Rosa
Spier
Huis

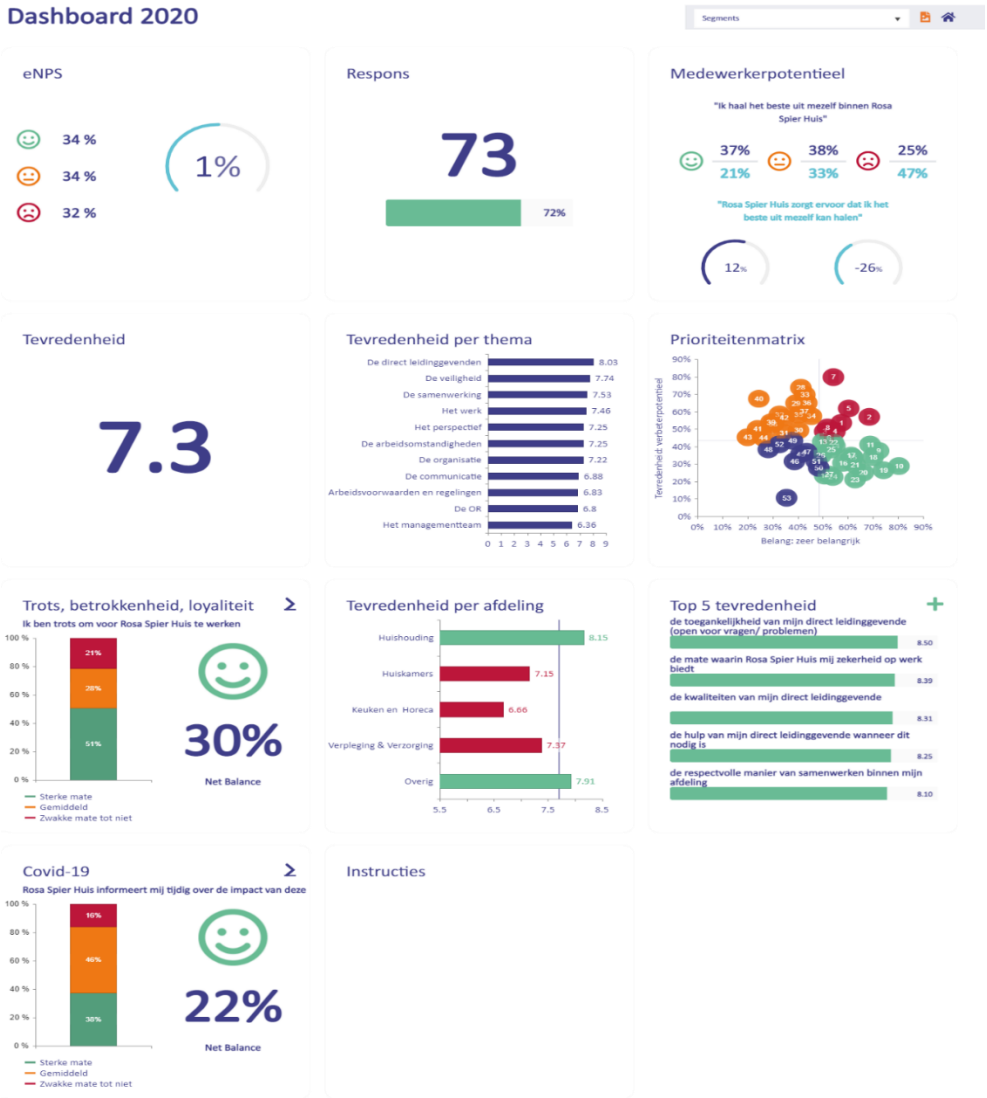
Raportage Medewerkerstevredenheidsonderzoek Integron

Januari 2021

Inhoud

Highlights: 3
Management samenvatting 4
Inleiding 7
Deel 1 Medewerker Potentieel 10
Deel 2 Tevredenheid 10
Tevredenheid per succesgebied 11
Deel 3 verbetermanagement 12
Verbeterpunten 18
Deel 4 Covid 19
Deel 5 Loyaliteit 21
Deel 6 overige vragen naar werkbeleving 22
Bijlagen 26
Tevredenheid en verbeterpotentieel Totale organisatie 26
Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Huishouding > 2020 30
Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Keuken en Horeca > 2020 31
Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Huiskamers > 2020 32
Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Verpleging & Verzorging > 2020 33

Highlights:



Opm.: Tussen haakjes uitkomsten van 2018

- Respons: 72% (n= 101)
- Trots om RSH te werken (netto): 30% (was 63 %)
- Medewerkerspotentieel:

  37% haalt het beste uit zichtzelf (43%)

  Netto balans 12% (38%)

  21% stelt dat RSH daar in sterke mate voor zorgt (26%)

  Netto balans – 26 % (0%)

- Prestatie op Kernverwachtingen (tevredenheid) 7,3 (7,7)

- Aanbevelen als werkgever

  Promotors 34% (56%)

  eNPS (net promotor score) 2%(was 52%)

Management samenvatting

Voor u ligt de rapportage van het medewerkerstevredenheidsonderzoek uitgevoerd door Integron in november 2020. Deze enquête vond digitaal plaats.

In tegenstelling tot eerdere jaren is dit rapport dit keer door onszelf opgesteld (i.v.m. de kosten). Hiertoe zijn de gegevens, grafieken etc. gedownload. Het format van eerdere jaren is daarbij exact gevolgd.

De grote gebeurtenissen en ontwikkelingen in het jaar 2020 hebben, zoals te verwachten viel, hun impact gehad op de medewerkerstevredenheid. Niet alleen de verhuizing zélf, maar ook de verdubbeling van het aantal bewoners en daaraan gekoppelde grote aantal nieuwe medewerkers (circa 40) speelden daarbij een grote rol. Vervolgens kwam daar de coronapandemie overheen, welke een grote impact had op vele facetten.

Onderstaand een samenvatting van de bevindingen en verbeterpotentieel.

Dit document zal besproken worden met de leidinggevenden, de Ondernemingsraad en de Raad van Toezicht. Vervolgens zal er een plan uitgewerkt worden om de verbeterpunten op te volgen.

Werkbeleving de conclusies

- Ruim één derde (37%) van de medewerkers lukt het om het eigen potentieel te benutten binnen Rosa Spier Huis en 21% geeft aan dat Rosa Spier Huis hiervoor zorgt.
- De algemene tevredenheid is 7.3, een redelijke score maar duidelijk minder hoog dan in 2018.

Prestatie op kernverwachtingen: “belangrijke dingen goed doen”

Middels dit onderzoek is vastgesteld welke 10 werk gerelateerde items voor de medewerkers het belangrijkst zijn, de zgn. “Kernverwachtingen” (zie deel 3 pag. 13). De gemiddelde tevredenheid op de kernverwachtingen is 7,66. Duidelijk hoger dan het gemiddelde over de 53 aspecten (7.3).

Hoewel de 7,66 een mooi cijfer is, wenst 36% van de medewerkers verbetering van hun kernverwachtingen; zij hebben aangegeven deze aspecten (nog) niet als ‘goed’ of ‘zeer goed ’te ervaren. Hier is dus nog verbetering mogelijk; ‘de belangrijke dingen goed doen’.

Verbeterpunten die naar voren komen uit de kernverwachtingen hebben betrekking op:

- **Samenwerking:** maar liefst 5 van de 10 kernverwachtingen hebben hier betrekking op. Eén aspect nl. “ De samenwerking tussen de afdelingen heeft een verbeterpotentieel van maar liefst 62 %”. -> Actieplan uitwerken.
- **De organisatie:** 2 van de kernverwachtingen betreffen de organisatie (de mate waarin het RSH prettig is om voor te werken en de mate waarin het RSH gericht is op kwaliteit). -> Actieplan uitwerken.
- **Het werk:** 1 van de kernverwachtingen “de voldoening die ik haal uit mijn werk” heeft een verbeterpotentieel van 41%. -> Actieplan uitwerken.

Overige verbeterpunten

Uit de prioriteitenmatrix volgen aanvullende verbeterpunten die aandacht behoeven. ->Actieplan uitwerken

1	de mate waarin Rosa Spier Huis professioneel is georganiseerd
2	de mate waarin Rosa Spier Huis gericht is op kwaliteit
3	de informatie die beschikbaar is om mijn werk te doen
4	de mate waarin mijn werkplek voldoet om mijn werk te doen (klimaat, meubilair, verlichting)
5	de samenwerking tussen de afdelingen
6	de mate waarin wij elkaar als collega's aanspreken op verantwoordelijkheden
7	de mate waarin het managementteam weet wat er leeft onder de medewerkers
8	de kwaliteiten van het managementteam

COVID 2019:

Dit jaar hebben we specifiek vragen hierover gesteld:

- Rosa Spier Huis informeert mij tijdig over de impact van deze crisis op onze organisatie: 85% vond dit gemiddeld tot goed.
- Rosa Spier Huis is duidelijk in wat deze crisis voor onze organisatie betekent: 84 % vond dit gemiddeld tot goed
- Open vraag over wat het RSH nog zou kunnen verbeteren hierin: grote diversiteit reacties. Van “alles is goed geregeld” tot “meer waardering uitspreken”.

Werkdruk:

50% ervaart deze als hoog of te hoog, 50 % als goed.

Volgens 47 % (n=18) heeft dit te maken met de zorgzwaarte van bewoners.
Volgens 13 %(n= 5) met administratieve belasting en volgens 39% (n= 15) met beide.
Mogelijkheden die men ziet om de werkdruk te verminderen zijn voornamelijk “meer personeel”.

ONDERZOEKSOPZET

DOEL VAN HET ONDERZOEK

Inzicht in werkbeleving binnen Rosa Spier Huis
Het gehanteerde meetinstrument geeft antwoord op enkele vragen:
•Lukt het medewerker het beste uit zichzelf te halen?
•Wat verwachten medewerkers van de organisatie en hoe tevreden zijn ze?
•Zijn medewerkers trots, betrokken, enthousiast en loyaal?

DOELGROEP

Medewerkers van Rosa Spier Huis

METHODE

Online onderzoek

Rosa Spier Huis heeft het onderzoek aangekondigd onder haar medewerkers.
Integron heeft medewerkers per e-mail uitgenodigd om deel te nemen.

Tijdens het veldwerk is een herinnering gestuurd naar medewerkers die op dat moment nog niet hadden deelgenomen.

ONDERZOEKSPERIODE

November-December 2020

dobe Acrobat Reader DC
Ondertekenen Venster Help
ppen Integron Dashboar... PowerPoint-present... ×
9 / 33

METHODIEK

VAN ANTWOORD NAAR SCORE

TEVREDENHEID

het plezier in mijn werk

Zeer goed	Goed	Redelijk goed	Redelijk slecht	Slecht	Zeer slecht	Geen mening	Opmerkingen
10	8.2	6.4	4.6	2.8	1		

← Verbeterpotentieel →

BELANG

het plezier in mijn werk

Zeer belangrijk	Belangrijk	Minder belangrijk	Onbelangrijk	Geen mening	Opmerkingen
1	2	3	4		

Verbeterpotentieel

- Het verbeterpotentieel wordt opgemaakt vanuit de ervaren tevredenheid. Het is het percentage medewerkers dat ruimte voor verbetering ervaart voor dat bepaalde item.
- Bijvoorbeeld: indien er 100 medewerkers antwoord geven op een vraag, waarvan 30 hebben aangegeven dit item niet 'goed' of 'zeer goed' te waarderen, is het verbeterpotentieel 30%.

INTEGRON

100%

	Invitations	Respondents	Participation
Meting			
2018	82	59	72%
Afdeling			
Huishouding	14	10	71%
Verpleging & Verzorging	43	31	72%
Overig	14	11	79%
2020	101	73	72%
Afdeling			
Huishouding	11	11	100%
Huiskamers	10	8	80%
Keuken en Horeca	16	9	56%
Verpleging & Verzorging	50	34	68%
Overig	14	11	79%

Deel 1 Medewerker Potentieel

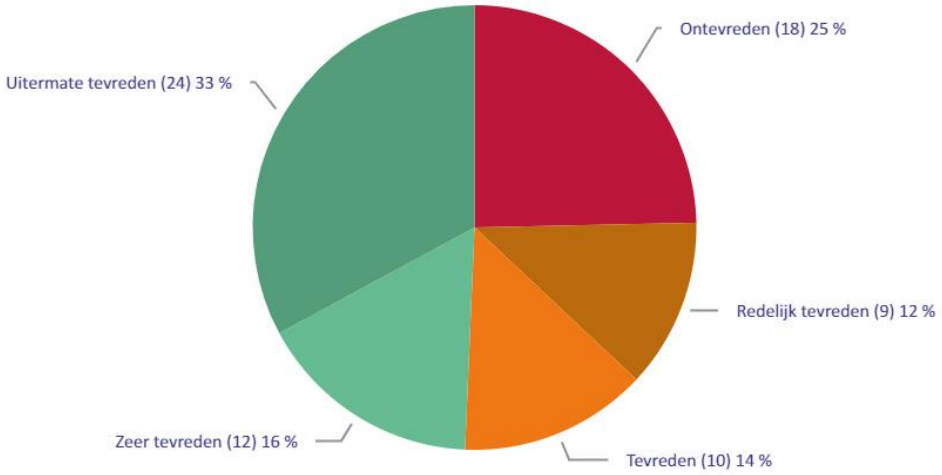
Lukt het RSH om het beste uit de medewerkers te halen?

- 37% haalt het beste uit zichtzelf (43%)
    - Netto balans* 12% (38%)
- 21% stelt dat RSH daar in sterke mate voor zorgt (26%)
    - Netto balans – 26 % (0%)

*Netto balans = % sterke mate - % zwakke mate tot niet)

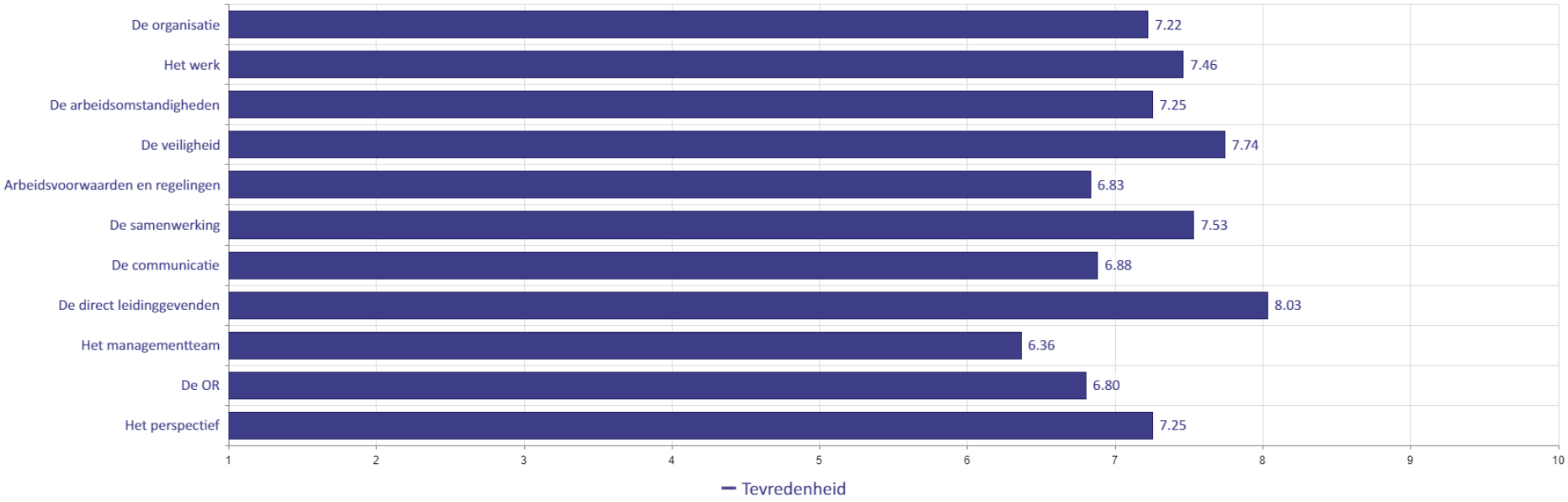
Deel 2 Tevredenheid

Gemiddelde medewerker tevredenheid 7,3 (7.72 in 2018)



	n	Zeer goed	Goed	Redelijk goed	Redelijk slecht	Slecht	Zeer slecht
Huishouding	11	28%	51%	20%	2%	0%	0%
Huiskamers	8	13%	43%	27%	11%	3%	3%
Keuken en Horeca	9	6%	25%	40%	17%	7%	5%
Verpleging & Verzorging	34	14%	39%	28%	11%	6%	2%
Overig	11	29%	37%	24%	6%	3%	1%

Tevredenheid per succesgebied



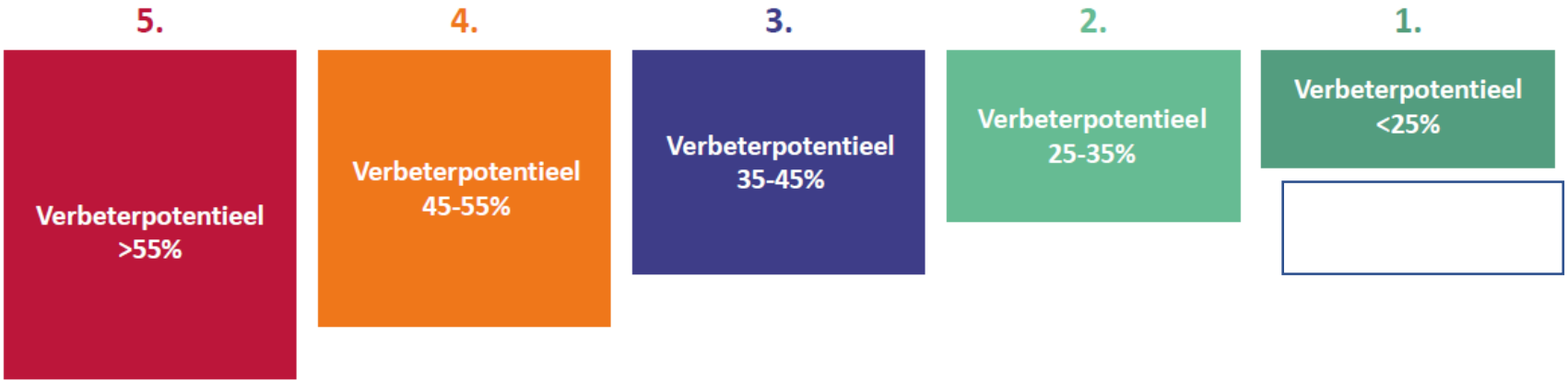
Nb. Scores per afdeling in bijlagen

TOELICHTING OP KERNVERWACHTINGEN BINNEN RSH

Basis op orde!

De 10 indicatoren die de medewerkers het meest belangrijk vinden, worden kernverwachtingen genoemd. In de tabel prestatie op kernverwachtingen op de volgende pagina zijn voor de 10 meest belangrijke aspecten de tevredenheidsscore en het bijbehorend verbeterpotentieel weergegeven.

- Binnen de methodiek van Integron zijn er vijf prestatieniveaus vastgesteld, waarbij geldt, hoe lager het verbeterpotentieel des te beter de prestatie:



- RSH kent een gemiddeld verbeterpotentieel van 36% op de kernverwachtingen (was 19% in 2018). RSH valt dus onder gemiddeld prestatieniveau (nr. 3)
- De gemiddelde tevredenheid op de kernverwachtingen is 7,66. De tevredenheid op kernverwachtingen is dus hoger dan de tevredenheid op alle succesfactoren (7.3) zie deel 2 hierboven.

Top 10 kernverwachtingen voor segment 2020

		Belang	Tevredenheid	Verbeterpotentieel	Succesgebieden
1	het plezier in mijn werk	1.20	7.83	29%	Het werk
2	de samenwerking met collega's binnen mijn afdeling	1.26	8.05	26%	De samenwerking
3	de mate waarin Rosa Spier Huis een prettige organisatie is om voor te werken	1.28	7.60	38%	De organisatie
4	de collegiale sfeer binnen Rosa Spier Huis	1.30	7.74	34%	De samenwerking
5	de voldoening die ik uit mijn werk haal	1.31	7.61	41%	Het werk
6	de mate waarin Rosa Spier Huis gericht is op kwaliteit	1.31	7.00	57%	De organisatie
7	de respectvolle manier van samenwerken binnen mijn afdeling	1.34	8.10	25%	De samenwerking
8	de hulp van mijn collega's wanneer dit nodig is	1.39	7.79	30%	De samenwerking
9	de toegankelijkheid van mijn direct leidinggevende (open voor vragen/ problemen)	1.39	8.50	21%	De direct leidinggevenden
10	de samenwerking tussen de afdelingen	1.41	6.29	62%	De samenwerking
	Gemiddelde prestatie op kernverwachtingen	1.32	7.66	36%	

PRIORITEITENMATRIX

TOELICHTING

In de prioriteitenmatrix wordt iedere indicator weergegeven middels een punt/bol. Deze punten/bollen zijn verdeeld over vier kwadranten. Deze kwadranten worden gevormd door twee blauwe lijnen die beiden staan voor een gemiddelde.

Horizontale lijn: deze lijn geeft het gemiddelde verbeterpotentieel in het medewerkeronderzoek aan. De punten die boven deze lijn liggen, hebben een boven gemiddeld verbeterpotentieel.

Verticale lijn: deze lijn geeft aan welk deel van de antwoorden op de belangschaal is gegeven in antwoordoptie “zeer belangrijk”. De punten die rechts van deze lijn staan, zijn boven gemiddeld belangrijk omdat hier een groter percentage van de medewerkers antwoordde dat het aspect voor hen zeer belangrijk is.

Vier kwadranten in de prioriteitenmatrix:

De focus dient te liggen op de twee kwadranten die rechts in de matrix staan: rood en groen. Deze punten zijn volgens de medewerkers het meest belangrijk.

De rode punten rechts bovenin hebben een bovengemiddeld verbeterpotentieel en zijn de actiepunten.

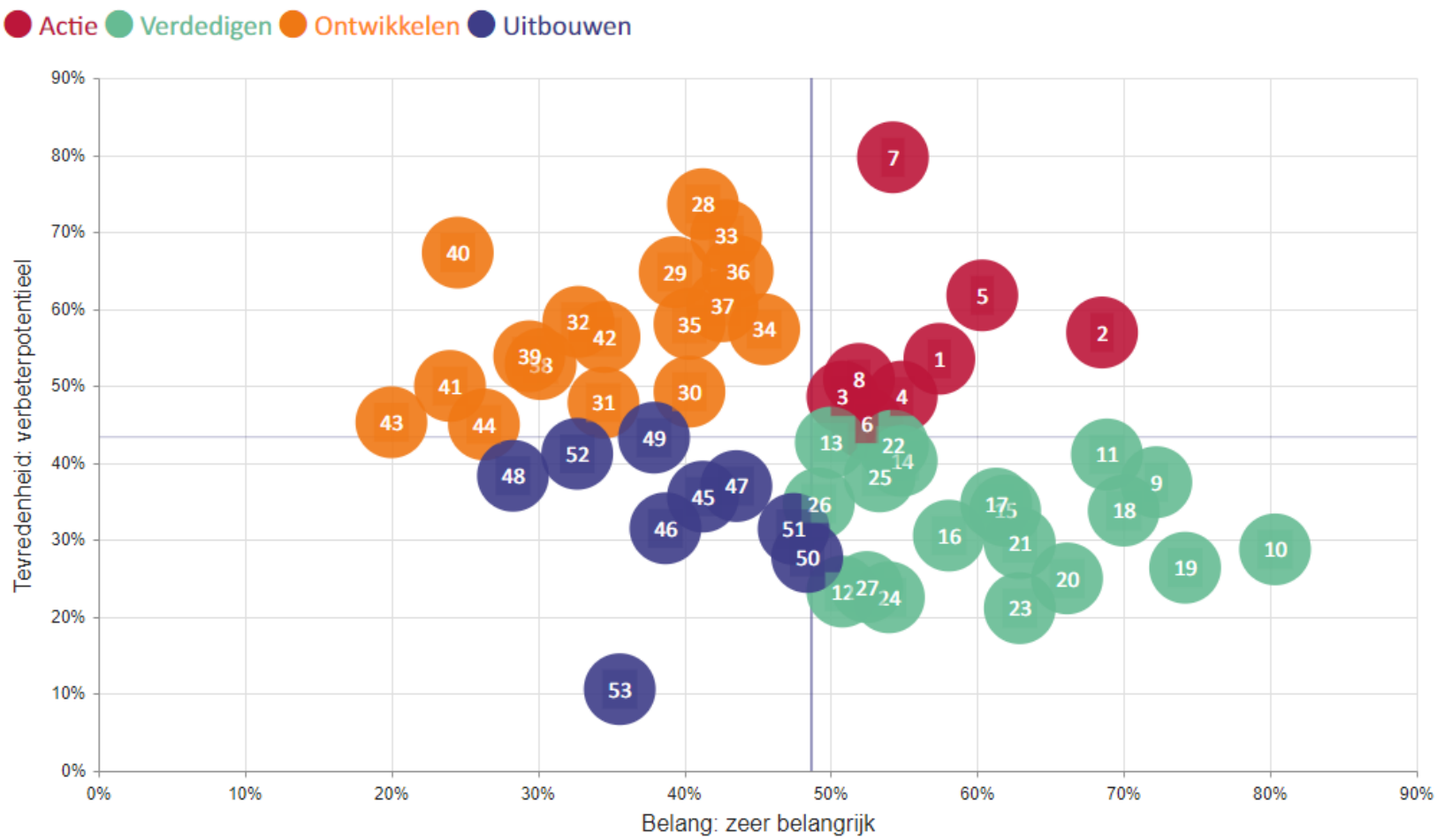
De groene punten hebben een laag verbeterpotentieel en moeten verdedigd worden.

De punten die links in de matrix staan zijn relatief minder belangrijk en hebben geen directe aandacht nodig. Ook hierin maken we echter onderscheid tussen punten die een hoog en laag verbeterpotentieel hebben:

De oranje punten kennen een hoog verbeterpotentieel, maar zijn relatief minder belangrijk.

De blauwe punten kennen een laag verbeterpotentieel en zijn relatief minder belangrijk.

Prioriteitenmatrix voor segment: **2020**



1	de mate waarin Rosa Spier Huis professioneel is georganiseerd
2	de mate waarin Rosa Spier Huis gericht is op kwaliteit
3	de informatie die beschikbaar is om mijn werk te doen
4	de mate waarin mijn werkplek voldoet om mijn werk te doen (klimaat, meubilair, verlichting)
5	de samenwerking tussen de afdelingen
6	de mate waarin wij elkaar als collega's aanspreken op verantwoordelijkheden
7	de mate waarin het managementteam weet wat er leeft onder de medewerkers
8	de kwaliteiten van het managementteam

9	de mate waarin Rosa Spier Huis een prettige organisatie is om voor te werken
10	het plezier in mijn werk
11	de voldoening die ik uit mijn werk haal
12	de vrijheid in de uitvoering van mijn werk
13	de mate waarin ik in mijn werk mijn competenties/vaardigheden kan ontwikkelen
14	de middelen die beschikbaar zijn om mijn werk te doen (apparatuur, materiaal)
15	het gevoel van veiligheid op mijn werkplek
16	de middelen die ik tot mijn beschikking heb om veilig te kunnen werken
17	de informatie en instructies om veilig te kunnen werken
18	de collegiale sfeer binnen Rosa Spier Huis
19	de samenwerking met collega's binnen mijn afdeling
20	de respectvolle manier van samenwerken binnen mijn afdeling
21	de hulp van mijn collega's wanneer dit nodig is
22	de communicatie binnen mijn afdeling (open, eerlijk en direct)
23	de toegankelijkheid van mijn direct leidinggevende (open voor vragen/ problemen)
24	de hulp van mijn direct leidinggevende wanneer dit nodig is
25	de coaching en motivatie door mijn direct leidinggevende
26	de waardering die ik voor mijn werk krijg van mijn direct leidinggevende
27	de kwaliteiten van mijn direct leidinggevende
28	de tijd die ik heb voor mijn werkzaamheden
29	het salaris dat ik voor mijn geleverde werkzaamheden krijg

30	het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden (verlof, reiskosten, etc.)
31	de informatievoorziening over de arbeidsvoorwaarden
32	de mate waarin ik op de hoogte ben van wat zich binnen Rosa Spier Huis afspeelt
33	de communicatie tussen de afdelingen (open, eerlijk en direct)
34	de mate waarin het afdelingsoverleg bijdraagt aan het succes van de afdeling
35	de informatie over de gekozen strategie en het gekozen beleid
36	de mate waarin het managementteam open staat voor ideeën en suggesties van medewerkers
37	het vertrouwen in de gekozen strategie en het gekozen beleid
38	het vertrouwen in de OR
39	de duidelijkheid wat betreft de werkzaamheden van de OR
40	de communicatie vanuit de OR naar de medewerkers
41	de mate waarin de OR zorgt dat de stem van de medewerker goed vertegenwoordigd is
42	de mate waarin functionerings- en beoordelingsgesprekken duidelijke en concrete afspraken opleveren
43	de doorgroeimogelijkheden binnen Rosa Spier Huis
44	de mogelijkheden voor het volgen van trainingen/ cursussen
45	de afwisseling in mijn werk
46	de mate waarin het doel van mijn werk duidelijk is
47	de mate waarin duidelijk is wat er van mij verwacht wordt
48	de flexibiliteit in mijn werktijden (zelf start- en eindtijden kunnen indelen)
49	de mate waarin de daadwerkelijke uren die ik werk overeen komen met de afgesproken uren in mijn contract
50	het nakomen van afspraken door mijn direct leidinggevende
51	het vertrouwen in de aansturing door mijn direct leidinggevende
52	de toegankelijkheid van de OR (open voor vragen/ problemen)
53	de mate waarin Rosa Spier Huis mij zekerheid op werk biedt

Verbeterpunten

Wat vraagt volgens jou direct aandacht in het RSH

- Middels een open vraag heeft de medewerker kunnen aangeven wat volgens hem/haar directe aandacht vereist. De antwoorden zijn heel verschillend, op hoofdlijnen wat vaker genoemd werd:
- Sommigen vinden de communicatie onvoldoende, anderen juist goed.
- Grotere woonruimte voor PG huiskamers.
- Meer aandacht en tijd voor bewoners.
- Beter roosteren, een vast rooster zou prettig zijn.
- Personeelstekort, werkdruk.

Deel 4 Covid

label	n	responses	percentage	
Rosa Spier Huis informeert mij tijdig over de impact van deze crisis op onze organisatie	**69**		subtotaal	
0	1	1%		
1	0	0%		
2	1	1%		
3	2	3%		
4	0	0%		
5	3	4%		
6	4	6%	15%	rood niet /onvoldoende
7	11	16%		
8	21	30%	46%	oranje is gemiddeld
9	14	20%		
10	12	17%	37%	goed
Rosa Spier Huis is duidelijk in wat deze crisis voor onze organisatie betekent	**70**			
0	0	0%		
1	0	0%		
2	2	3%		
3	1	1%		
4	0	0%		
5	4	6%		
6	4	6%	16%	
7	16	23%		
8	17	24%	47%	
9	15	21%		
10	11	16%	37%	

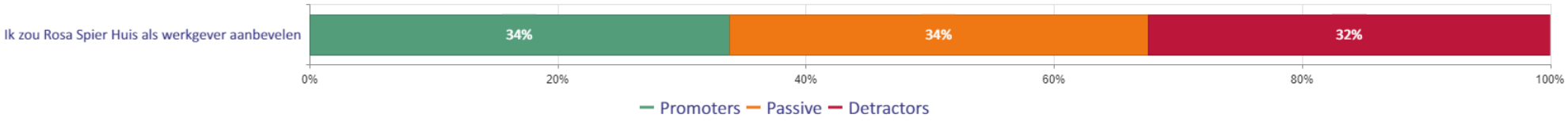
Op de open vraag “Wat kunnen wij als organisatie momenteel doen om jou zo goed mogelijk te ondersteunen in de pandemietijd:

Diversiteit aan antwoorden, bijvoorbeeld:

- Directie moet vaker binnenlopen.
- Tevreden over de communicatie en ondersteuning.
- Tijdig aangeven dat iemand positief getest is.
- Uiten van waardering vaker.
- 1x per maand evaluatie; individueel, hoe gaat het met je.
- Humor stimuleren.
- Meer personeel.

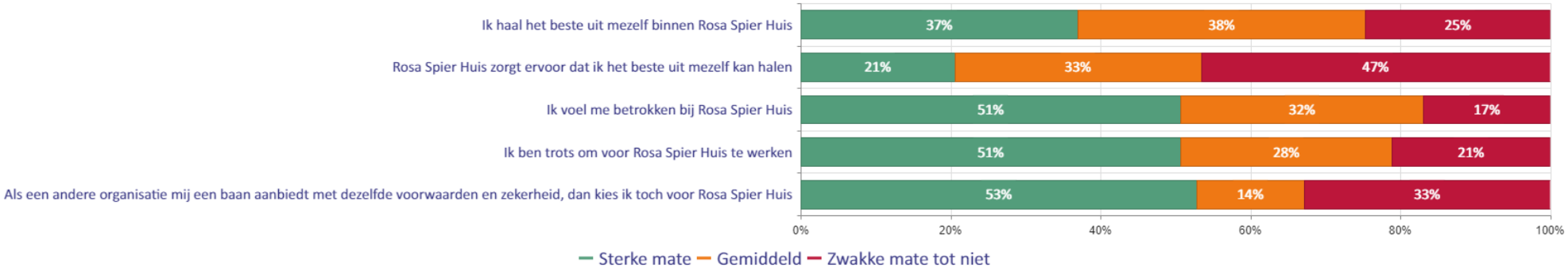
Deel 5 Loyaliteit

Promotor Score



eNPS= % promotors - % detractors = 2%

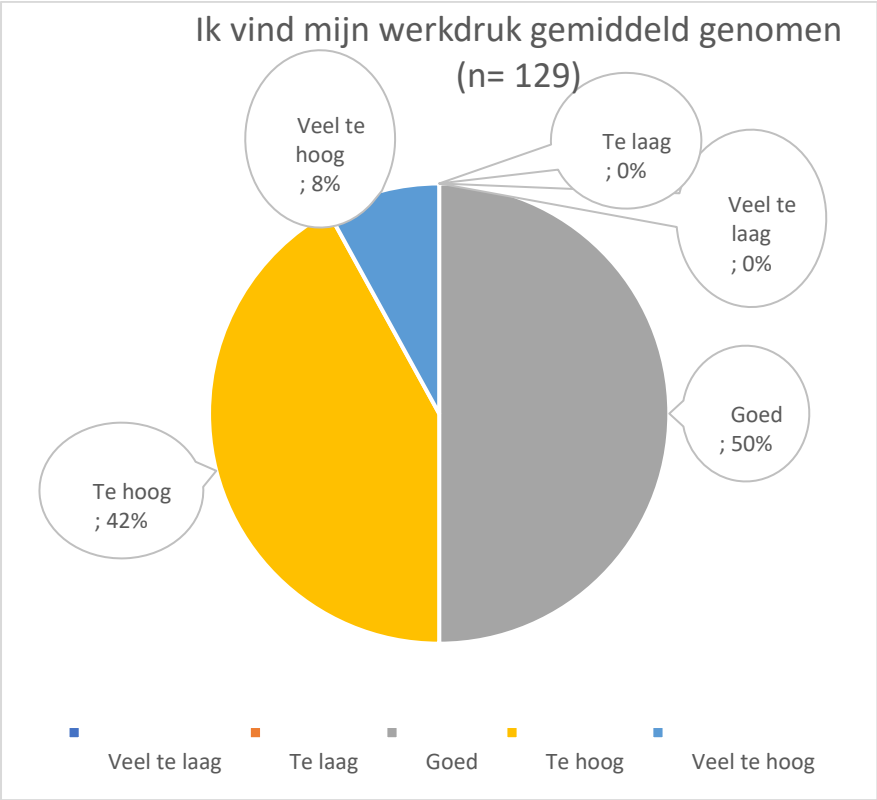
Hoe sterk is de binding tussen medewerker en organisatie?



- Ik voel me betroken bij RSH: (n=71) 34% (55%)
- Ik ben trots om voor het RSH te werken (n= 71) 30% (59%)

Deel 6 overige vragen naar werkbeleving

Werkdruk



% Te hoog plus veel te hoog: totaal 50% (36%)

Heb je je de afgelopen 12 maanden wel eens ziek gemeld als gevolg van een (veel) te hoge werkdruk (n = 44)

Ja 7% (15%)

Belangrijkste factoren hoge werkdruk

Kies uit onderstaande lijst graag maximaal 3 factoren die er het meest voor zorgen dat je een te hoge of veel te hoge werkdruk ervaart.	
de tijd die ik heb voor mijn werkzaamheden	79%
Anders, namelijk..	30%
de hulp van mijn collega's	23%
de middelen die ik tot mijn beschikking heb	21%
de verantwoordelijkheden die bij mijn functie horen	21%
de (kwaliteits)eisen waar ik in mijn werkzaamheden aan moet voldoen	19%
de informatie die ik nodig heb om mijn werk te kunnen doen	16%
De duidelijkheid over wat er van mij verwacht wordt	12%
de coaching en begeleiding van mijn leidinggevende	7%
de kennis die ik heb om mijn werkzaamheden uit te kunnen voeren	5%
de zelfstandigheid van mijn functie/werkzaamheden	5%
de invloed van mijn thuissituatie	0%

Anders; gegeven antwoorden:

response	counter
te weinig personeel door krapte en ziekte	1
soms is het relaxed werken, maar grotendeels is het ren je rot, en weinig mogelijkheid tot kwaliteit.	1
Bezetting	1
dat er te weinig persoonneel loopt wegens de corona	1
extra-ordinaire situatie(Covid veroorzaakt hogere werkdruk)	1
soms personeel te kort. Ik heb alleen zorgzwaarte ingevuld omdat ik administratieve belasting te heftig vind klinken. Als je een dag hebt voor je administratie of andere taken kom je daar niet aan toe, dat vind ik jammer.	1
Loopt hierdoor Steeds weer achter de feiten aan.	1
Te weinig personeel	1
bezetting is vaak te krap, waardoor je te weinig tijd hebt voor de bewoners die het zo nodig hebben.	1
Onderbezetting	1
te kleine werkplek	1
Hoge werkdruk door toenemende zorgvragen, formatie niet op afgestemd	1
door verhuizing is de situatie anders, niet goed bedacht wat het zou kunnen betekenen in zorgzwaarte en aantal bewoners in zorg	1

Oplossingen hoge werkdruk:

Welke mogelijkheden zie je om de ervaren werkdruk te verminderen? (open vraag)

- meer personeel, meer handen aan het bed.
- Wellicht is het mogelijk om de dagen dat ik werk te verlengen met minimaal twee uur per dag
- Het nieuw werken op het nieuwe Rosa was erg wennen voor ons team maar samen doe je het.
- Helaas is dat moeilijk als er zieken zijn moet het werk toch gebeuren. Maar ik heb een heel goed team waar ik op kan bouwen.
- Werkdruk ervaar ik niet als TE hoog! (optie ontbreekt!). Vermindering van de werkdruk is in mijn geval veelal te behalen in het stroomlijnen van processen en daarnaast te kijken hoe processen geautomatiseerd kunnen worden.
- zorgen dat de sturing van het team uitkomt op tevredenheid, nu doet iedereen maar wat, en is er geen duidelijke leiding/structuur, zzp rs hebben niet altijd een teamverantwoordelijkheids gevoel, en de kwaliteit verslechterd alleen maar iedereen weet dat de zzp meer betaald krijgen en vaak minder doen. .
- Als kennis en kunde bij collega's zou toenemen
- Meer communicatie tussen personeel
- Is nu ook ivm de corona
- Overbelasting van mijn handen door zwaarte van de bewoners.
- Genoeg personeel op de pg en in de rest van het huis. Vaak moet een van de pg nog gaan helpen in de appartementen of op somatiek
- Betere uitrusting.
- Ruimere huiskamer op de PG waardoor bewoners meer rust en ruimte hebben.
- Beter geschoold personeel, er wordt teveel gewerkt met helpenden (+) waardoor er incomplete zorgplannen zijn, geen optimale rapportage mogelijk op zorgproblemen.

- verder stroomlijnen van de organisatie
- vaste flexpool/ flexer per dag die overal kan bijspringen.Deze dienst loskoppelen van ADVPK dienst .ADVPK dienst niet indelen op afdeling, moet weggeroepen kunnen worden
- het zou goed zijn om de werkzaamheden die worden uitgevoerd nog eens goed op de schop te nemen en kijken wat de vele verbeterpunten zijn
- het is nodig om gemotiveerd, en geschoold personeel aan te nemen in de keuken. mensen die helpen met mee denken hoe de werkzaamheden beter kunnen gaan in de keuken
- Door gezamenlijk met het team een taakomschrijving per collega te maken die passend is bij het aantal uren waarin het werk moet worden uitgevoerd, zodat we zo kwalitatief mogelijk kunnen werken op een manier die behapbaar is.
- iets duidelijkere taakverdeling binnen de keuken, spoelkeuken, horeca.
- Door op de werkvloer goed dingen af te stemmen
- Door betere comminucatie met ALLE collega's

Bijlagen

Tevredenheid en verbeterpotentieel Totale organisatie

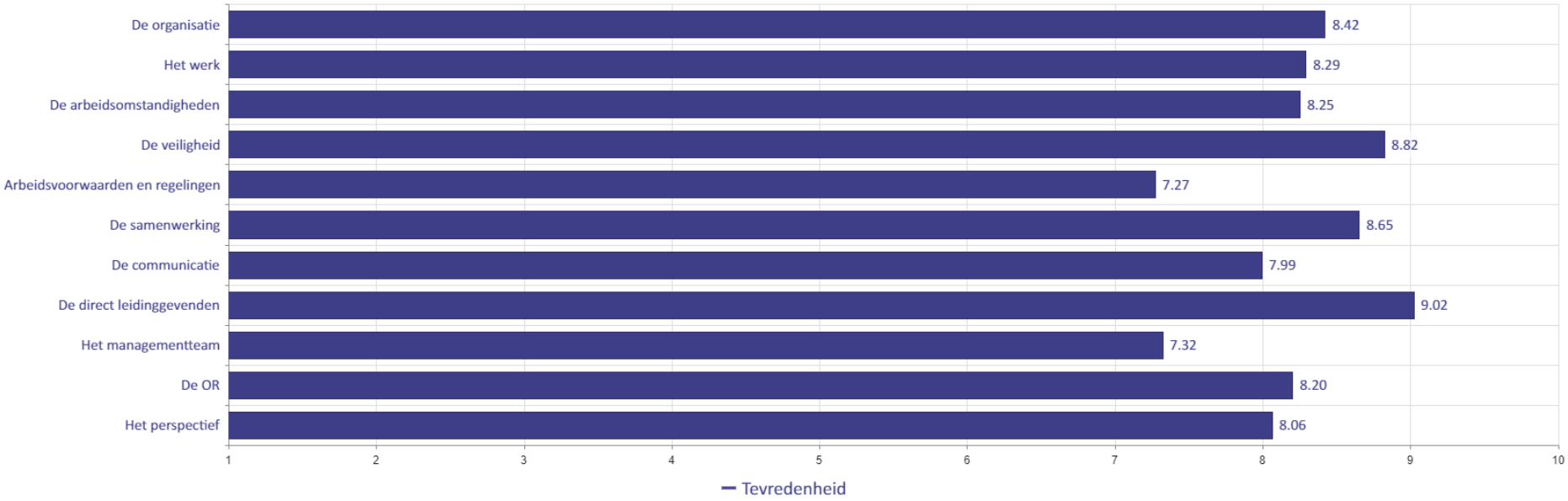
Tevredenheid en verbeterpotentieel	n	Tevredenheid	Verbeterpotentieel
Gemiddelde	73	7.30	43%
De organisatie	72	7.22	49%
de mate waarin Rosa Spier Huis professioneel is georganiseerd	71	7.06	54%
de mate waarin Rosa Spier Huis gericht is op kwaliteit	72	7.00	57%
de mate waarin Rosa Spier Huis een prettige organisatie is om voor te werken	72	7.60	38%
Het werk	73	7.46	40%
het plezier in mijn werk	73	7.83	29%
de voldoening die ik uit mijn werk haal	73	7.61	41%
de informatie die beschikbaar is om mijn werk te doen	72	7.10	49%
de tijd die ik heb voor mijn werkzaamheden	72	5.83	74%
de afwisseling in mijn werk	73	7.76	36%
de vrijheid in de uitvoering van mijn werk	73	8.10	23%
de mate waarin het doel van mijn werk duidelijk is	73	7.83	32%
de mate waarin duidelijk is wat er van mij verwacht wordt	73	7.68	37%
de mate waarin ik in mijn werk mijn competenties/vaardigheden kan ontwikkelen	68	7.33	43%
De arbeidsomstandigheden	72	7.25	43%

de middelen die beschikbaar zijn om mijn werk te doen (apparatuur, materiaal)	72	7.30	40%
de mate waarin mijn werkplek voldoet om mijn werk te doen (klimaat, meubilair, verlichting)	72	6.95	49%
de flexibiliteit in mijn werktijden (zelf start- en eindtijden kunnen indelen)	60	7.30	38%
de mate waarin de daadwerkelijke uren die ik werk overeen komen met de afgesproken uren in mijn contract	67	7.47	43%
De veiligheid	72	7.74	33%
het gevoel van veiligheid op mijn werkplek	71	7.90	34%
de middelen die ik tot mijn beschikking heb om veilig te kunnen werken	72	7.78	31%
de informatie en instructies om veilig te kunnen werken	72	7.55	35%
Arbeidsvoorwaarden en regelingen	73	6.83	54%
het salaris dat ik voor mijn geleverde werkzaamheden krijg	71	6.40	65%
het totale pakket aan secundaire arbeidsvoorwaarden (verlof, reiskosten, etc.)	67	6.96	49%
de informatievoorziening over de arbeidsvoorwaarden	69	7.13	48%
De samenwerking	72	7.53	37%
de collegiale sfeer binnen Rosa Spier Huis	71	7.74	34%
de samenwerking tussen de afdelingen	68	6.29	62%
de samenwerking met collega’s binnen mijn afdeling	72	8.05	26%
de respectvolle manier van samenwerken binnen mijn afdeling	72	8.10	25%
de hulp van mijn collega's wanneer dit nodig is	71	7.79	30%

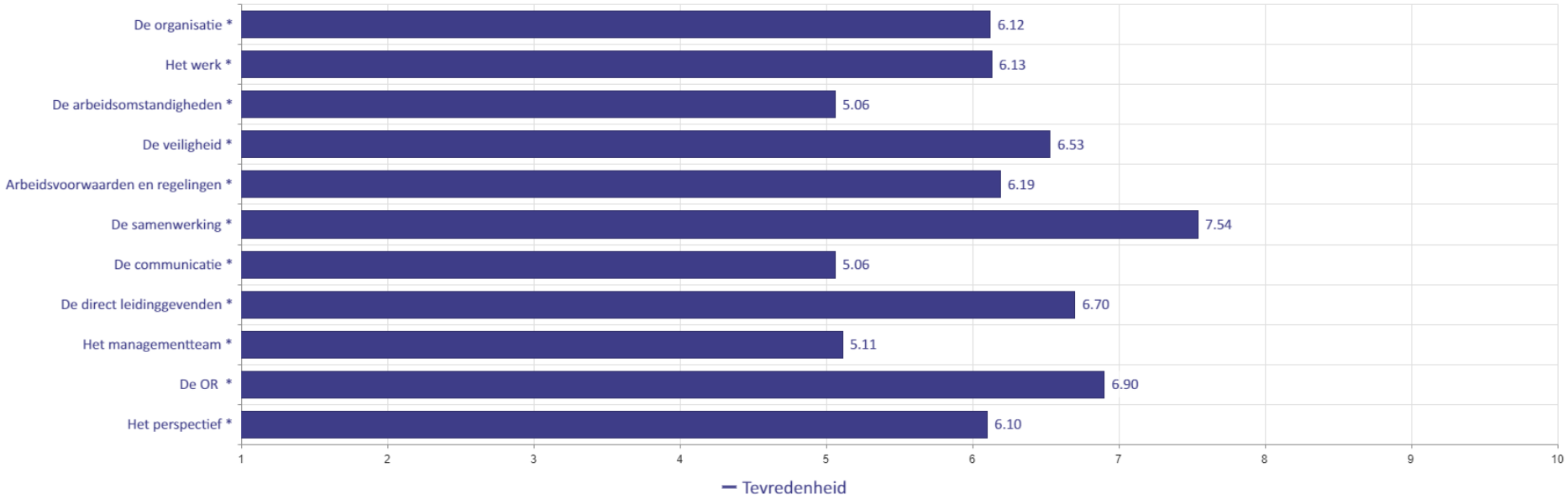
de mate waarin wij elkaar als collega's aanspreken op verantwoordelijkheden	71	7.14	45%
De communicatie	72	6.88	57%
de mate waarin ik op de hoogte ben van wat zich binnen Rosa Spier Huis afspeelt	72	6.92	58%
de communicatie tussen de afdelingen (open, eerlijk en direct)	69	6.32	70%
de communicatie binnen mijn afdeling (open, eerlijk en direct)	71	7.41	42%
de mate waarin het afdelingsoverleg bijdraagt aan het succes van de afdeling	68	6.85	57%
De direct leidinggevenden	72	8.03	29%
de toegankelijkheid van mijn direct leidinggevende (open voor vragen/ problemen)	71	8.50	21%
de hulp van mijn direct leidinggevende wanneer dit nodig is	71	8.25	23%
de coaching en motivatie door mijn direct leidinggevende	68	7.56	38%
de waardering die ik voor mijn werk krijg van mijn direct leidinggevende	72	7.75	35%
het nakomen van afspraken door mijn direct leidinggevende	72	7.98	28%
de kwaliteiten van mijn direct leidinggevende	67	8.31	24%
het vertrouwen in de aansturing door mijn direct leidinggevende	70	7.87	31%
Het managementteam	67	6.36	63%
de informatie over de gekozen strategie en het gekozen beleid	62	6.46	58%
de mate waarin het managementteam weet wat er leeft onder de medewerkers	64	5.73	80%
de mate waarin het managementteam open staat voor ideeën en suggesties van medewerkers	57	6.12	65%

de kwaliteiten van het managementteam	55	6.92	51%
het vertrouwen in de gekozen strategie en het gekozen beleid	58	6.68	60%
De OR	59	6.80	53%
het vertrouwen in de OR	53	7.08	53%
de toegankelijkheid van de OR (open voor vragen/ problemen)	51	7.32	41%
de duidelijkheid wat betreft de werkzaamheden van de OR	52	6.54	54%
de communicatie vanuit de OR naar de medewerkers	52	6.12	67%
de mate waarin de OR zorgt dat de stem van de medewerker goed vertegenwoordigd is	42	6.96	50%
Het perspectief	69	7.25	38%
de mate waarin functionerings- en beoordelingsgesprekken duidelijke en concrete afspraken opleveren	55	6.17	56%
de doorgroeimogelijkheden binnen Rosa Spier Huis	53	7.05	45%
de mogelijkheden voor het volgen van trainingen/ cursussen	60	7.15	45%
de mate waarin Rosa Spier Huis mij zekerheid op werk biedt	66	8.39	11%

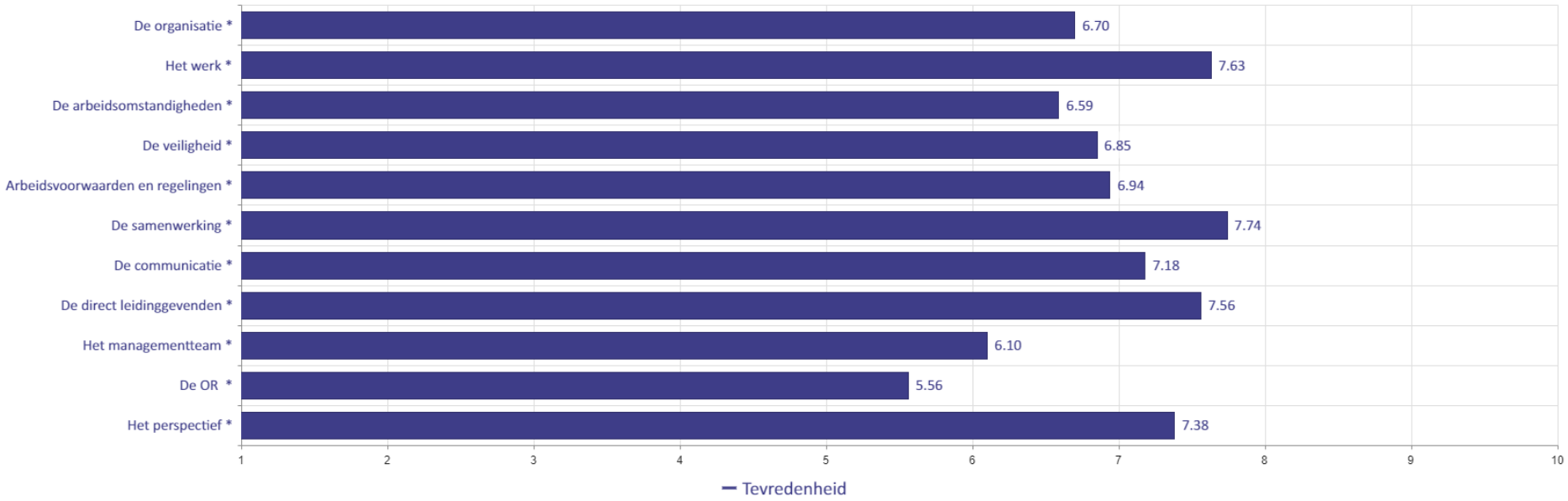
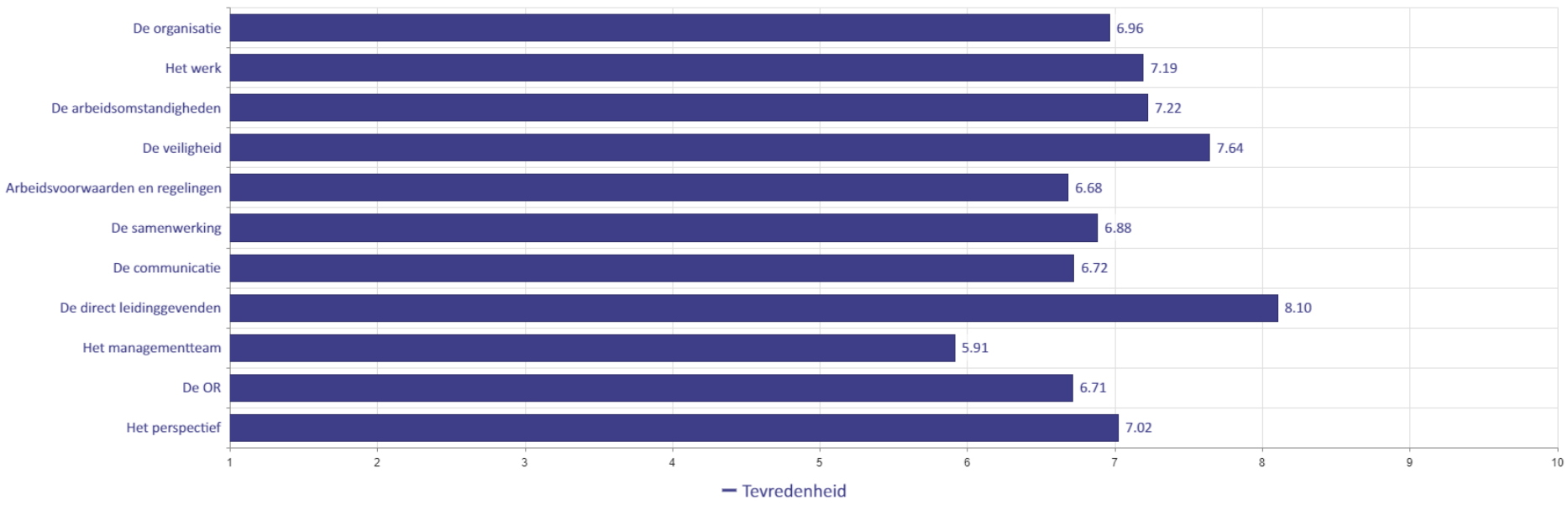
Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Huishouding > 2020



Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Keuken en Horeca > 2020



Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Huiskamers > 2020



Tevredenheid voor succesgebied voor segment: Verpleging & Verzorging > 2020