%
10	2	13,33%	3	21,43%
gemiddeld rapportcijfer	8,3		8,6	



Werkdruk

22. Ik heb voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren. (n=15)

23. Ik ben voorgelicht over de werkdrukrisico's die het werk met zich mee kan brengen. (n=15)



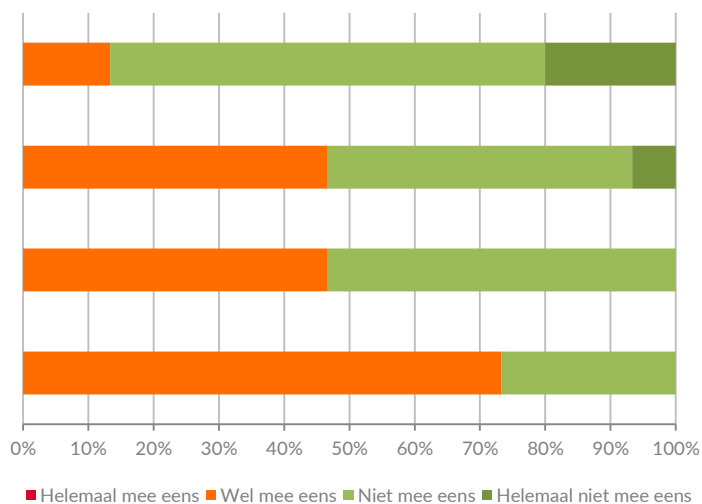
	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v22	0	0,00%	4	26,67%	8	53,33%	3	20,00%	0
v23	1	6,67%	7	46,67%	5	33,33%	2	13,33%	0

24. De werkzaamheden die ik verricht ervaar ik regelmatig als fysiek zwaar. (n=15)

25. De werkzaamheden die ik verricht ervaar ik regelmatig als mentaal zwaar. (n=15)

26. Ik heb regelmatig meer werk te doen dan ik aankan. (n=15)

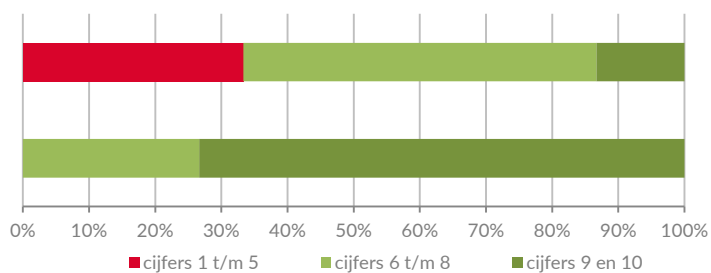
27. Ik werk regelmatig onder tijdsdruk. (n=15)



	helemaal mee eens	%	wel mee eens	%	niet mee eens	%	helemaal niet mee eens	%	niet van toepassing
v24	0	0,00%	2	13,33%	10	66,67%	3	20,00%	0
v25	0	0,00%	7	46,67%	7	46,67%	1	6,67%	0
v26	0	0,00%	7	46,67%	8	53,33%	0	0,00%	0
v27	0	0,00%	11	73,33%	4	26,67%	0	0,00%	0

28. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid over de hoeveelheid werkdruk binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

29. Hoe belangrijk vind je het beperken van werkdruk binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v28	%	v29	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	5	33,33%	0	0,00%
6	1	6,67%	1	6,67%
7	5	33,33%	2	13,33%
8	2	13,33%	1	6,67%
9	1	6,67%	6	40,00%
10	1	6,67%	5	33,33%
gemiddeld rapportcijfer	6,7		8,8	

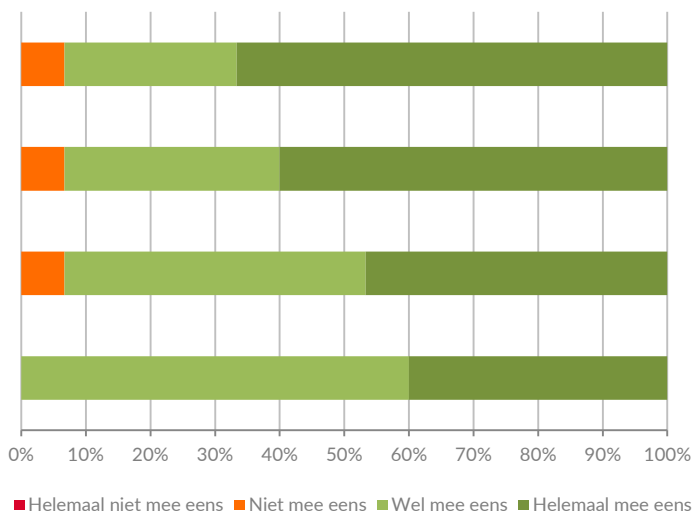
Werksfeer

30. Ik voel mij heel erg op mijn gemak. (n=15)

31. Ik voel mij er helemaal bij horen. (n=15)

32. Ik kan helemaal mezelf zijn. (n=15)

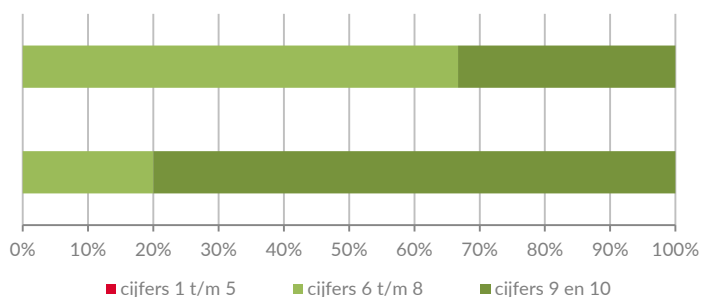
33. De sfeer binnen de organisatie is over het algemeen goed te noemen. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v30	0	0,00%	1	6,67%	4	26,67%	10	66,67%	0
v31	0	0,00%	1	6,67%	5	33,33%	9	60,00%	0
v32	0	0,00%	1	6,67%	7	46,67%	7	46,67%	0
v33	0	0,00%	0	0,00%	9	60,00%	6	40,00%	0

34. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de werksfeer binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

35. Hoe belangrijk vind je de werksfeer binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v34	%	v35	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	0	0,00%
7	1	6,67%	0	0,00%
8	8	53,33%	3	20,00%
9	4	26,67%	3	20,00%
10	1	6,67%	9	60,00%
gemiddeld rapportcijfer	8,2		9,4	



Collega's

36. Ik ben tevreden over het contact en de samenwerking met mijn collega's. (n=14)

37. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor mij. (n=14)

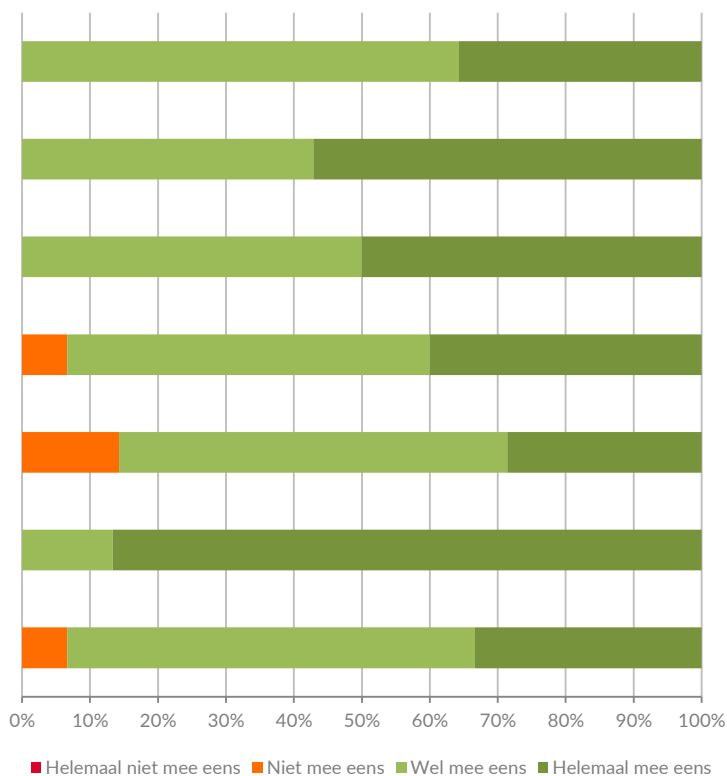
38. Ik vind dat ik gezien en gehoord word door mijn collega's. (n=14)

39. Mijn collega's geven mij complimenten als ik iets goed doe of een goed resultaat behaal. (n=15)

40. Mijn collega's geven mij feedback als ik iets kan verbeteren. (n=14)

41. Ik sta ervoor open dat collega's mij (positieve of negatieve) feedback geven. (n=15)

42. Ik durf zelf zowel positieve als negatieve feedback te geven aan collega's. (n=15)

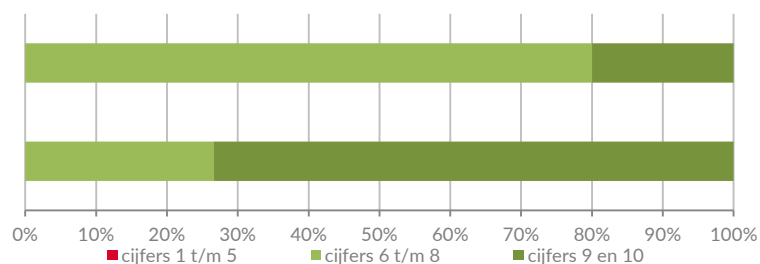


	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v36	0	0,00%	0	26,67%	9	64,29%	5	35,71%	1
v37	0	0,00%	0	0,00%	6	42,86%	8	57,14%	1
v38	0	0,00%	0	0,00%	7	50,00%	7	50,00%	1
v39	0	0,00%	1	6,67%	8	53,33%	6	40,00%	0
v40	0	0,00%	2	14,29%	8	57,14%	4	28,57%	0
v41	0	0,00%	0	0,00%	2	13,33%	13	86,67%	0
v42	0	0,00%	1	6,67%	9	60,00%	5	33,33%	0



43. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de relatie met je collega's binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

44. Hoe belangrijk vind jij je relatie met collega's binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



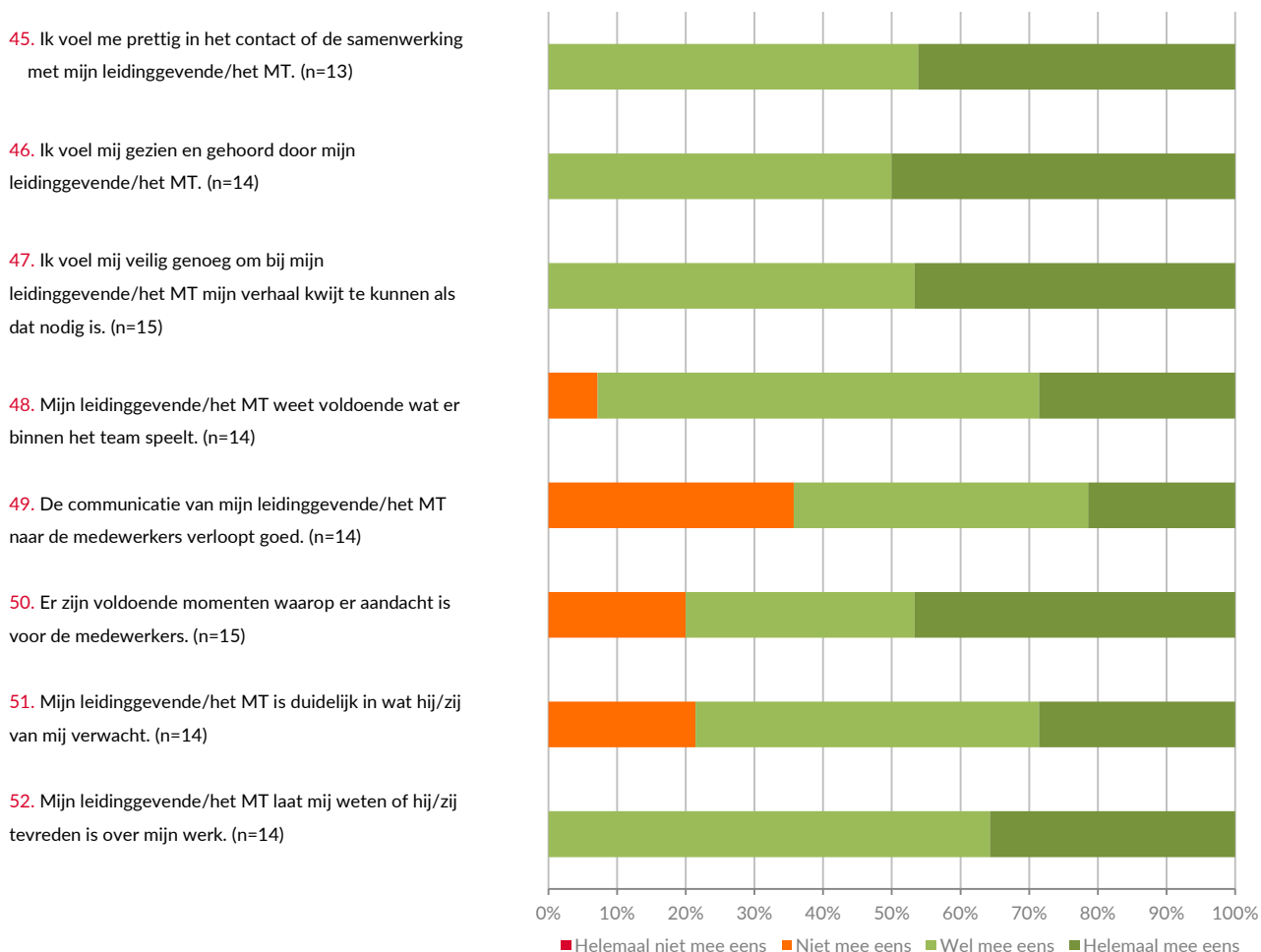
	v43	%	v44	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	0	0,00%
7	2	13,33%	0	0,00%
8	9	60,00%	4	26,67%
9	2	13,33%	4	26,67%
10	1	6,67%	7	46,67%
gemiddeld rapportcijfer	8,0		9,2	

Leidinggevenden/Managementteam

Bij Izeboud Zorg wordt er zelfsturend gewerkt. De meesten hebben **geen** direct leidinggevende boven zich.

In onderstaande vraagstellingen staat "leidinggevende/het MT" en medewerkers hebben deze beantwoord voor wat in hun situatie van toepassing is. Enkel het managementteam (MT) heeft de **bestuurder als leidinggevende** boven zich.

In andere gevallen heeft de medewerker de volgende vraagstellingen beantwoord over **het managementteam**.

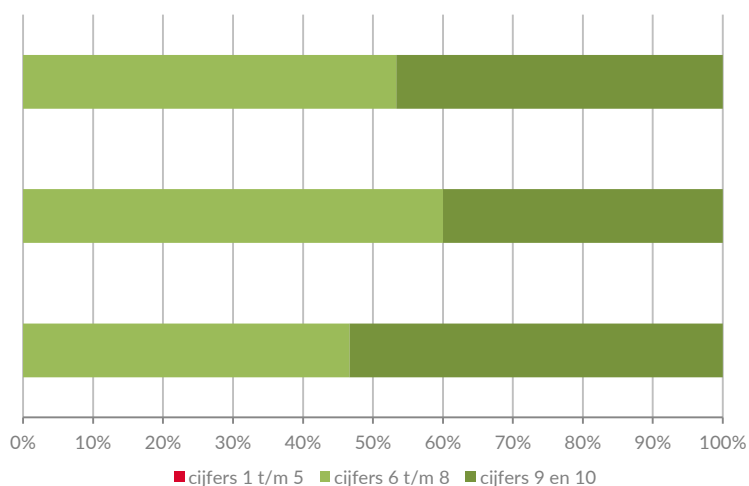


	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v45	0	0,00%	0	0,00%	7	53,85%	6	46,15%	2
v46	0	0,00%	0	0,00%	7	50,00%	7	50,00%	1
v47	0	0,00%	0	0,00%	8	53,33%	7	46,67%	0
v48	0	0,00%	1	7,14%	9	64,29%	4	28,57%	0
v49	0	0,00%	5	35,71%	6	42,86%	3	21,43%	1
v50	0	0,00%	3	20,00%	5	33,33%	7	46,67%	0
v51	0	0,00%	3	21,43%	7	50,00%	4	28,57%	0
v52	0	0,00%	0	0,00%	9	64,29%	5	35,71%	0

53. Ik vind het belangrijk dat mijn leidinggevende/het MT aangeeft wat hij/zij van mij verwacht. (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)

54. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. je relatie met je leidinggevende/het MT binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

55. Hoe belangrijk vind jij je relatie met jouw leidinggevende/het MT binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v53	%	v54	%	v55	%
1	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	3	20,00%	0	0,00%
7	4	26,67%	2	13,33%	4	26,67%
8	3	20,00%	4	26,67%	3	20,00%
9	4	26,67%	3	20,00%	4	26,67%
10	3	20,00%	3	20,00%	4	26,67%
gemiddeld rapportcijfer	8,3		8,1		8,5	

Communicatie

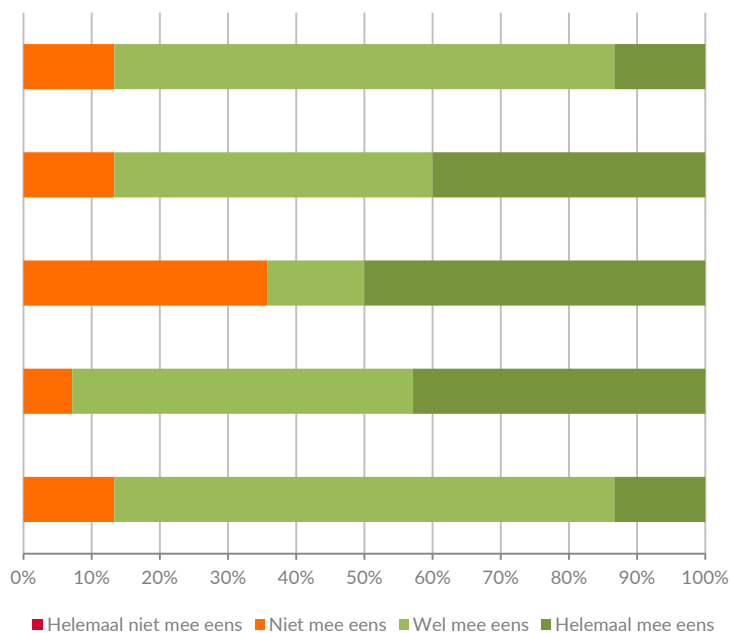
56. De communicatie vanuit de organisatie naar de medewerkers verloopt goed. (n=15)

57. Ik krijg voldoende informatie over het beleid en veranderingen in de organisatie. (n=15)

58. Ik krijg op tijd informatie over het beleid en veranderingen in de organisatie. (n=14)

59. Ik weet waar ik informatie over beleid en veranderingen in de organisatie kan vinden. (n=14)

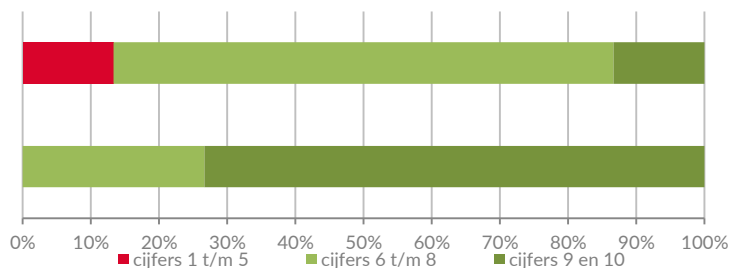
60. De afstemming en samenwerking tussen teams/afdelingen is goed. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v56	0	0,00%	2	13,33%	11	73,33%	2	13,33%	0
v57	0	0,00%	2	13,33%	7	46,67%	6	40,00%	0
v58	0	0,00%	5	35,71%	2	14,29%	7	50,00%	1
v59	0	0,00%	1	7,14%	7	50,00%	6	42,86%	1
v60	0	0,00%	2	13,33%	11	73,33%	2	13,33%	0

61. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de communicatie binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

62. Hoe belangrijk vind je de communicatie binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v61	%	v62	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	2	13,33%	0	0,00%
6	3	20,00%	0	0,00%
7	3	20,00%	1	6,67%
8	5	33,33%	3	20,00%
9	1	6,67%	5	33,33%
10	1	6,67%	6	40,00%
gemiddeld rapportcijfer	7,2		9,1	



Persoonlijke ontwikkeling

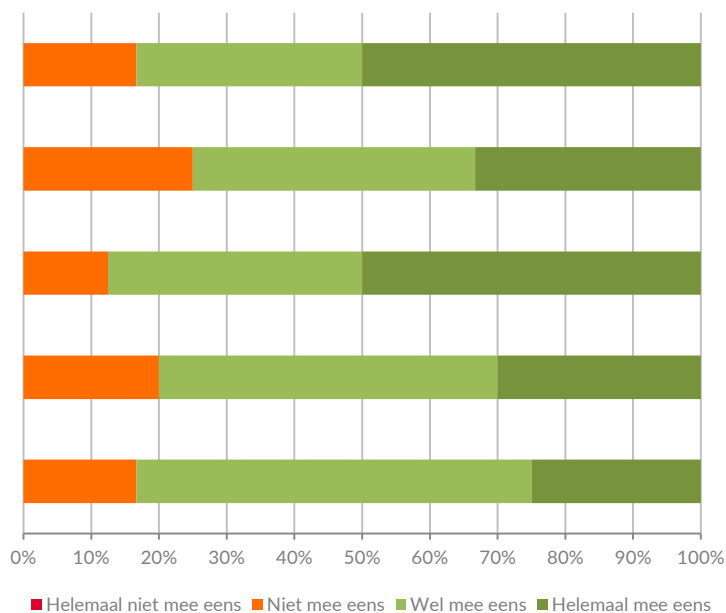
63. Ik verwacht in de komende twee jaar te kunnen doorgroeien binnen de organisatie. (n=12)

64. Ik heb in de afgelopen twee jaar ervaren dat er doorgroeimogelijkheden zijn in de organisatie. (n=12)

65. Het functioneringsgesprek geeft mij voldoende feedback over mijn functioneren in de organisatie. (n=8)

66. Ik heb voldoende carrièremogelijkheden in mijn werk. (n=10)

67. Ik krijg voldoende mogelijkheden tot het volgen van trainingen en opleidingen om mijn vaardigheden te verbeteren. (n=12)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v63	0	0,00%	2	16,67%	4	33,33%	6	50,00%	3
v64	0	0,00%	3	25,00%	5	41,67%	4	33,33%	3
v65	0	0,00%	1	12,50%	3	37,50%	4	50,00%	7
v66	0	0,00%	2	20,00%	5	50,00%	3	30,00%	5
v67	0	0,00%	2	16,67%	7	58,33%	3	25,00%	3

68. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. je persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=14)

69. Hoe belangrijk vind jij je persoonlijke ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v68	%	v69	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	3	21,43%	1	6,67%
7	2	14,29%	4	26,67%
8	3	21,43%	3	20,00%
9	3	21,43%	4	26,67%
10	3	21,43%	3	20,00%
gemiddeld rapportcijfer	8,1		8,3	



Arbeidsvoorwaarden

70. Ik ben tevreden over mijn salaris. (n=15)

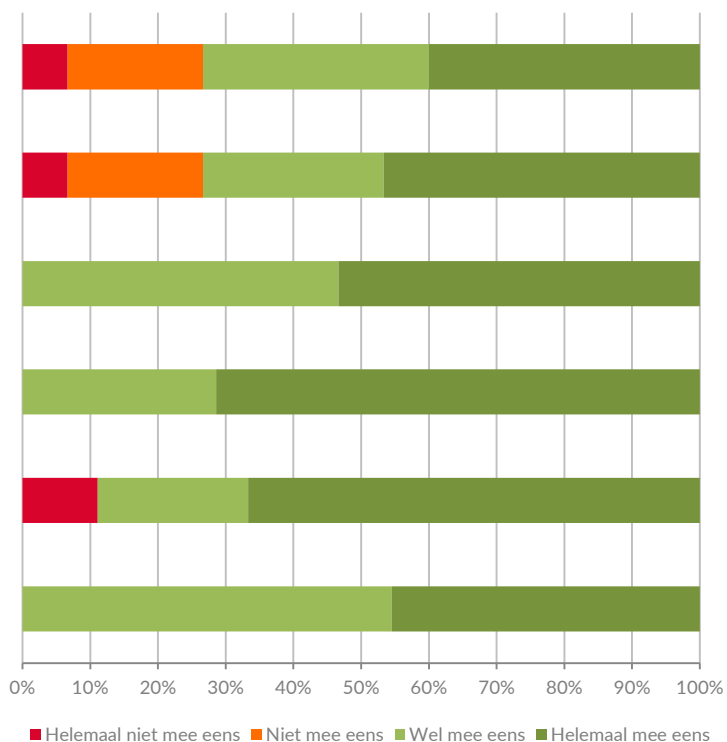
71. Met mijn salaris kan ik goed rondkomen. (n=15)

72. Ik ben tevreden over mijn werktijden. (n=15)

73. Er zijn voldoende mogelijkheden om het aantal uren te werken dat ik graag zou willen. (n=14)

74. Ik ervaar op dit moment de balans tussen thuiswerken en op kantoor werken als positief. (n=9)

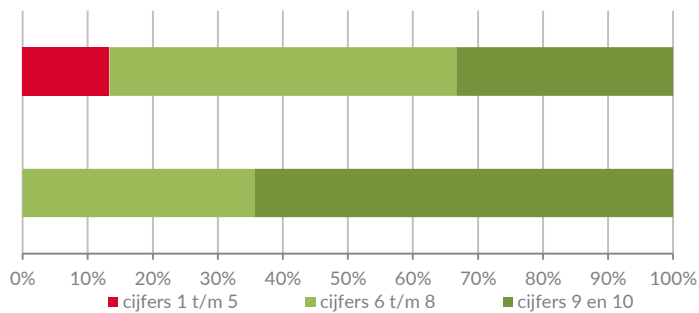
75. Ik vind het belangrijk om de mogelijkheid te hebben tot thuiswerken. (n=11)



	helemaal mee eens	%	wel mee eens	%	niet mee eens	%	helemaal niet mee eens	%	niet van toepassing
v70	1	6,67%	3	20,00%	5	33,33%	6	40,00%	0
v71	1	6,67%	3	20,00%	4	26,67%	7	46,67%	0
v72	0	0,00%	0	0,00%	7	46,67%	8	53,33%	0
v73	0	0,00%	0	0,00%	4	28,57%	10	71,43%	1
v74	1	11,11%	0	0,00%	2	22,22%	6	66,67%	6
v75	0	0,00%	0	0,00%	6	54,55%	5	45,45%	3

76. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de arbeidsvoorwaarden binnen de organisatie. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

77. Hoe belangrijk vind je de arbeidsvoorwaarden binnen de organisatie? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=14)



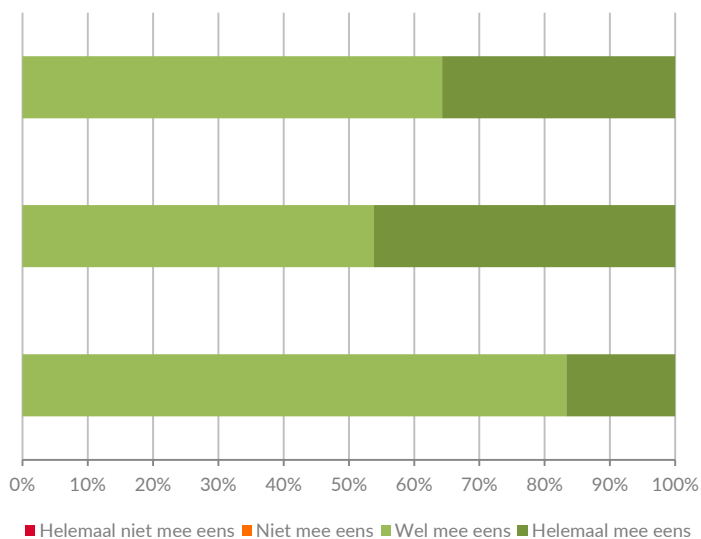
	v76	%	v77	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	2	13,33%	0	0,00%
6	2	13,33%	0	0,00%
7	2	13,33%	1	7,14%
8	4	26,67%	4	28,57%
9	2	13,33%	4	28,57%
10	3	20,00%	5	35,71%
gemiddeld rapportcijfer	7,7		8,9	

Bereikbaarheid

78. De vindbaarheid/bereikbaarheid van de huisadressen van de cliënten is voldoende. (n=14)

79. De reisafstand van mijn huisadres tot aan het adres van de cliënt is over het algemeen voldoende. (n=13)

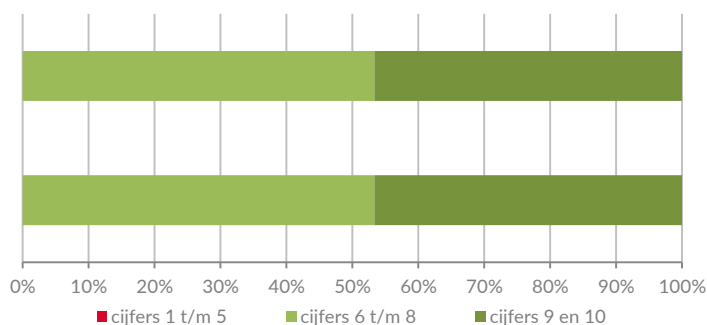
80. De onderlinge afstanden tussen de verschillende cliëntadressen op één dag/route zijn voldoende op elkaar afgestemd. (n=12)



	helemaal mee eens	%	wel mee eens	%	niet mee eens	%	helemaal niet mee eens	%	niet van toepassing
v78	0	0,00%	0	0,00%	9	64,29%	5	35,71%	1
v79	0	0,00%	0	0,00%	7	53,85%	6	46,15%	2
v80	0	0,00%	0	0,00%	10	83,33%	2	16,67%	3

81. Geef een cijfer over je algemene tevredenheid m.b.t. de bereikbaarheid van de cliënten. (1 = zeer slecht, 10 = zeer goed) (n=15)

82. Hoe belangrijk vind je de bereikbaarheid van de cliënten? (1=onbelangrijk, 10=belangrijk) (n=15)



	v81	%	v82	%
1	0	0,00%	0	0,00%
2	0	0,00%	0	0,00%
3	0	0,00%	0	0,00%
4	0	0,00%	0	0,00%
5	0	0,00%	0	0,00%
6	1	6,67%	2	13,33%
7	4	26,67%	3	20,00%
8	3	20,00%	3	20,00%
9	4	26,67%	4	26,67%
10	3	20,00%	3	20,00%
gemiddeld rapportcijfer	8,3		8,2	

Deskundigheid (MTO/CQI)

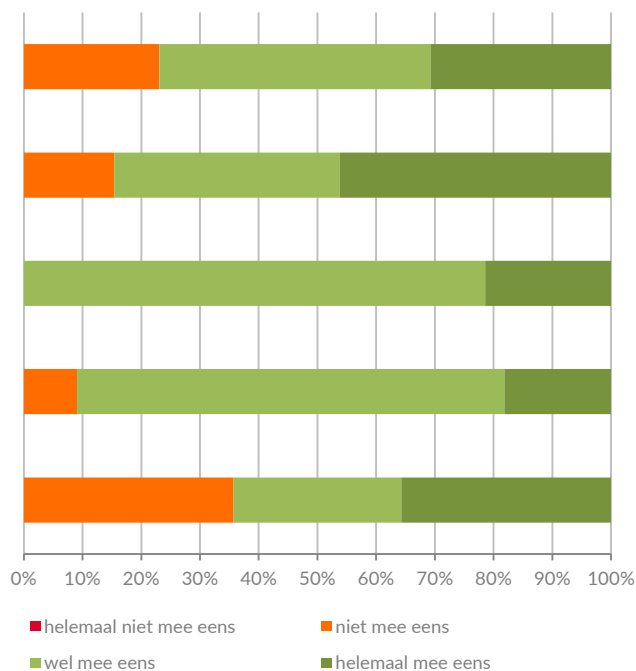
83. Ik kan voldoende aandacht en tijd nemen voor de cliënt. (n=13)

84. Ik voel mij voldoende toegerust om te luisteren naar cliënten. (n=13)

85. De informatieuitwisseling tussen mij en de cliënt verloopt goed. (n=14)

86. Ik kan voldoende aandacht besteden aan de gezondheidsklachten van de cliënt. (n=11)

87. Ik voel mij voldoende getraind om vakkundig te kunnen werken. (n=14)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v83	0	0,00%	3	23,08%	6	46,15%	4	30,77%	2
v84	0	0,00%	2	15,38%	5	38,46%	6	46,15%	2
v85	0	0,00%	0	0,00%	11	78,57%	3	21,43%	1
v86	0	0,00%	1	9,09%	8	72,73%	2	18,18%	4
v87	0	0,00%	5	35,71%	4	28,57%	5	35,71%	1

Planning & organisatie (MTO/CQI)

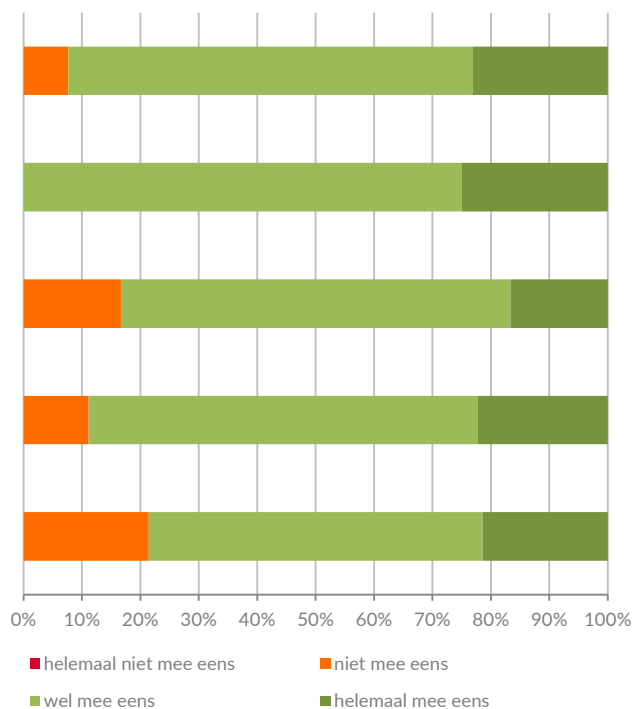
88. De afstemming en samenwerking met andere hulverleners is goed. (n=13)

89. De afspraken tussen mij en de cliënt verlopen goed. (n=12)

90. Ik kan voldoende rekening houden met de wensen van de cliënt. (n=12)

91. Onveilige situaties in de woonvoorziening bespreek ik met de cliënt. (n=9)

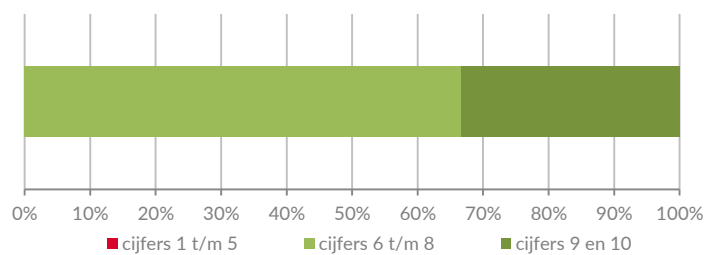
92. Voor de afhandeling van klachten is er een duidelijk systeem binnen de organisatie. (n=14)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
v88	0	0,00%	1	7,69%	9	69,23%	3	23,08%	2
v89	0	0,00%	0	0,00%	9	75,00%	3	25,00%	3
v90	0	0,00%	2	16,67%	8	66,67%	2	16,67%	3
v91	0	0,00%	1	11,11%	6	66,67%	2	22,22%	6
v92	0	0,00%	3	21,43%	8	57,14%	3	21,43%	1

Totaalbeeld

93. Kun je een cijfer geven voor jouw totale tevredenheid
betreffende het werken bij de organisatie? (n=15)



	v93	%
1	0	0,00%
2	0	0,00%
3	0	0,00%
4	0	0,00%
5	0	0,00%
6	1	6,67%
7	5	33,33%
8	4	26,67%
9	4	26,67%
10	1	6,67%
gemiddeld rapportcijfer	7,9	

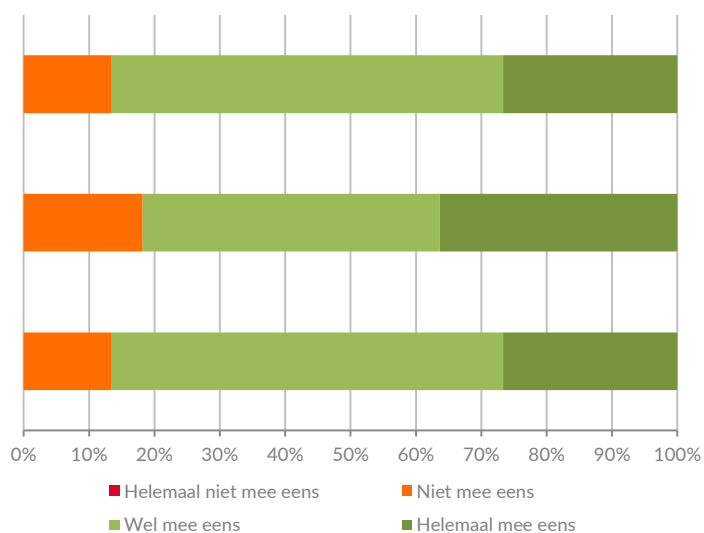


Extra vragen

E1. Het managementteam is goed op elkaar afgestemd.
(n=15)

E2. De coachingsgesprekken helpen mij verder in mijn
professionalisering. (n=11)

E3. De huidige coördinatie van de zorg binnen Izeboud Zorg
is efficiënt. (n=15)



	helemaal niet mee eens	%	niet mee eens	%	wel mee eens	%	helemaal mee eens	%	niet van toepassing
E1	0	0,00%	2	13,33%	9	60,00%	4	26,67%	0
E2	0	0,00%	2	18,18%	5	45,45%	4	36,36%	4
E3	0	0,00%	2	13,33%	9	60,00%	4	26,67%	0

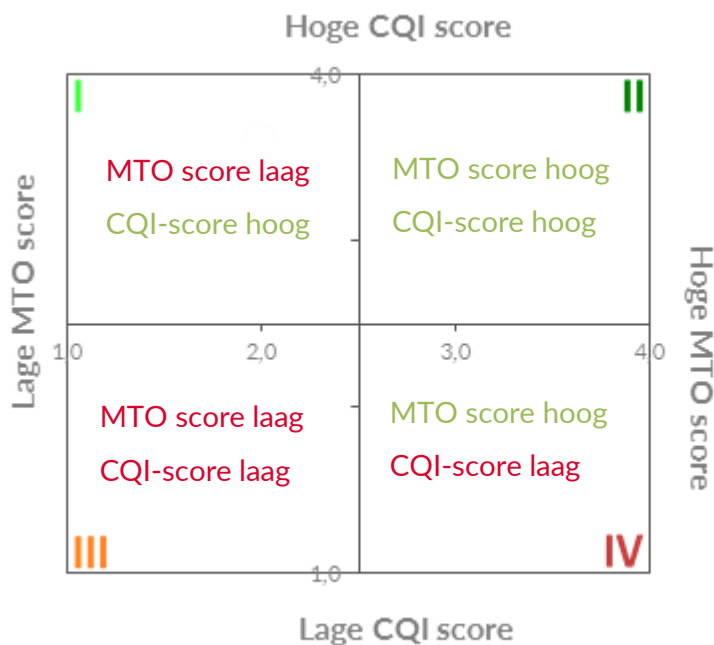


02 | Koppeling MTO en clientmeting

In dit onderdeel van de rapportage wordt er een koppeling gelegd tussen de resultaten van de CQI-meting (clientmeting) en het MTO. Op deze manier is het mogelijk ervaringen van cliënten en medewerkers met elkaar te vergelijken. De koppeling tussen de MTO en CQI-meting biedt verdiepende informatie en mogelijke verklaringen voor verschillen in bepaalde thema's van de geleverde zorg.

In zowel de CQI-meting als het MTO zijn enkele vragen gesteld die met elkaar verband houden. De uitkomsten van beide vragen worden in het MTO rapport weergegeven in een kwadrant waarbij in één oogopslag zichtbaar is wat de ervaringen zijn van de medewerker en de cliënten met het desbetreffende thema.

De scores van de medewerkers worden op de x-as geplaatst en de scores van de cliënten worden op de y-as geplaatst. De koppeling van de scores van de medewerkers en de cliënten bepaalt in welk kwadrant de gecombineerde scores geplaatst worden. Een lage score op een vraag is niet per se slecht; het kan betekenen dat een medewerker of cliënt geen ervaring heeft met het in de vraag gestelde thema. Hieronder ziet u een uitleg van de kwadranten waarin de scores worden geplaatst:



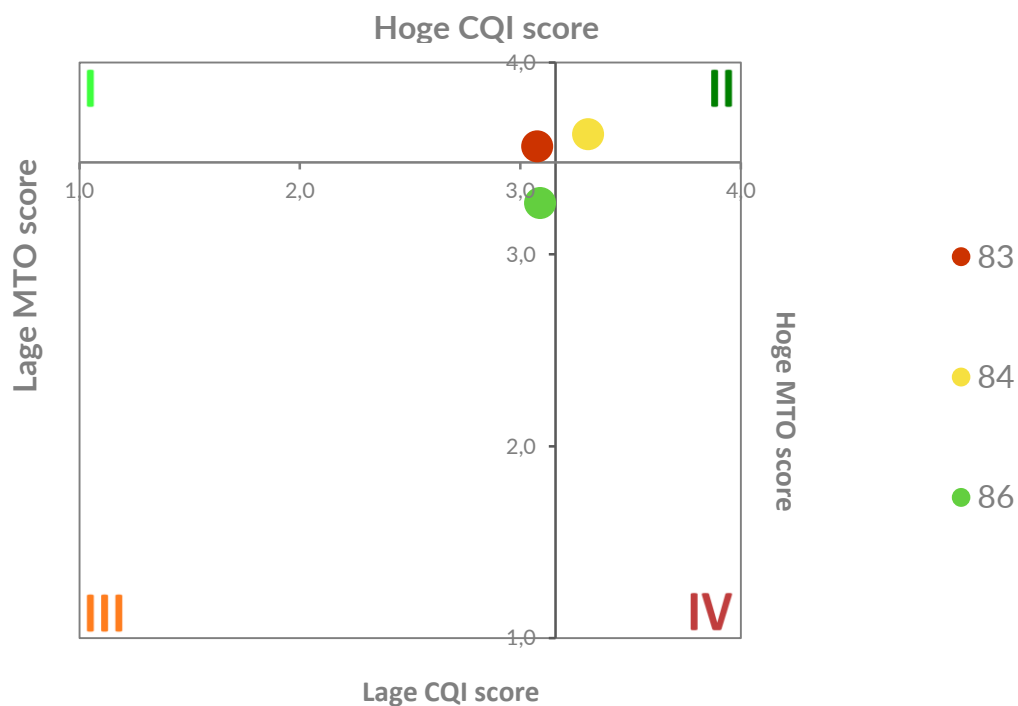
De vier kwadranten hebben elk een eigen betekenis. Deze is als volgt:

- I. Er is een verschil in de waargenomen ervaring tussen de medewerkers en de cliënten. De cliënten geven een hoge score terwijl de medewerkers juist een lage score geven op de vraag.
- II. De vraag bij het thema wordt door zowel medewerkers als cliënten met een hoge score gewaardeerd.
- III. De vraag bij het thema wordt door de medewerkers als de cliënten met een lage score gewaardeerd.
- IV. Er is een verschil in de waargenomen ervaring tussen de medewerkers en de cliënten. De cliënten geven een lage score terwijl de medewerkers juist een hoge score geven op de vraag.

Op basis van de uitleg van het kwadrant is in één oogopslag duidelijk wat de ervaringen per vraag zijn van de medewerkers en cliënten. De vragen worden ingedeeld in verschillende thema's zodat overzichtelijk enkele kwadranten getoond worden. Hieronder ziet u een voorbeeldkwadrant van de uitkomsten van de vragen die gebundeld zijn in het thema communicatie en afspraken en de daarbij behorende tabel.

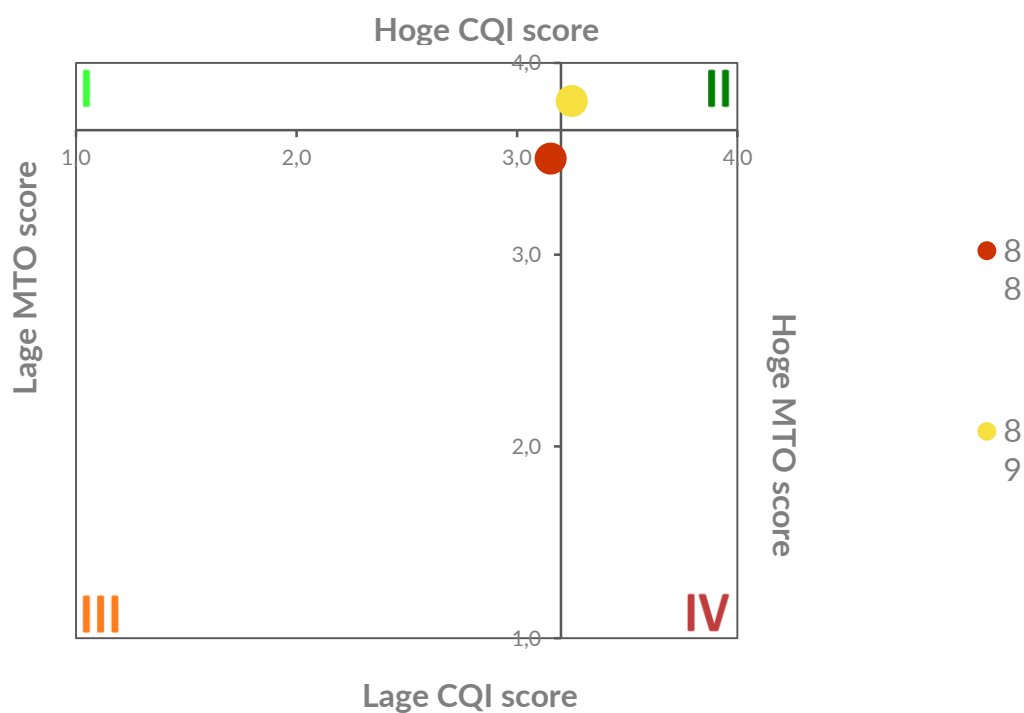


MTO-CQI: Deskundigheid



Meting	Vraag	Score
mto	83. Ik kan voldoende aandacht en tijd nemen voor de cliënt. (n=13)	3,08
cqi	14. Heeft uw begeleider genoeg tijd voor u? (n=16)	3,56
mto	84. Ik voel mij voldoende toegerust om te luisteren naar cliënten. (n=13)	3,31
cqi	15. Luistert uw begeleider aandachtig naar u? (n=16)	3,63
mto	86. Ik kan voldoende aandacht besteden aan de gezondheidsklachten van de cliënt. (n=11)	3,09
cqi	20. Besteedt uw begeleider aandacht aan uw lichamelijke gezondheid? (n=15)	3,27
mto	Gemiddelde deskundigheid mto	3,16
cqi	Gemiddelde deskundigheid cqi	3,48

MTO-CQI: Planning en organisatie



Meting	Vraag	Score
mto	88. De afstemming en samenwerking met andere hulverleners is goed. (n=13)	3,15
cqi	31. Zitten uw begeleider en de andere hulpverlener(s) op één lijn als het gaat over de beste behandeling voor uw klachten? (n=10)	3,50
mto	89. De afspraken tussen mij en de cliënt verlopen goed. (n=12)	3,25
cqi	18. Houdt uw begeleider zich aan afspraken met u? (n=15)	3,80
mto	Gemiddelde Planning en Organisatie mto	3,20
cqi	Gemiddelde Planning en Organisatie cqi	3,65

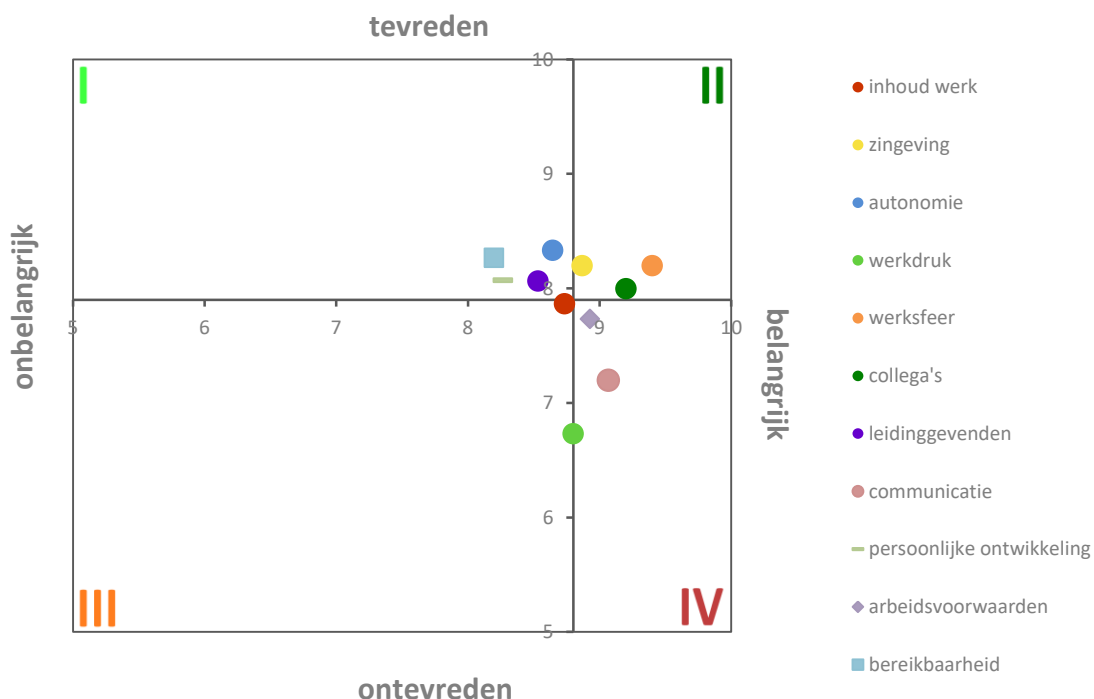
03 | Verbeterkwadrant

Voor elk thema uit de vragenlijst is aan medewerkers gevraagd hoe belangrijk men dit thema vindt en hoe tevreden men is over dit thema. Door het belang af te zetten tegen de tevredenheid ontstaat een zogenaamd verbeterkwadrant. Dit verbeterkwadrant maakt inzichtelijk welke thema's verbeterd kunnen worden en wat de mate van prioriteit is van de verbeterpunten. Er zijn vier kwadranten te onderscheiden met elk hun eigen betekenis:

- I** Het belang is laag en de tevredenheid hoog. Er is weinig verbetering nodig. Medewerkers zijn tevreden over het thema maar hechten er weinig belang aan.
- II** Het belang en de tevredenheid zijn beiden hoog waardoor er geen verbetering nodig is. De thema's in dit kwadrant zijn de pluspunten van de organisatie. Immers medewerkers vinden het thema belangrijk en zijn tevens tevreden over dit thema.
- III** Zowel het belang als de tevredenheid van thema's in dit kwadrant zijn laag. Hoewel er wel verbetering nodig is, heeft dit een lagere prioriteit gezien het belang laag is.
- IV** Het belang is hoog en de tevredenheid laag. De thema's in dit kwadrant vormen de verbeterpunten met hoge prioriteit. Immers medewerkers vinden het thema belangrijk maar zijn niet tevreden hierover.



Hieronder vindt u het verbeterkwadrant behorende bij dit onderzoek. Om te bepalen waar de assen elkaar kruisen is zowel voor het belang als de tevredenheid het gemiddelde rapportcijfer over alle thema's berekend.



	belang	tevredenheid
inhoud werk	8,7	7,9
zingeving	8,9	8,2
autonomie	8,6	8,3
werkdruk	8,8	6,7
werksfeer	9,4	8,2
collega's	9,2	8,0
leidinggevend / managementteam	8,5	8,1
communicatie	9,1	7,2
persoonlijke ontwikkeling	8,3	8,1
arbeidsvoorwaarden	8,9	7,7
bereikbaarheid	8,2	8,3
gemiddelde	8,8	7,9

04 | Werkgeluk - determinanten

Werkgeluk en bevlogenheid zijn belangrijk voor het stimuleren van duurzame groei. Medewerkers die gelukkig zijn in hun werk hebben over het algemeen een hogere productiviteit, zijn creatiever, en zijn effectiever in hun werk. Maar wat is eigenlijk werkgeluk? Na een literatuuronderzoek naar werkgeluk is de huidige MTO vragenlijst opgesteld waarin de domeinen van werkgeluk zijn opgenomen. Op deze manier krijgen organisaties een beeld van het werkgeluk van de medewerkers in de organisatie.

De uitgevraagde MTO vragenlijst is geen volledige werkgeluk vragenlijst, het thema is in de lijst verweven.

Onderstaande 9 factoren, ook wel determinanten, hebben invloed op werkgeluk. Op de volgende pagina worden deze determinanten nader toegelicht en vervolgens worden de vraagstellingen uit de MTO vragenlijst opgesomd die deze determinanten vertegenwoordigen.

Determinanten van werkgeluk:

1. Autonomie
2. Communicatie
3. Financiële vergoeding
4. Persoonlijke ontwikkeling
5. Relatie met collega's
6. Zingeving
7. Feedback
8. Werkinhoud
9. Werkdruk



Autonomie

De mate waarin de baan de werknemer aanzienlijke vrijheid, onafhankelijkheid en discretie biedt om het werk te plannen en de procedures in de baan te bepalen. Voor banen met een hoge mate van autonomie hangen de resultaten van het werk af van de eigen inspanningen, initiatieven en beslissingen van de werknemers; in plaats van in opdracht van een manager of een handleiding met werkprocedures. In dergelijke gevallen ervaren de functiehouders een grotere persoonlijke verantwoordelijkheid voor hun eigen successen en mislukkingen op het werk.

Communicatie

Hoe verloopt de communicatie vanuit de werkgever, hoe is de communicatie georganiseerd? Ervaart de werknemer de communicatie vanuit de werkgever als plezierig, effectief?

Communicatie binnen de organisatie heeft een significant effect op de werktevredenheid en de werkprestaties van de werknemers. Werkplezier en prestatie zijn sterk afhankelijk van het communicatiegedrag van de organisatie.

Financiële vergoeding

Hogere beloningen voor werknemers spelen een belangrijke rol bij de bevordering van de arbeidstevredenheid.

Persoonlijke ontwikkeling

De mate van (ervaren) groeimogelijkheden, mogelijkheden tot promotie en zelfontwikkeling.

Het ontvangen van een promotie in de afgelopen 2 jaar leidt tot een grotere arbeidstevredenheid, zelfs als wordt gecorrigeerd voor het huidige loon van de werknemer, de loonrang binnen haar peer-group en de loongroei.

Werknemers die geloven dat een promotie in de komende 2 jaar mogelijk is, rapporteren ook een hogere werktevredenheid. Bovendien hebben eerdere promoties een slepende, maar vervagende impact op de arbeidstevredenheid.

Relatie met collega's

Relaties van collega's hebben een positief effect op werktevredenheid, werktevredenheid heeft ook een positief effect op organisatiebetrokkenheid, en werktevredenheid speelt een interveniërende rol tussen de relaties van collega's en organisatiebetrokkenheid.

Zingeving

De zingeving van werk wordt gedefinieerd als het belang van de doelen van werk in de levensbeschouwing en attitudes van mensen. Er zijn studies over de zingeving van werk die niet alleen de significante en positieve bijdragen ervan aan de zin van het leven van mensen beschrijven, maar ook als plezier in het werk.

Feedback

De mate waarin de werknemer kennis heeft van (eigen behaalde) resultaten. Dit is duidelijke, specifieke, gedetailleerde, bruikbare informatie over de effectiviteit van zijn of haar werkprestaties. Wanneer werknemers duidelijke, bruikbare informatie over hun werkprestaties ontvangen, hebben ze een betere algemene kennis van het effect van hun werkactiviteiten en welke specifieke acties ze moeten ondernemen (indien aanwezig) om hun productiviteit te verbeteren

Werkdruk

(Ervaren) hoge werkdruk heeft een significant effect op de motivatie van medewerkers, maar met een negatieve relatie. Een te hoge werkdruk heeft een negatief effect op de werktevredenheid. Een te lage werkdruk daarentegen kan mogelijk een negatief effect op werkprestaties hebben.

Werkinhoud

De mate van werkplezier van de werknemer. Dit omvat verschillende onderdelen:

- *Werkplezier*: de mate van tevredenheid die werknemers ervaren in hun werk, en hoe content ze zijn met de inhoud van hun werkzaamheden.
- *Variatie in vaardigheden*: de mate waarin een baan verschillende activiteiten vereist, waardoor de werknemer een verscheidenheid aan vaardigheden en talenten moet ontwikkelen. Werknemers kunnen meer betekenis ervaren in banen die verschillende vaardigheden en capaciteiten vereisen dan wanneer de banen elementair en routinematig zijn.
- *Complex/Uitdagend werk*: worden de taken als uitdagend ervaren, of is er juist sprake van routinematig werken? Zijn de taken complex van aard of worden deze juist als simpel ervaren? En andersom; komen de capaciteiten van de medewerker tot hun recht in de functie die ze bekleden?
- *Taakidentiteit*: de mate waarin het werk vereist dat de werknemers een taak voltooien met een zichtbaar resultaat. Werknemers ervaren meer betekenis in een baan wanneer ze betrokken zijn bij het gehele proces, in plaats van wanneer ze slechts verantwoordelijk zijn voor een deel van het werk. Ook hebben werknemers meer plezier in hun werk als ze resultaten van hun werkzaamheden zien.



Onderstaande tabel laat de determinanten van werkgeluk zien en uit welke vraagstellingen deze determinanten bestaan binnen het MTO:

1. Autonomie	14. Ik ervaar vrijheid in het bepalen van mijn rooster/agenda. 15. Ik krijg voldoende de kans om op eigen initiatief werkzaamheden uit te voeren. 16. Ik kan mijn werkzaamheden naar eigen inzicht uitvoeren. 17. Ik ervaar eigen verantwoordelijkheid voor de resultaten in het werk. 18. Ik word beperkt in mijn werk omdat ik zelf geen beslissingen mag nemen. 19. Ik moet wel eens dingen doen op het werk waar ik eigenlijk niet achter sta.
2. Communicatie	56. De communicatie vanuit de organisatie naar de medewerkers verloopt goed. 57. Ik krijg voldoende informatie over het beleid en veranderingen in de organisatie. 58. Ik krijg op tijd informatie over het beleid en veranderingen in de organisatie. 59. Ik weet waar ik informatie over beleid en veranderingen in de organisatie kan vinden. 60. De afstemming en samenwerking tussen teams/afdelingen is goed. 49. De communicatie van mijn leidinggevende naar de medewerkers verloopt goed.
3. Financiële vergoeding	70. Ik ben tevreden over mijn salaris. 71. Met mijn salaris kan ik goed rondkomen.
4. Persoonlijke ontwikkeling	63. Ik verwacht in de komende twee jaar te kunnen doorgroeien binnen de organisatie. 64. Ik heb in de afgelopen twee jaar ervaren dat er doorgroeimogelijkheden zijn in de organisatie. 65. Het functioneringsgesprek geeft mij voldoende feedback over mijn functioneren in de organisatie. 66. Ik heb voldoende carrièremogelijkheden in mijn werk. 67. Ik krijg voldoende mogelijkheden tot het volgen van trainingen en opleidingen om mijn vaardigheden te verbeteren.
5. Relatie met collega's	36. Ik ben tevreden over het contact en de samenwerking met mijn collega's. 37. Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor mij. 38. Ik vind dat ik gezien en gehoord wordt door mijn collega's. 42. Ik durf zelf zowel positieve als negatieve feedback te geven aan collega's. 30. Ik voel mij heel erg op mijn gemak. 31. Ik voel mij er helemaal bij horen. 32. Ik kan helemaal mezelf zijn.
6. Zingeving	8. Ik ervaar mijn werkzaamheden als zinvol. 9. Ik haal voldoening uit mijn werk. 10. Ik heb het gevoel dat ik door mijn werkzaamheden een belangrijke bijdrage lever voor de organisatie. 11. Ik heb het gevoel dat ik door mijn werkzaamheden een positieve bijdrage lever aan de samenleving.
7. Feedback	39. Mijn collega's geven mij complimenten als ik iets goed doe of een goed resultaat behaal. 40. Mijn collega's geven mij feedback als ik iets kan verbeteren. 41. Ik sta ervoor open dat collega's mij (positieve of negatieve) feedback geven. 51. Mijn leidinggevende is duidelijk in wat hij/zij van mij verwacht. 52. Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk.
8. Werkinhoud	1. Ik heb plezier in mijn werk. 2. Mijn werk is voldoende afwisselend. 3. Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot zijn recht. 4. Ik heb inhoudelijk leuk werk 5. Ik zie/ervaar resultaat van het werk dat ik doe.

9. Werkdruk

22. Ik heb voldoende tijd om mijn werkzaamheden goed uit te kunnen voeren.
24. De werkzaamheden die ik verricht ervaar ik regelmatig als fysiek zwaar. (=negatief geformuleerd)
25. De werkzaamheden die ik verricht ervaar ik regelmatig als mentaal zwaar. (=negatief geformuleerd)
26. Ik heb regelmatig meer werk te doen dan ik aankan. (=negatief geformuleerd)
27. Ik werk regelmatig onder tijdsdruk. (=negatief geformuleerd)

Toelichting gemiddelde score en spinnenweb

Voor elke determinant is een gemiddelde score berekend. De gemiddelde score laat zien hoe er gemiddeld genomen gescoord wordt op de vragen die onderdeel zijn van een determinant. Om de gemiddelde score te berekenen zijn er aan de antwoordopties punten toegekend (zie onderstaande tabel). Vervolgens is per respondent berekend hoe hij/zij gemiddeld scoort op de vragen behorende tot de determinant. Het gemiddelde van deze respondentscores is het gemiddelde voor een determinant.

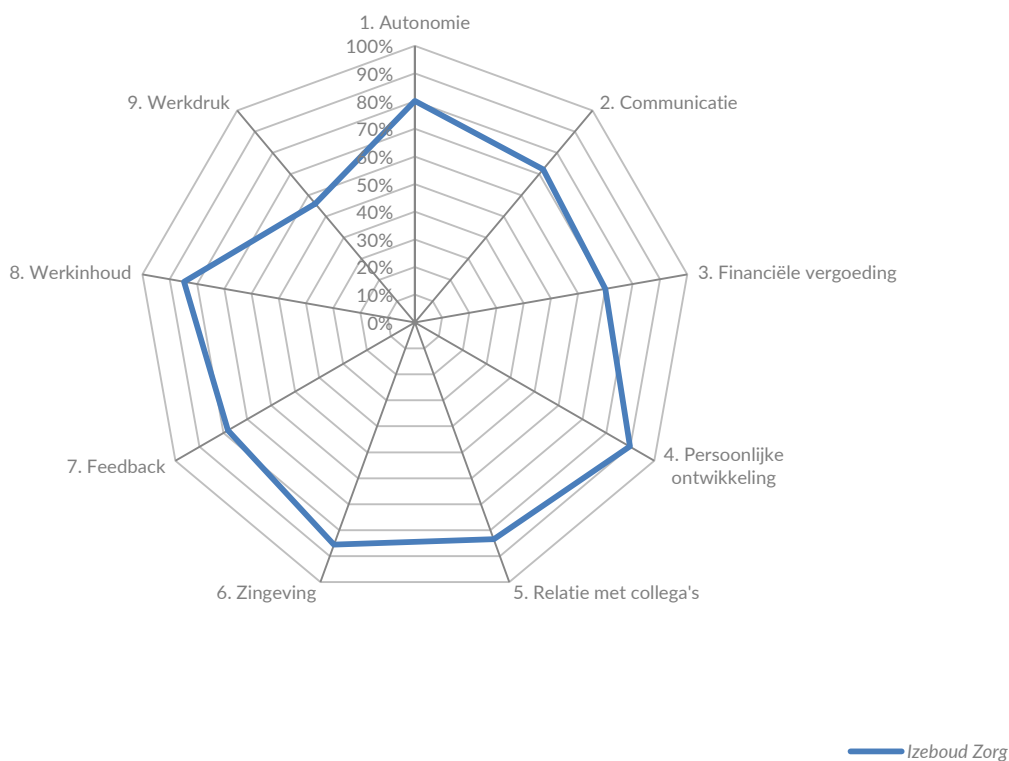
Voor een 4-puntsschaal geldt dat de maximale score die behaald kan worden 4 punten is (voornamelijk positieve antwoorden) en de minimale score 1 punt (voornamelijk negatieve antwoorden). Bij het berekenen van de gemiddelde score zijn alleen respondenten meegenomen die de helft of meer van de vragen per dimensie beantwoord hadden.

Antwoordcategorie	score
Helemaal niet mee eens	1
Niet mee eens	2
Mee eens	3
Helemaal mee eens	4

Om de scores beter te kunnen interpreteren zijn ze omgerekend naar procenten. De maximale score (4 punten) is gelijk aan 100% en de minimale score (1 punt) is gelijk aan 0%. Een percentage van bijvoorbeeld 78% zou je kunnen interpreteren als een omgerekende gemiddelde score van een 7,8.

In het spinnenweb op de volgende pagina is in één oogopslag te zien op welke determinanten lager wordt gescoord en welke hoger; in verhouding tot de rest van de determinanten. Bij een determinant die bijvoorbeeld lager scoort t.o.v. de rest zul je een knik zien in het spinnenweb alsof er een hap uit is, terwijl bij een determinant die hoger scoort t.o.v. de rest je een knik ziet richting de buitenkant van het web.

Spinnenweb: gemiddelde score per determinant van werkgeluk



Spinnenweb	Izeboud Zorg		
	n=	score	%
1. Autonomie	15	3,40	80,1%
2. Communicatie	15	3,17	72,2%
3. Financiële vergoeding	15	3,10	70,0%
4. Persoonlijke ontwikkeling*	15	3,69	89,8%
5. Relatie met collega's	15	3,50	83,5%
6. Zingeving	15	3,57	85,6%
7. Feedback	14	3,34	78,1%
8. Werkinhoud	15	3,54	84,8%
9. Werkdruk [#]	15	2,68	56,0%

*thema met hoogste gemiddelde score

[#] thema met laagste gemiddelde score



