



Samenvatting MedewerkersMonitor
in het kader van de landelijke Benchmark 2014

Inleiding.

Dit jaar heeft Zinzia Zorggroep evenals in 2008 en 2011 deelgenomen aan de landelijke MedewerkersMonitor in het kader van de landelijke Benchmark.

De MedewerkersMonitor maakt samen met de cliëntenraadpleging (CQ meting voorjaar 2014), de zorginhoudelijke (ZI meting najaar 2013) en gegevens uit de bedrijfsvoering (meting voorjaar 2014) deel uit van de landelijke (Actiz)Benchmark. Na de zomer komen de integrale resultaten van de Benchmark beschikbaar. In deze notitie wordt een samenvatting van de meest pregnante resultaten van Zinzia Zorggroep van de MedewerkersMonitor gepresenteerd. Het betreft het scores op de thema's "werkbeleving" en "mogelijkheid tot veranderen" met daarnaast enige opvallende scores van individuele indicatoren. In de bijlagen zijn de onderliggende resultaten opgenomen.

Resultaten medewerker monitor

Algemeen

Het is mogelijk om de resultaten van de thema's "werkbeleving" en "mogelijkheid tot veranderen" te vergelijken met de vorige meting (2011). Evenals in 2011 is de Benchmark-positie van Zinzia Zorggroep gemiddeld (B-klasse). Daarbij is de trend op "werkbeleving" positief ten opzichte van 2011.

Zinzia streeft ernaar om te groeien naar een "Excellente" organisatie (A-klasse), daarom zijn hieronder de steeds de resultaten afgezet tegen de koplopers. Daar waar de score van Zinzia afwijkt van het landelijk gemiddelde wordt dat aangegeven.

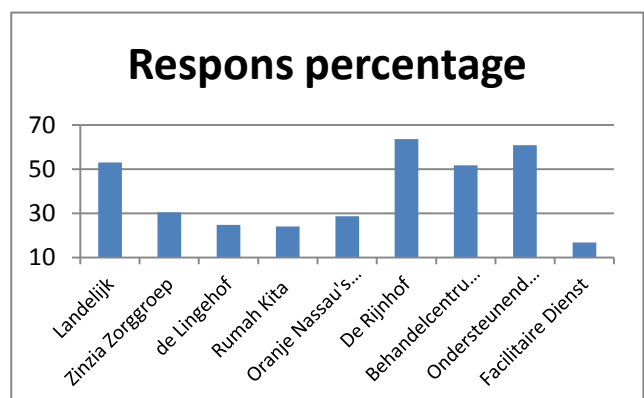
Respons

In totaal hebben 312 medewerkers van Zinzia Zorggroep meegedaan aan het onderzoek. In 2011 bedroeg het deelname percentage van medewerkers van Zinzia Zorggroep 41,9%, het percentage in 2014 bedroeg gemiddeld 30,4%. De respons is daarmee aanzienlijk lager dan 2011, en de landelijke Benchmark (53%) en van 2013 (48,7%), een lage respons heeft een negatief effect op de betrouwbaarheid van de meting. De opzet van het onderzoek verdeelt het personeelsbestand in verschillende organisatieonderdelen.

Als de respons wordt uitgesplitst naar verschillende onderdelen van de organisatie ontstaat het volgende beeld. De Rijnhof, ondersteunende diensten en managementteam en het behandelcentrum scoren hoog op het responspercentage, hekkensluiter is de facilitaire dienst.

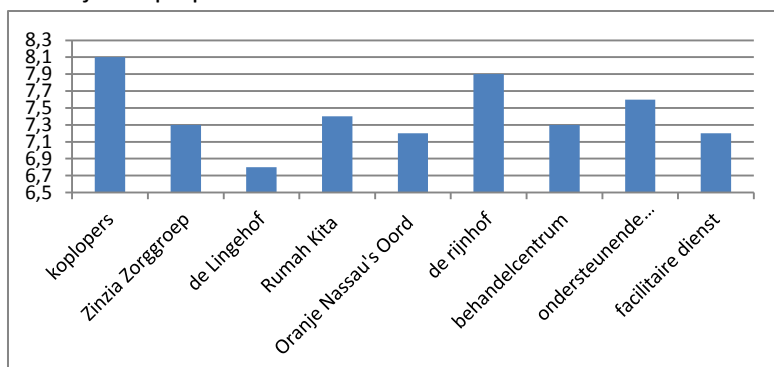
De medewerkermonitor heeft twee hoofdthema's: werkbeleving en mogelijkheid tot veranderen of veranderpotentie. Zinzia Zorggroep als geheel

scoort voor beide thema's binnen de landelijke middengroep met respectievelijk gemiddeld 7,3 (in 2011 was dat 7,2) en 6,5 (is gelijk aan de score van 2011).



Werkbeleving

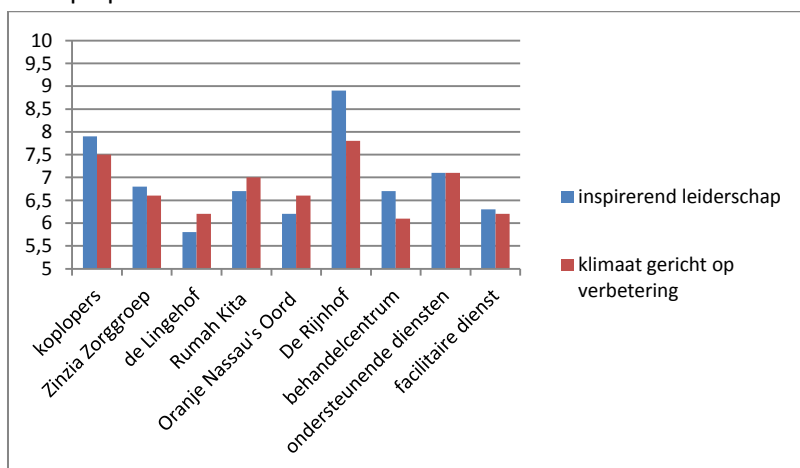
Hieronder zijn in de figuur de totaalscore op de werkbeleving bij de verschillende onderzochte onderdelen van Zinzia Zorggroep weergegeven. De eerste kolom geeft de gemiddelde score van de landelijke koplopers aan.



Gemiddeld scoort Zinzia Zorggroep een 7,3 binnen de landelijk middengroep. Opvallend is de hoge score van de Rijnhof (7,9) en die van de ondersteunende diensten en managementteam (7,6), deze scores zijn ook hoger dan het landelijke gemiddelde (7,5). De scores van de facilitaire dienst en Oranje Nassau's Oord (beiden 7,2 binnen de landelijke middengroep) en de Linge(h)of (6,8) dragen bij aan een lager concern gemiddelde voor Zinzia Zorggroep. Voor de Linge(h)of geldt dat beduidend lager dan de landelijke middengroep wordt gescoord.

Het thema werkbeleving is onderverdeeld in 11 indicatoren, waarvan er twee de meest bepalende zijn voor het thema. Deze indicatoren bepalen het thema werkbeleving het meest. Deze indicatoren zijn: inspirerend leiderschap en klimaat gericht op verbetering.

Hieronder zijn de scores weergegeven van Zinzia Zorggroep van de indicatoren inspirerend leiderschap en klimaat gericht op verbetering. De eerste kolom geeft weer de gemiddelde score van de koplopers aan.



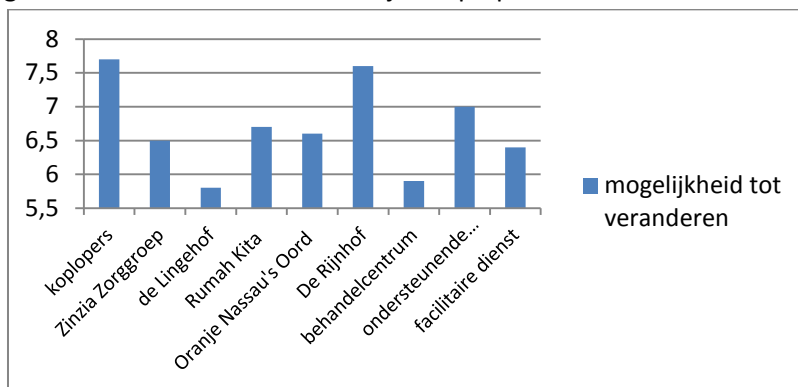
Zinzia Zorggroep scoort op beide indicatoren lager dan de koplopers. De scores van de Linge(h)of Oranje Nassau's Oord en de facilitaire dienst drukken het gemiddelde resultaat van Zinzia Zorggroep op de indicator inspirerend leiderschap. De Rijnhof, met een betere score dan de koplopers en ondersteunende diensten en MT dragen in positieve zin bij aan deze indicator.

Op de indicator "klimaat gericht op verbetering" scoort de Lingehof, het behandelcentrum en de facilitaire dienst lager dan het stichtingsgemiddelde. De Rijnhof (betere score dan koplopers), Rumah Kita en ondersteunende diensten en MT dragen positief bij aan deze indicator.

Mogelijkheid tot veranderen

Het andere belangrijke thema van de MedewerkersMonitor is "de mogelijkheid tot veranderen", dit thema geeft aan in welke mate het organisatieonderdeel klaar is om te veranderen, een andere werkwijze te omarmen. Het veranderpotentieel van het onderdeel.

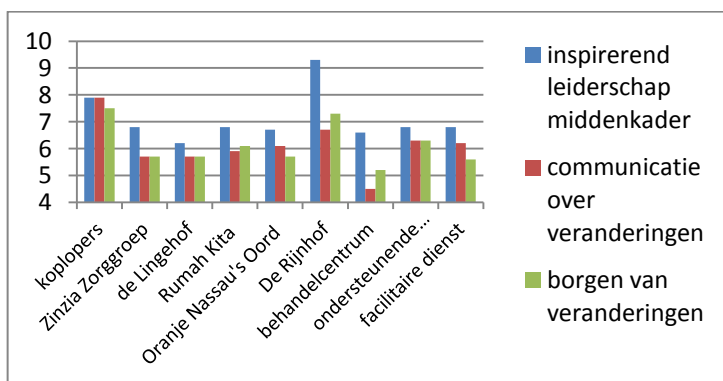
Hieronder wordt in de figuur de totaalscore op de "mogelijkheid tot veranderen" bij de verschillende onderzochte onderdelen van Zinzia Zorggroep weergegeven. De eerste kolom geeft, weer, de gemiddelde score van de landelijke koplopers aan.



Uit de figuur wordt duidelijk dat Zinzia Zorggroep (score 6,5) nog de nodige inzet moet plegen om tot de koplopers (7,7) op dit thema te behoren. Zinzia Zorggroep scoort wel binnen aan de landelijke middengroep. De gemiddelde score van Zinzia Zorggroep op dit thema wordt vooral naar beneden gedrukt door de scores van de Lingehof, het behandelcentrum en in mindere mate de facilitaire dienst. De Lingehof en het behandelcentrum scoren ook lager dan de landelijke middengroep. Uitschieter in positieve zin is, opnieuw, de Rijnhof, gevolgd door ondersteunende diensten en managementteam, en in mindere mate door Rumah Kita en Oranje Nassau's Oord.

Het thema "mogelijkheid tot veranderen" bestaat uit 6 indicatoren, waarvan er 3 het meest bijdragen aan de totaalscore op het thema. De indicatoren zijn: Inspirerend leiderschap van het middenkader, communicatie over veranderingen en borgen van veranderingen.

Hieronder zijn de gemiddelde scores van deze drie indicatoren voor de koplopers van de MedewerkersMonitor, voor Zinzia Zorggroep en per organisatieonderdeel weergegeven.



De Rijnhof (9,3) draagt als enige organisatorische eenheid in positieve zin bij aan de indicator "inspirerend leiderschap middenkader" deze score is beter dan het gemiddelde (7,9) van de koplopers. Rumah Kita, ondersteunende diensten scoren hetzelfde als het gemiddelde van Zinzia Zorggroep (6,8). Het landelijke gemiddelde van de middengroep bedraagt 6,5 - 6,9 punten op deze indicator.

De indicator "communicatie over veranderingen" geeft aan dat binnen Zinzia Zorggroep dat deze indicator nog niet sterk is verankerd. Zinzia (5,7) scoort hier duidelijk onder het landelijk gemiddelde (ondergrens 6,2), waarbij de trend negatief is.

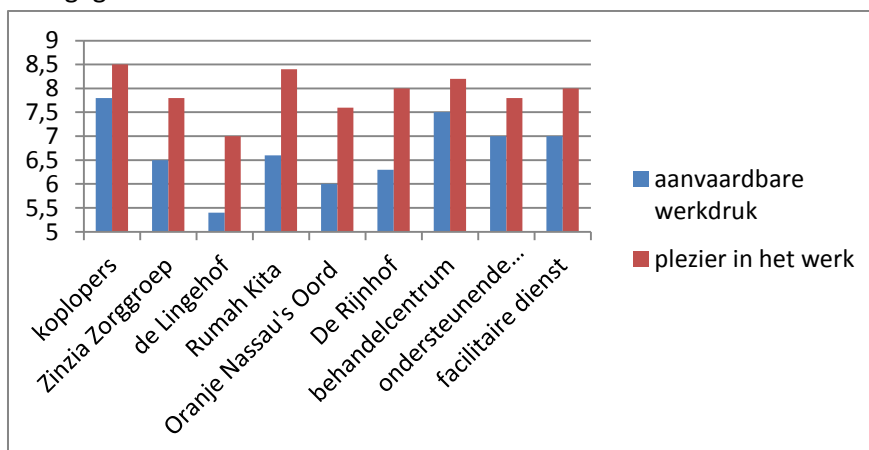
Positief ten opzichte van het gemiddelde van Zinzia Zorggroep (5,7) scoort de Rijnhof (6,7) en in mindere mate ondersteunende diensten, facilitaire dienst, Oranje Nassau's Oord en Rumah Kita, de Linge-hof scoort gelijk aan het gemiddelde van Zinzia Zorggroep. Opvallend is de uitgesproken negatieve bijdrage aan het gemiddelde van Zinzia Zorggroep vanuit het behandelcentrum (4,5)

Bij indicator "borgen van veranderingen" scoort Zinzia Zorggroep (5,7) is de trend ten opzichte van 2011 positief en binnen het landelijk gemiddelde op deze indicator. De Rijnhof, ondersteunende diensten en Rumah Kita dragen positief bij aan het gemiddelde en ook op deze indicator scoort het behandelcentrum beduidend lager dan de andere organisatorische eenheden.

Niet weergegeven zijn de indicator "klimaat gericht op verbetering" dat ruim binnen het landelijke gemiddelde scoort, met een positieve trend. En een sterke score voor "gedragen visie en ambitie" waar Zinzia (7,7) ruim boven het landelijk gemiddelde scoort (bovengrens 7,0) met een sterke positieve trend.

Werkdruk en plezier in het werk

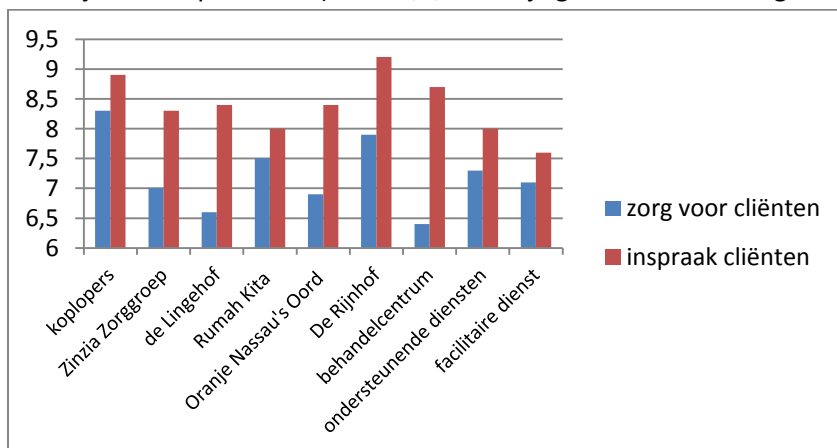
De resultaten, van de ook in het voorjaar 2014, gehouden CQ onderzoek wijzen erop dat de hoeveelheid tijd die de zorgverleners hebben voor de cliënten als aandachtspunt wordt aangemerkt door zowel de (somatische) cliënten als de contactpersonen van cliënten met een pg indicatie. Daarom is ook gekeken naar de resultaten van de MedewerkersMonitor naar de indicatoren "aanvaardbare werkdruk" en "plezier in het werk". In de figuur hieronder zijn weer, gemiddelde, de resultaten van de koplopers, Zinzia Zorggroep en de verschillende bedrijfsonderdelen per indicator weergegeven.



Met betrekking tot de indicator "aanvaardbare werkdruk" scoort Zinzia Zorggroep (6,5) gemiddeld lager dan de kopgroep (7,8) en aan de ondergrens van het landelijk gemiddelde, daarbij is de trend negatief terwijl de trend in de sector positief is. Het behandelcentrum, ondersteunende diensten en facilitaire dienst dragen positief bij aan het gemiddelde. De Lingehof en in mindere mate Oranje Nassau's Oord en de Rijnhof drukken op de gemiddelde score van Zinzia Zorggroep. Ook bij de indicator "plezier in het werk" is de trend voor Zinzia negatief (landelijk is deze positief): de gemiddelde score van Zinzia Zorggroep (7,8) beweegt zich op de ondergrens van het landelijke gemiddelde. De indicator "sterke organisatiecultuur" (niet in de figuur weergegeven) scoort nog binnen het landelijk gemiddelde, echter de trend is negatief, terwijl de landelijke trend positief is.

Clïëntgerichtheid

Hieronder is het thema cliëntgerichtheid nader belicht. Dit thema is geen hoofdthema in de Benchmark en bestaat uit 2 indicatoren: "zorg voor cliënten" en "inspraak van en overleg met cliënten". Zinzia scoort (7,7) op dit thema onder de middengroep (ondergrens 7,9), waarbij de trend negatief is terwijl de trend in de sector positief is. Dit komt ook tot uitdrukking in beide indicatoren: beiden scores onder het landelijk gemiddelde, waarbij voor de indicator "zorg voor cliënten" (score 7,0, landelijk gemiddelde ondergrens 7,2 en koplopers 8,3) de trend negatief is en voor de indicator "inspraak en overleg met cliënten" geldt dat de score gelijk is aan de vorige meting, terwijl de landelijke trend positief is (score 8,3, landelijk gemiddelde ondergrens 8,4 en koplopers 8,9).



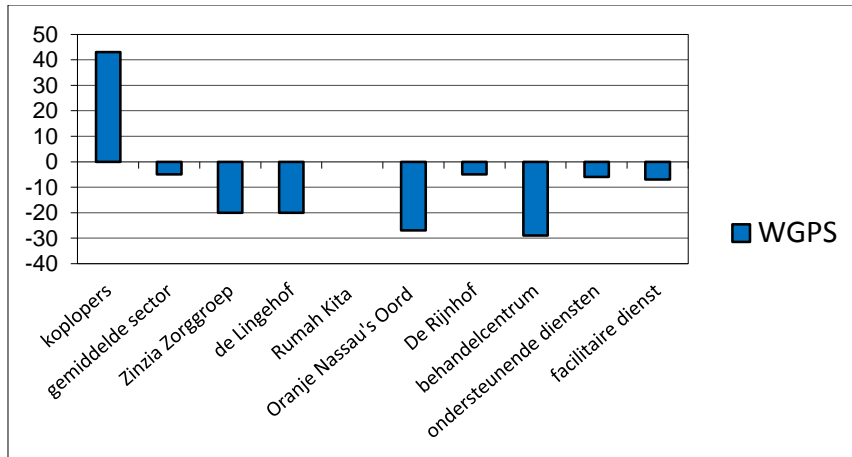
De zorg voor cliënten wordt het meest ongunstig beoordeeld door het behandelcentrum (6,4), de Lingehof (6,6) en Oranje Nassau's Oord (6,9). De Rijnhof (7,9), Rumah Kita (7,5) en de ondersteunende- en facilitaire dienst versterken de gemiddelde score van Zinzia op deze indicator. Inspraak van cliënten wordt het meest gunstig beoordeeld door de Rijnhof (9,2) en het behandelcentrum (8,7), de Rijnhof scoort daarbij hoger dan de koplopergroep. Rumah Kita en Oranje Nassau's Oord scoren op dit item nog binnen het landelijk gemiddelde, de ondersteunende- en facilitaire diensten schatten deze indicator lager in.

Werkgever Net Promotor Score

Vanaf vorig jaar (2013) wordt in de meting de Werkgever Net Promotor Score (WPNS) in het onderzoek meegenomen. De WPNS wordt ook wel de "ultimate Question" genoemd. De vraag luidt: in welke mate beveelt u deze organisatie als werkgever aan bij vrienden en familie. Het landelijk (sector) gemiddelde van WPNS is in 2014: -5, het gemiddelde van de koplopers is 43.

Uit de rapportage van 2013 blijkt dat de WNPS scores en de scores van de hierboven besproken MedewerkersMonitor nauw samenhangen. "Dat betekent dat wie snel inzicht wil in het oordeel van zijn medewerkers, kan volstaan met het meten van WPNS. En omgekeerd wie aan de slag wil met een lage WPNS, kan de inzichten uit de MedewerkersMonitor als leidraad gebruiken."

Hieronder zijn de WPNS gegevens voor Zinzia Zorggroep samengevat.



Zinzia Zorggroep scoort met een WGPS van -20 duidelijk lager dan de kopgroep (43) en de gemiddelde score in de sector (-5). Het behandelcentrum (BC) is het meest negatief (-29) gevolgd door Oranje Nassau's Oord (-27) en de Lingehof (-20). Ook alle andere organisatieonderdelen, met uitzondering van Rumah Kita (0), scoren negatief op de WGPS. De Rijnhof en Rumah Kita scoren overigens beter dan het landelijk gemiddelde.

Overigens geeft de indicator "lage vertrekgenigheid" (onderdeel van het thema werkbeleving dat hier niet verder gepresenteerd wordt) dat ondanks de lage WPPS, maar weinig van de deelnemende werknemers daadwerkelijk ander werk zoeken. De gemiddelde score voor deze indicator is voor Zinzia Zorggroep (8,8) hoger dan het landelijk gemiddelde (8,7), kopgroep landelijk (9,3). Alle organisatieonderdelen scoren op deze indicator 8,5 (Oranje Nassau's Oord) of hoger.