

Medewerkers- onderzoek Drechtwerk maart 2024

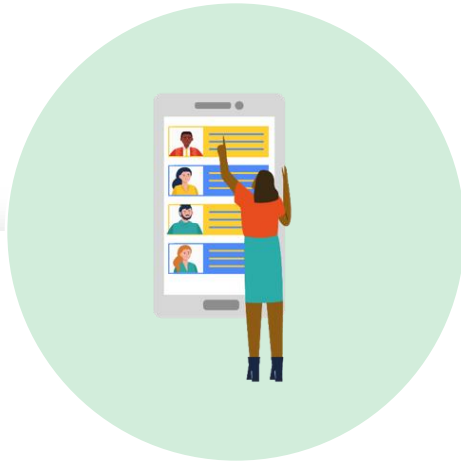
Jullie onderzoeksresultaten
zijn binnen!



25 April 2024

Consultant Robin van den Hoek





**Informeren over de
resultaten**



**Reflecteren op het doel
van het onderzoek**



**Inspiratie voor
vervolgacties**

Jullie feedbackdoelstellingen: gewenste impact

Zoals besproken in Vragenlijstsessie op 6-11-2023

Waarom vinden jullie het belangrijk om medewerkersfeedback op te halen?

Om te weten hoe het met de medewerkers gaat en hoe ze kijken naar Drechtwerk als werkgever.

Wat gaat er goed? En waar kunnen we verbeteren?

Belangrijke aspecten hierin:

- *sociale veiligheid,*
- *bestaanszekerheid,*
- *generaties in kaart,*
- *duurzame inzetbaarheid*

Agenda



1. Hoe resultaten te lezen



2. Resultaten



Resultaten op hoofdlijnen (Uitkomsten)



Verdieping



Inzoomen op de groepen



3. Reflectie & discussie



1. Hoe resultaten te lezen

Samengevat Resultaten lezen

Scores vergelijken



Huidig onderzoek



Benchmark
Sociale werkplaatsen

Relevante verschillen



Score ten minste 1.5 pt lager.



Score is ten minste 0.7 pt lager



Verschil < 0.7 pt



Score is ten minste 0.7 pt hoger



Score is ten minste 1.5 pt hoger

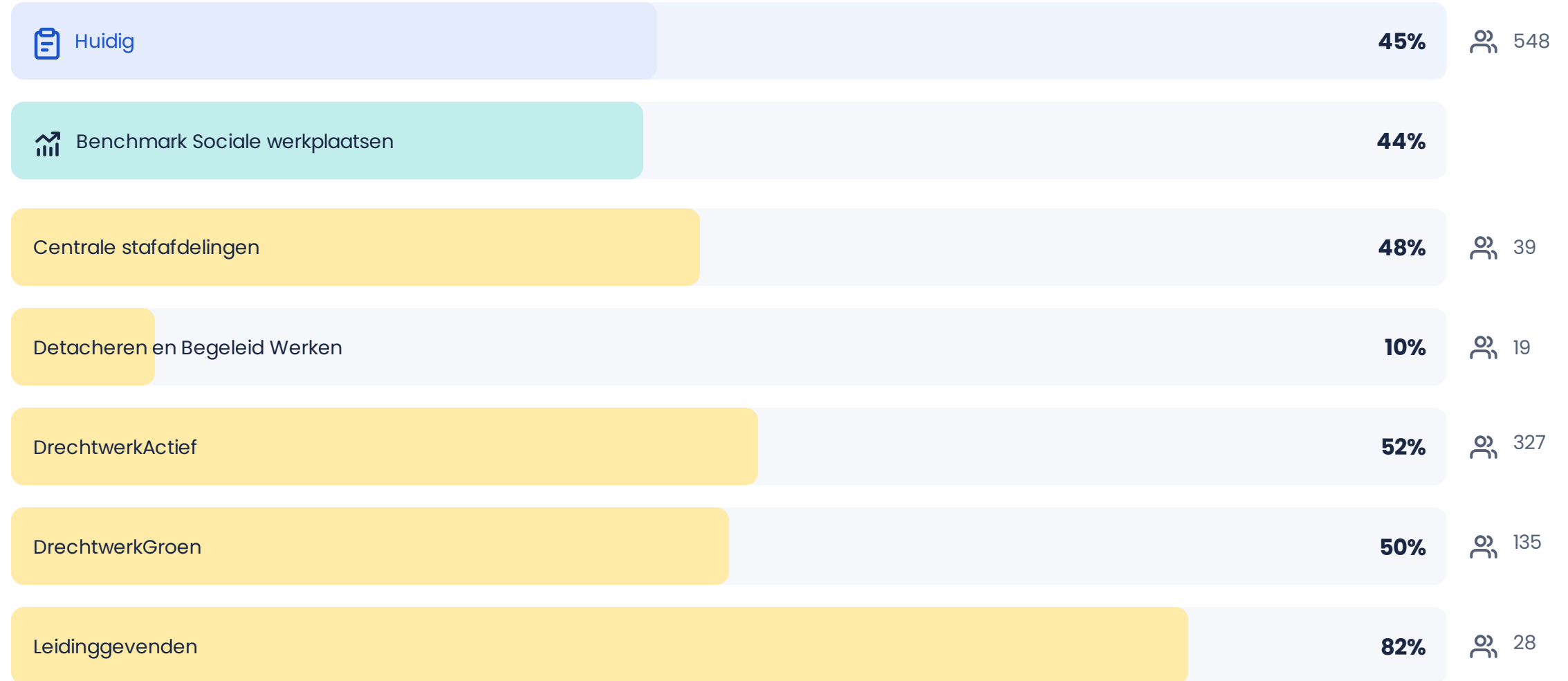
Scores berekenen

Antwoordmogelijkheden

Helemaal mee eens	10
Mee eens	7.5
Niet mee eens/niet mee oneens	5
Oneens	2.5
Helemaal oneens	0

*Let op: cijfers anders dan
in het onderwijs!*

Iets betere respons dan andere sociale werkplaatsen



2a. Resultaten

Hoofddlijnen

Bevlogenheid hoog (themascore 7.3, tov BM 7.4)



De mate waarin je geïnspireerd en energiek wordt van je **werk**



De positieve band met **Drechtwerk**

		
Ik heb plezier in mijn werk	7.8	7.8
Mijn werk geeft mij energie	7.0	7.0

		
Ik ben trots op Drechtwerk	7.3	7.1
Ik heb het gevoel dat ik bij Drechtwerk pas	7.4	7.6

Samengevat



Wat gaat er goed?

- Zeer bevlogen medewerkers
- Fysieke omgeving
- Rolduidelijkheid
- Werkdruk gezond
- Tevreden met teamleiders
- Jezelf kunnen zijn
- Nazorg na ongewenst gedrag



Wat kan er mogelijk nóg beter?

- Preventie ongewenst gedrag (?)
- Opleiding / ontwikkelmogelijkheden
DrechtwerkActief en Detacheren en Begeleid werken

2b. Resultaten Verdieping



Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Werkplezier en werkvermogen enorm sterk



Werkomgeving en arbeidsomstandigheden



Open antwoorden:

Frustrerend om te werken met kapot of oud materiaal

Welzijn en werkdruk

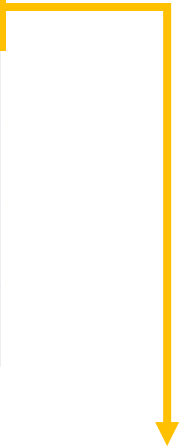
Ik vind mijn werkdruk	Huidig Drechtwerk		Benchmark Sociale werkplaatsen	Leidinggevenden
				
Veel te laag	1%	1%	0%	0%
Te laag	5%	4%	0%	0%
Goed	81%	75%	53%	43%
Te hoog	12%	17%	43%	4%
Veel te hoog	1%	3%	4%	0%

Welzijn en werkdruk

 **Huidig**
Drehtwerk

 Benchmark Sociale
werkplaatsen

Ik vind mijn werkdruk			
Veel te laag		1%	1%
Te laag		5%	4%
Goed		81%	75%
Te hoog		12%	17%
Veel te hoog		1%	3%



Meerdere open antwoorden; te weinig werk?
'Ik vind lastig als er niet genoeg werk is ik heb het graag druk.'

Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Teamdynamiek

	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	 Effectory Index
Ik heb vertrouwen in mijn collega's	7.5	-	7.8
Ik voel me veilig om mijn collega's aan te spreken op gedrag	7.4	-	7.2
Ik ervaar een goede samenwerking binnen mijn team	8.0	7.9	7.8



Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)			
	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	 Effectory Index
Nooit	74%	-	87%
Soms	23%	-	11%
Regelmatig	3%	-	2%

Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)	 Huidig Drecht	 Benchmark werkp	 Effect
Nooit	74%	–	87%
Soms	23%	–	11%
Regelmatig	3%	–	2%

Verbaal geweld	39%
Pesten	28%
Ongewenste intimiteiten	16%
Discriminatie	10%
Fysiek geweld	6%
Anders, namelijk	27%

‘Ik vind dat **pesten** harder aangepakt mag worden. Mensen die gepest worden moeten beter **bescherm**d worden. Ik denk dat er meer aandacht aan gegeven moet worden, er word erg veel **geroddeld** op Drechtwerk. Werk en privé moet meer gescheiden worden, **misschien meer trainingen en scholing over dit onderwerp.**’

‘Ik vind dat mijn **leidinggevende** niet altijd voor mij opkomt ik voel daardoor soms **onveilig.**’

Ongewenst gedrag per groep

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)	Huidig Drechtwerk	Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Nooit	74%	82%	79%	71%	78%	70%
Soms	23%	18%	21%	24%	20%	30%
Regelmatig	3%	0%	0%	5%	2%	0%

Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, **maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed**

Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, heb je hier melding van gemaakt?	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	 Effectory Index
Ja	57%	-	-
Nee	43%	-	-

Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, ben je tevreden over de manier waarop je daarna bent opgevangen?			
Ja	77%	-	61%
Nee	23%	-	39%

Ik weet waar of bij wie ik terecht kan bij melding van ongewenst gedrag	8.5	-	7.5
---	-----	---	-----

Uit het jaarverslag 2022

Er zijn al mooie acties ondernomen:
workshop, themaweek en spreekuren

- Hoe worden **gedragsnormen** nu gecommuniceerd? (is er een zero-tolerance beleid, wat zijn de consequenties van ongewenst gedrag?)
- Zouden (extra) trainingen in **sociale vaardigheden** helpend kunnen zijn?
- Zijn leidinggevenden in ieder team een **rolmodel**?



Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Teamleiderschap

‘Zachte kant’

	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark werkplaatsen	 Sociale Effectory Index
Ik heb goed contact met mijn leidinggevende	8.2	8.0	8.0
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken op zijn/haar gedrag	7.5	7.0	7.2

‘Harde kant’

Mijn leidinggevende motiveert me in mijn werk	7.6	7.5	7.1
Mijn leidinggevende stimuleert mij in mijn ontwikkeling	7.3	6.8	7.0

Cirkels van invloed



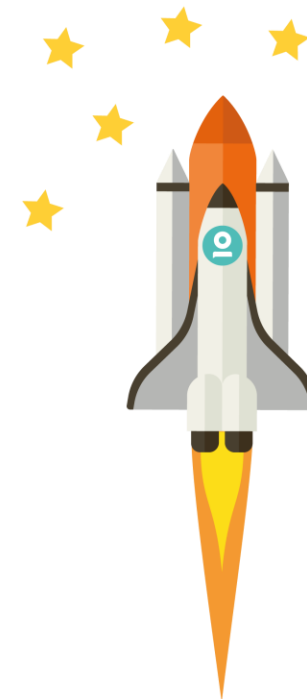
Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Groei en ontwikkeling



	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden	7.2	6.4	7.8	6.7	7.0	7.5	7.0
Drechtwerk biedt mij goede mogelijkheden op het gebied van training en opleiding	7.0	-	8.2	5.8	6.6	7.4	7.1

Open antwoorden:

- *Behoefte aan lichtere werkzaamheden*
- *Behoefte aan doorgroeimogelijkheden die aansluiten op het niveau van de medewerker*
- *Behoefte om buiten Drechtwerk te werken, werk dat moeilijker is dan huidige functie*
- *Behoefte aan meer hulp en begeleiding*

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

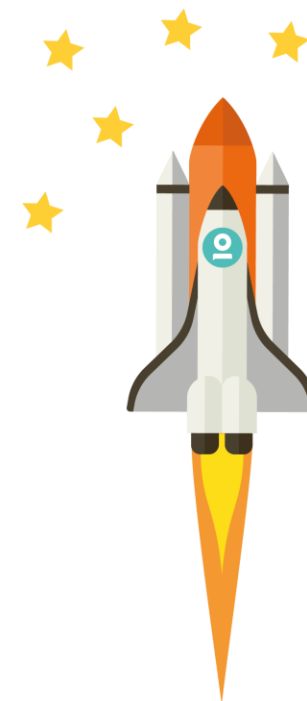
-0.7

-1.5

Lager

Groei en ontwikkeling

Prachtige scores, maar een 7 is wel het laagste van dit onderzoek



	Huidig Drechtwerk	Benchmark Sociale werkplaatsen	Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden	7.2	6.4	7.8	6.7	7.0	7.5	7.0
Drechtwerk biedt mij goede mogelijkheden op het gebied van training en opleiding	7.0	-	8.2	5.8	6.6	7.4	7.1

Voorbeeld:

“Het is vaak **moeilijk voor mensen om te bedenken** wat ze precies verder willen ontwikkelen. Daarom organiseren we **inspirerende middagen** in onze organisatie. We nodigen motiverende **sprekers** met allerlei achtergronden (zoals vrijwilligers, ondernemers, topsporters) uit om te vertellen waarom ze gepassioneerd zijn door hun werk en wat hun drijfveren zijn om te doen wat ze doen.”

Worden er vaak specifieke **afspraken** gemaakt betreft verwachtingen van medewerker en van Drechtwerk?

Wordt er wel eens geëxperimenteerd met **functieroulering** of stages op andere afdelingen?

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Organisatiecultuur

 **Huidig**
Drechtwerk

 Benchmark Sociale
werkplaatsen

Ik ben tevreden over Drechtwerk als organisatie	7.0	7.0
Ik ben trots op Drechtwerk	7.3	7.1
Ik word gewaardeerd door Drechtwerk	7.4	6.9

‘Als gedetacheerde en leidinggevende merk ik dat je los bent van de organisatie. Je hoort op een nieuwsbrief na niets van Drechtwerk. Bijvoorbeeld vacatures e.d. Er zou wat meer aan gedetacheerden gedacht mogen worden.’

Diversiteit en inclusie

 **Huidig**
Drechtwerk

 Effectory Index

Ik durf mezelf te zijn bij Drechtwerk	8.2	8.1
In mijn directe werkomgeving wordt iedereen gelijk en met respect behandeld, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken	7.2	7.8

‘Geen verbetersuggestie. Ik geef Drechtwerk een 10!’

2c. Inzoomen op groepen

2 Leeftijd en lengte dienstverband

Leeftijd

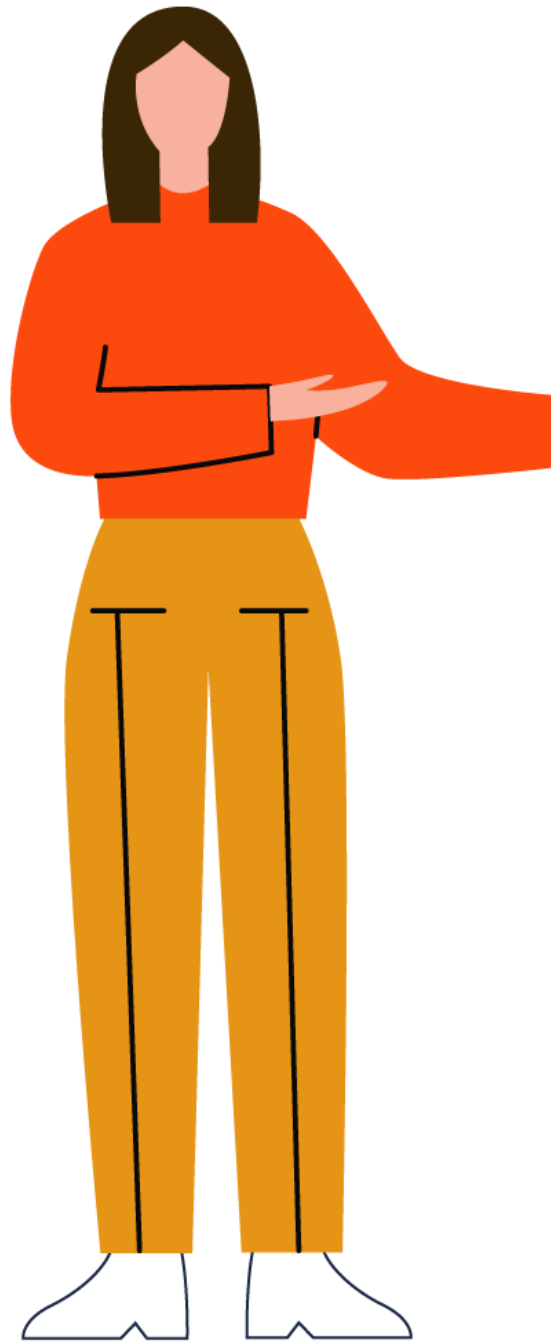
De groep 45 t/m 54 jaar scoort op iedere vraag 0.4 – 1.2 pt hoger dan het gemiddelde van Drechtwerk

Lengte dienstverband

- De groep <1 jaar is het meest tevreden, op:
 - *'Ik word gewaardeerd door Drechtwerk'*
 - *en 'In mijn directe werkomgeving wordt iedereen gelijk en met respect behandeld'*scoort deze groep veel hoger dan gemiddeld Drechtwerk
- De groep 3 tot 5 jaar is kritischer,
 - ontwikkelingsmogelijkheden,
 - arbeidsomstandigheden
 - middelen die nodig zijn om het werk goed te doen



3. Reflectie en discussie



Wat heeft -wat jou
betreft- prioriteit?

Sta stil bij deze resultaten.

Neem iedereen mee die hier elke dag aan bijdraagt.

Deel de resultaten met **trots** en vier het met elkaar!





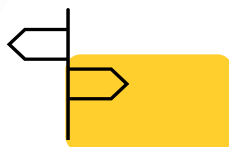
Algemene focus

Ongewenst gedrag

Welke interventies hebben in het verleden al voor jullie gewerkt, Welke hebben niet gewerkt? Hoe willen jullie verder betreft preventie van ongewenst gedrag?

Ontwikkelmogelijkheden

Begrijpen medewerkers wat hen geboden wordt? Wat is er nodig dit hen duidelijk te maken? Wat is er nodig?



Speciale Focus

Jongere medewerkers & medewerkers **lengte dienstverband 3-5**: wat hebben zij nodig?

Wat hebben de **teams** nodig die lager scoren dan het Drechtwerk-gemiddelde?



Focus voor opvolging

Duik goed in de verschillende groepen / open antwoorden

Kunnen medewerkers ook bij opvolging betrokken worden? Gesprek: wat zit er áchter de cijfers? Andere SW: *onepager* gedeeld

Actieplan vanuit binnenste en buitenste cirkel van invloed?

Dankjulliewel



General

www.effectory.com

Helpdesk

Support@effectory.com

Visit

Rokin 16
1012 KR Amsterdam
The Netherlands

 **Effectory**