

Evaluatie medewerker tevredenheidsonderzoek mei 2022

Er is een anoniem en digitaal intern medewerkers tevredenheidsonderzoek gedaan. Medewerkers hebben de mogelijkheid uitgebreid benut om een reactie te kunnen schrijven. Dit gaf onderbouwing en een goed inzicht op de verschillende scores.

Het onderzoek is in totaal 32 keer ingevuld, namelijk door:

- 15 begeleiders wonen
- 8 begeleiders dagbesteding
- 9 medewerkers overig.

Algemene vragen:

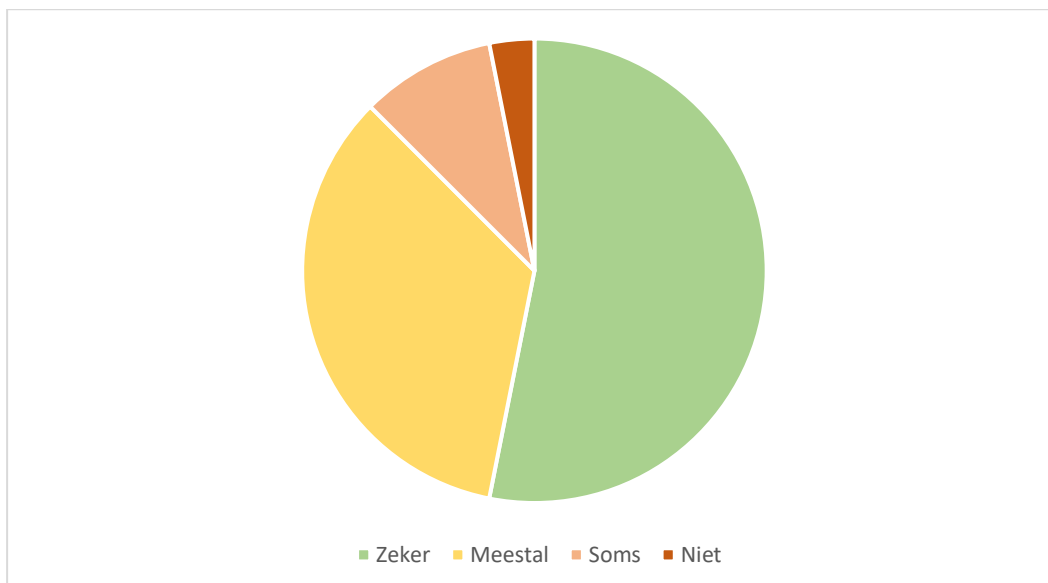
Over het algemeen is er een zeer hoge tevredenheid onder de medewerkers: Bijna iedereen gaat zeker, dan wel meestal, graag naar zijn werk! Onderwerpen als werkvoorwaarden, ondersteuning, waardering en weten waar men moet zijn als er een probleem is scoren allemaal hoog.

Het is voor twee personen niet helder wie de vertegenwoordiger is voor hem/haar vanuit de PVT en bij het onderwerp vertrouwen in de toekomst is er een kritische noot.

Bij de commentaren komt het voor dat er te weinig tijd is om dingen naar tevredenheid af te kunnen ronden en het nieuwe elektronische cliëntensysteem wordt als moeilijk ervaren.

Bij de vraag naar structuur is men verdeeld: enerzijds is er de wens naar een meer duidelijke manier van leiderschap en daartegenover staat de wens naar meer rust om als team te kunnen groeien en ook persoonlijk meer verantwoording te kunnen dragen.

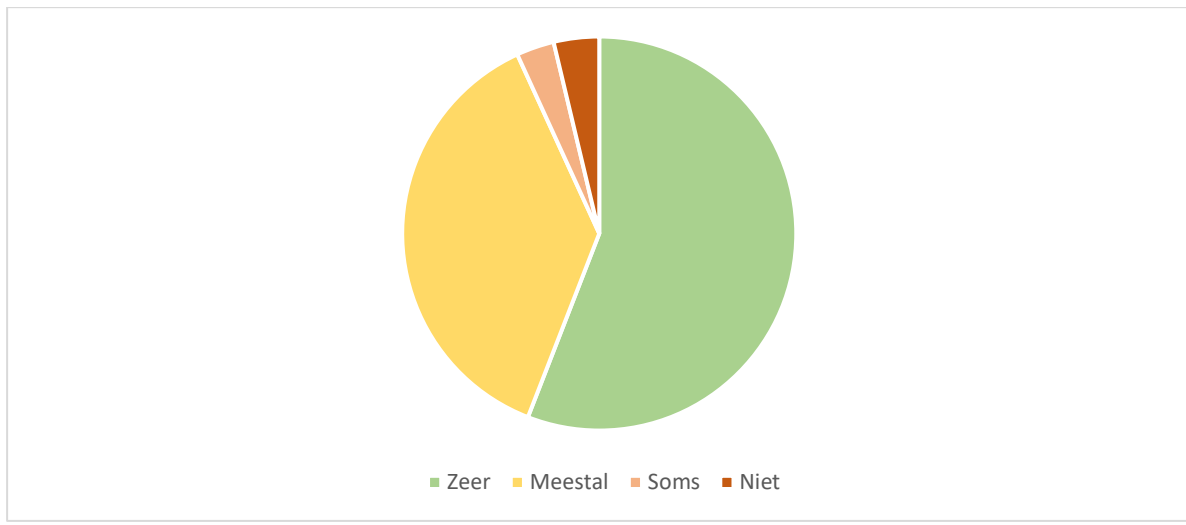
Werktevredenheid algemeen:



Het negatieve antwoord betreft de kennis rondom de PVT en het weinige vertrouwen in de toekomst.

Diverse vragen zonder waardeoordeel:

Men is het eens met het 'Berkelhof gevoel', het stukje geborgenheid en de intentie om op iedereen zijn behoeftes in te spelen.



Voor het grootste gedeelte spreekt het concept 'begeleiding in 1 paar handen' de begeleiders zeker aan.

De omgang met de corona situatie is meestal goed bevonden (84%) .

Het kerstcadeau en de vraag naar het meedenken rondom duurzaamheid is redelijk positief ontvangen, maar er zijn ook kritische meldingen.

In de commentaren wordt op details ingegaan. Met name rondom de corona aanpak is er commentaar. Niet zo zeer om de manier waarop, maar meer over het feit dat de situatie met veel ziekte en uitdagende situaties veel onrust en vermoeidheid heeft opgeroepen.

Het is fijn om te ervaren dat de vraag naar geborgenheid niet alleen op de cliënt wordt geïnterpreteerd, maar ook op het gevoel binnen de eigen teams.

Er worden ook twijfels geuit rondom de ontwikkelingen, de toekomstplannen. Er heerst angst om té groot te worden en té veel van de kernwaardes te moeten inleveren.

Andersom zijn er vele stemmen die juist deze stap toejuichen en hopen op een duidelijke structuur.

Over het algemeen wordt de behoefte naar meer of anders georganiseerde communicatie geuit.

Werkinhoudelijke vragen:

Deze vragen zijn met name voor de begeleiders. De mogelijkheid om het in te vullen was er echter wel voor iedereen, omdat er soms raakvlakken zijn. Ondersteunende diensten hebben vaak 'niet van toepassing' aangevinkt. Het is al met al 28 keer ingevuld.

Er is tevredenheid over het kunnen inzetten van eigen talenten, persoonsgericht werken en de ondersteuning die daarbij wordt ervaren. De inzet van de teamleiders zorg en daarnaast de inzet van de gedragsdeskundige wordt zeer gewaardeerd. Op het kunnen bespreken van diverse zaken binnen het team wordt 'zeker' en 'meestal' gescoord.



Het werken met MEXTRA en de nieuwe zorgplannen wordt wel als lastig ervaren.

In de commentaren wordt dit uitgebreid omschreven. Vindbaarheid en de inzet om alles opnieuw in te voeren wordt kritisch beoordeeld. Maar er wordt ook gerelativeerd, de handigheid zou moeten ontstaan en er missen nog elementen die er wel moeten komen.

Meermaals wordt tijdsdruk genoemd en de wens om dingen rustiger en grondiger aan te kunnen pakken. Dit geldt ook voor de doelmatigheid en borging van geleerde methodieken.

Zelf koken is een meerwaarde voor 95% van de bevroagden.

Het onderwerp opleidingen was met name voor de zorgteams van toepassing. Het sluit meestal aan bij de vraagstukken maar er zijn ook kritische houdingen.

Actiepunten:

Algemeen:

De manier van digitaal invoeren van dit onderzoek is goed bevallen. Uit de commentaren is vaak een duidelijk vraagstuk te herkennen. Omdat het onderzoek anoniem is (in enkele gevallen is echter wel weergegeven wie het schreef), is het niet mogelijk om met de auteur in gesprek te gaan, zodat misschien direct een situatie zou kunnen verhelderen.

MEXTRA:

Zorgen voor meer mogelijkheden en een betere inzichtelijkheid.

Hier wordt aan gewerkt. Er zijn stappen gezet om meer tijd te kunnen inzetten en ook persoonlijk uitleg en coaching te krijgen. Verzoek indienen bij de cliëntenraad voor het geven van iets meer tijd om het nieuwe systeem zorgvuldig in te kunnen voeren.

Er staat een gesprek met de aanbieder van MEXTRA gepland om sneller de nodige wijzigingen en aanpassingen te implementeren, zodat het systeem beter aansluit bij de gebruiker.

Tijd:

In verschillende punten komt altijd weer de factor tijd ter sprake. Gezien het enorme verzuim en het moeilijke corona seizoen is besloten om meer tijd in te zetten. Er worden extra uren ingezet, er zijn twee nieuwe begeleiders om verzuim te bufferen en de mogelijkheid te bieden om plusuren weg te werken.

Het uitbetalen van plusuren is van juni naar november verplaatst om de medewerker in de gelegenheid te stellen om deze ook daadwerkelijk op te kunnen nemen.

Voor persoonlijk begeleiders is er de mogelijkheid om extra uren te schrijven voor het opstellen van zorgplannen.

Opleidingsplannen voor het najaar zijn verplaatst naar 2023 om zo de nodige tijd en aandacht te kunnen investeren in de huidige vraagstukken.

Communicatie:

Er worden stappen gezet naar een soort intranet waar dingen makkelijker en toegankelijker kunnen worden gedeeld. Helaas vergt dit tijd om te realiseren.

Simple vraagstukken rondom afvalscheiding en PVT-leden worden in een gemeenschappelijke mail beantwoord.

Aan de behoefte om meer contact met elkaar te hebben wordt momenteel (onafhankelijk van deze enquête) door middel van een bedrijfsuitje en het gezamenlijk organiseren van de open dag al aandacht geschonken.