

Rapportage Medewerkersonderzoek



Soort rapportage: Overall rapportage
Opdrachtgever: Yes We Can Healthcare Group

Utrecht, april 2024

www.duomarketresearch.nl

Dit rapport is opgesteld door DUO Market Research in opdracht van de Yes We Can Healthcare Group.

DUO Market Research

drs. Moniek de Weerd

Anne Besuijen MSc

Inhoudsopgave

1. Inleiding	1
1.1 Doelstellingen van het onderzoek	1
1.2 Onderzoeksopzet	1
1.3 Interpretatie van de resultaten	2
2. Samenvatting	4
2.1 Belangrijkste resultaten	4
2.2 Conclusies	8
3. Onderzoeksresultaten	10
3.1 Overall beeld Yes We Can Healthcare Group	10
3.1.1 Algemene tevredenheid	10
3.1.2 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten (de thema's)	13
3.1.3 Benchmark Zorg en Welzijn	16
3.1.4 Verbeterprioriteiten	17
3.1.5 De bevoegdheid van de medewerkers	19
3.1.6 Loyaliteit	20
3.1.7 Professionaliteit	22
3.2 Thema's nader bekeken	24
3.2.1 Inhoud van het werk	24
3.2.2 Kernwaarden	25
3.2.3 Werkomstandigheden	26
3.2.4 Persoonlijke ontwikkeling	27
3.2.5 Arbeidsvoorwaarden	28
3.2.6 Direct leidinggevende	29
3.2.7 Bestuur	30
3.2.8 Medezeggenschapsraad (MR)	31
3.2.9 Samenwerking	32
3.2.10 Communicatie	33
3.2.11 Sfeer	34
3.2.12 Ongewenst gedrag	35
3.2.13 Organisatiecultuur	37
3.2.14 Belanghebbenden	38
3.2.15 Werkdruk	39
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers	40
5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken	41

1. Inleiding

Yes We Can Healthcare Group heeft in 2019 een onderzoek verricht onder de medewerkers. Ook in 2024 wil Yes We Can Healthcare Group inzicht in de tevredenheid, de betrokkenheid en de motivatie van de medewerkers. Tegen deze achtergrond heeft DUO Market Research in maart en april 2024 een medewerkersonderzoek uitgevoerd (1-meting).

In deze rapportage worden de resultaten van het onderzoek beschreven.

1.1 Doelstellingen van het onderzoek

De doelstellingen van het medewerkersonderzoek luiden als volgt:

- *Achterhalen hoe de medewerkers het werken bij de Yes We Can Healthcare Group en bij hun BV ervaren en hoe tevreden zij daarmee zijn.*
- *Achterhalen hoe betrokken de medewerkers zijn bij de Yes We Can Healthcare Group en bij hun BV en hoe gemotiveerd en bevlogen zij zijn.*
- *Achterhalen wat de verbeterpunten van de Yes We Can Healthcare Group en van de BV's zijn vanuit het perspectief van de medewerkers.*
- *Achterhalen hoe professioneel de cultuur bij de Yes We Can Healthcare Group is.*
- *Achterhalen welke bijdrage(n) de medewerkers zelf kunnen leveren aan een (nog) beter functionerende organisatie.*
- *Achterhalen hoe de verschillende tevredenheidsaspecten zich sinds de laatste meting hebben ontwikkeld.*

1.2 Onderzoeksopzet

Onderzoeksmethode

Onderzoek onder medewerkers dient te worden verricht op een manier die het de medewerkers mogelijk maakt om rustig over de beantwoording van de vragen na te denken.

In overleg met de Yes We Can Healthcare Group is ervoor gekozen om het onderzoek online uit te voeren. Het veldwerk verliep als volgt:

- de medewerkers ontvingen een uitnodigingse-mail op hun zakelijke of persoonlijke e-mailadres;
- deze e-mail bevatte een link waarmee de medewerkers – na erop te klikken - direct in de online vragenlijst terecht kwamen;
- er zijn drie herinneringen gestuurd (de herinnering werd uitsluitend verstuurd naar medewerkers die de online vragenlijst nog niet (volledig) hadden ingevuld).

Veldwerkperiode

De meting is verricht in de periode van 18 maart t/m 14 april.

Vragenlijst

De vragenlijst is in nauw overleg met de Yes We Can Healthcare Group opgesteld.

Onderzoeksgroepen en respons

Het onderzoek is gehouden onder alle 461 medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group. Uiteindelijk hebben 338 medewerkers de vragenlijst ingevuld, hetgeen een respons oplevert van 73%. In 2019 was de respons 79%. Om de anonimiteit te garanderen zijn in onderstaand responsoverzicht kleine afdelingen (waar minder dan vijf medewerkers werken) niet apart opgenomen.

BV	Uitgenodigd	Netto respons	Respons %
<i>Yes We Can Healthcare Group</i>	461	338	73%
Coach BV	59	46	78%
Fenijs BV	57	37	65%
Hawking BV	7	7	100%
Youth BV	27	15	56%
YWCC BV	265	194	73%
Zero & Sano BV	46	39	85%

Waarborging anonimiteit medewerkers

De antwoorden van alle medewerkers zijn samengevoegd tot één groot bestand waaruit deze rapportage is gemaakt. Omwille van de anonimiteit wordt in dit rapport alleen ingegaan op groepen met een omvang van tenminste 5 medewerkers. Als er van een bepaalde groep (bijv. een afdeling/team of een leeftijdscategorie) minder dan 5 personen zijn die de vragenlijst hebben ingevuld, dan wordt daar niet apart over gerapporteerd. Zo blijft de anonimiteit van medewerkers gewaarborgd.

1.3 Interpretatie van de resultaten

De vragenlijst bestaat voor het merendeel uit stellingen waar de medewerkers het mee eens of oneens kunnen zijn. Een stelling luidt bijvoorbeeld: *Ik ben tevreden met mijn secundaire arbeidsvoorwaarden*. Respondenten kunnen antwoorden met: helemaal mee oneens, mee oneens, niet mee eens/niet mee oneens, mee eens en helemaal mee eens. We kijken vervolgens op verschillende manieren naar de resultaten:

De gemiddelde score per thema en stelling

Aan de antwoordcategorieën kennen we een waarde toe: '1' voor 'helemaal mee oneens' tot '10' voor 'helemaal mee eens'. Per voorgelegd aspect berekenen we vervolgens de gemiddelde score. Als richtlijn bij de interpretatie van de gemiddelde scores op de thema's en stellingen bij medewerkertevredenheid gebruiken we de volgende indeling:

- Gemiddeld 7,8 of hoger: zeer goed / zeer tevreden;
- 7,4 tot en met 7,7: goed / tevreden;
- 6,9 tot en met 7,3: redelijk / redelijk tevreden;
- 6,1 tot en met 6,8: matig / matig tevreden;
- 6,0 en lager: zeer matig/slecht / niet tevreden.

Het percentage ontevreden medewerkers

De medewerkers die op de (positief geformuleerde) aspecten/stellingen – bijv. *Ik ben tevreden met mijn secundaire arbeidsvoorwaarden* - antwoorden met 'helemaal mee oneens' of 'mee oneens' kwalificeren wij als ontevreden medewerkers. Aspecten waarover 20% of meer van de medewerkers ontevreden is, typeren wij als knelpunt/aandachtspunt. De ervaring is dat als de gemiddelde score op een aspect 6,0 of lager is, er vaak sprake is van 20% of meer ontevreden medewerkers.

De benchmark

Om de resultaten te kunnen plaatsen, is gebruikgemaakt van de benchmark Zorg en Welzijn. Deze benchmark is opgesteld op basis van onderzoek dat DUO Market Research op eigen initiatief heeft verricht onder medewerkers die werkzaam zijn in de genoemde sector. Zie paragraaf 3.1.3 van deze rapportage.

De prioriteitenmatrix

Zie paragraaf 3.1.4 van deze rapportage voor de analysetechniek die aan het opstellen van de prioriteitenmatrix ten grondslag ligt en de tekst en uitleg bij de prioriteitenmatrix.

De bevoegenheid van de medewerkers

Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group in in vijf typen medewerkers: **koplopers**, **drijvende krachten**, **jobhoppers**, **weglopers** en **plakkers**. Zie paragraaf 3.1.5 van deze rapportage.

Loyaliteit

Op basis van de zogeheten Employee Net Promotor Score (eNPS) meten we de loyaliteit van de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group. Zie paragraaf 3.1.6 van deze rapportage.

De professionaliteit van de cultuur van de organisatie

Ten slotte geven we zicht op de professionaliteit van de cultuur bij de Yes We Can Healthcare Group, vanuit het perspectief van de medewerkers. We onderscheiden verschillende dimensies wat betreft de professionaliteit van de cultuur van organisaties. Zie paragraaf 3.1.7 van deze rapportage.

Door vanuit verschillende invalshoeken naar de resultaten te kijken, ontstaat een genuanceerde kijk op de onderzoeksresultaten.

2. Samenvatting

2.1 Belangrijkste resultaten

Van de 461 medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group die een uitnodiging hebben ontvangen, hebben uiteindelijk 338 medewerkers de vragenlijst ingevuld. Dit levert een respons op van 73%. In 2019 was de respons 79%.

Per saldo tevreden

We hebben de medewerkers de volgende stelling voorgelegd: 'Alles bij elkaar genomen ben ik tevreden met mijn werk'. Deze stelling geeft inzicht in de algemene tevredenheid van de medewerkers over hun werk bij de Yes We Can Healthcare Group. Hieronder zijn de resultaten van de Yes We Can Healthcare Group weergegeven, afgezet tegen de resultaten van de vorige meting en tegen de benchmark. Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk** aan de benchmark Zorg en Welzijn.

Per saldo tevreden



Loyaliteit - Employee Net Promotor Score

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group met behulp van de zogeheten Employee Net Promotor Score (eNPS). Hiertoe is aan alle medewerkers de volgende vraag voorgelegd: 'Hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zult aanraden om bij de Yes We Can Healthcare Group te komen werken?'. Hierbij staat een 0 voor 'ik zal de Yes We Can Healthcare Group beslist niet aanraden' en een 10 voor 'ik zal de Yes We Can Healthcare Group beslist wel aanraden'.

Op basis van deze vraag worden de medewerkers ingedeeld in vier categorieën: promotors, passives, detractors en extreme detractors. De eNPS wordt vervolgens als volgt berekend: percentage promotors - percentage (extreme) detractors. Hieronder is de eNPS-score van de Yes We Can Healthcare Group weergegeven, afgezet tegen de resultaten van de vorige meting en tegen de benchmark. Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **lager**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk** aan de benchmark Zorg en Welzijn.

Employee Net Promotor Score



Medewerkersonderzoek

De thema's

Hieronder volgt een overzichtstabel waarin we vier criteria voor het bepalen van de succesfactoren en knelpunten tonen: de gemiddelde scores per thema, (waar mogelijk) de vergelijking met de benchmark Zorg en Welzijn, het percentage (on)tevreden medewerkers en de plaats in de prioriteitenmatrix.

	Score	Benchmark	Afwijking t.o.v. de benchmark	Percentage ontevreden medewerkers	Percentage tevreden medewerkers	Plaats in de prioriteitenmatrix
Sfeer	8.3	8.1	o	2 %	90 %	Handhaven
Direct leidinggevende	8.2	7.5	++	4 %	88 %	Sterke punten
Inhoud werk	8.1	8.0	o	3 %	91 %	Sterke punten
Samenwerking	8.0	7.7	+	4 %	88 %	Handhaven
Werkomstandigheden	7.7	7.2	++	6 %	81 %	Sterke punten
Persoonlijke ontwikkeling	7.4	7.1	+	9 %	74 %	Niet te positioneren
Communicatie	7.1	6.5	++	11 %	69 %	Aandachtspunten
Arbeidsvoorwaarden	7.1	6.7	+	9 %	66 %	Verbeterpunten
Bestuur	7.1	6.2	++	7 %	64 %	Aandachtspunten
Werkdruk	6.5	6.3	o	20 %	58 %	Aandachtspunten
MR	5.5	7.1	--	23 %	28 %	

Toelichting op de plaats in de prioriteitenmatrix

- De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor organisaties om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de organisatie moeten werken als de organisatie actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken? Zie voor een nadere toelichting van deze analyse paragraaf 3.1.4 Verbeterprioriteiten.
- Een thema duiden we aan als **niet te positioneren** als we het niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix kunnen toewijzen.
- De volgende aspecten zijn niet opgenomen in de prioriteitenmatrix vanwege de geringe invloed die de Yes We Can Healthcare Group op deze aspecten heeft: **MR**.

Medewerkersonderzoek

Vergelijking met de vorige meting

In 2019 heeft de Yes We Can Healthcare Group eveneens een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren. Hieronder vergelijken we de scores van de huidige meting met de scores uit de meting van 2019.

Thema	2024	2019	Afwijking t.o.v. 2019
Per saldo tevreden	8.3	8.5	o
Inhoud werk	8.1	8.2	o
Werkomstandigheden	7.7	7.8	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.4	6.6	++
Arbeidsvoorwaarden	7.1	7.3	o
Direct leidinggevende	8.2	8.0	o
Bestuur	7.1	7.0	o
MR	5.5	5.8	-
Samenwerking	8.0	7.9	o
Communicatie	7.1	6.7	+
Sfeer	8.3	8.2	o
Werkdruk	6.5	6.2	+

De schaal heeft de volgende betekenis:

--	sterk lager/slechter dan de meting in 2019 (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de meting in 2019 (verschil van 0,3 of 0,4)
0	(ongeveer) gelijk aan de meting in 2019 (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de meting in 2019 (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de meting in 2019 (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

De bevrogenheid van medewerkers

Aan de hand van een aantal vragen delen we de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group in in vijf typen medewerkers: **koplopers**, **drijvende krachten**, **jobhoppers**, **weglopers** en **plakkers**. In onderstaande figuur is te zien hoe de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group zich verdelen over deze vijf categorieën.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van de Yes We Can Healthcare Group met de resultaten van de vorige meting en met de benchmarkcijfers. Vergelijken met de benchmark Zorg en Welzijn zijn er bij de Yes We Can Healthcare Group relatief veel 'koplopers'.

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Yes We Can Healthcare Group	14%	72%	12%	2%	0%
Yes We Can Healthcare Group 2019	13%	73%	13%	1%	1%
Zorg en Welzijn	6%	70%	16%	3%	5%

Professionaliteit van de cultuur

We geven zicht op de professionaliteit van de cultuur bij de Yes We Can Healthcare Group, vanuit het perspectief van de medewerkers. Hieronder zijn de resultaten van de Yes We Can Healthcare Group weergegeven, afgezet tegen de resultaten van de vorige meting en tegen de benchmark. Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **hoger** dan de benchmark Zorg en Welzijn.

Professionaliteit van de cultuur

Yes We Can Healthcare Group	Yes We Can Healthcare Group 2019	Zorg en Welzijn
7.6	7.4	7.1

2.2 Conclusies

In deze paragraaf bespreken we zowel de positieve als de minder positieve uitkomsten (de aandachtspunten) en benoemen we wat nog meer opvalt.

De medewerkers zijn zeer tevreden, trots en betrokken!

Per saldo zijn de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group zeer tevreden met hun werk (8.3). Hiermee scoort de Yes We Can Healthcare Group nagenoeg gelijk aan de benchmark Zorg en Welzijn (8.1) en de vorige meting (8.5). De medewerkers voelen zich in sterke mate betrokken bij hun afdeling/team en in iets mindere mate bij de organisatie als geheel. Ze zijn er zeer trots op om voor de Yes We Can Healthcare Group te werken, voelen zich zeker van hun baan en zouden opnieuw voor de Yes We Can Healthcare Group kiezen als ze vrij zouden zijn om te kiezen waar ze nu zouden gaan werken.

De medewerkers zijn zeer tevreden over de volgende thema's:

- de sfeer;
- hun direct leidinggevende;
- de inhoud van het werk;
- en de samenwerking.

Op de open vraag naar wat de medewerkers het meest bevalt aan het werken bij de Yes We Can Healthcare Group noemt één op drie medewerkers spontaan 'het samenwerken met de collega's (collegialiteit)'.

Vergelijking met de vorige meting: op enkele thema's (flinke) vooruitgang geboekt

De thema's persoonlijke ontwikkeling, communicatie en werkdruk scoren hoger dan de vorige meting. Er is met name vooruitgang geboekt op het thema persoonlijke ontwikkeling (van een 6.6 in 2022 naar een 7.4 nu).

Alleen de score op de MR is achteruitgegaan sinds 2022. De overige thema's scoren nagenoeg gelijk aan de meting in 2022.

Vergelijking met de benchmark Zorg en Welzijn: overwegend hogere scores

Ten opzichte van de benchmark scoort de Yes We Can Healthcare Group goed. Op de meerderheid van de thema's zijn de scores (sterk) hoger dan we gemiddeld bij andere organisaties in de sector Zorg en Welzijn zien. De MR scoort sterk lager dan de benchmark. Op die paar thema's die overblijven, scoort de Yes We Can Healthcare Group benchmarkconform.

Loyaliteit: de employee Net Promoter Score

27% van de medewerkers beveelt de Yes We Can Healthcare Group actief aan als werkgever (promotor), terwijl 16% de organisatie afraadt ((extreme) detractors). Dit leidt tot een employee Net Promoter Score (eNPS, maat voor loyaliteit van medewerkers aan hun werkgever) van +11. De Yes We Can Healthcare Group scoort hiermee nagenoeg gelijk aan de benchmark Zorg en Welzijn (+1). Ten opzichte van de vorige meting is de eNPS achteruit gegaan (+21).

Waar staat de eNPS voor?

- De eNPS zegt in eerste instantie iets over de loyaliteit van medewerkers aan hun werkgever. Organisaties hebben (zeker gezien de krappe arbeidsmarkt) baat bij een eNPS die ver boven de 0 ligt als zij nieuw personeel willen werven met behulp van de medewerkers die al bij de organisatie in dienst zijn.
- Achter een hoge eNPS gaat een prettig, enthousiast team schuil en dat straalt natuurlijk af op de belanghebbenden (fellows, ouders/families, de gemeente, verzekeraars, doorverwijzers).

Professionaliteit van de cultuur

De medewerkers ervaren de cultuur bij de Yes We Can Healthcare Group over het algemeen als professioneel. De score op de professionaliteit van de cultuur is hoger dan de benchmark en nagenoeg gelijk aan de vorige meting.

Alleen op de dimensie 'Belanghebbende staat centraal' scoort de Yes We Can Healthcare Group sterk lager dan de vorige meting. Op de dimensies 'Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak' en 'Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling' is de score juist sterk omhoog gegaan.

Wat zijn de knelpunten?

Ondanks de eerder genoemde positieve resultaten bestaat er ook relatief veel onvrede over een aantal thema's. De aandachtspunten liggen vooral bij de thema's MR en werkdruk.

MR

De medewerkers zijn het minst tevreden over de medezeggenschapsraad. Over alle onderliggende aspecten heerst veel onvrede. Twee op de vijf medewerkers vinden dat de MR niet goed communiceert over wat er speelt en dat de MR onvoldoende zichtbaar is. Daarnaast geeft bijna een kwart van de medewerkers aan dat de MR hun belangen niet goed behartigt, dat de MR geen toegevoegde waarde heeft en dat de MR niet goed bereikbaar is.

Werkdruk

Er heerst ook relatief veel onvrede over de werkdruk. De knelpunten liggen met name bij:

- de hoeveelheid collega's in het team/op de afdeling (te weinig om het werk goed te kunnen doen);
- de invloed die de medewerkers hebben op hun werkdruk (het overkomt ze, m.a.w. ze hebben er geen grip op);
- de mate waarin de medewerkers moeten overwerken (vinden ze onacceptabel);
- en het werk- en privéleven is voor relatief veel medewerkers uit balans.

Ongewenst gedrag verdient de aandacht

29 medewerkers (9%) geven aan de afgelopen 12 maanden wel eens geconfronteerd te zijn met ongewenst gedrag door collega's. Dit percentage ligt hoger dan we bij andere organisaties in de sector zien (6%). Het ging hierbij met name om de mildste vorm van ongewenst gedrag: ongewenste omgangsvormen. Maar ook verbale intimidatie/geweld, pesten, seksuele intimidatie, discriminatie en fysieke intimidatie worden genoemd.

Ook een aantal medewerkers geeft aan te maken te hebben gehad met ongewenst gedrag door leidinggevend. Hierbij gaat het om ongewenste omgangsvormen, discriminatie, pesten en verbale intimidatie/geweld.

Ongewenst gedrag is dan ook een punt van aandacht voor de Yes We Can Healthcare Group. Immers, elke medewerker die ermee te maken heeft is er een te veel.

Wat valt nog meer op?

Kernwaarden

Bijna alle medewerkers zijn bekend met de kernwaarden van de Yes We Can Healthcare Group. Alle bevroegde aspecten met betrekking tot de kernwaarden (o.a. weten wat ze betekenen, weten hoe ze na te leven, in staat gesteld worden ze na te leven) scoren goed.

Verschillen tussen de BV's

Er bestaan (soms best stevige) verschillen tussen de BV's met betrekking tot de diverse thema's. Zo zijn bijvoorbeeld de medewerkers van Hawking BV over het algemeen erg tevreden. De medewerkers van Youth BV staan daarentegen het meest negatief 'in de wedstrijd'.

De BV-rapportages bevatten voor de BV's veel relevante informatie waarmee een plan van aanpak kan worden opgesteld, gericht op specifieke succes- en knelpunten van de BV's.

3. Onderzoekresultaten

3.1 Overall beeld Yes We Can Healthcare Group

3.1.1 Algemene tevredenheid

We hebben de medewerkers een aantal stellingen voorgelegd om een algemeen beeld van de tevredenheid, betrokkenheid en loyaliteit van de medewerkers te verkrijgen. Hieronder geven we eerst de algemene tevredenheid van de medewerkers weer (afgezet tegen de vorige meting en de benchmark), gevolgd door een grafiek met de resultaten op de overige stellingen.

Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk** aan de benchmark Zorg en Welzijn.

Per saldo tevreden



Toelichting op de grafiek

In grafieken zoals de bovenstaande treft u links de gemiddelde score op de verschillende stellingen aan. Een score van **7.8 of hoger** classificeren we als 'een zeer goede score'. Een score van **6.0 of lager** classificeren we als 'een slechte score'. Rechts treft u de procentuele verdeling aan tussen de medewerkers die over de verschillende stellingen positief (helemaal mee eens of mee eens) of juist negatief (mee oneens of helemaal mee oneens) gestemd zijn. De neutrale positie (niet mee eens, niet mee oneens) is niet in de rechtergrafiek opgenomen.

Medewerkersonderzoek

Positieve en negatieve punten

We hebben de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgecodeerde antwoordcategorieën) voorgelegd. Hieronder staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

Wat bevalt u het meest aan het werken bij de Yes We Can Healthcare Group?

Meest gegeven antwoorden	%
Het samenwerken met de collega's (collegialiteit)	33%
De inhoud van het werk/werkwijze	14%
De sfeer	12%
Het contact met de cliënten/de doelgroep	11%
De afwisseling/diversiteit in het werk	7%
De vrijheid/zelfstandigheid	7%
Waardering krijgen	4%
De persoonlijke ontwikkeling/ontplooiing	2%
Korte lijnen/toegankelijkheid	2%

Wat bevalt u het minst aan het werken bij de Yes We Can Healthcare Group?

Meest gegeven antwoorden	%
Werkdruk	23%
Werktijden	12%
Onzekerheid/onrust in de organisatie	5%
(Gebrek aan) communicatie	5%
Reistijd/afstand	5%
Slechte sfeer	4%
Onduidelijke procedures/slechte organisatie	4%
Mening van medewerkers wordt niet serieus genomen/niet betrokken worden	3%
Tekort aan personeel	3%
Administratieve taken/bureaucratie	3%
Gebrekkig management	3%
Salaris/onbetaalde overuren	2%
Ad hoc beslissingen en veranderingen	2%

Eigen acties en acties van de afdeling

Daarnaast hebben we de medewerkers de volgende twee open vragen (zonder voorgedeede antwoordcategorieën) voorgelegd. In de onderstaande twee tabellen staan de antwoorden die door relatief veel medewerkers zijn gegeven.

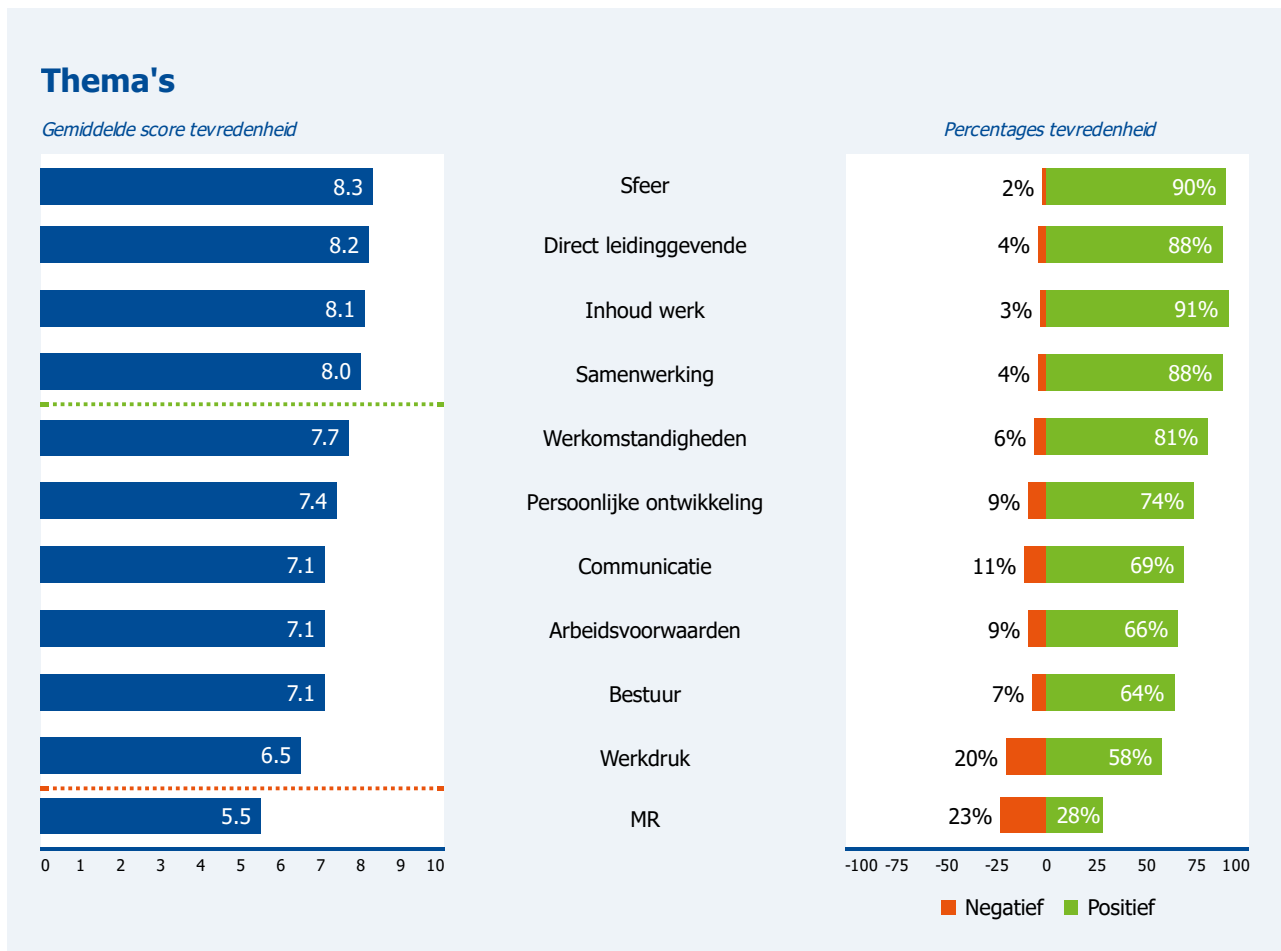
Kunt u drie acties/activiteiten noemen die u zelf kunt oppakken waardoor de Yes We Can Healthcare Group (nog) beter gaat functioneren?

Meest gegeven antwoorden	%
Interne communicatie verbeteren	14%
Kennis delen/feedback geven	12%
Persoonlijk evenwicht in de gaten houden/positief blijven	12%
Constructief zijn binnen de organisatie	10%
Samenwerking verbeteren	6%
Collegialiteit verbeteren/teambuilding	5%
Werken aan zelfontplooiing (trainingen/cursussen/opleidingen)	4%

Kunt u drie acties/activiteiten noemen die uw team/afdeling kan oppakken waardoor de Yes We Can Healthcare Group (nog) beter gaat functioneren?

Meest gegeven antwoorden	%
Collegialiteit verbeteren/teambuilding	7%
Interne communicatie verbeteren	7%
Samenwerking met andere afdelingen verbeteren	7%
Personeelsverdeling (beter/meer personeel)	6%
Duidelijker zijn/meer openheid	5%
Onderling feedback geven	4%
Uitstraling/promotie van de organisatie verbeteren	2%
Tijdsmanagement verbeteren/beter plannen	2%
Meer overleg	2%

3.1.2 Tevredenheid over de werkbelevingsaspecten (de thema's)



Hierna splitsen we de resultaten op de thema's uit naar afdeling. In hoofdstuk 5 splitsen we de resultaten op de thema's uit naar de overige achtergrondkenmerken.

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar afdeling

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar afdeling.

De aspecten met betrekking op de direct leidinggevende worden in deze totaal rapportage niet getoond op afdelingsniveau.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	Coach BV	Feniks BV	Hawking BV	Youth BV	YWCC BV	Zero & Sano BV	Yes We Can Healthcare Group
<i>Aantal respondenten</i>	46	37	7	15	194	39	338
Per saldo tevreden	8.1	8.2	9.7	8.4	8.4	7.8	8.3
Inhoud werk	7.9	7.7	9.4	8.5	8.2	8.0	8.1
Werkomstandigheden	7.2	7.6	6.5	7.8	7.8	7.7	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	8.1	6.9	8.1	6.1	7.5	6.6	7.4
Arbeidsvoorwaarden	6.6	6.9	8.4	7.8	7.2	6.8	7.1
Bestuur	7.3	7.9	9.3	5.8	7.0	6.6	7.1
MR	4.9	6.7	5.9	4.4	5.7	4.8	5.5
Samenwerking	8.3	7.6	9.0	7.5	7.9	8.2	8.0
Communicatie	7.6	7.1	9.0	6.4	7.0	6.9	7.1
Sfeer	8.4	8.1	9.4	7.6	8.3	8.3	8.3
Werkdruk	5.3	7.3	9.0	7.0	6.4	7.3	6.5

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

Vergelijking met de vorige meting

In 2019 heeft de Yes We Can Healthcare Group eveneens een Medewerkersonderzoek laten uitvoeren. Hieronder vergelijken we de scores van de huidige meting met de scores uit de meting van 2019.

De Yes We Can Healthcare Group scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de meting in 2019: persoonlijke ontwikkeling, communicatie en werkdruk.

De Yes We Can Healthcare Group scoort op de volgende thema's (sterk) lager dan de meting in 2019: mr.

Thema	2024	2019	Afwijking t.o.v. 2019
Per saldo tevreden	8.3	8.5	o
Inhoud werk	8.1	8.2	o
Werkomstandigheden	7.7	7.8	o
Persoonlijke ontwikkeling	7.4	6.6	++
Arbeidsvoorwaarden	7.1	7.3	o
Direct leidinggevende	8.2	8.0	o
Bestuur	7.1	7.0	o
MR	5.5	5.8	-
Samenwerking	8.0	7.9	o
Communicatie	7.1	6.7	+
Sfeer	8.3	8.2	o
Werkdruk	6.5	6.2	+

De schaal heeft de volgende betekenis:

--	sterk lager/slechter dan de meting in 2019 (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de meting in 2019 (verschil van 0,3 of 0,4)
0	(ongeveer) gelijk aan de meting in 2019 (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de meting in 2019 (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de meting in 2019 (verschil van 0,5 of meer)

3.1.3 Benchmark Zorg en Welzijn

In de onderstaande tabel benchmarken we de scores op de thema's (waar mogelijk) met de scores voor de sector Zorg en Welzijn.

De Yes We Can Healthcare Group scoort op de volgende thema's (sterk) hoger dan de benchmark Zorg en Welzijn: direct leidinggevende, samenwerking, werkomstandigheden, persoonlijke ontwikkeling, communicatie, arbeidsvoorwaarden en bestuur.

De Yes We Can Healthcare Group scoort op de volgende thema's (sterk) lager dan de benchmark Zorg en Welzijn: mr.

Thema	Yes We Can Healthcare Group	Benchmark Zorg en Welzijn	Afwijking t.o.v. de benchmark
Per saldo tevreden	8.3	8.1	o
Inhoud werk	8.1	8.0	o
Werkomstandigheden	7.7	7.2	++
Persoonlijke ontwikkeling	7.4	7.1	+
Arbeidsvoorwaarden	7.1	6.7	+
Direct leidinggevende	8.2	7.5	++
Bestuur	7.1	6.2	++
MR	5.5	7.1	--
Samenwerking	8.0	7.7	+
Communicatie	7.1	6.5	++
Sfeer	8.3	8.1	o
Werkdruk	6.5	6.3	o

De schaal heeft de volgende betekenis:

--	sterk lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)
-	lager/slechter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)
0	(ongeveer) gelijk aan de benchmark (verschil van 0,2 of minder)
+	hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,3 of 0,4)
++	sterk hoger/beter dan de benchmark (verschil van 0,5 of meer)

3.1.4 Verbeterprioriteiten

Om de beoordeling van verschillende thema's goed te kunnen interpreteren, is het nodig om - naast de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende thema's - ook inzicht te krijgen in het belang van deze thema's voor de medewerkers. Immers: een lage tevredenheidsscore op een thema dat van weinig belang blijkt voor de medewerkers vraagt een andere/lagere prioriteit van de organisatie dan een lage tevredenheidsscore op een thema dat voor medewerkers juist van groot belang blijkt te zijn.

Het belang van een thema voor de medewerkers bepalen we door de correlatie/de samenhang te berekenen tussen de algemene tevredenheid van de medewerkers met hun werk enerzijds en de tevredenheid van de medewerkers met de verschillende thema's anderzijds (met behulp van een zogeheten meervoudige regressieanalyse). De aanname daarbij is dat hoe sterker de correlatie/de samenhang tussen het thema en de algemene tevredenheid is, hoe belangrijker het thema kennelijk is voor de medewerkers.

Op basis van 'belangscores' (die we dus bepalen aan de hand van een meervoudige regressieanalyse) en 'tevredenheidsscores' stellen we een prioriteitenmatrix op met vier kwadranten.

Hieronder tonen we een overzicht van de vier kwadranten. We geven hierin aan welke thema's in ieder kwadrant vallen en wat de betekenis van deze kwadranten is. Als een thema te veel op de middenlijn zit, is deze niet eenduidig aan één van de kwadranten in de prioriteitenmatrix toe te wijzen. Op de volgende pagina is de prioriteitenmatrix zelf weergegeven.

VERBETERPUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **ontevreden** over en heeft (relatief) **veel** invloed op de overall tevredenheid.

Op deze thema's valt veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: Arbeidsvoorwaarden.

STERKE PUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **tevreden** over en heeft (relatief) **veel** invloed op de overall tevredenheid.

Dit zijn de sterke punten, de succesfactoren van de Yes We Can Healthcare Group: Inhoud werk, Werkomstandigheden, Direct leidinggevende.

AANDACHTSPUNTEN

Zijn medewerkers (relatief) **ontevreden** over en heeft (relatief) **weinig** invloed op de overall tevredenheid.

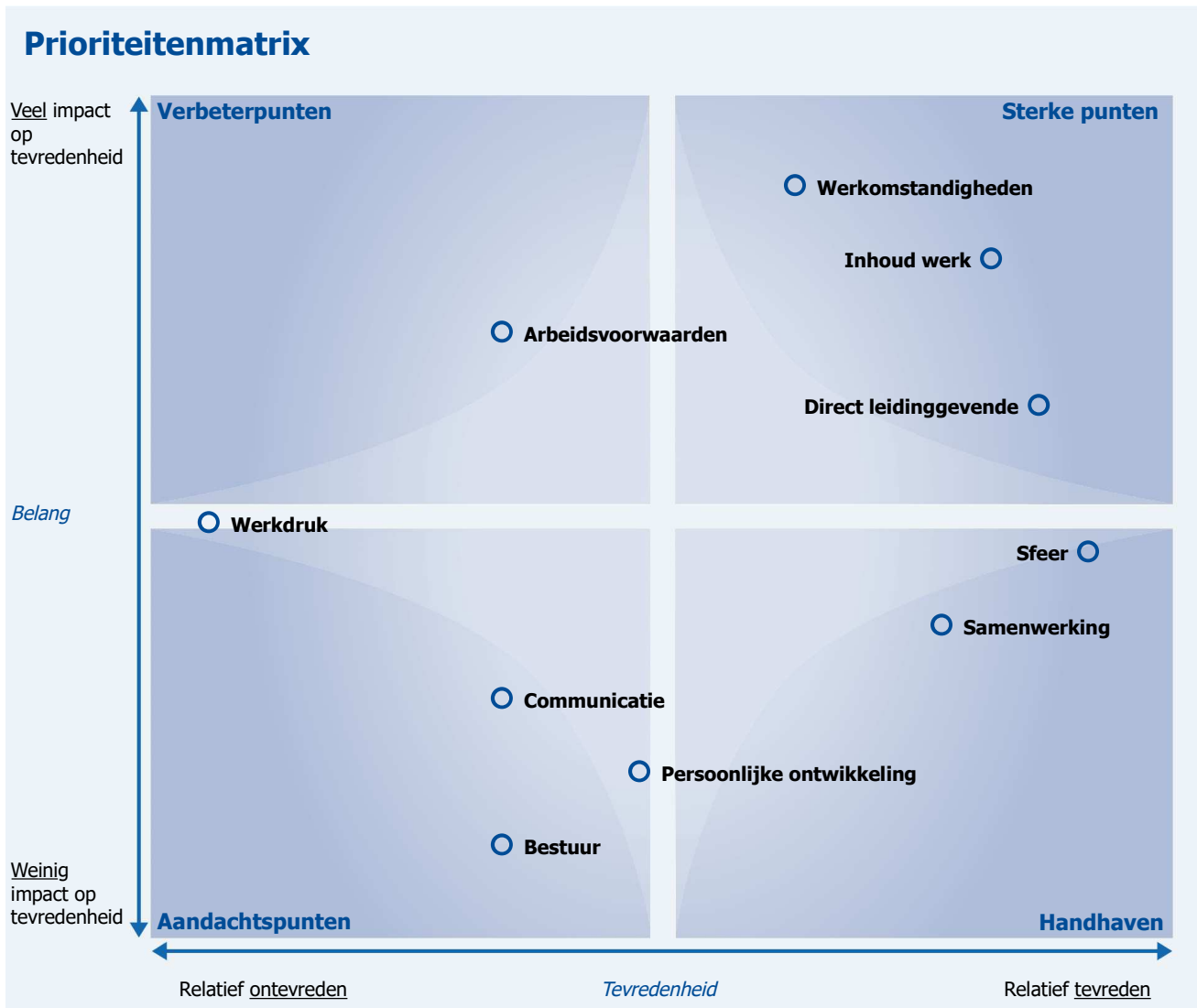
Op deze thema's valt niet veel winst te behalen voor de overall tevredenheid van de medewerkers: Bestuur, Communicatie, Werkdruk.

Er kunnen overigens andere redenen zijn om deze thema's toch aan te pakken.

HANDHAVEN

Zijn medewerkers (relatief) **tevreden** over en heeft (relatief) **weinig** invloed op de overall tevredenheid.

Dit zijn de te handhaven punten, deze punten behoeven weinig aandacht van de Yes We Can Healthcare Group: Samenwerking, Sfeer.



Toelichting op de prioriteitenmatrix

De prioriteitenmatrix is een hulpmiddel voor de organisatie om, op basis van de onderzoeksresultaten, keuzes te maken. Aan welke thema's zou de organisatie moeten werken als de organisatie actief aan de **overall tevredenheid** van de medewerkers wil werken?

Medewerkersonderzoek

3.1.5 De bevoegenheid van de medewerkers

Tevreden, betrokken en gemotiveerde medewerkers zijn van groot belang voor de organisatie waar zij werken. Feit is dat tevreden, betrokken en gemotiveerde medewerkers zich meer inzetten voor de organisatie waar ze werkzaam zijn, minder snel van baan veranderen, minder vaak ziek zijn en – last but not least – een positieve invloed hebben op de medewerkertevredenheid. Zij zijn dus van 'grote waarde voor de organisatie', veel meer dan medewerkers die ontevreden, ongemotiveerd en niet betrokken zijn. In het medewerkersonderzoek dat wij voor organisaties uitvoeren, gaan we dan ook op zoek naar de 'bevoegenheid van de medewerkers'.

Wij maken onderscheid naar vijf typen medewerkers: **koplopers, drijvende krachten, jobhoppers, weglopers** en **plakkers**. In onderstaande figuur is te zien hoe de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group zich verdelen over deze vijf categorieën.



In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten van de Yes We Can Healthcare Group met de resultaten van de vorige meting en met de benchmarkcijfers. Vergeleken met de benchmark Zorg en Welzijn zijn er bij de Yes We Can Healthcare Group relatief veel 'koplopers'.

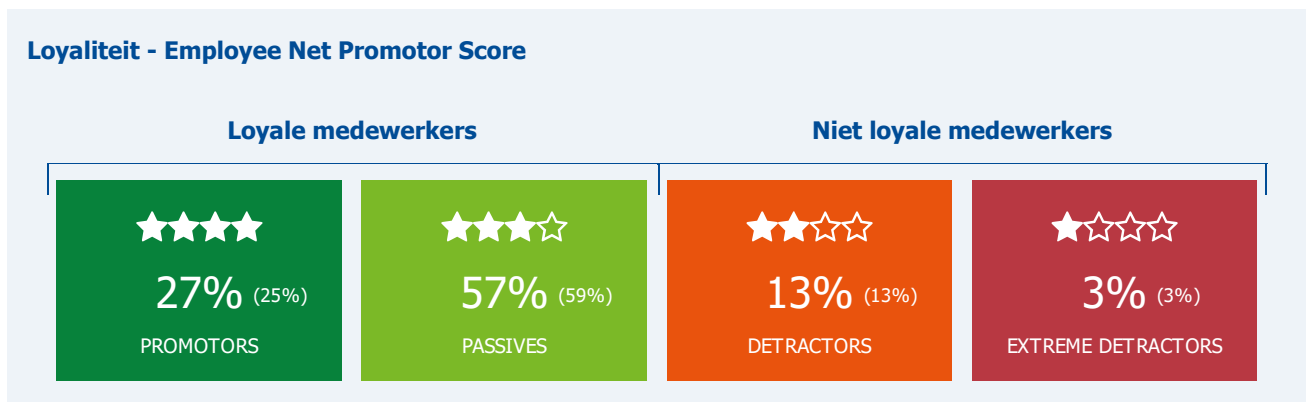
	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers
Yes We Can Healthcare Group	14%	72%	12%	2%	0%
Yes We Can Healthcare Group 2019	13%	73%	13%	1%	1%
Zorg en Welzijn	6%	70%	16%	3%	5%

3.1.6 Loyaliteit

We meten de loyaliteit van de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group met behulp van de zogeheten Employee Net Promotor Score.

Aan alle medewerkers is de vraag voorgelegd 'Hoe waarschijnlijk is het (op een schaal van 0 tot 10) dat u anderen zult aanraden om bij de Yes We Can Healthcare Group te komen werken?' Hierbij staat een 0 voor 'ik zal de Yes We Can Healthcare Group beslist niet aanraden' en een 10 voor 'ik zal de Yes We Can Healthcare Group beslist wel aanraden'.

Op basis van deze vraag worden medewerkers ingedeeld in vier categorieën: **Promoters** (9-10), **Passives** (7-8), **Detractors** (5-6) en **Extreme detractors** (0-4). In onderstaande figuur bieden we een weergave van deze vier categorieën en berekenen we de eNPS voor de Yes We Can Healthcare Group en vergelijken we de score met de resultaten van de vorige meting en met de benchmark. Tussen haakjes tonen we de cijfers uit de benchmark Zorg en Welzijn.



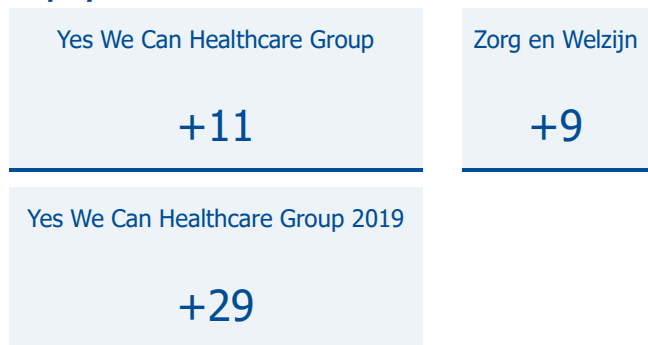
Promoters zijn medewerkers die erg tevreden zijn, erg betrokken zijn bij de organisatie en hun enthousiasme over de organisatie (als interessante werkgever) naar anderen uiten;

Passives zijn medewerkers die redelijk tevreden en betrokken zijn, maar ook weer niet zo enthousiast zijn over de organisatie dat zij de organisatie (als werkgever) bij anderen promoten;

Detractors zijn niet-loyale, ontevreden medewerkers die mogelijk een bijdrage leveren aan een negatieve beeldvorming over de organisatie;

Extreme detractors zijn niet-loyale, (erg) ontevreden medewerkers die zich zonder twijfel negatief uiten over de organisatie.

Employee Net Promotor Score



Toelichting op de eNPS

De eNPS wordt als volgt berekend: percentage promoters - percentage (extreme) detractors (27-13-3 = **+11**). Daarmee geeft de eNPS de verhouding tussen deze twee groepen weer. Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **lager**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk** aan de benchmark Zorg en Welzijn.

Een duidelijk beeld van de eNPS helpt wanneer een organisatie nieuwe medewerkers wil binnenhalen door deze te werven via huidige werknemers. Zeker in een krappe arbeidsmarkt kan dit een effectieve methode zijn om nieuw personeel binnen te halen. Een eNPS van 0 staat voor een evenwicht tussen loyale en niet-loyale medewerkers. De organisatie heeft baat bij een score die ver boven de 0 ligt op het moment dat zij nieuw personeel wil werven via medewerkers die al bij de organisatie in dienst zijn.

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar afdeling

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de eNPS-scores naar afdeling.

Afdeling	eNPS
Totaal	+11
Coach BV	+26
Feniks BV	+32
Hawking BV	+57
Youth BV	-20
YWCC BV	+7
Zero & Sano BV	-2

De schaal heeft de volgende betekenis:

Rood = De loyaliteit van medewerkers van deze afdeling is (sterk) lager dan gemiddeld binnen Yes We Can Healthcare Group (verschil van 20 eNPS-punten of meer)

Groen = De loyaliteit van medewerkers van deze afdeling is (sterk) hoger dan gemiddeld binnen Yes We Can Healthcare Group (verschil van 20 eNPS-punten of meer)

3.1.7 Professionaliteit

In deze paragraaf tonen we de analyse van de professionaliteit van de cultuur binnen de Yes We Can Healthcare Group vanuit het perspectief van de medewerkers. Deze analyse is gebaseerd op circa 25 stellingen afkomstig uit verschillende thema's in de vragenlijst die aansluiten op professionaliteit van de cultuur. Hieronder zijn de resultaten van de Yes We Can Healthcare Group weergegeven, afgezet tegen de resultaten van de vorige meting en tegen de benchmark. Ten opzichte van de meting in 2019 scoort de Yes We Can Healthcare Group **nagenoeg gelijk**. Daarnaast scoort de Yes We Can Healthcare Group **hoger** dan de benchmark Zorg en Welzijn.

Professionaliteit van de cultuur

Yes We Can Healthcare Group	Yes We Can Healthcare Group 2019	Zorg en Welzijn
7.6	7.4	7.1

De bovenstaande scores zijn opgebouwd uit verschillende dimensies wat betreft de professionaliteit van de cultuur binnen de organisatie. In de onderstaande tabel vergelijken we de score op de verschillende dimensies met de resultaten van de vorige meting.

Dimensies	2024	2019	t.o.v. 2019
Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	7.2	6.6	++
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	7.3	6.7	++
Open cultuur	7.6	7.4	o
Belanghebbende staat centraal	8.0	8.7	--
Eigenaarschap	7.7	7.7	o
Totaal	7.6	7.4	o

In de onderstaande tabel vergelijken we de score van de Yes We Can Healthcare Group op de verschillende dimensies met de benchmarkcijfers van de sector Zorg en Welzijn.

De Yes We Can Healthcare Group scoort ten opzichte van de benchmark hoger op 'Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak', 'Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling' en 'Open cultuur'. De Yes We Can Healthcare Group scoort ten opzichte van de benchmark op geen enkele dimensie lager.

Dimensies	De Yes We Can Healthcare Group	Benchmark	t.o.v. de benchmark
Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	7.2	6.5	++
Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	7.3	7.0	+
Open cultuur	7.6	7.2	+
Belanghebbende staat centraal	8.0	7.8	o
Eigenaarschap	7.7	7.6	o
Totaal	7.6	7.1	++

Toelichting op de opbouw van de dimensies

Op de volgende pagina tonen we de opbouw van de verschillende dimensies. We geven per dimensie weer hoe de onderliggende stellingen scores ten opzichte van die dimensie als geheel.

Medewerkersonderzoek

Dimensie: Duidelijke visie vanuit de leiding met draagvlak	Yes We Can Healthcare Group
Het bestuur heeft een duidelijke visie op de toekomst van de Yes We Can Healthcare Group	7.6
Ik kan me vinden in de visie van het bestuur op de toekomst van de Yes We Can Healthcare Group	6.8
Gemiddelde	7.2

Dimensie: Aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	Yes We Can Healthcare Group
Ik word gestimuleerd mij te ontwikkelen in mijn werk	7.7
Ik kan in mijn huidige werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaring opdoen	7.9
Ik heb bij de Yes We Can Healthcare Group voldoende vooruitzichten op verdere doorgroei/op promotie	6.3
Gemiddelde	7.3

Dimensie: Open cultuur	Yes We Can Healthcare Group
Op het werk helpen wij elkaar altijd wanneer dat nodig is	8.8
De communicatie binnen de Yes We Can Healthcare Group is open en eerlijk	6.8
Ik kan bij de Yes We Can Healthcare Group zeggen wat ik vind	7.3
Bij de Yes We Can Healthcare Group denken we meer in oplossingen dan in problemen	7.9
Bij de Yes We Can Healthcare Group spreken we elkaar (positief) kritisch aan over elkaars functioneren	7.5
Bij de Yes We Can Healthcare Group leren we van gemaakte fouten	7.4
Gemiddelde	7.6

Dimensie: Belanghebbende staat centraal	Yes We Can Healthcare Group
Bij de Yes We Can Healthcare Group zijn we op de hoogte van de behoeftes van de belanghebbenden	7.8
Bij de Yes We Can Healthcare Group denken we mee met de belanghebbende	8.1
Bij de Yes We Can Healthcare Group bieden wij de belanghebbende kwalitatief goede producten en diensten	8.0
Bij de Yes We Can Healthcare Group staat de belanghebbende voorop	8.1
Gemiddelde	8.0

Dimensie: Eigenaarschap	Yes We Can Healthcare Group
Ik kan voldoende zelf bepalen op welke manier ik mijn taken/activiteiten uitvoer	7.8
Ik heb de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen	7.5
Bij de Yes We Can Healthcare Group voelen we ons verantwoordelijk voor de gemaakte afspraken	8.0
Bij de Yes We Can Healthcare Group komen we de gemaakte afspraken na	7.4
Gemiddelde	7.7

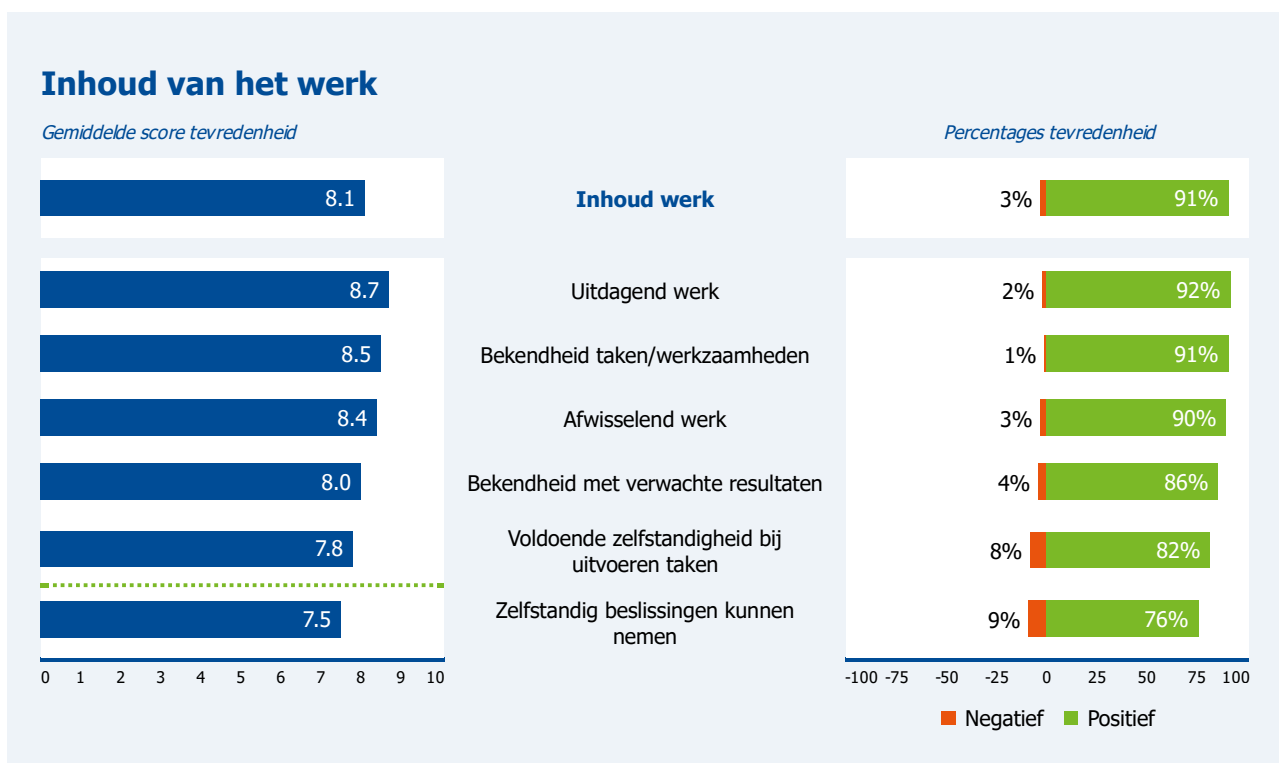
3.2 Thema's nader bekeken

In dit hoofdstuk zoomen we in op de thema's. Medewerkers is niet alleen gevraagd naar hun tevredenheid met het thema maar ook naar de tevredenheid met tal van stellingen die onder het thema vallen.

3.2.1 Inhoud van het werk

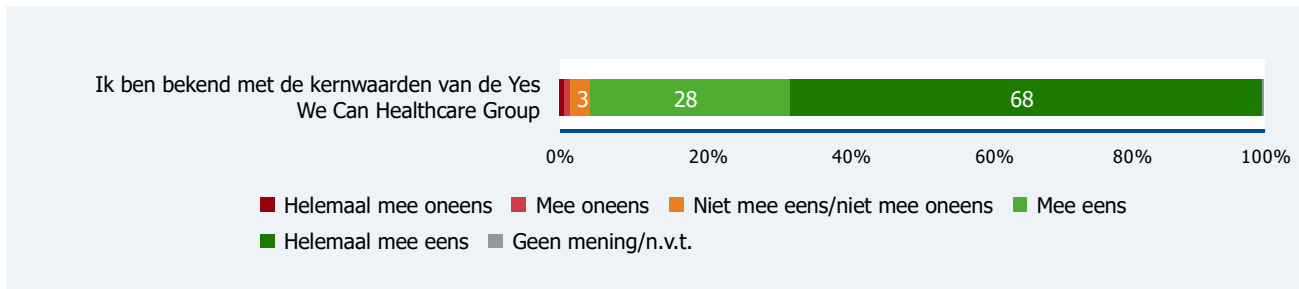
De medewerkers vinden in sterke mate dat hun werk uitdagend is (8.7), dat ze weten welke taken/werkzaamheden ze moeten uitvoeren (8.5), dat hun werk afwisselend is (8.4), dat ze weten welke resultaten van hen verwacht worden (8.0) en dat ze voldoende zelf kunnen bepalen op welke manier ze hun taken/activiteiten uitvoeren (7.8).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



Medewerkersonderzoek

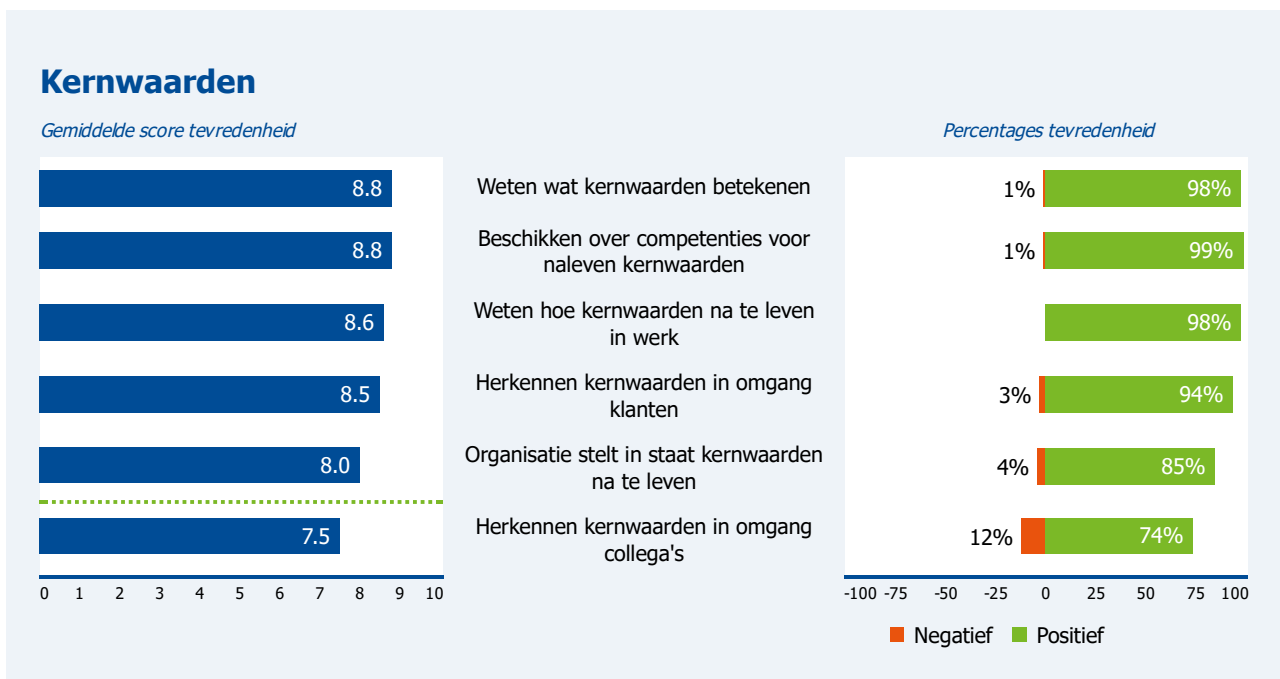
3.2.2 Kernwaarden



Onderstaande stellingen zijn alleen voorgelegd aan de medewerkers die aangaven bekend te zijn met de kernwaarden van de Yes We Can Healthcare Group (n=322).

De medewerkers geven in sterke mate aan dat ze weten wat de kernwaarden voor hen persoonlijk betekenen (8.8), dat ze de kernwaarden herkennen in de wijze waarop ze bij de Yes We Can Healthcare Group met klanten omgaan (8.5) en dat Yes We Can Healthcare Group hen in staat stelt om de kernwaarden na te leven in hun dagelijks werk (8.0). Ze zijn in sterke mate van mening dat ze beschikken over de competenties om de kernwaarden na te leven in hun dagelijks werk (8.8) en dat ze weten hoe ze de kernwaarden kunnen naleven in hun dagelijks werk (8.6).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

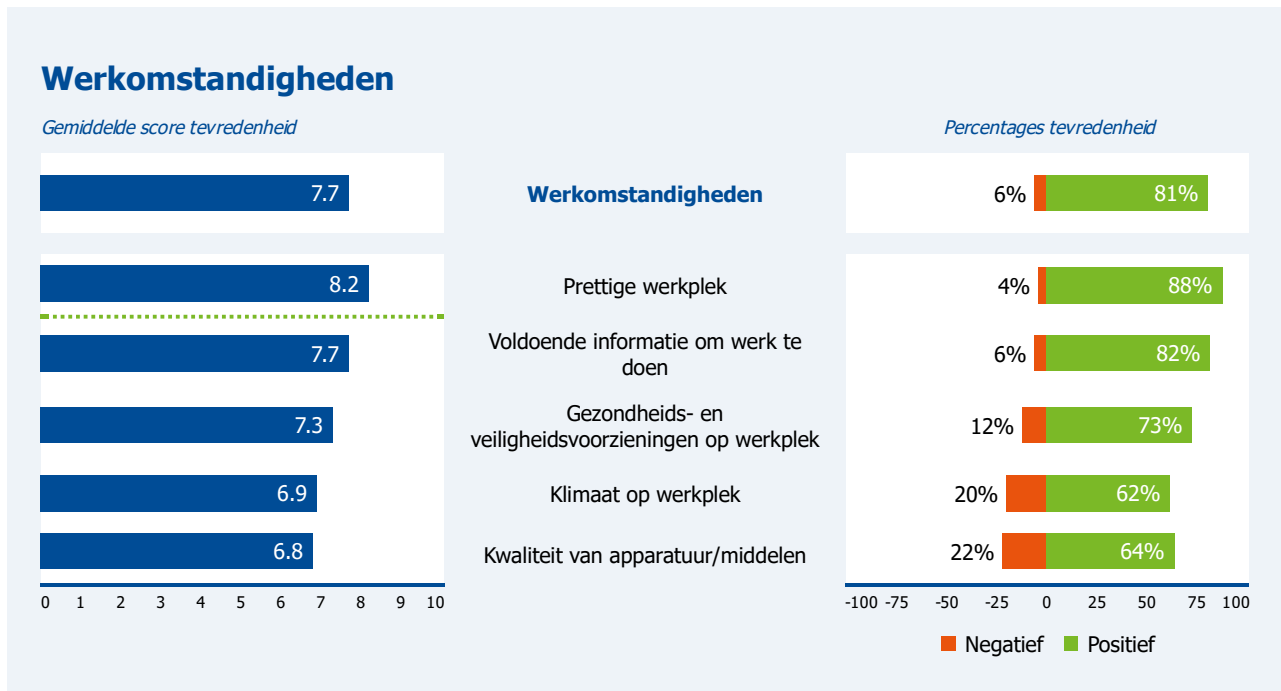


Medewerkersonderzoek

3.2.3 Werkomstandigheden

De medewerkers vinden in sterke mate dat ze een prettige werkplek hebben (8.2).

(Relatief veel) medewerkers zijn van mening dat ze geen goede apparatuur/middelen hebben om mee te werken (6.8; 22% negatief). Ze zijn niet tevreden over het klimaat (temperatuur, frisse lucht, voldoende licht) op hun werkplek (6.9; 20% negatief).

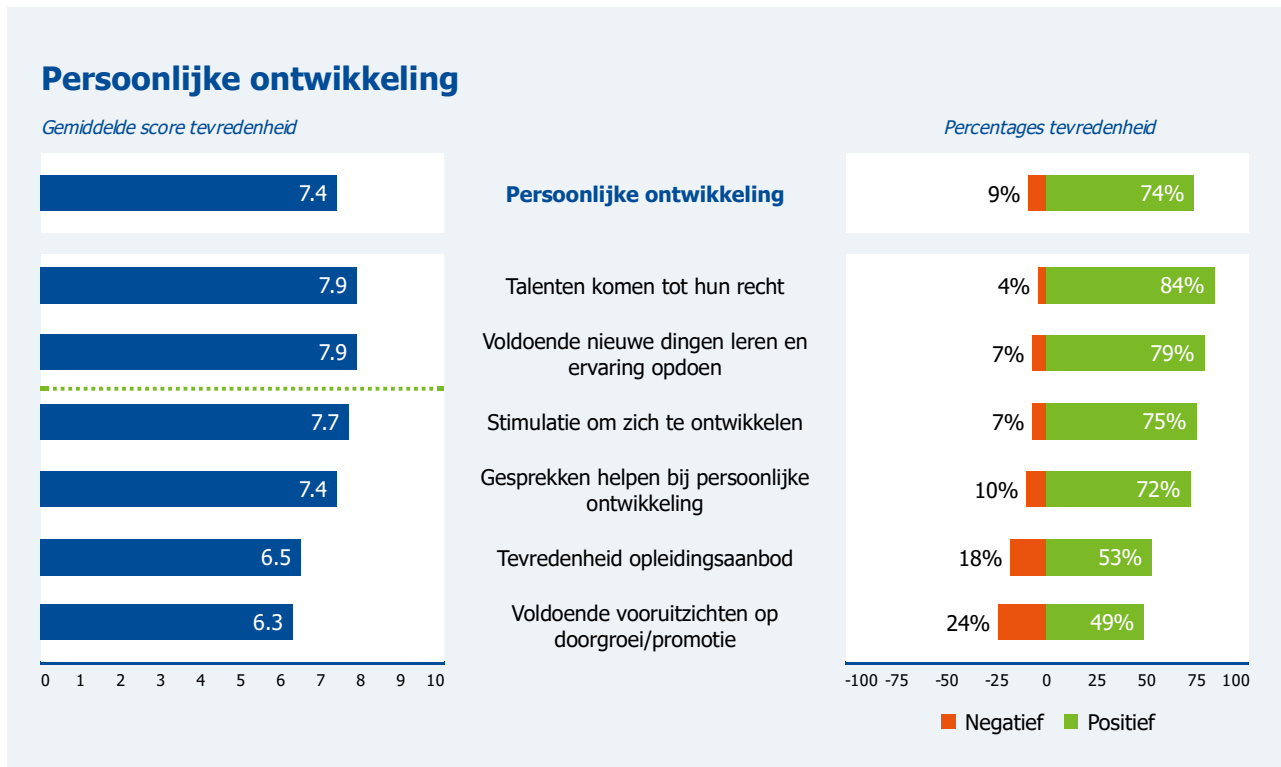


Medewerkersonderzoek

3.2.4 Persoonlijke ontwikkeling

De medewerkers vinden in sterke mate dat hun talenten voldoende tot hun recht komen in het werk (7.9) en dat ze in hun werk voldoende nieuwe dingen leren en ervaringen opdoen (7.9).

(Relatief veel) medewerkers geven aan dat ze onvoldoende vooruitzichten hebben om door te groeien of promotie te maken (6.3; 24% negatief).



De medewerkers die aangaven onvoldoende vooruitzichten te hebben op verdere doorgroei/promotie (n=74) hebben we de volgende vraag voorgelegd.



Medewerkersonderzoek

3.2.5 Arbeidsvoorwaarden

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

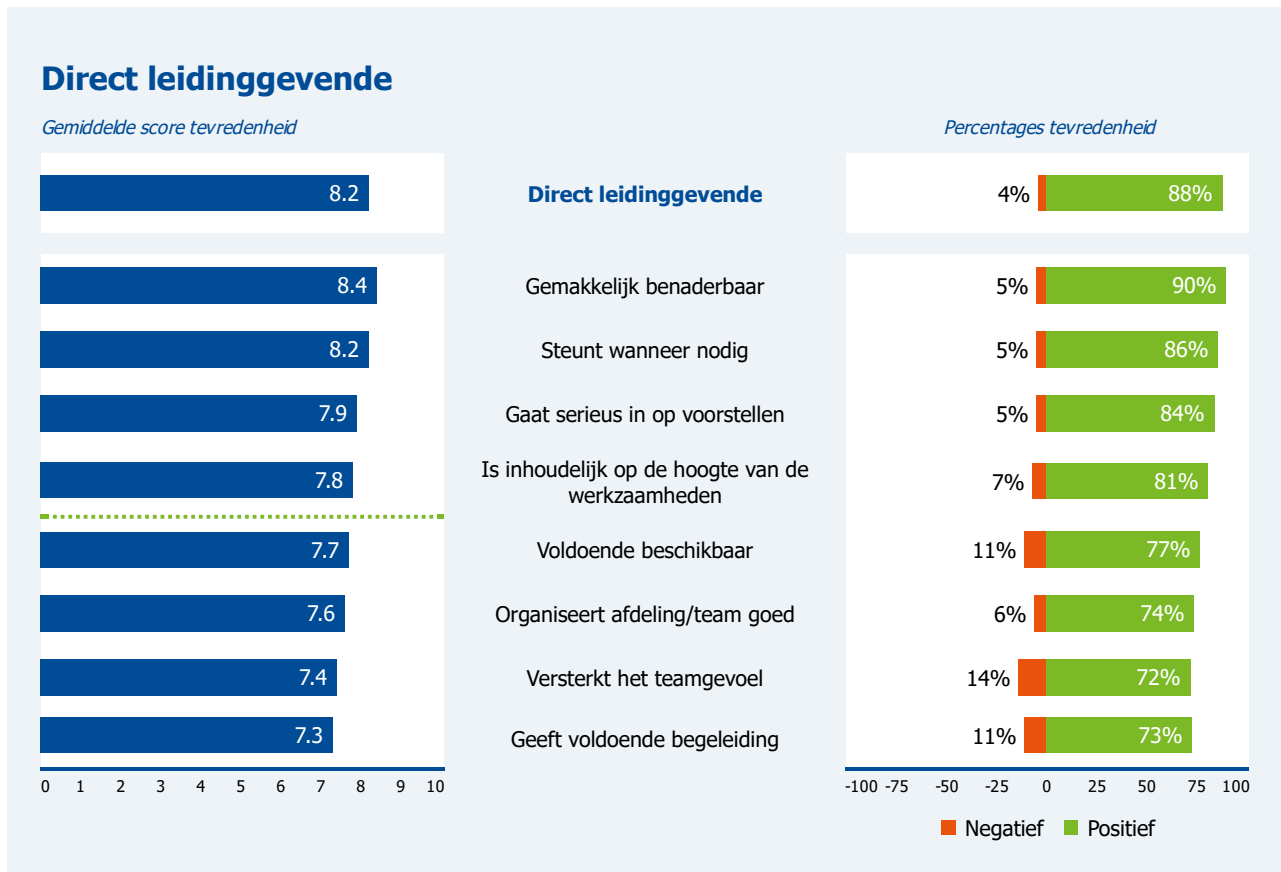


Medewerkersonderzoek

3.2.6 Direct leidinggevende

De medewerkers vinden in sterke mate dat de direct leidinggevende gemakkelijk benaderbaar is (8.4), dat de direct leidinggevende hen steunt als dat nodig is (8.2), dat de direct leidinggevende serieus ingaat op voorstellen die ze over het werk doen (7.9) en dat de direct leidinggevende inhoudelijk goed op de hoogte is van hun werkzaamheden (7.8).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

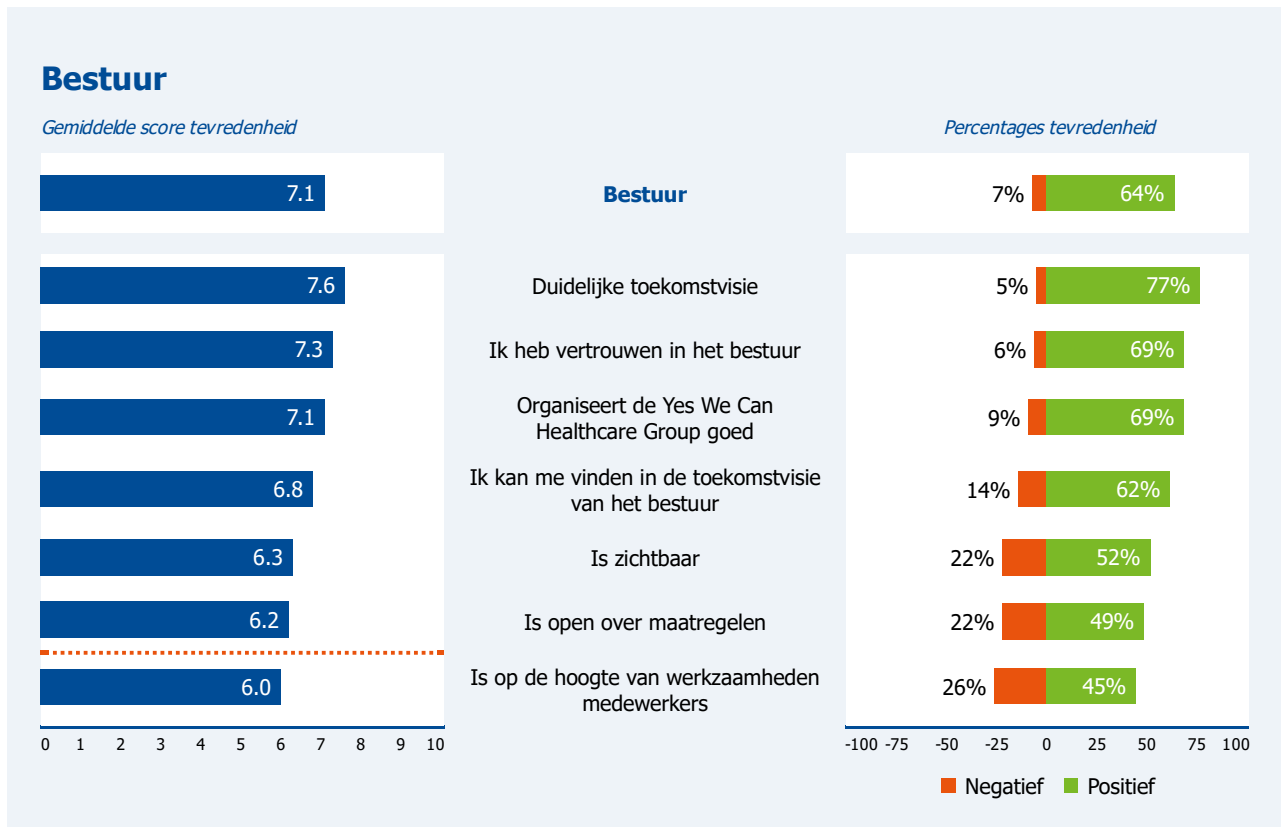


Medewerkersonderzoek

3.2.7 Bestuur

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

(Relatief veel) medewerkers geven aan dat het bestuur onvoldoende op de hoogte is van hun werkzaamheden (6.0; 26% negatief), dat het bestuur onvoldoende open is over de maatregelen die zij neemt (6.2; 22% negatief) en dat het bestuur onvoldoende zichtbaar is (6.3; 22% negatief).

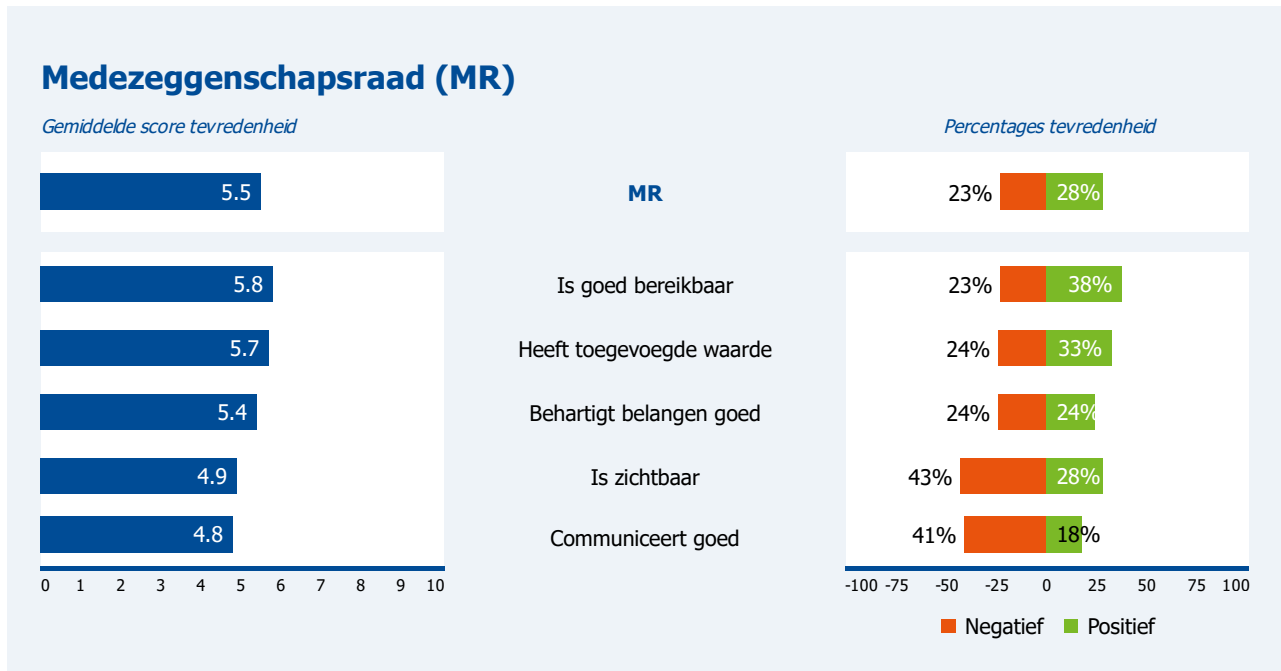


Medewerkersonderzoek

3.2.8 Medezeggenschapsraad (MR)

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

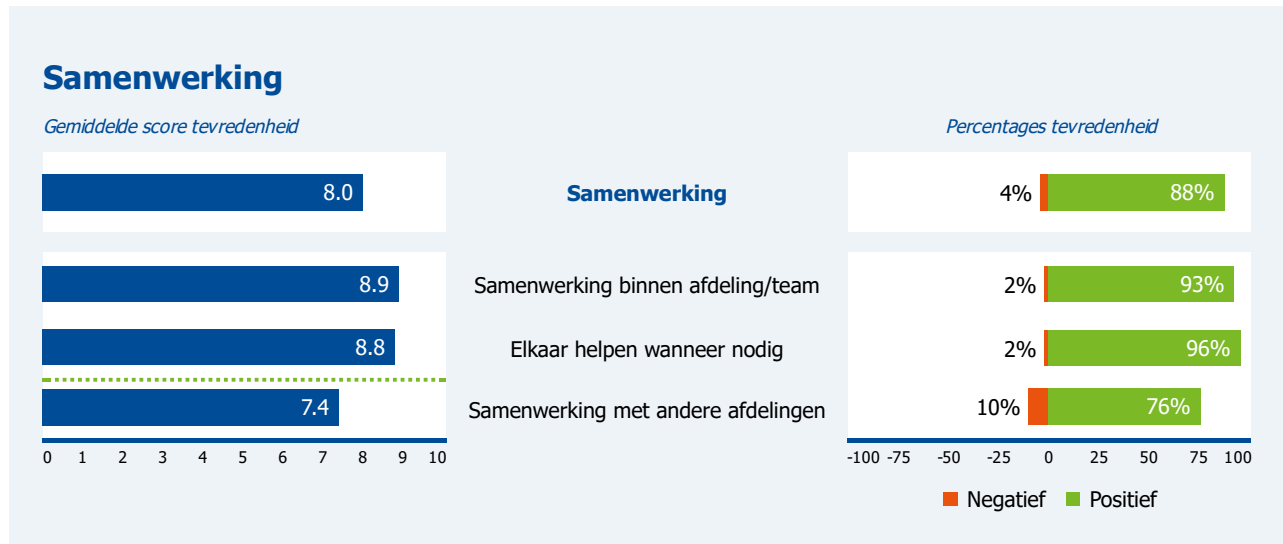
(Relatief veel) medewerkers geven aan dat de MR niet goed communiceert over wat er speelt (4.8; 41% negatief), dat de MR onvoldoende zichtbaar is (4.9; 43% negatief), dat de MR hun belangen onvoldoende goed behartigt (5.4; 24% negatief), dat de MR geen toegevoegde waarde heeft (5.7; 24% negatief) en dat de MR niet goed bereikbaar is (5.8; 23% negatief).



3.2.9 Samenwerking

De medewerkers vinden in sterke mate dat er binnen hun afdeling/team goed wordt samengewerkt (8.9) en dat collega's elkaar helpen wanneer dat nodig is (8.8).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

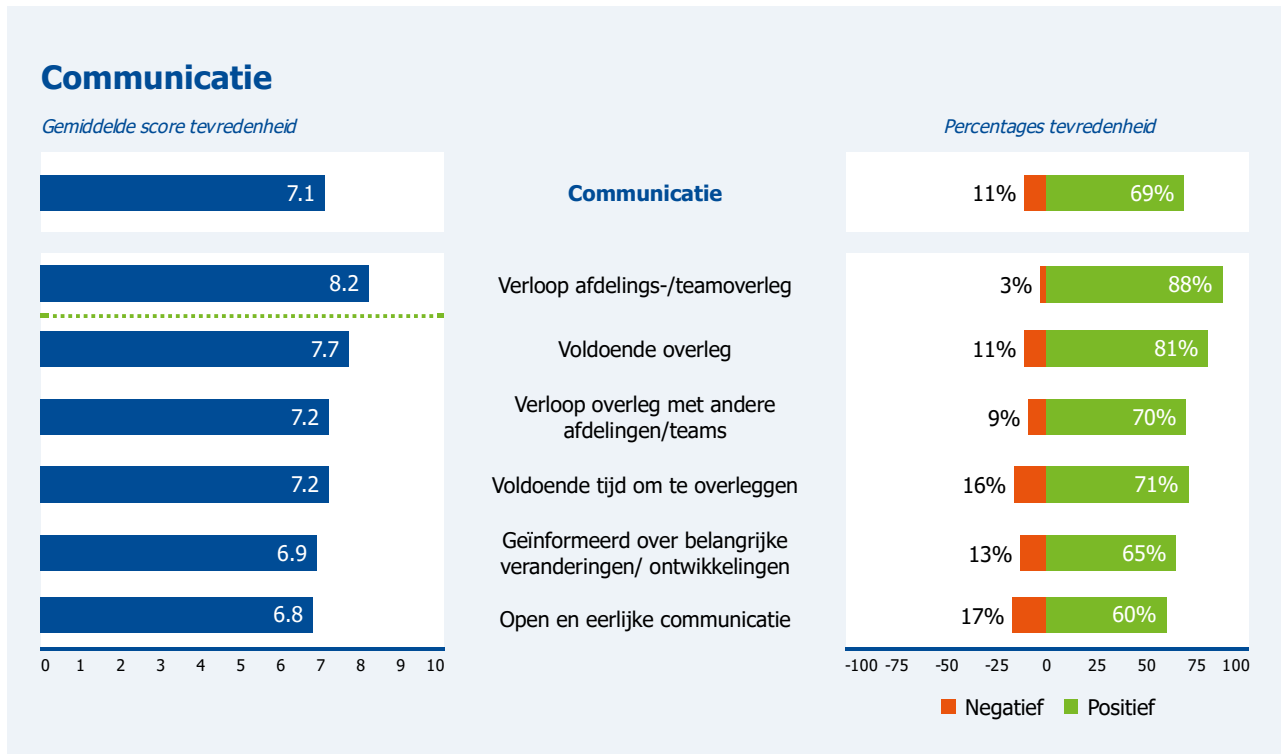


Medewerkersonderzoek

3.2.10 Communicatie

De medewerkers vinden in sterke mate dat het overleg binnen de afdeling/het team goed verloopt (8.2).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

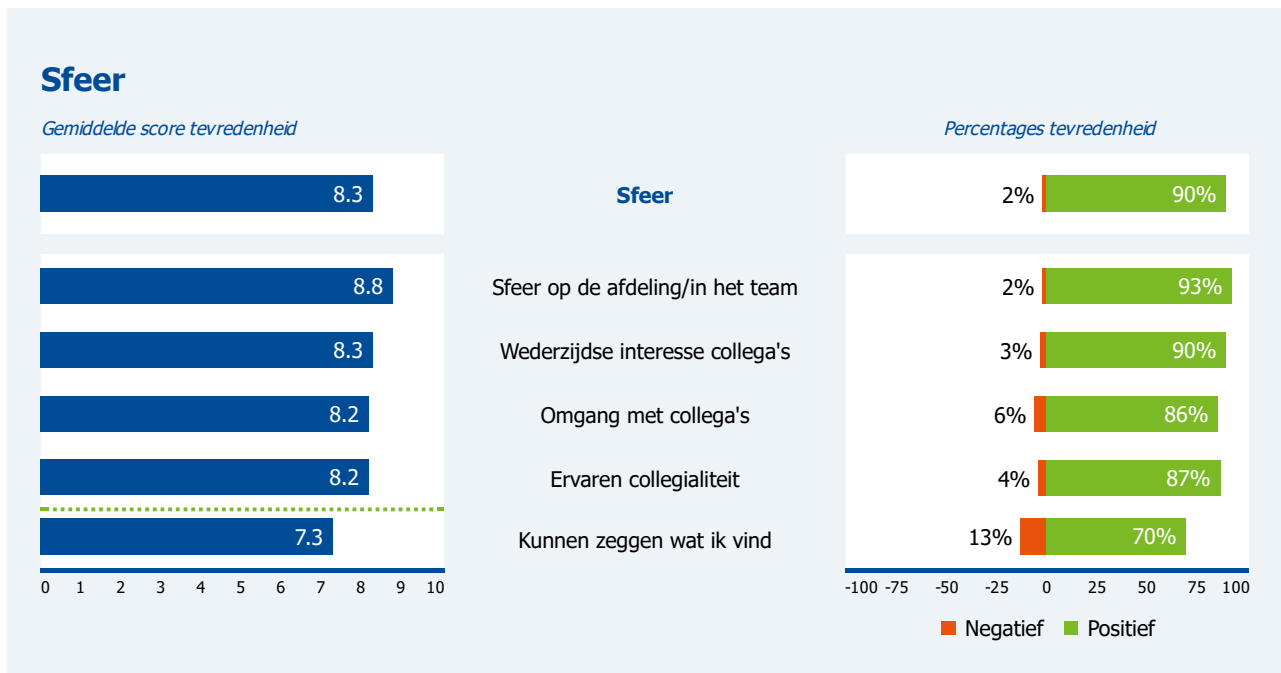


Medewerkersonderzoek

3.2.11 Sfeer

De medewerkers zijn in sterke mate van mening dat er een plezierige sfeer op de afdeling/in het team is (8.8) en dat collega's goed met elkaar omgaan (8.2). Ze geven in sterke mate aan dat bij de Yes We Can Healthcare Group collega's daadwerkelijk in elkaar geïnteresseerd zijn (8.3) en dat ze binnen de Yes We Can Healthcare Group een grote mate van collegialiteit ervaren (8.2).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

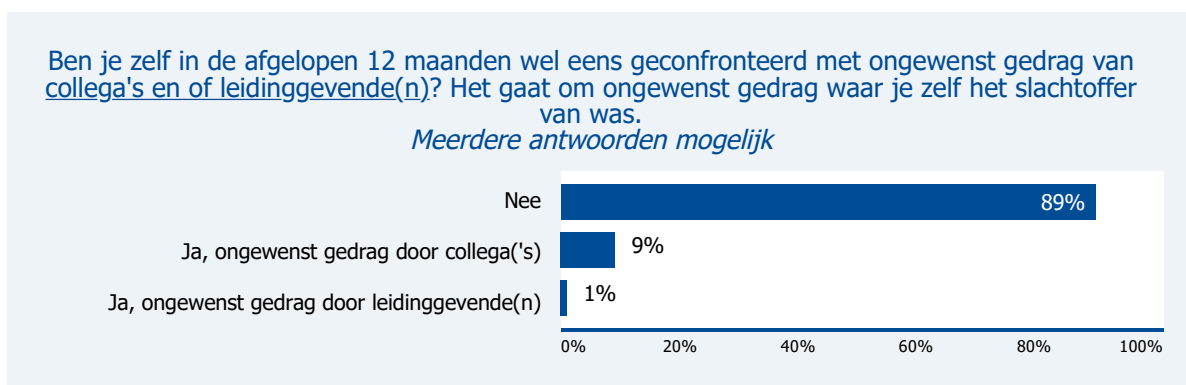


Medewerkersonderzoek

3.2.12 Ongewenst gedrag

We hebben de medewerkers van de Yes We Can Healthcare Group een aantal vragen gesteld over ongewenst gedrag op de werkvloer. Onder ongewenst gedrag verstaan we *ongewenste omgangsvormen* (bijvoorbeeld roddelen, belachelijk maken, buitensluiten), *discriminatie* (vanwege leeftijd, gender, seksuele oriëntatie, etniciteit, godsdienst, migratieachtergrond, handicap/beperking, ziekte, opleidingsniveau), *pesten, geweld en agressie* en *seksuele intimidatie*. Bij ongewenst gedrag kan het ook gaan om nog *andere vormen* van gedrag die werknemers zelf als ongewenst ervaren.

We vroegen medewerkers of ze in de afgelopen 12 maanden bij de Yes We Can Healthcare Group persoonlijk wel eens geconfronteerd zijn met ongewenst gedrag door collega's of leidinggevendenden. De onderstaande grafiek laat deze resultaten zien.



Vergelijking met de benchmark

In de onderstaande tabel vergelijken we de resultaten op de bovenstaande vraag met de benchmark Zorg en Welzijn.

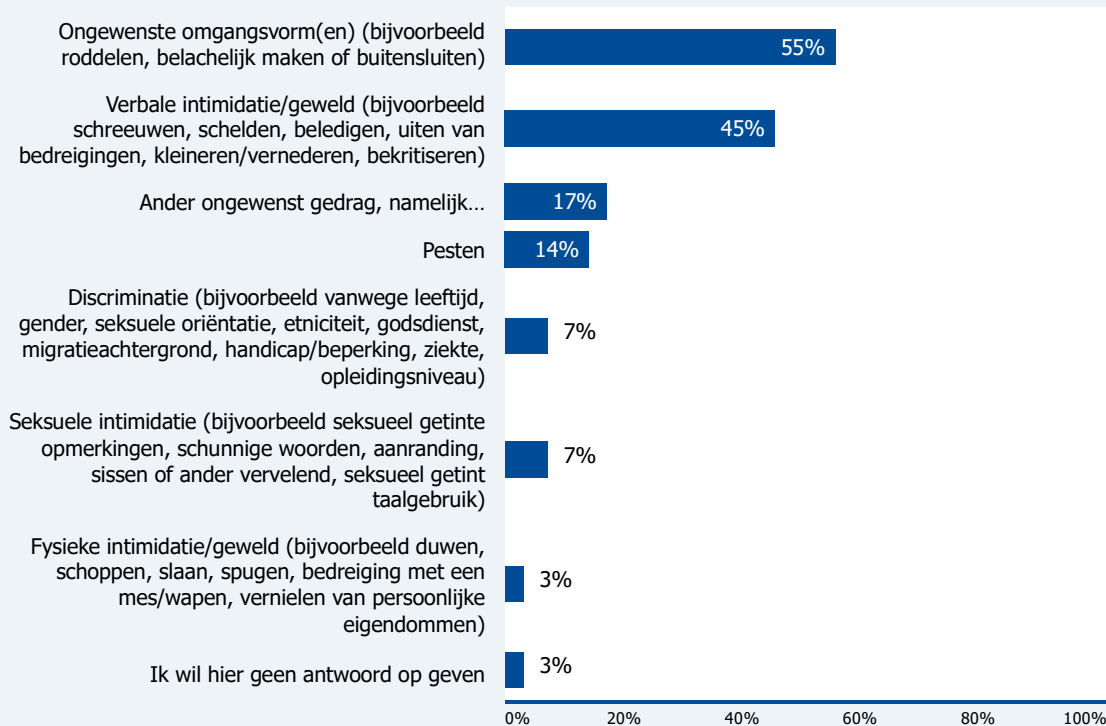
Hoeveelheid medewerkers dat te maken heeft gehad met ongewenst gedrag op de werkvloer.

Ongewenst gedrag door...	Aantal medewerkers 2024	Percentage medewerkers 2024	Benchmark Zorg en Welzijn
...collega's	29	9%	6%
...leidinggevendenden	5	1%	4%

Ongewenst gedrag door collega's

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door collega's, hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.

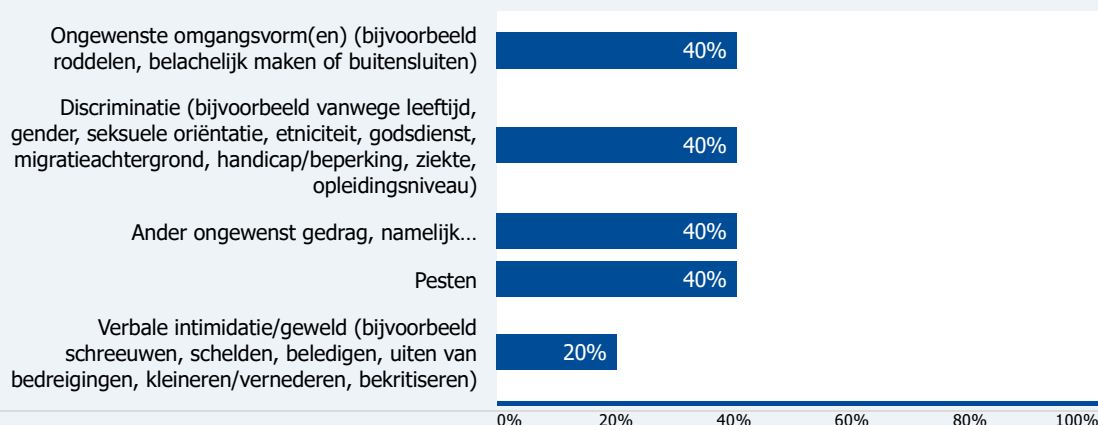
Met welke vorm(en) van ongewenst gedrag van collega's heb je wel eens te maken gehad bij de Yes We Can Healthcare Group in de afgelopen 12 maanden? *Meerdere keuzes mogelijk.*



Ongewenst gedrag door leidinggevenden

Medewerkers die in het afgelopen jaar te maken hebben gehad met ongewenst gedrag door leidinggevenden, hebben we gevraagd met welke vormen van ongewenst gedrag zij te maken hebben gehad. De resultaten van deze vraag tonen we in het onderstaande figuur.

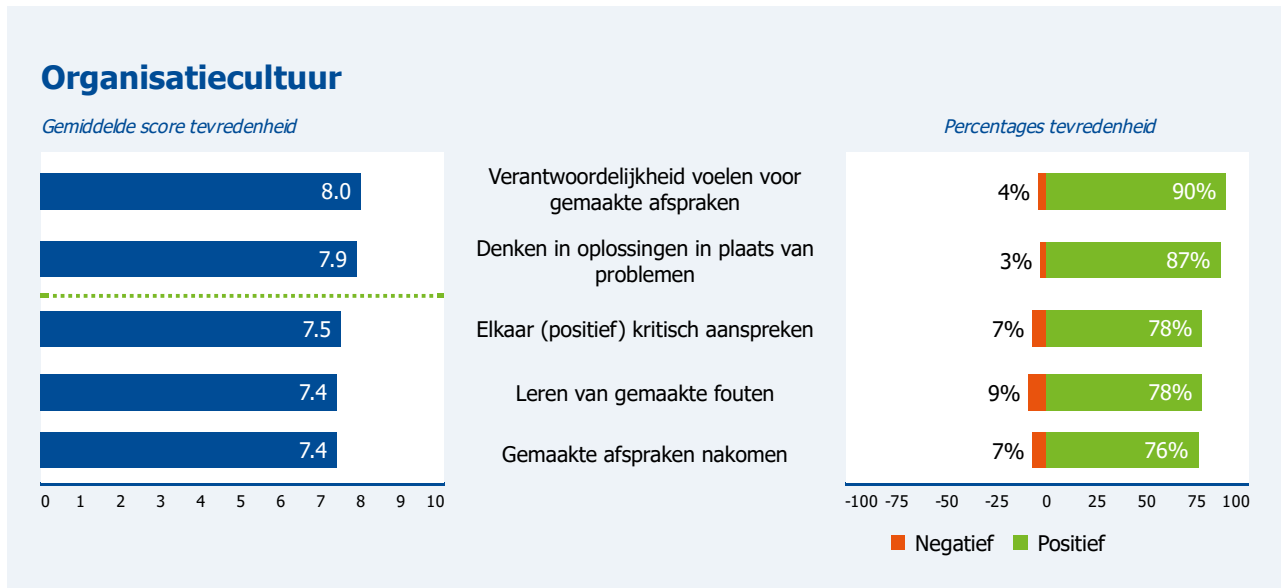
Met welke vorm(en) van ongewenst gedrag van een of meerdere leidinggevenden heb je wel eens te maken gehad bij de Yes We Can Healthcare Group in de afgelopen 12 maanden? *Meerdere keuzes mogelijk.*



3.2.13 Organisatiecultuur

De medewerkers vinden in sterke mate dat er binnen de organisatie verantwoordelijkheid wordt gevoeld voor de gemaakte afspraken (8.0) en dat er binnen de organisatie meer in oplossingen wordt gedacht dan in problemen (7.9).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.



3.2.14 Belanghebbenden

De medewerkers vinden in sterke mate dat de belanghebbenden voorop staat (8.1), dat er wordt meegedacht met de belanghebbenden (8.1), dat de belanghebbenden kwalitatief goede producten en diensten aangeboden krijgt (8.0) en dat ze op de hoogte zijn van de behoeftes van de belanghebbenden (7.8).

Er zijn geen stellingen waarover (relatief veel) medewerkers negatief gestemd zijn.

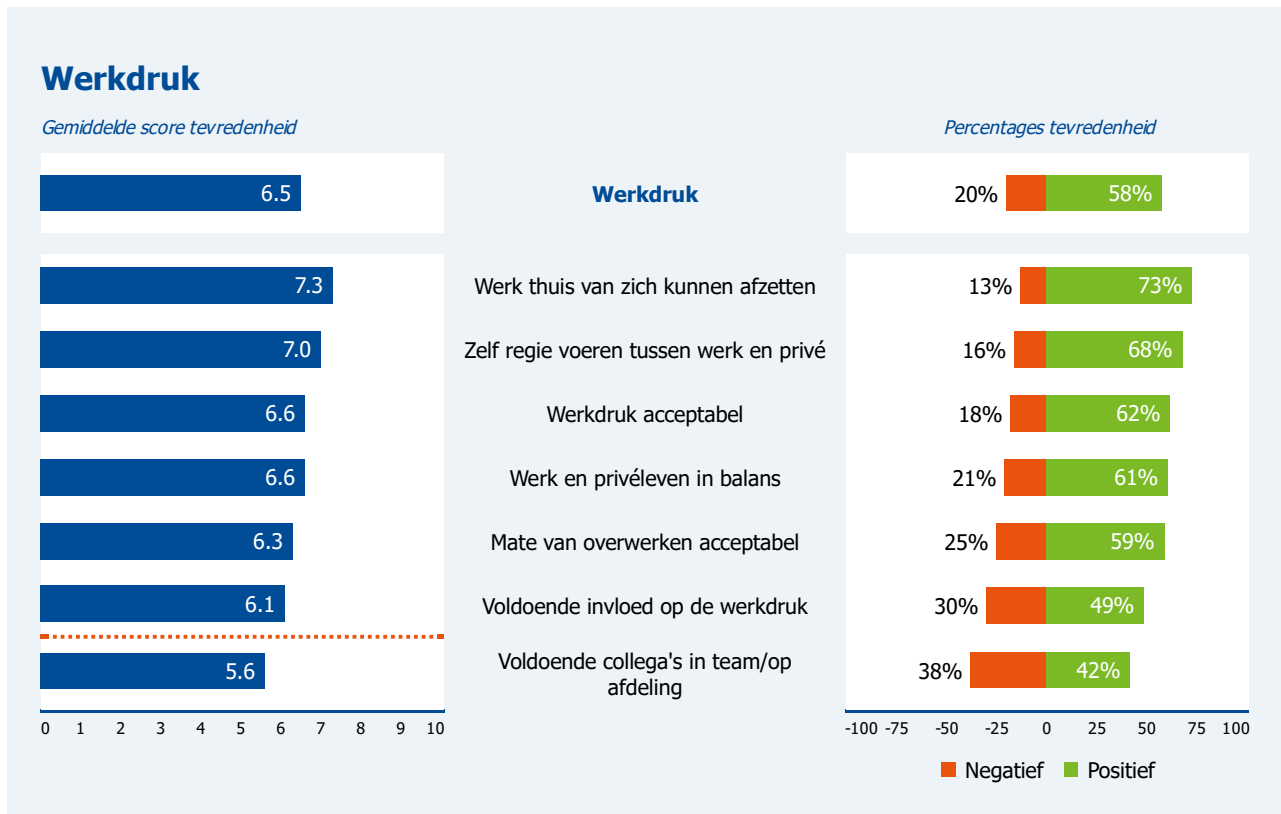


Medewerkersonderzoek

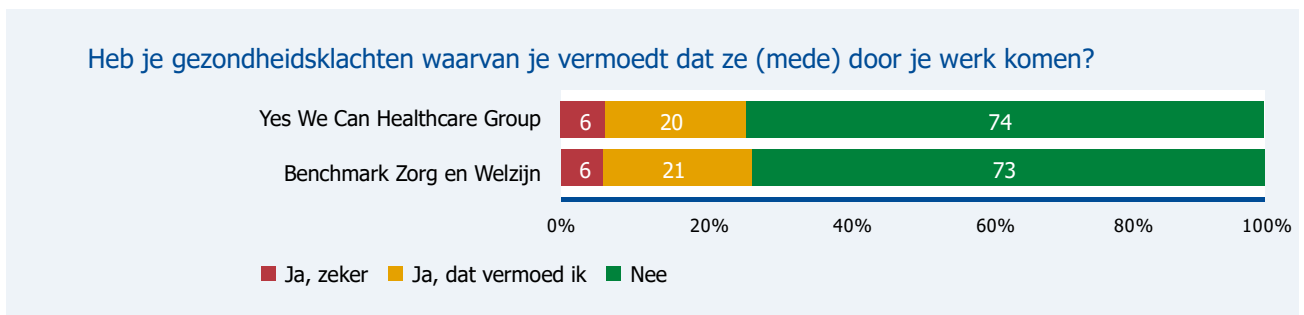
3.2.15 Werkdruk

Er zijn geen stellingen waarover de medewerkers zeer tevreden zijn.

(Relatief veel) medewerkers geven aan dat hun team/afdeling over onvoldoende collega's beschikt om het werk goed te kunnen doen (5.6; 38% negatief), dat ze onvoldoende invloed hebben op hun werkdruk (6.1; 30% negatief), dat ze veel moeten overwerken (6.3; 25% negatief) en dat hun werk en privéleven niet in balans zijn (6.6; 21% negatief).



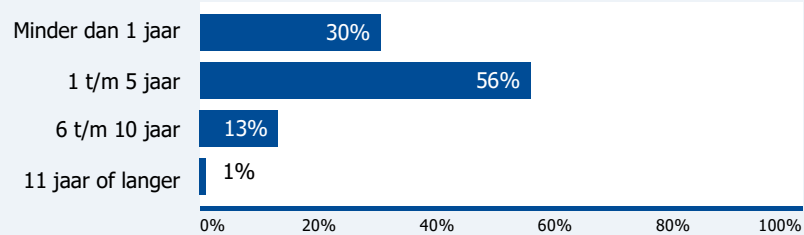
We hebben de medewerkers ook gevraagd of zij gezondheidsklachten hebben waarvan zij vermoeden dat deze (mede) door hun werk worden veroorzaakt. Hieronder tonen we de resultaten van deze vraag, afgezet tegen de benchmark Zorg en Welzijn.



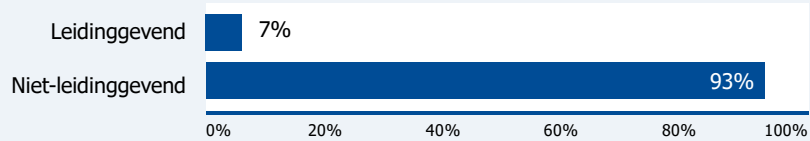
4. Achtergrondkenmerken van de medewerkers

In deze paragraaf bieden we een weergave van een aantal kenmerken van de medewerkers die aan het onderzoek hebben deelgenomen.

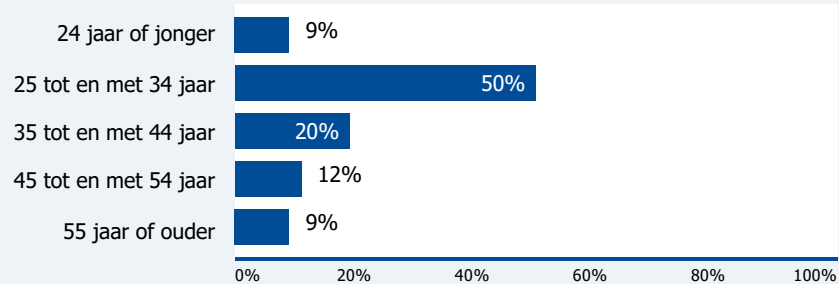
Hoeveel jaar werk je voor de Yes We Can Healthcare Group?



Geef je leiding aan een afdeling/team of aan een groep van personen?



Wat is je leeftijd?



5. Uitsplitsingen naar achtergrondkenmerken

In dit hoofdstuk zijn tabellen opgenomen waarin we de resultaten op de thema's uitsplitsen naar de diverse achtergrondkenmerken.

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar dienstjaren

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar dienstjaren.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '*' vanwege de privacy van de medewerkers.

	Minder dan 1 jaar	1 t/m 5 jaar	6 t/m 10 jaar	11 jaar of langer	Yes We Can Healthcare Group
<i>Aantal respondenten</i>	102	188	44	4	338
Per saldo tevreden	8.3	8.2	8.8	*	8.3
Inhoud werk	8.0	8.1	8.7	*	8.1
Werkomstandigheden	7.7	7.5	8.4	*	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	7.7	7.2	7.8	*	7.4
Arbeidsvoorwaarden	7.1	6.8	8.3	*	7.1
Direct leidinggevende	8.1	8.2	8.4	*	8.2
Bestuur	7.1	6.9	7.7	*	7.1
MR	5.5	5.4	6.1	*	5.5
Samenwerking	8.2	7.8	8.2	*	8.0
Communicatie	7.2	7.0	7.3	*	7.1
Sfeer	8.3	8.2	8.4	*	8.3
Werkdruk	6.7	6.3	7.0	*	6.5

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar leidinggevend of niet-leidinggevend

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar de positie van de medewerkers in de organisatie: leidinggevend en niet-leidinggevend.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	Leidinggevend	Niet-leidinggevend	Yes We Can Healthcare Group
<i>Aantal respondenten</i>	23	315	338
Per saldo tevreden	9.4	8.2	8.3
Inhoud werk	9.1	8.1	8.1
Werkomstandigheden	8.9	7.6	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	8.4	7.3	7.4
Arbeidsvoorwaarden	8.4	7.0	7.1
Direct leidinggevende	8.8	8.2	8.2
Bestuur	8.8	7.0	7.1
MR	5.5	5.5	5.5
Samenwerking	8.9	7.9	8.0
Communicatie	8.3	7.0	7.1
Sfeer	9.2	8.2	8.3
Werkdruk	7.8	6.4	6.5

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar leeftijdsindeling

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar leeftijd.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een

'*' vanwege de privacy van de medewerkers.

	24 jaar of jonger	25 tot en met 34 jaar	35 tot en met 44 jaar	45 tot en met 54 jaar	55 jaar of ouder	Yes We Can Healthcare Group
Aantal respondenten	31	170	66	40	31	338
Per saldo tevreden	7.8	8.1	8.8	8.7	8.7	8.3
Inhoud werk	7.9	7.9	8.5	8.3	8.4	8.1
Werkomstandigheden	7.2	7.4	8.2	8.0	8.3	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	7.6	7.5	7.6	6.8	7.2	7.4
Arbeidsvoorwaarden	6.9	6.6	7.6	7.6	8.3	7.1
Direct leidinggevende	8.0	8.0	9.0	8.3	8.2	8.2
Bestuur	6.8	6.7	7.7	7.7	7.5	7.1
MR	5.3	5.0	6.2	6.5	5.4	5.5
Samenwerking	8.1	7.9	8.3	7.7	8.0	8.0
Communicatie	7.3	6.9	7.4	6.9	7.2	7.1
Sfeer	8.3	8.1	8.5	8.3	8.3	8.3
Werkdruk	6.1	6.0	7.4	7.1	7.3	6.5

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)

Medewerkersonderzoek

Uitsplitsing naar bevoegenheid

In de onderstaande tabel zien we een uitsplitsing van de resultaten op de thema's naar koplopers, drijvende krachten, jobhoppers, weglopers en plakkers.

Wanneer een gemiddelde score tot stand is gekomen uit minder dan vijf beoordelingen vervangen we de score door een '' vanwege de privacy van de medewerkers.*

	Koplopers	Drijvende krachten	Jobhoppers	Weglopers	Plakkers	Yes We Can Healthcare Group
<i>Aantal respondenten</i>	46	238	41	5	1	338
Per saldo tevreden	8.9	8.4	7.8	4.6	*	8.3
Inhoud werk	8.5	8.3	7.6	5.5	*	8.1
Werkomstandigheden	8.6	7.8	6.5	4.6	*	7.7
Persoonlijke ontwikkeling	8.2	7.5	6.3	3.3	*	7.4
Arbeidsvoorwaarden	7.6	7.2	6.1	5.5	*	7.1
Direct leidinggevende	8.8	8.3	7.8	4.6	*	8.2
Bestuur	7.6	7.2	6.5	4.2	*	7.1
MR	5.4	5.7	4.9	4.2	*	5.5
Samenwerking	8.3	8.0	7.8	5.1	*	8.0
Communicatie	7.7	7.2	6.0	3.7	*	7.1
Sfeer	8.9	8.4	7.4	5.1	*	8.3
Werkdruk	6.7	6.7	5.8	3.7	*	6.5

De schaal heeft de volgende betekenis:

Donkerrood	sterk lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)
Lichtrood	lager/slechter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Wit	(ongeveer) gelijk aan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,2 of minder)
Lichtgroen	hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,3 of 0,4)
Donkergroen	sterk hoger/beter dan de Yes We Can Healthcare Group-totaal (verschil van 0,5 of meer)

ALGEMENE GEGEVENS

DUO Market Research

drs. Moniek de Weerd

Anne Besuijen MSc

Contactgegevens

DUO Market Research

Euclideslaan 60, 3e etage

3584 BN Utrecht

telefoon: 030-2631080

e-mail: info@duomarketresearch.nl

website: www.duomarketresearch.nl