

# Tevredenheid en welzijn van medewerkers

**Om goed werk te kunnen leveren, vinden we het belangrijk dat we op de hoogte zijn van het welzijn van medewerkers. Immers: gelukkige medewerkers dragen bij aan betere zorg voor cliënten.**

Om zicht te krijgen op de tevredenheid en het werkgeluk van de medewerkers kiezen we ervoor om op verschillende momenten een meting uit te voeren. De vorm kan variëren, zoals een organisatie brede tevredenheidsmeting of een gerichte peiling op basis van actuele gebeurtenissen.

## Onderzoeken 2021-2022

In de periode 2021-2022 heeft de Tussenvoorziening op verschillende momenten onderzoek gedaan, namelijk:

- 2021: Medewerkerstevredenheidsonderzoek, uitgevoerd door Effectory
- 2022: Employer Brandonderzoek, uitgevoerd door Employer Brander
- 2022: Verzuimonderzoek, uitgevoerd door Master Arbo

## De resultaten

De resultaten van deze onderzoeken hebben ons een helder en actueel beeld gegeven van de ervaringen van medewerkers en de belemmerende factoren in het werk.

Zo laat het Medewerkerstevredenheidsonderzoek een positieve *Employer Net Promoter Score (eNPS)* van 26,3 zien voor de gehele Tussenvoorziening. Deze score toont aan hoe medewerkers de organisatie aanraden als werkgever. Uit de meting blijkt dat ruim 39% van de medewerkers bovengemiddeld enthousiast is (en de stelling *Ik zou mijn organisatie als werkgever aanbevelen* waardeert met een 9 of 10), 48% is gemiddeld tevreden (en waardeert de stelling met een 7 of 8).

Het Medewerkerstevredenheidsonderzoek en het Employer Brandonderzoek tonen aan dat de kracht van de Tussenvoorziening ligt in de bevlogenheid en betrokkenheid van medewerkers. Medewerkers zijn trots op hun werk en voelen zich sterk verbonden met de missie en visie van de organisatie. Bovendien zijn zij tevreden over de diversiteit en inclusie op de werkvloer. Medewerkers waarderen het om in een organisatie te werken waar zij zichzelf kunnen zijn en zich thuis voelen.

### **Verbeterpunten**

Ondanks de sterke betrokkenheid en bevologenheid van medewerkers zijn er verbeterpunten vastgesteld met als doel de werkdruk te verminderen, de ontwikkeling van medewerkers te bevorderen en het leiderschap te versterken. De uitkomsten van de onderzoeken worden met het management besproken. Samen met de teams stelt het management verbeteracties vast. Vanuit HR worden organisatie brede acties ondernomen zoals het verbeteren van het opleidingsaanbod, het organiseren van een leiderschapsprogramma en het ondersteunen van vitaal en gezond werken. Het managementteam evalueert in 2023 samen met het bestuur de resultaten van deze verbetermaatregelen.