



MTO

November 2019

Herfstzon

Zorg van de Zaak

Werk, Arbo & Gezondheid

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

MTO

WHY

Als werkgever is Herfstzon verantwoordelijk voor goed werkgeverschap.

HOW

Herfstzon onderzoekt de medewerkerstevredenheid met een digitaal onderzoek. Deze vragenlijst is beschikbaar gesteld voor iedere medewerker uit de organisatie.

WHAT

Dit onderzoek geeft inzicht in de organisatie vanuit het perspectief van diegene die daar het meeste over kunnen vertellen: jullie eigen medewerkers.



Een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) geeft inzicht in de werkbeleving.



Het werkstressoren en energiebronnen model wordt hierbij als theoretisch kader gehanteerd.



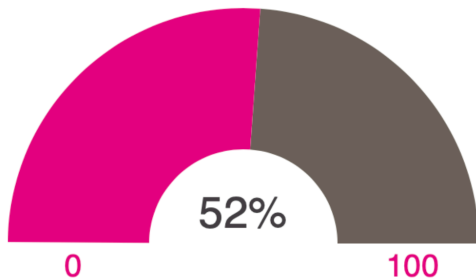
Veldwerkperiode digitaal onderzoek:
4 juni– 12 juli 2019

Denk hierbij aan belangrijke energiegevers, stressoren, stressreacties en de huidige mate van 'engagement' bij de organisatie.

Zie bijlage 1 voor meer informatie over dit model.

De resultaten worden weergegeven in percentages. Hoge ongunstige percentages betekenen niet automatisch een hoog risico.

Respons



Alle medewerkers (48) zijn in de gelegenheid gesteld om deel te nemen aan het vragenlijstonderzoek. In totaal zijn 25 vragenlijsten ingevuld. Dit geeft een respons van 52%. Onderstaande grafiek toont de verdeling van de respondenten per type dienstverband, functie en locatie.



Conclusie MTO

Organisatie-uitkomsten

Van de 11 onderzochte uitkomstmaten scoren emotionele uitputting, de herstelbehoefte en (werkgerelateerd) verzuim het slechtst. Deze constructen scoren in het oranje, wat impliceert dat er verbetering nodig is met een lage prioriteit.



Opvallend zijn ook de overige positieve uitkomstmaten. De scores in het groen hebben geen verbetering nodig. Het is belangrijk dat deze factoren goed benut en behouden worden.

Emotionele uitputting scoort hier het laagst. Medewerkers die dit ervaren vertonen wellicht beginnende verschijnselen van burn-out. Voer hiervoor een verdiepend onderzoek uit en bied passende ondersteuning.

Stressoren

Ongewenst gedrag en de ervaren mentale belasting scoren hierbij het slechtst. Deze constructen scoren respectievelijk in het oranje en in het rood. Ongewenst gedrag scoort hier in het rood, wat impliceert dat er verbetering nodig is met hoge prioriteit.



24% is geconfronteerd met ongewenst gedrag en 76% geeft aan het werk mentaal belastend te vinden. Daarbij wordt vooral de grote zorgvuldigheid genoemd die nodig is om het werk goed uit te voeren (56%).

Ongewenst gedrag kan een enorme impact hebben op iemands werkervaring. Daarom is de criteria voor dit construct ook strenger dan voor andere constructen. Het is daarom cruciaal dat een organisatie er alles aan doet om dit gedrag te voorkomen.

Energielekken

De belangrijkste energievreters in het werk is momenteel de samenwerking tussen de teams, ontplooiingsmogelijkheden, ontwikkelingsmogelijkheden en het werkoverleg. Deze factoren scoren allemaal in het oranje of in het lichtgroen. De lichtgroene factoren dienen bewaakt en gemonitord te worden. De oranje factoren hebben verbetering nodig, zij het met lage prioriteit.



Opvallend is de ervaren autonomie. Deze is ten opzichte van 2016 gestegen naar een 7.6. 84% geeft aan goed zelfstandig te kunnen werken.

Het optimaliseren van energiebronnen werkt als een buffer tegen de werkstressoren. Vaak heeft men ook meer invloed op het verbeteren van de energiebronnen dan in het verbeteren van de werkstressoren.

Conclusie Individuele factoren

Autonomie

68% geeft aan voldoende ruimte te ervaren om besluiten te nemen. 84% kan binnen de organisatie goed zelfstandig werken.



Deze energiebron is ruim aanwezig binnen de organisatie. Benut en versterk deze waar mogelijk.

Autonomie fungeert als een belangrijke buffer tegen de negatieve aspecten van het werk. Medewerkers die veel autonomie ervaren zijn over het algemeen minder ziek en ervaren meer plezier in het werk.

Werk-sfeer

84% van de medewerkers geeft aan dat er een prettige sfeer binnen de organisatie is. 88% voelt zich thuis op de afdeling.



Deze energiebron zorgt onder andere voor een prettige organisatiecultuur.

De sfeer binnen de organisatie en op de werkvloer heeft een groot effect op de gemoedstoestand van medewerkers. Wanneer er een goede sfeer in de organisatie is gaan medewerkers met meer plezier naar het werk.

Toewij-ding

92% van de medewerkers geeft aan enthousiast te zijn over zijn/haar baan bij Herfstzon. Ook geeft 92% aan trots te zijn op het werk dat ze bij de organisatie uitvoeren.



Deze uitkomstmaat bepaalt in grote mate hoeveel medewerkers over hebben voor de organisatie.

Toegewijde medewerkers zijn erg belangrijk. Zij zullen sneller een stapje harder lopen wanneer dit nodig is en zullen zich minder snel ziekmelden omdat ze over het algemeen 'hart voor de zaak' hebben.

Conclusie Individuele factoren

Vitaliteit

72% van de medewerkers geeft aan tijdens het werk vol energie te zitten. Daarnaast voelt 64% zich fit en sterk op het werk.



Deze uitkomstmaat draagt bij aan de duurzame inzetbaarheid van je medewerkers. Zij zijn over het algemeen gelukkiger, gezonder en productiever.

Vitale medewerkers hebben meer energie in het werk en melden zich minder vaak ziek. Benut en versterk deze uitkomstmaat dan ook zo veel mogelijk.

Werk-plezier

92% van de medewerkers geeft aan erg enthousiast te zijn over het werk. 80% gaat altijd met plezier naar het werk.



Het is altijd fijn als de organisatie een plezierige plek is om te werken. Werkplezier en bevologenheid gaan dan ook hand in hand met elkaar.

Medewerkers die plezier in hun werk ervaren zijn minder vaak ziek en voelen zich gelukkiger. Benut en versterk deze uitkomstmaat dan ook zoveel mogelijk.

Conclusie Individuele factoren

Samenwerking tussen teams

16% geeft aan dat ze de samenwerking tussen de afdelingen niet goed vinden. 24% vindt dat de afdelingen niet goed op elkaar ingespeeld zijn.



Deze energiebron vertoont een energielek. Normaliter zou dit een buffer kunnen vormen tegen de werkstressoren op het werk.

Onderzoek waar de knelpunten in de samenwerking zitten. Bekijk communicatieprocessen en inventariseer waar de grootste verbeterwensen zitten.

Mentale belasting

84% van de medewerkers geeft aan dat het werk grote zorgvuldigheid vereist en 72% geeft aan dat ze veel moeten onthouden. 72% geeft tevens aan dat ze vinden dat ze voortdurend hun aandacht bij het werk moeten houden.



Vaak vinden medewerkers een bepaalde mate van mentale belasting juist prettig. Het moet echter niet te veel worden.

Inventariseer of de mentale belasting in het werk als storend wordt ervaren en ga eventueel na wat de negatieve gevolgen hiervan zijn. Onderneem desgewenst passende acties.

Ongewenst gedrag

24% van de mw-ers heeft op het werk in meer en mindere mate, persoonlijk te maken gehad met ongewenst gedrag (N=25). Ongewenst gedrag heeft een zeer sterke invloed op de werkbeleving van medewerkers.



Bekijk de richtlijnen voor ongewenst gedrag op de website van het Ministerie van SZW.

Controleer het beleid omtrent ongewenst gedrag en pas zo nodig aan (bv zero-tolerance beleid). Maak medewerkers bewust van de regels en protocollen over ongewenst gedrag.

Conclusie Individuele factoren

Omgaan met verandering

56% komt onder druk te staan wanneer zaken niet volgens plan verlopen en 32% geeft aan gespannen te raken bij veranderingen.



Omgaan met veranderingen is een persoonlijke hulpbron. Dit betekent dat dit inherent is aan de medewerker zelf.

Bekijk de mogelijkheden voor individuele interventies op het gebied van persoonlijkheid en gedrag.

Compulsief werken

28% van de medewerkers geeft aan het belangrijk te vinden om hard te werken zelfs wanneer ze hier geen plezier aan beleven. 40% heeft het gevoel dat iets hen dwingt om hard te werken. 28% voelt zich schuldig wanneer ze vrij nemen van werk en 44% voelt zich soms verplicht om hard te werken, ondanks dat ze dat niet prettig vinden.



Een compulsieve werkmentaliteit is een persoonlijke hulpbron. Dit betekent dat dit inherent is aan de medewerker zelf.

Bekijk de mogelijkheden voor individuele interventies op het gebied van persoonlijkheid en gedrag.

Vermijdende doeloriëntatie

48% is bang niet alles uit het werk te halen wat mogelijk is en 44% geeft aan bang te zijn niet alles in het werk even goed te begrijpen.



Met vermijdende doel oriëntatie wordt ook wel het geloof in eigen kunnen bedoelt. Ervaren medewerkers voldoende zelfvertrouwen in hun werk?

Bekijk de mogelijkheden voor individuele interventies op het gebied van persoonlijkheid en gedrag.

Conclusie Individuele factoren

Exces- sief werken

32% van de medewerkers geeft aan dat ze doorwerken als collega's al naar huis zijn en 28% geeft aan druk te zijn en teveel ijzers in het vuur te hebben.



Een excessieve werkmentaliteit is een persoonlijke hulpbron. Dit betekent dat dit inherent is aan de medewerker zelf.

Bekijk de mogelijkheden voor individuele interventies op het gebied van persoonlijkheid en gedrag.

Emotio- nele uitput- ting

12% geeft aan emotioneel uitgeput te zijn door het werk en 16% voelt zich opgebrand door het werk. Dit gevoel van opgebrand zijn kunnen de eerste verschijnselen zijn van een burn-out.



Dit zijn de gevolgen van de combinatie van de energiebronnen en werkstressoren.

Optimaliseer en benut energiebronnen en verbeter de werkstressoren. Dit heeft een positief effect op de uitkomstmaten en dus ook op emotionele uitputting.

Herstel- behoefte

16% geeft aan geen energie te hebben voor dagelijkse bezigheden, 4% geeft aan in zijn/haar vrije tijd niet tot iets te komen en 8% geeft aan dat het contact met vrienden momenteel te veel is.



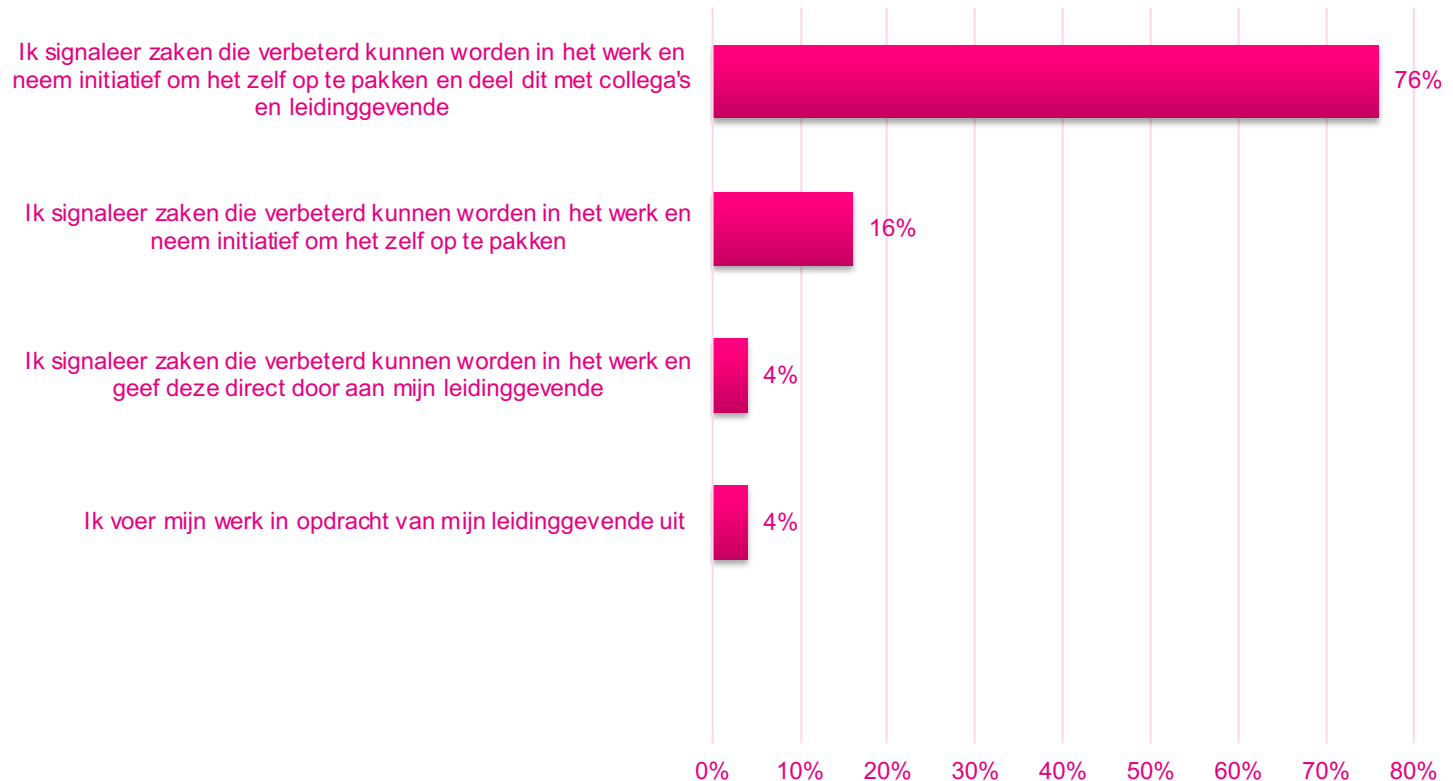
Dit zijn de gevolgen van de combinatie van de energiebronnen en werkstressoren.

Optimaliseer en benut energiebronnen en verbeter de werkstressoren. Dit heeft een positief effect op de uitkomstmaten en dus ook op de herstelbehoefte.

Extra vragen

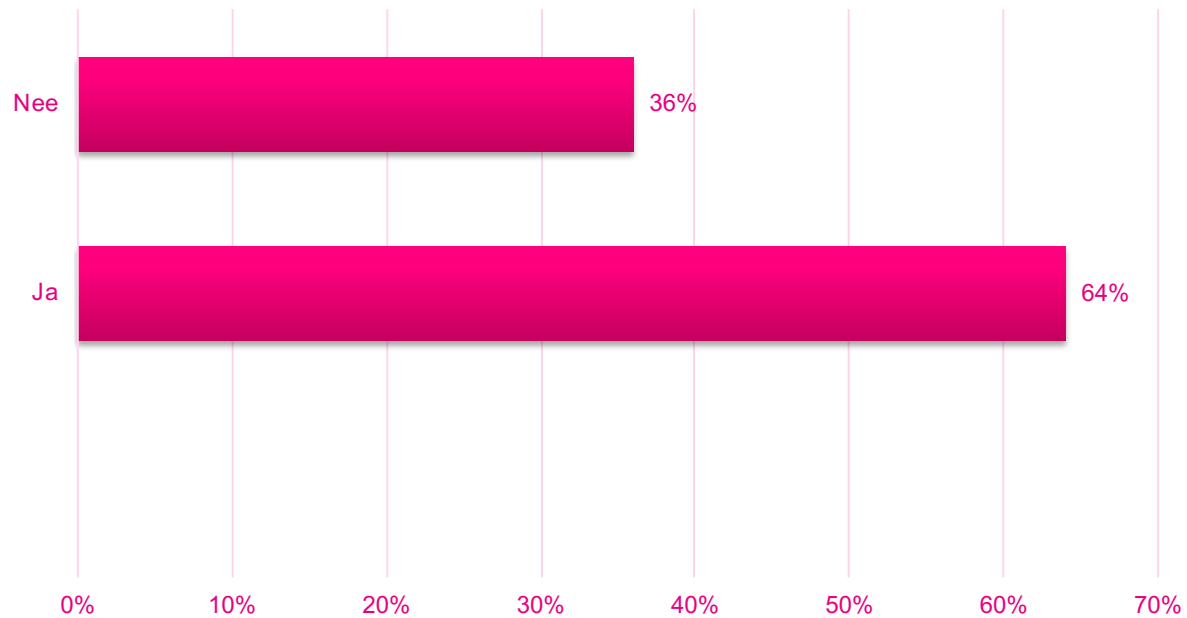
Werkhouding

**Met welke van de onderstaande antwoordopties komt
jouw werkhouding het meest overeen?**



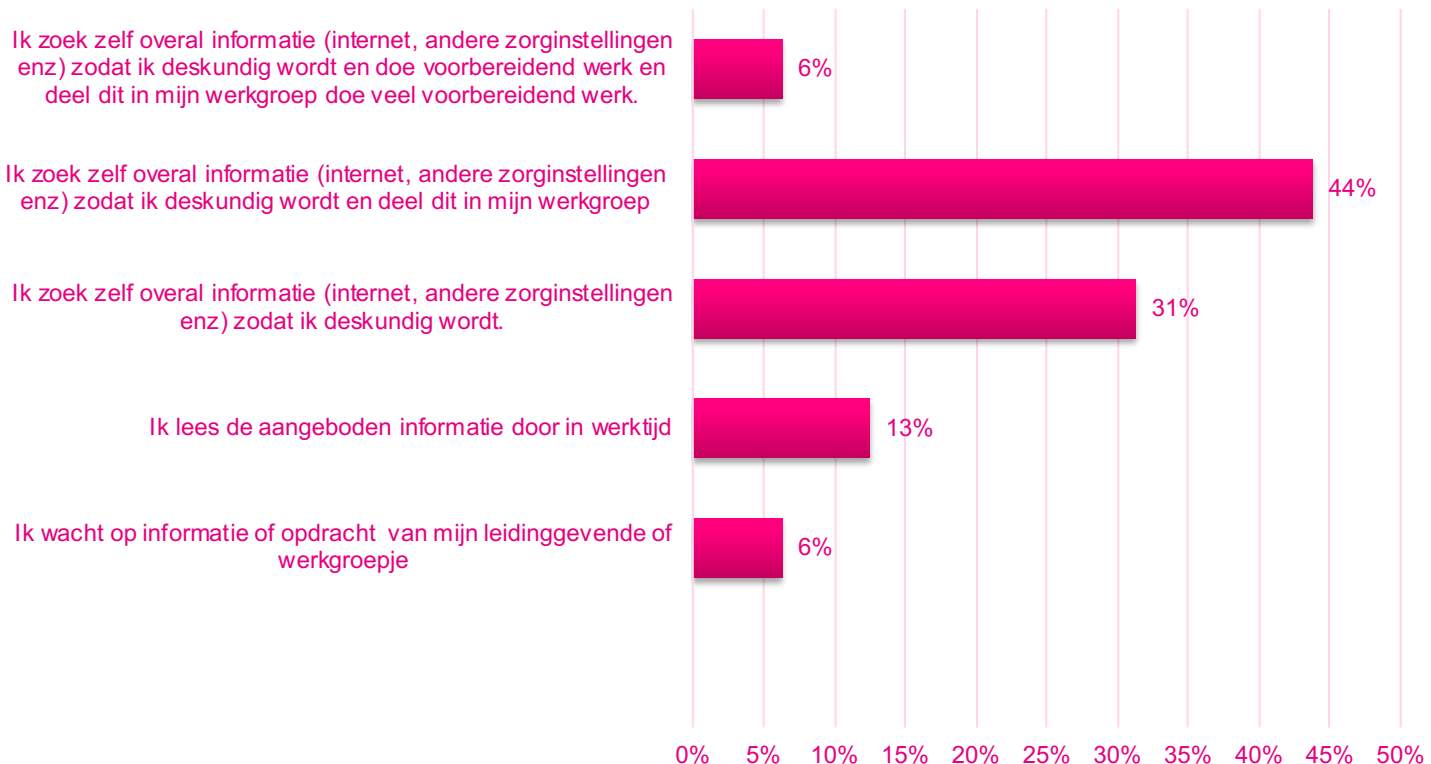
Aandachtsvelder I

Ben je een aandachtsvelder?



Aandachtsvelder II

Als aandachtsvelder is mijn houding als volgt...

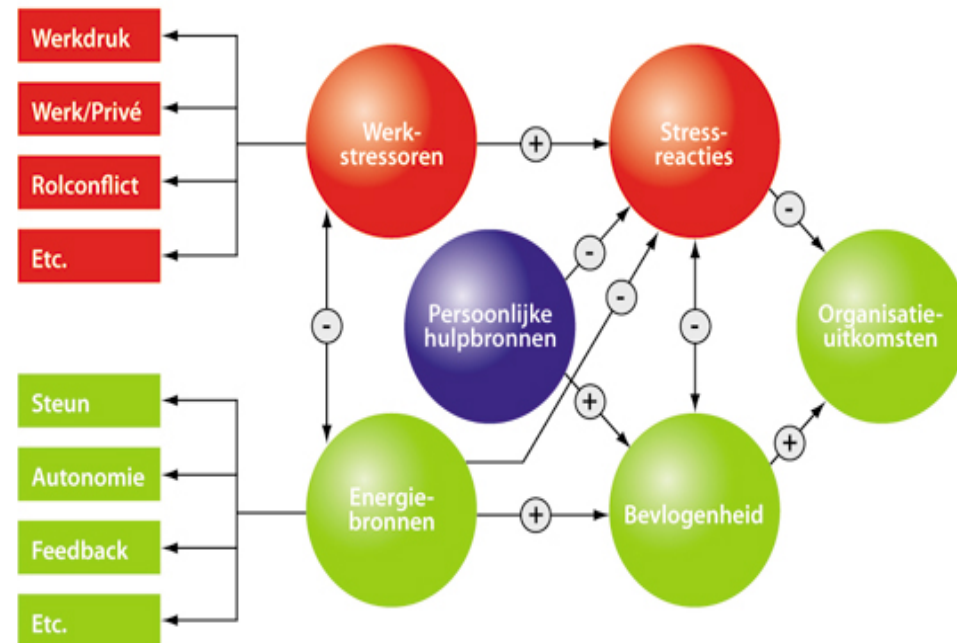


Bijlagen

Bijlage 1: theoretisch kader

- Het **WEB model** bekijkt de **samenhang** tussen factoren die medewerkers demotiveren (**stressbronnen**) én motiveren (**energiebronnen**) en **de gevolgen** hiervan voor de werkbeleving
- De **energiebronnen** vormen een **buffer** tegen **werkstressoren** en zorgen voor een **positieve werkbeleving**: werkenergie, -plezier en betrokkenheid.
- Bij een disbalans tussen de stress- en energiebronnen en/of energielekken kan een negatieve werkbeleving (**werkstress**) leiden tot **gezondheidsklachten**, uitval en **verminderde betrokkenheid** bij de organisatie.

Werkstressoren - EnergieBronnen (WEB-model)



Bijlage 2: Toelichting definities

Energiebronnen

Autonomie	Autonomie is de vrijheid die u heeft om uw eigen werkzaamheden vorm te geven. Van een hoge autonomie is sprake wanneer u zelf kunt bepalen wanneer en welke taken u uitvoert.
Ontplooiingsmogelijkheden	De ruimte voor eigen ontplooiing. Een hoge score betekent dat u binnen de organisatie veel ruimte ervaart om uzelf te ontwikkelen en nieuwe vaardigheden te leren en te gebruiken.
Sociale steun	De steun die u steun ervaart van collega's. Een hoge score betekent dat u goed met collega's kunt praten en dat u uw collega's om hulp kunt vragen.
Klantgerichtheid	De mate waarin een organisatie zich richt op de belangen van klanten. In een klantgerichte organisatie staat de klant op de eerste plek. Men is stipt, komt afspraken na en past zich aan aan klantenwensen.
Ontwikkelingsmogelijkheden	De ruimte die u heeft om uzelf te ontwikkelen, bijvoorbeeld door cursussen te volgen. Ontwikkelingsmogelijkheden kunnen een belangrijke motivator zijn.
Samenwerking binnen team	De mate waarin u een goede samenwerking ervaart binnen uw eigen team of afdeling. Een hoge score betekent dat er een goede werksfeer heerst, dat u goed met collega's kunt samenwerken en dat u goed op collega's bent ingespeeld.
Samenwerking tussen team	De mate waarin u een goede samenwerking ervaart tussen de verschillende afdelingen en teams waar u mee moet werken. Een hoge score betekent dat afdelingen en teams open naar elkaar zijn en dat men rekening houdt met elkaars belangen.
Visie directie	De mate waarin u vindt dat de directie een visie heeft, en deze ook weet over te brengen.
Werkoverleg	De mate waarin voldoende ruimte is voor werkoverleg
Werkplek	De mate waarin uw werkplek comfortabel is en voldoende voorzien is van hulpmiddelen voor de uitvoering van de werkzaamheden.

Werkstressoren

Mentale belasting	De mate waarin uw werk door een hoge mate van concentratie, nadenken en planning belastend is.
Emotionele belasting	De mate waarin uw werk door emotionele situaties en contacten met mensen belastend is.
Technostress	De mate waarin u hinder ondervindt van gebrekkige kennis over gebruikte computersystemen en technische problemen gebrekkige ondersteuning bij het gebruik van computersystemen.
Werkdruk	De mate waarin het tempo en de omvang van uw werk door u als belastend wordt ervaren.
Werk-thuis interferentie	De mate waarin uw werksituatie het functioneren in de thuissituatie of uw thuissituatie de werksituatie bemoeilijkt.
Ongewenst gedrag	De mate waarin u te maken heeft met ongewenst gedrag door collega's en / of klanten.

Persoonlijke hulpbronnen

Cognitieve flexibiliteit	het vermogen van de hersenen om je gedrag en gedachten aan te passen aan nieuwe, veranderende of onverwachte gebeurtenissen
Omgaan met veranderingen	de mate waarin werknemers stress ervaren wanneer er veranderingen in de organisatie voorkomen, zoals bijvoorbeeld een reorganisatie.
Taakgericht doelen stellen	ben je als persoon in staat om taakgericht te handelen en daar doelen aan te koppelen of ben je meer persoonsgericht? Medewerkers die meer taakgericht werken zullen gemiste deadlines, slechte feedback etc. minder op zichzelf betrekken. Deze medewerkers willen graag zoveel mogelijk leren en leren veel van lastige taken.
Competitieve doeloriëntatie	de mate van competitiviteit in de organisatie. Bij deze persoonlijke hulpbron is een score die in het midden ligt het gunstigst. Idealiter wil je een organisatie waarbij er een bepaalde mate van competitiviteit heerst, wat medewerkers juist kan motiveren en de productiviteit vergroten. Te veel competitiviteit kan juist weer leiden tot rivaliteit en kan de sfeer op de werkvloer negatief beïnvloeden.
Vermijdende doeloriëntatie	dit heeft te maken met het geloof in eigen kunnen en de mate waarin je je onzeker voelt. Medewerkers die hier hoog op scoren maken zich soms zorgen dat ze niet alles uit het werk halen wat eruit te halen is en zijn soms bang dat ze de inhoud van hun werk niet zo goed begrijpen als dat ze zouden willen.
Excessief werken	medewerkers met een excessieve werkmentaliteit ervaren stress omdat ze het gevoel hebben harder te moeten werken dan anderen. Zo werken ze bijvoorbeeld door als collega's al naar huis zijn of besteden ze meer tijd aan werk dan aan andere zaken zoals vrienden en familie. Ten slotte zijn deze medewerkers vaak met meerdere dingen tegelijk bezig, zoals het schrijven van een memo terwijl je aan het eten bent en met iemand aan het telefoneren bent.
Compulsief werken	ook bij deze medewerkers is er een bepaalde compulsie om hard te werken. Dit doen ze doorgaans zonder dat ze er zelf plezier in ervaren. Ze hebben vaak het gevoel dat iets hen dwingt om hard te werken en voelen zich dan ook verplicht om hard te werken. Ten slotte voelen deze medewerkers zich soms schuldig als ze vrij nemen van werk.

Organisatie uitkomsten

Cynisme	De ervaren psychische afstand tot uw collega's en het nut uw werk.
Emotionele uitputting	De mate van de door u ervaren geestelijke en lichamelijke vermoeidheid veroorzaakt door het werk
Herstelbehoefte	Herstelbehoefte is de tijd die u nodig heeft om te herstellen van geleverde (in) spanningen op het werk.
Toewijding	De mate waarin u waardeert en zin heeft om in de werkzaamheden te investeren
Vitaliteit	De mate waarin u zich tijdens het werk fit en vitaal voelt, energie heeft en geen last heeft van (chronische) vermoeidheid.
Betrokkenheid	De mate waarin u zich verbonden voelt met de organisatie.
Verloopintetie	De mate waarin u van plan bent om binnen nu en 1 jaar van baan en organisatie te veranderen.
Verzuim	Inventarisatie van uw verzuimgedrag en de invloed van het werk hierop
Werktevredenheid	De mate van uw tevredenheid met het werk.



Samen op naar meer
inzetbare medewerkers!