



MEDEWERKERSONDERZOEK 2018

NIEUW WOELWIJCK

RAPPORTAGE

Beste lezer,

Voor u ligt de rapportage van het Medewerkersonderzoek 2018 binnen Nieuw Woelwijck, als aanvulling op de online dashboard rapportage.

Het onderzoek werd uitgevoerd in januari en februari 2018 onder 567 medewerkers van Nieuw Woelwijck. De respons bedroeg 63%. Hiermee bieden de resultaten een betrouwbare weergave van de werkbeleving binnen Nieuw Woelwijck.

Deze rapportage is als volgt opgebouwd:

- ✓ [Leeswijzer](#)
- ✓ [Onderzoeksverantwoording en respons](#)
- ✓ [Resultaten](#)

Met vriendelijke groet,

Schouten & Nelissen

Joost van der Stoep

NIEUW WOELWIJCK

De Vosholen 10
9611 KR Sappemeer
0598 – 39 98 99

SCHOUTEN & NELISSEN

Postbus 266
5300 AG ZALTBOMMEL
0418 – 683 271

Zaltbommel, 9 mei 2018

Opbouw rapport

Opbouw rapport

Dit rapport is als volgt opgebouwd:

- ✓ [Onderzoeksverantwoording en respons](#). Hierin leest u meer over het onderzoeksdoel, de opzet van het onderzoek en de gehanteerde procedure. Ook leest u hier hoeveel medewerkers deelnamen aan het onderzoek.
- ✓ [Resultaten](#). Hierin vindt u de overall resultaten voor Nieuw Woelwijck.

Benchmarks

De resultaten worden vergeleken met een benchmark van de Nederlandse Beroepsbevolking (BM NL). Waar mogelijk worden de resultaten ook vergeleken met een specifiek zorg benchmark (BM Zorg).

Scores en kleuren

In de rapportage worden resultaten op verschillende manieren weergegeven:

- ✓ De meeste onderwerpen zijn gekleurd op basis van een vergelijking met de Nederlandse beroepsbevolking:
Groen is gunstig. **Blauw** is neutraal. **Oranje** is punt van aandacht. **Rood** is risico. Wilt u meer weten over een onderwerp, bekijk dan de antwoordpercentages in het online dashboard.
- ✓ Voor de meeste onderwerpen wordt ook een score weergegeven op een schaal van 0 t/m 10. Deze scores zijn gebaseerd op alle vragen die over het desbetreffende onderwerp gesteld werden. Op het ene onderwerp kan een 7,0 hoog zijn en op een ander onderwerp juist relatief laag. Daarbij is een hogere score niet in alle gevallen positief. Wil je weten of een score gunstig of ongunstig is, vergelijk de score dan met de benchmark (kleuring). Ook kun je de scores interpreteren door de antwoordpercentages in het online dashboard te beoordelen.

ONDERZOEKSVERANTWOORDING

EN RESPONS

Onderzoeks- verantwoording

Onderzoeksdoel

Dit onderzoek heeft de volgende doelstellingen:

- ✓ Vaststellen van de werkbeleving van medewerkers van Nieuw Woelwijck.
- ✓ Vaststellen van aandachtspunten om tot een verbeterde werkbeleving te komen.

Opzet van het onderzoek

De vragenlijst van Medewerkersonderzoek werd ontwikkeld door Schouten & Nelissen in samenwerking met Nieuw Woelwijck. De onderwerpen en vragen die werden opgenomen waren gebaseerd op het wetenschappelijke Job Demands-Resources (JD-R) model. Dit model wordt in verschillende landen, industrieën, en organisaties gebruikt om de werkbeleving en de belangrijkste voorspellers en uitkomsten van werkbeleving in kaart te brengen.

Procedure

Het onderzoek werd uitgevoerd in de periode januari-februari 2018 onder 567 medewerkers van Nieuw Woelwijck. Op 30 januari ontvingen medewerkers vanuit Schouten & Nelissen per e-mail de uitnodiging om deel te nemen aan het onderzoek. Het onderzoek kon worden ingevuld tot en met 27 februari. Direct na invullen van de vragenlijst ontvingen deelnemers een persoonlijk feedbackrapport. Dit rapport bevatte de persoonlijke scores en concrete tips om met de resultaten aan de slag te gaan.

Bescherming persoonsgegevens

De persoonsgegevens die werden verzameld worden door Schouten & Nelissen vertrouwelijk behandeld. Niemand binnen Nieuw Woelwijck kan op basis van het onderzoek individuele antwoorden verbinden aan iemands persoonlijke identiteit. Rapportages worden alleen aan Nieuw Woelwijck verstrekt voor groepen van 10 of meer deelnemers.

Respons

Respons

De overall respons bedroeg 63%. In totaal werden 567 medewerkers uitgenodigd. Hiervan vulden 360 medewerkers de vragenlijst volledig in.

| | Aantal uitnodigingen | Aantal deelnemers | Respons |
|---|----------------------|-------------------|------------|
| Nieuw Woelwijck | 567 | 360 | 63% |
| Leidinggevenden | 59 | 53 | 90% |
| 0-uren contracten en stagiairs | 27 | 8 | 30% |
| Ondersteunende diensten | 132 | 70 | 53% |
| Groepen huishoudelijke medewerker A ondersteunende diensten | 18 | 7 | 39% |
| Keuken | 15 | 9 | 60% |
| Naaiatelier | 16 | 10 | 62% |
| Raadhuis | 26 | 19 | 73% |
| Werkhuis | 57 | 25 | 44% |
| Woonbegeleiders | 349 | 229 | 66% |
| Coördinerende begeleiders Leidinggevende | 7 | 5 | 71% |
| Groepen Eerste groepsbegeleiders | 10 | 7 | 70% |
| Groepen Groepsbegeleiders | 332 | 217 | 65% |

Balans in het werk

Gemotiveerd en gezond werken is een kwestie van balans tussen wat iemand energie geeft en wat energie kost. Met dit onderzoek werden verschillende energiegevers (hulpbonnen) en energienemers (taakeisen) in het werk in kaart gebracht. Zijn deze in balans, dan blijven medewerkers gemotiveerd, gezond en weerbaar, en gaan zij met plezier naar hun werk. Ontstaat er disbalans, dan leidt dat tot stress. Op den duur kan werkstress leiden tot lichamelijke en/of psychische klachten. Leidinggevenden en medewerkers hebben zelf veel invloed op het werk en de werkomgeving. Het is daarom belangrijk dat zij regelmatig nagaan hoe zij deze balans positief kunnen beïnvloeden.

Welzijn

Bevlogenheid

Medewerkers werden ingedeeld in 3 groepen: medewerkers die een grote mate van bevlogenheid ervaren, medewerkers die weinig bevlogenheid ervaren en een neutrale tussengroep. In vergelijking met de Nederlandse Beroepsbevolking ontstaat er een neutraal beeld. Het aantal bevlogen medewerkers binnen Nieuw Woelwijck is weliswaar lager dan de Nederlandse Beroepsbevolking, maar dit geldt ook voor het aantal niet-bevlogen medewerkers.

| | NW 2018 | BM NL |
|---------------|------------|----------|
| Bevlogen | 16% | 23% |
| Neutraal | 86% | 55% |
| Niet bevlogen | 16% | 22% |

Bevlogen medewerkers zijn vitaal, toegewijd, en gaan op in hun werk (flow). Hieronder leest u de resultaten voor deze afzonderlijke onderwerpen. Daarbij valt op dat medewerkers van Nieuw Woelwijck vooral toegewijd zijn aan het werk, vooral in vergeleken met de Nederlandse beroepsbevolking. Op de onderwerpen vitaliteit en flow scoren medewerkers van Nieuw Woelwijck ongeveer gemiddeld ten opzichte van de Nederlandse beroepsbevolking. Vergeleken met de zorg benchmark scoort Nieuw Woelwijck iets lager op vitaliteit en opgaan in het werk (flow).

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Vitaliteit | 6,3 | 6,4 | 6,6 |
| Toewijding | 7,1 | 6,5 | 7,0 |
| Flow | 5,4 | 5,6 | 5,8 |

Werkstress

Medewerkers werden ingedeeld in 4 groepen die verschillende niveaus van werkstress representeren. De twee bovenste groepen zijn zo opgebouwd dat de stressklachten overeenkomen met de stressklachten van medewerkers die een (ernstige) burn-out hadden. Medewerkers die een verhoogde kans lopen op klachten werden gelabeld als "Risico op klachten". De overige groep medewerkers werd gelabeld als "Geen risico". Medewerkers van Nieuw Woelwijck ervaren duidelijk minder stress dan de Nederlandse Beroepsbevolking. Zonder afbreuk te doen aan individuele gevallen, ontstaat er op organisatieniveau een positief beeld.

| | NW 2018 | BM NL |
|----------------------------|--------------------|------------------|
| Ernstige burn-out klachten | 1% | 3% |
| Burn-out klachten | 6% | 12% |
| Risico op klachten | 18% | 23% |
| Geen risico op klachten | 75% | 62% |

Werkstress is een combinatie van uitputting en mentale afstand tot het werk (cynisme). Hieronder leest u de resultaten voor deze afzonderlijke onderwerpen. Medewerkers van Nieuw Woelwijck scoren positiever op uitputting in vergelijking met de zorg benchmark en de benchmark van de Nederlandse beroepsbevolking. In vergelijking met beide benchmarks wordt duidelijk dat medewerkers van Nieuw Woelwijck ook minder cynisch zijn over hun werk. Al met al zorgt dat dus voor een lage ervaring van werkstress.

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|------------|--------------------|------------------|--------------------|
| Uitputting | 2,5 | 2,9 | 3,0 |
| Cynisme | 1,7 | 2,2 | 2,2 |

Invloed op het werk

De balans tussen taakeisen en energiebronnen wordt beïnvloed door zowel leidinggevenden als door medewerkers zelf. Onderzoek laat zien dat medewerkers die eigen regie nemen in het werk meer energie halen uit hun werk en beter in staat zijn om goed om te gaan met de negatieve aspecten van het werk. Het is daarom van belang dat ook de medewerkers hun rol pakken met betrekking tot een gezonde en inspirerende werkomgeving.

Nieuw Woelwijck scoort hoog op psychologische veiligheid. Dit betekent dat er een klimaat aanwezig is waar men ervaart zichzelf te kunnen zijn en waar men open en eerlijk over fouten kan praten. Medewerkers scoren lager dan de Nederlandse beroepsbevolking op zelfsturing, maar in vergelijking tot de Nederlanders werkzaam in de zorg, scoort Nieuw Woelwijck juist erg goed op dit gebied. Medewerkers van Nieuw Woelwijck komen minder makkelijk los van het werk. Uit een nadere analyse blijkt dat dit met name geldt voor medewerkers die meer dan 32 uur werken en voor de leidinggevenden. Deze scores kunnen uiteraard niet los worden gezien van de aard van de werkzaamheden.

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|---------------------------|------------|----------|------------|
| Zelfsturing | 5,8 | 6,1 | 4,9 |
| Psychologische veiligheid | 7,1 | 6,5 | 6,9 |
| Loskomen van het werk | 4,7 | 5,0 | - |
| Veerkracht | 6,8 | 6,6 | - |

Het werk – energiebronnen

De factoren die leiden tot bevlogenheid en stress kunnen worden onderverdeeld in twee categorieën: taakeisen en energiebronnen. Medewerkers hebben de meeste kans om bevlogen te raken (en weinig stressklachten te ervaren) als zij een goede balans tussen energiebronnen en taakeisen in het werk ervaren.

Energiebronnen in het werk zijn de aspecten van de baan die medewerkers helpen om hun doelen in het werk te realiseren. Energiebronnen hebben intrinsieke motivationele kwaliteiten. Zij stimuleren daardoor persoonlijke groei en ontwikkeling en zij leiden tot bevlogenheid. Dit wordt ook wel het 'motivatieproces' genoemd. Energiebronnen in het werk bufferen en beperken ook de negatieve impact van belastende taakeisen en de daarmee geassocieerde (fysieke en psychische) kosten.

Medewerkers van Nieuw Woelwijck werken in een energierijke omgeving, zowel in vergelijking tot de Nederlandse beroepsbevolking als ook in vergelijking met de Nederlandse zorg benchmark. In het bijzonder de scores op waardering door leidinggevende, sociale steun van collega's, en het ervaren van betekenisvol werk vallen positief op.

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|-----------------------------------|------------|----------|------------|
| Autonomie | 6,3 | 6,3 | 5,9 |
| Sociale steun collega's | 8,1 | 7,0 | 7,8 |
| Ontplooiingsmogelijkheden | 6,8 | 6,3 | 6,4 |
| Communicatie & informatie | 5,7 | 5,0 | 5,0 |
| Passend werk | 7,8 | 8,0 | 8,1 |
| Betekenisvol werk | 7,7 | 7,0 | 7,3 |
| Waardering door de leidinggevende | 6,8 | 5,6 | 6,0 |

Het werk – taakeisen

Taakeisen zijn de aspecten in het werk die cognitieve, emotionele en/of fysieke inspanning vragen van medewerkers. Taakeisen kunnen worden onderscheiden in uitdagende taakeisen (zoals complexe opdrachten) en belemmerende taakeisen (zoals conflicten). Een teveel aan belemmerende taakeisen kost medewerkers energie en leidt tot uitputting. Dit wordt ook wel het 'uitputtingsproces' genoemd en kan op termijn resulteren in gezondheidsklachten en verzuim.

Medewerkers van Nieuw Woelwijck ervaren relatief weinig werkdruk. Dit kan op zichzelf een risico zijn. Daar staat tegenover dat het werk als emotioneel belastend wordt ervaren en dat het werk zorgt voor een enigszins verstoorde werk-privé balans. Deze resultaten kunnen echter niet los worden gezien van de unieke werkcontext en de aard van de werkzaamheden binnen Nieuw Woelwijck. Uit een nadere analyse blijkt verder dat vooral medewerkers die meer dan 32 uur werken negatiever scores op emotionele belasting, werk-privé balans, en dus ook op loskomen van het werk (zoals te lezen was onder het kopje invloed op het werk).

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|--------------------------------|------------|----------|------------|
| Werkdruk | 3,9 | 5,0 | 5,1 |
| Mentale belasting | 6,4 | 6,5 | 6,4 |
| Emotionele belasting | 3,1 | 2,7 | 2,5 |
| Onderbelasting | 2,8 | 3,9 | 3,4 |
| Verstoorde werk – privé balans | 2,7 | 2,0 | 2,0 |

Organisatie uitkomsten

Wanneer medewerkers hun werk positief beleven en goed in hun vel zitten, dan heeft dat positieve gevolgen voor henzelf én voor de organisatie. Medewerkers die hun werk positief beleven, presteren over het algemeen beter. Zij zijn betrokken bij de organisatie en hebben minder intentie om van baan te veranderen. Ook zijn zij bijvoorbeeld behulpzamer naar collega's én klantgerichter.

Medewerkers van Nieuw Woelwijck beoordelen de omgang met bewoners als positief. Zij ervaren in grote mate dat de bewoners voor henzelf en voor collega's op de eerste plaats komen in het werk. Wel blijft de inzetbaarheid van medewerkers achter bij de Nederlandse beroepsbevolking. Medewerkers van Nieuw Woelwijck lijken zich minder bewust van hun inzetbaarheid en ondernemen relatief weinig acties om klaar te zijn voor een volgende carrière stap.

| | NW 2018 | BM NL | BM Zorg |
|----------------------|------------|----------|------------|
| Omgang met bewoners | 7,2 | 6,6 | 6,7 |
| Inzetbaarheid gedrag | 4,4 | 5,3 | - |

Agressie en geweld

Hieronder zie je de scores op agressie & geweld door bewoners en/of hun familie. De resultaten worden niet vergeleken met een benchmark. De reden hiervoor is dat iedere ervaring van een medewerker met agressie & geweld aandacht behoeft.

| | Afgelopen jaar niet | Afgelopen jaar één of meerdere keren | Elke 6 maanden één of meerdere keren | Elke 3 maanden één of meerdere keren | Elke maand één of enkele keren | Elke week één of enkele keren |
|---|------------------------|---|--|--|---|--|
| Ik heb te maken gehad met lastig gedrag | 48% | 15% | 3% | 4% | 12% | 19% |
| Ik heb te maken gehad met verbale agressie | 58% | 13% | 4% | 3% | 10% | 11% |
| Ik heb te maken gehad met serieuze bedreiging of intimidatie | 87% | 8% | 1% | 1% | 2% | 1% |
| Ik heb te maken gehad met lichamelijke agressies | 49% | 18% | 6% | 7% | 12% | 9% |

| | Nee, ik ervaar geen klachten | Ja, ik ervaar klachten maar deze belemmeren mij niet in mijn werk | Ja, ik ervaar klachten en deze belemmeren mij in mijn werk |
|--|------------------------------------|--|---|
| Ervaar je – op dit moment – lichamelijke, geestelijke of emotionele klachten als gevolg van agressie en geweld incidenten tijdens het werk? | 91% | 8% | 1% |

'HET SCHIP
IS ZO STERK
ALS ZIJN
BEMANNING.'

- JAN SCHOUTEN