

## RAPPORT MEDEWERKERSTEVREDENHEIDSONDERZOEK.

### Inleiding:

Eind augustus hebben de medewerkers van Op Mezelf of Second Chance Force een uitnodiging gekregen om deel te nemen aan een medewerkerstevredenheidsonderzoek. Alle medewerkers van Second Chance Force zijn betrokken bij de dienstverlening van Op Mezelf, derhalve is hun medewerkerstevredenheid relevant voor dit onderzoek.

Eind augustus waren bij Op Mezelf en Second Chance Force 20 medewerkers in loondienst. 16 medewerkers hebben het medewerkerstevredenheidsonderzoek ingevuld. Het responspercentage komt hiermee op 80%. Dit responspercentage maakt dat de uitkomsten van het onderzoek een reële weergave geeft van de medewerkerstevredenheid.

Medewerkers konden kiezen of zij het onderzoek anoniem of autonoom wilden invullen. Slechts één medewerker heeft het onderzoek anoniem ingevuld.

### Doel

Door middel van een medewerkerstevredenheidsonderzoek wil de Raad van Bestuur van Op Mezelf de verwachtingen, wensen en ervaringen van haar medewerkers in kaart brengen met betrekking tot:

- A. Management
- B. Organisatie (Visie, missie, strategie, doelstellingen, cultuur)
- C. Interne communicatie
- D. Externe communicatie
- E. Arbeidsvoorwaarden
- F. Werkomstandigheden
- G. Samenwerken en betrokkenheid
- H. Kwaliteit
- I. Arbeidstevredenheid
- J. Persoonlijke ontwikkeling
- K. Algemeen

Met als doel om er achter te komen:

- Wat er leeft bij haar medewerkers;
- Ondersteunen de medewerkers de visie, missie en doelstellingen;
- Hebben de medewerkers binding met de cultuur van de organisatie.
- Welke verbeterpunten zijn er voor Op Mezelf om de tevredenheid van de medewerkers naar een hoger niveau te brengen.

Op Mezelf heeft zicht tot taak gesteld dat zij in 2019 een rapportcijfer van 6.5 of hoger moet hebben op alle onderdelen apart maar zeer zeker op organisatieniveau. Eind 2020 moet het rapportcijfer 7.2 of hoger zijn.

Voor alle vragen en onderdelen die lager dan een 6.2 scoren zal een verbeterplan worden opgesteld. Na een jaar zal het onderzoek opnieuw worden uitgevoerd, de verwachting is dat de verbeterplannen tot het gewenste resultaat leiden.

De vragen 18 (*Ik voer door tijdgebrek taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen.*), 25 (*Er zijn nog veel mogelijkheden om het kwaliteitsniveau van de organisatie te verbeteren.*) en 34 (*Ik heb in de afgelopen drie maanden concrete actie genomen om ander werk te krijgen, of ga dat de komende drie maanden doen.*) zijn niet meegenomen in de weging van het rapportcijfer in betreffend onderdeel en het rapportcijfer voor Op Mezelf in het geheel. Reden hiervan is dat de vraagstelling gericht is op een zo laag mogelijk cijfer. Op Mezelf heeft zich als taak gesteld dat zij in 2019 een rapportcijfer van 4.0 of lager moet hebben. Eind 2020 moet het rapportcijfer 3.5 of lager zijn.

De resultaten van dit medewerkerstevredenheidsonderzoek zullen als een 0 meting worden beschouwd; Op Mezelf zal ieder jaar opnieuw een medewerkerstevredenheidsonderzoek (laten) uitvoeren. De resultaten zullen met de medewerkers, Personeelsvertegenwoordiging, Raad van Commissarissen, Cliëntenraad en stakeholders worden gedeeld en worden eveneens opgenomen in het kwaliteitsrapport van Op Mezelf. Het kwaliteitsrapport moet verplicht worden gepubliceerd op de website van Op Mezelf.

Alle gesloten in dit medewerkerstevredenheidsonderzoek moesten beoordeeld worden op basis van vijf standaard keuzemogelijkheden:

- Zeer oneens
- Oneens
- Neutraal
- Eens
- Zeer eens

### **Puntenwaardering.**

Aan een antwoord worden de volgende punten toegekend

Zeer oneens: 2  
Oneens: 5  
Neutraal: 6  
Eens: 7  
Zeer eens: 9

Per vraag worden het aantal punten van alle medewerkers die de vraag hebben beantwoord bij elkaar opgeteld en gedeeld door het aantal medewerkers. Dit is het rapportcijfer per vraag. Op deze manier kan een rapportcijfer per onderdeel worden berekend en een rapportcijfer voor Op Mezelf in zijn geheel..

## Resultaten van het medewerkerstevredenheidsonderzoek.

Op Mezelf krijgt van de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force samen een rapportcijfer van 7,05. Geen enkel onderdeel scoort lager dan een 6,2. Er zijn 4 van de 35 gesloten vragen die lager scoren dan een 6,2. Op hoofdlijnen kan gesteld worden dat de taak die de Raad van Bestuur van Op Mezelf zich gesteld heeft hiermee behaald is. Op details zijn er nog verbeterpunten.

De totale gemiddelde score per medewerker van Op Mezelf is 235,1 punten, de totale gemiddelde score per medewerker van Second Chance Force is 247,07. Medewerkers van Second Chance Force lijken gemiddeld meer tevreden dan de collega's van Op Mezelf. Per onderdeel wordt hier nader op ingegaan, eerst wordt de score van medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force gezamenlijk weergegeven en daaronder van de medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance Force apart.

Het rapportcijfer "Gezamenlijk" lijkt soms niet overeen te komen als gemiddelde van Op Mezelf en Second Chance Force. De oorzaak is dat bij "Gezamenlijk" de score van alle respondenten is meegenomen. Bij Op Mezelf is de totale score door 8 medewerkers gedeeld en bij Second Chance Force door 7 medewerkers. Een onderzoek formulier is anoniem ingeleverd waardoor niet bepaald kon worden voor welke organisatie de werknemer werkzaam is.

### Meerkeuzevragen.

#### A. Management

<b>A. Management Gezamenlijk</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
1. Ik ben tevreden over de aanspreekbaarheid en de beschikbaarheid van het management team / directie.	124,00	7,75	
2. Ik heb vertrouwen in het management van de organisatie en vind dat het management op een goede manier sturing geeft aan de organisatie.	96,00	6,00	7,29
3. Ik heb een goede relatie met het management / directeur.	130,00	8,13	

<b>A. Management Op Mezelf</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
1. Ik ben tevreden over de aanspreekbaarheid en de beschikbaarheid van het management team / directie.	60,00	7,50	
2. Ik heb vertrouwen in het management van de organisatie en vind dat het management op een goede manier sturing geeft aan de organisatie.	43,00	5,38	6,83
3. Ik heb een goede relatie met het management / directeur.	61,00	7,63	

<b>A. Management Second Chance Force</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
1. Ik ben tevreden over de aanspreekbaarheid en de beschikbaarheid van het management team / directie.	55,00	7,86	
2. Ik heb vertrouwen in het management van de organisatie en vind dat het management op een goede manier sturing geeft aan de organisatie.	46,00	6,57	7,67
3. Ik heb een goede relatie met het management / directeur.	60,00	8,57	

1. De tevredenheid over de aanspreekbaarheid en de beschikbaarheid van het managementteam/directie is bij de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force nagenoeg hetzelfde.
2. Het vertrouwen in het management en de manier van sturing aan de organisatie krijgt een cijfer van 6,00. Dit is lager dan de taak die Op Mezelf zich heeft gesteld. Het vertrouwen van de medewerkers van Second Chance Force in het management is groter dan het vertrouwen van de medewerkers van Op Mezelf.
3. De vraag: *Ik heb een goede relatie met het management/directeur* krijgt een cijfer van 8,13. Dit is een zeer mooie score maar ook hier geven de medewerkers van Second Chance Force een hogere waardering dan de medewerkers van Op Mezelf.

**Het advies m.b.t. het onderdeel Management is om een verbeterplan op te stellen om het vertrouwen van de medewerkers van Op Mezelf in het management van de organisatie te vergroten.**

## B. Organisatie

<b>B. Organisatie Gezamenlijk (Visie, missie, strategie, doelstellingen, cultuur)</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
4. De organisatie heeft een duidelijke visie en missie	110,00	6,88	
5. Ik sta achter de doelstellingen van de organisatie?	116,50	7,28	7,41
6. Ik ben trots om voor deze organisatie te mogen werken.	129,00	8,06	

<b>B. Organisatie Op Mezelf (Visie, missie, strategie, doelstellingen, cultuur)</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
4. De organisatie heeft een duidelijke visie en missie	55,00	6,88	
5. Ik sta achter de doelstellingen van de organisatie?	56,50	7,06	7,41
6. Ik ben trots om voor deze organisatie te mogen werken.	62,00	7,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>B. Organisatie Second Chance Force (Visie, missie, strategie, doelstellingen, cultuur)</b>			
4. De organisatie heeft een duidelijke visie en missie	48,00	6,86	
5. Ik sta achter de doelstellingen van de organisatie?	53,00	7,57	7,41
6. Ik ben trots om voor deze organisatie te mogen werken.	58,00	8,29	

4. Er is weinig verschil in de scores m.b.t. visie, missie, strategie, doelstellingen en Cultuur tussen de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force.
5. Medewerkers van Op Mezelf staan minder achter de doelstellingen van de organisatie dan de medewerkers van Second Chance Force.
6. Medewerkers van Op Mezelf zijn minder trots om voor de organisatie te werken dan de medewerkers van Second Chance Force maar de score is ruim boven de doelstelling.

**M.b.t. het onderdeel Organisatie wordt er geen advies gegeven.**

#### C. Interne Communicatie

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>C. Interne communicatie Gezamenlijk</b>			
7. Ik word geïnformeerd over wat de organisatie wil bereiken.	110,00	6,88	
8. Ik krijg de juiste informatie om mijn werk te kunnen uitvoeren.	97,50	6,09	
9. Ik ben tevreden over de mogelijkheid om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken.	115,00	7,19	6,78
10. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen de medewerkers en afdelingen onderling.	108,00	6,75	
11. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen medewerkers en het management.	112,00	7,00	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>C. Interne communicatie Op Mezelf</b>			
7. Ik word geïnformeerd over wat de organisatie wil bereiken.	52,00	6,50	
8. Ik krijg de juiste informatie om mijn werk te kunnen uitvoeren.	44,00	5,50	
9. Ik ben tevreden over de mogelijkheid om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken.	56,00	7,00	6,78
10. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen de medewerkers en afdelingen onderling.	52,00	6,50	
11. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen medewerkers en het management.	52,00	6,50	

<b>C. Interne communicatie Second Chance</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
7. Ik word geïnformeerd over wat de organisatie wil bereiken.	51,00	7,29	
8. Ik krijg de juiste informatie om mijn werk te kunnen uitvoeren.	48,50	6,93	
9. Ik ben tevreden over de mogelijkheid om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken.	52,00	7,43	6,78
10. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen de medewerkers en afdelingen onderling.	50,00	7,14	
11. Binnen de organisatie is er open communicatie tussen medewerkers en het management.	53,00	7,57	

7. Medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force zijn in het algemeen tevreden over de informatie die zij krijgen over hetgeen de organisatie wil bereiken.
8. Deze vraag krijgt een lager cijfer dan de taakstelling die Op Mezelf heeft. Met name de medewerkers van Op Mezelf geven aan dat zij onvoldoende informatie krijgen om hun werk goed te kunnen uitvoeren. Zij geven de organisatie een 5,5, de medewerkers van Second Chance Force geven een rapportcijfer van 6,93
9. Zowel de medewerkers van Op Mezelf als die van Second Chance Force zijn tevreden over de mogelijkheid om eventuele problemen of aandachtspunten bespreekbaar te maken.
10. Medewerkers van Op Mezelf waarderen de open communicatie tussen medewerkers en afdelingen onderling met een 6,5 tegen een 7,14 van de medewerkers van Second Chance Force
11. De medewerkers van Op Mezelf waarderen de open communicatie tussen medewerkers en het management met een 6,5 tegen een 7,57 van de medewerkers van Second Chance Force.

***M.b.t. het onderdeel Interne communicatie wordt het advies gegeven om een verbeterplan op te stellen om de medewerkers van Op Mezelf van de juiste informatie te voorzien om hun werk goed te kunnen uitvoeren.***

#### D. Externe Communicatie

<b>D. Externe communicatie Gezamenlijk</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
12. Ik ben tevreden over de manier waarop de organisatie omgaat met klachten Ik ben tevreden over hoe de organisatie haar eigen identiteit en cultuur	104,00	6,50	
13. uitdraagt.	106,00	6,63	6,60
14. De organisatie heeft een goede reputatie naar de buitenwereld.	107,00	6,69	

<b>D. Externe communicatie Op Mezelf</b>	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
12. Ik ben tevreden over de manier waarop de organisatie omgaat met klachten Ik ben tevreden over hoe de organisatie haar eigen identiteit en cultuur	52,00	6,50	
13. uitdraagt.	51,00	6,38	6,60
14. De organisatie heeft een goede reputatie naar de buitenwereld.	46,00	5,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>D. Externe communicatie Second Chance Force</b>			
12. Ik ben tevreden over de manier waarop de organisatie omgaat met klachten Ik ben tevreden over hoe de organisatie haar eigen identiteit en cultuur	45,00	6,43	
13. uitdraagt.	48,00	6,86	6,60
14. De organisatie heeft een goede reputatie naar de buitenwereld.	52,00	7,43	

12. Er zit weinig verschil in de waardering hoe de organisatie omgaat met klachten, de waardering ligt bij de medewerkers van Op Mezelf een fractie hoger dan de waardering bij de medewerkers van Second Chance Force.
13. De tevredenheid over hoe de organisatie haar eigen identiteit en cultuur uitdraagt is bij de medewerkers van Second Chance Force groter dan bij de medewerkers van Op Mezelf.
14. Bij “De organisatie heeft een goede reputatie naar de buitenwereld” krijgt Op Mezelf een rapportcijfer van 5.75 tegen 7.43 van de medewerkers van Second Chance Force. Dit geeft een vertekend beeld omdat een van de medewerkers deze vraag niet heeft beantwoordt in het enquêteformulier omdat deze medewerker hier geen flauw idee van had.
- 15.

**M.b.t. het onderdeel Externe Communicatie wordt er geen advies gegeven.**

#### E. Arbeidsvoorwaarden

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>E. Arbeidsvoorwaarden Gezamenlijk</b>			
15. De zwaarte van mijn werk en de beloning zijn met elkaar in overeenstemming.	105,00	6,56	
16. In ben tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden.	110,00	6,88	6,91
17. Ik ben tevreden over mijn werktijden.	116,50	7,28	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>E. Arbeidsvoorwaarden Op Mezelf</b>			
15. De zwaarte van mijn werk en de beloning zijn met elkaar in overeenstemming.	52,00	6,50	
16. In ben tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden.	57,00	7,13	6,91
17. Ik ben tevreden over mijn werktijden.	54,00	6,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>E. Arbeidsvoorwaarden Second Chance Force</b>			
15. De zwaarte van mijn werk en de beloning zijn met elkaar in overeenstemming.	47,00	6,71	
16. In ben tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden.	46,00	6,57	6,91
17. Ik ben tevreden over mijn werktijden.	53,50	7,64	

16. Medewerkers van Op Mezelf geven een iets lager rapportcijfer over de zwaarte van het werk en de beloning dan de medewerkers van Second Chance Force.
17. Medewerkers van Op Mezelf zijn meer tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden dan de medewerkers van Second Chance Force.
18. Medewerkers van Second Chance Force zijn meer tevreden over hun werktijden dan de medewerkers van Op Mezelf.

***M.b.t. het onderdeel Arbeidsvoorwaarden wordt er geen advies gegeven maar er wordt wel een aanbeveling gedaan om nader onderzoek in te stellen naar de verschillen in de secundaire arbeidsvoorwaarden en de tevredenheid over de werktijden.***

#### F. Werkomstandigheden.

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>F. Werkomstandigheden Gezamenlijk</b>			
18. Ik voer door tijdgebrek taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen.	91,00	5,69	
19. Ik krijg de ruimte om initiatief te nemen dingen zelfstandig uit te voeren.	125,00	7,81	
20. Ik ben tevreden over de waardering die ik voor mijn werk krijg.	112,00	7,00	6,93
21. Ik kan mijn werk goed loslaten wanneer ik thuis ben en kan mij voldoende ontspannen.	95,50	5,97	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>F. Werkomstandigheden Op Mezelf</b>			
18. Ik voer door tijdgebrek taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen.	46,00	5,75	
19. Ik krijg de ruimte om initiatief te nemen dingen zelfstandig uit te voeren.	61,00	7,63	
20. Ik ben tevreden over de waardering die ik voor mijn werk krijg.	56,00	7,00	7,31
21. Ik kan mijn werk goed loslaten wanneer ik thuis ben en kan mij voldoende ontspannen.	50,00	6,25	



	totaal aantal punten	cijfer per vraag	cijfer per onderdeel
<b>F. Werkomstandigheden Second Chance Force</b>			
18. Ik voer door tijdgebrek taken minder goed uit dan ik eigenlijk zou willen.	40,00	5,71	
19. Ik krijg de ruimte om initiatief te nemen dingen zelfstandig uit te voeren.	55,00	7,86	
20. Ik ben tevreden over de waardering die ik voor mijn werk krijg.	49,00	7,00	7,43
21. Ik kan mijn werk goed loslaten wanneer ik thuis ben en kan mij voldoende ontspannen.	38,50	5,50	

19. Er zit nagenoeg geen verschil in de scores dat medewerkers door tijdgebrek taken minder goed kunnen uitvoeren dan zij eigenlijk zouden willen. Omdat deze vraag gesteld is op een zo laag mogelijke score geven de medewerkers van zowel Op Mezelf als van Second Chance Force door een rapportcijfer van 5,69 gemiddeld aan dat de werkdruk als hoog wordt ervaren.
20. Medewerkers van Op Mezelf ervaren iets minder de ruimte om dingen zelfstandig uit te voeren dan de medewerkers van Second Chance Force maar de score is bij beiden goed.
21. Medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force zijn beiden tevreden over de waardering die zij voor hun werk krijgen.
22. De medewerkers van Op Mezelf kunnen hun werk beter loslaten als zij thuis zijn en kunnen zich ook beter ontspannen dan de medewerkers van Second Chance Force.

***Het advies m.b.t. het onderdeel Werkomstandigheden is om een verbeterplan op te stellen om de werkdruk te verlagen en een verbeterplan op te stellen zodat medewerkers hun werk beter kunnen loslaten wanneer zij thuis zijn en meer ontspanningsmogelijkheden kunnen creëren***

#### G. Samenwerken en betrokkenheid

	totaal aantal punten	cijfer per vraag	cijfer per onderdeel
<b>G. Samenwerken en betrokkenheid Gezamenlijk</b>			
22. Mijn collega's en ik werken goed samen als een team.	115,00	7,19	
23. De samenwerking tussen mijn afdeling en de andere afdelingen verloopt goed.	93,50	5,84	6,59
24. Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie.	108,00	6,75	

	totaal aantal punten	cijfer per vraag	cijfer per onderdeel
<b>G. Samenwerken en betrokkenheid Op Mezelf</b>			
22. Mijn collega's en ik werken goed samen als een team.	55,00	6,88	
23. De samenwerking tussen mijn afdeling en de andere afdelingen verloopt goed.	49,00	6,13	6,58
24. Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie.	54,00	6,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>G. Samenwerken en betrokkenheid Second Chance Force</b>			
22. Mijn collega's en ik werken goed samen als een team.	51,00	7,29	
23. De samenwerking tussen mijn afdeling en de andere afdelingen verloopt goed.	39,00	5,57	6,57
24. Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie.	48,00	6,86	

23. De medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance Force vinden beiden dat ze als team goed samenwerken.
24. De medewerkers van beide organisaties vinden de samenwerking tussen de verschillende afdelingen niet goed verlopen. De medewerkers van Second Chance Force zijn negatiever dan de medewerkers van Op Mezelf.
25. De medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance geven nagenoeg eenzelfde rapportcijfer voor de werksfeer binnen de organisatie.

***Het advies m.b.t. het onderdeel Samenwerken en betrokkenheid Op Mezelf is om een verbeterplan op te stellen om de samenwerking tussen de afdelingen beter te laten verlopen.***

#### H. Kwaliteit

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>H. Kwaliteit Gezamenlijk</b>			
25. Er zijn nog veel mogelijkheden om het kwaliteitsniveau van de organisatie te verbeteren.	123,00	7,69	
26. Het kwaliteitsbeleid is onderdeel van het imago wat de organisatie wil uitdragen.	110,00	6,88	6,88

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>H. Kwaliteit Op Mezelf</b>			
25. Er zijn nog veel mogelijkheden om het kwaliteitsniveau van de organisatie te verbeteren.	60,00	7,50	
26. Het kwaliteitsbeleid is onderdeel van het imago wat de organisatie wil uitdragen.	54,00	6,75	6,75

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>H. Kwaliteit Second Chance Force</b>			
25. Er zijn nog veel mogelijkheden om het kwaliteitsniveau van de organisatie te verbeteren.	54,00	7,71	
26. Het kwaliteitsbeleid is onderdeel van het imago wat de organisatie wil uitdragen.	49,00	7,00	7,00

26. Zowel de medewerkers van Op Mezelf als de medewerkers van Second Chance Force zijn van mening dat de organisatie nog veel mogelijkheden heeft om het kwaliteitsniveau te verbeteren. De medewerkers van Op Mezelf zijn hier nog kritischer in dan de medewerkers van Second Chance Force.
27. Medewerkers van Op Mezelf geven de stelling dat het kwaliteitsbeleid onderdeel is van het imago dat de organisatie wil uitdragen een lager rapportcijfer dan de medewerkers van Second Chance Force.

***Het advies m.b.t. het onderdeel Kwaliteit is om een verbeterplan op te stellen om de mogelijkheden die de medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance Force zien om het kwaliteitsniveau te verbeteren.***

#### I. Arbeidstevredenheid.

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>I. Arbeidstevredenheid Gezamenlijk</b>			
27. Ik ga met plezier naar mijn werk.	126,00	7,88	
28. Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht.	114,00	7,13	
29. Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn manier uit te voeren.	120,00	7,50	7,45
30. Ik zet graag een extra stap om iets extra's bij te dragen aan het succes van de organisatie.	128,00	8,00	
31. Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring.	108,00	6,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>I. Arbeidstevredenheid Op Mezelf</b>			
27. Ik ga met plezier naar mijn werk.	62,00	7,75	
28. Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht.	56,00	7,00	
29. Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn manier uit te voeren.	60,00	7,50	7,25
30. Ik zet graag een extra stap om iets extra's bij te dragen aan het succes van de organisatie.	64,00	8,00	
31. Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring.	48,00	6,00	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>I. Arbeidstevredenheid Second Chance Force</b>			
27. Ik ga met plezier naar mijn werk.	55,00	7,86	
28. Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht.	51,00	7,29	
29. Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn manier uit te voeren.	53,00	7,57	7,57
30. Ik zet graag een extra stap om iets extra's bij te dragen aan het succes van de organisatie.	55,00	7,86	
31. Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring.	51,00	7,29	

28. Er zit nauwelijks verschil in de score tussen de medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance Force in het plezier dat zij hebben om naar het werk te gaan.
29. De medewerkers van Op Mezelf weten iets minder welke resultaten van hun verwacht worden dan de medewerkers van Second Chance Force maar de score is goed.
30. In de ruimte die medewerkers ervaren op de manier van uitoefenen van hun taken zit nagenoeg geen verschil tussen de medewerkers van Op Mezelf en de medewerkers van Second Chance Force.
31. De medewerkers van Op Mezelf zijn iets meer bereid om een stap extra te zetten om bij te dragen aan het succes van de organisatie dan de medewerkers van Second Chance Force maar de score is goed.
32. De medewerkers geven een rapportcijfer van 6.0 op de stelling dat het werk goed aansluit op de kennis en ervaring tegen 7.20 van de medewerkers van Second Chance Force.

***Het advies m.b.t. het onderdeel Arbeidstevredenheid is om een verbeterplan op te stellen voor de medewerkers van Op Mezelf zodat kennis en ervaring beter aansluiten op het werk.***

#### J. Persoonlijke ontwikkeling

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>J. Persoonlijke ontwikkeling Gezamenlijk</b>			
32. Ik heb voldoende bijscholing- en ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk.	116,00	7,25	
33. Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke ontwikkeling.	118,00	7,38	7,31
34. Ik heb in de afgelopen drie maanden concrete actie genomen om ander werk te krijgen, of ga dat de komende drie maanden doen.	60,00	3,75	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>J. Persoonlijke ontwikkeling Op Mezelf</b>			
32. Ik heb voldoende bijscholing- en ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk.	60,00	7,50	
33. Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke ontwikkeling.	60,00	7,50	7,50
34. Ik heb in de afgelopen drie maanden concrete actie genomen om ander werk te krijgen, of ga dat de komende drie maanden doen.	31,00	3,88	

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>J. Persoonlijke ontwikkeling Second Chance Force</b>			
32. Ik heb voldoende bijscholing- en ontwikkelingsmogelijkheden in mijn werk.	47,00	6,71	
33. Er is voldoende aandacht voor mijn persoonlijke ontwikkeling.	49,00	7,00	6,86
34. Ik heb in de afgelopen drie maanden concrete actie genomen om ander werk te krijgen, of ga dat de komende drie maanden doen.	27,00	3,86	

33. De medewerkers van Op Mezelf ervaren meer bijscholing- en ontwikkelingsmogelijkheden in hun werk dan de medewerkers van Second Chance Force.
34. De medewerkers van Op Mezelf ervaren meer aandacht voor hun persoonlijke ontwikkeling dan de medewerkers van Second Chance Force maar de score is goed.
35. Bij Op Mezelf heeft één medewerker ingevuld te hebben gesolliciteerd maar uiteindelijk toch voor Op Mezelf heeft gekozen. Het merendeel van de medewerkers is het zeer oneens met de stelling en één medewerker is neutraal. Bij Second Chance Force is het aantal medewerkers dat het zeer oneens is met de stelling kleiner dan het aantal medewerkers die het oneens zijn met de stelling, hier zijn twee medewerkers neutraal.

***M.b.t. het onderdeel Persoonlijke Ontwikkeling wordt geen advies gegeven.***

#### K. Algemeen

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>K. Algemeen Gezamenlijk</b>			
35. Ik ben, over het algemeen, tevreden over het werken bij Op Mezelf	112,00	7,00	7,00

	<b>totaal aantal punten</b>	<b>cijfer per vraag</b>	<b>cijfer per onderdeel</b>
<b>K. Algemeen Op Mezelf</b>			
35. Ik ben, over het algemeen, tevreden over het werken bij Op Mezelf	58,00	7,25	7,25

	totaal aantal punten	cijfer per vraag	cijfer per onderdeel
<b>K. Algemeen Second Chane Force</b>			
35. Ik ben, over het algemeen, tevreden over het werken bij Op Mezelf	52,00	7,43	7,43

36. Medewerkers van Op Mezelf lijken in het algemeen iets minder tevreden te zijn over het werken bij Op Mezelf dan de medewerkers van Second Chance Force. De score is bij beide organisaties boven het gemiddelde van de doelstelling eind 2020.

***M.b.t. het onderdeel Algemeen wordt geen advies gegeven.***

## Open vragen

De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Op Mezelf en Second Chance Force gezamenlijk die aan het onderzoek hebben meegedaan is 37,88 jaar. De gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Op Mezelf die mee hebben gedaan aan het onderzoek is 32.75 jaar en de gemiddelde leeftijd van de medewerkers van Second Chance Force die mee hebben gedaan aan het onderzoek is 43 jaar.

Op de vraag welke verbetervoorstellen heb jij voor Op Mezelf zijn diverse antwoorden gegeven die wel goed te categoriseren zijn:

Met betrekking tot team/medewerkers:

- We moeten als team sterker gaan staan. En de regels die er zijn samen te handhaven
- meer werken in teamverband en als een team
- Op Mezelf woongroep en Op mezelf Ambulant moet met de neuzen dezelfde richting op staan. Er moet een duidelijk management zijn.
- Meer kwaliteiten van collega's inzetten
- Aandacht besteden aan de krachten van de medewerkers en hierop inspelen.
- Personeel zal 24 uur inzetbaar moeten kunnen zijn

Met betrekking tot organisatie/management

- Sturing gebeurt veelal ad-hoc, waardoor er onduidelijkheid en soms ook onrust ontstaat bij medewerkers onderling. Door afspraken te maken over wie welke taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden heeft en wie welke beslissingen kan/mag/moet nemen zal minder sprake zijn van onduidelijke regels en structuur.
- Zo weinig mogelijk tot geen ad- hoc beslissingen maken
- Er vindt sturing plaats op diverse niveaus: Directeur Zorg, Bestuur en coördinator. Dit komt de duidelijkheid niet ten goede.
- Besluiten vaak ad-hoc in bepaalde situaties maar de besluiten worden even vaak ad-hoc teruggedraaid.
- Meer behoefte aan kaders en regels
- Vragen terugleggen bij degene waar ze bij horen en deze niet gaan beantwoorden als je ze niet zeker weet, of niet tot je takenpakket hoort

- Professionele inzichten
- Gebruik drank en drugs aan banden leggen
- Organiseren/afspraken maken
- Duidelijke instructies voor organisatie
- Realistisch perspectief weergeven vanuit werkgever.
- Management beter communiceren
- Intervisie tijdens vergadering
- Beloning en arbeidsvoorwaarden:
- Door de functieomschrijvingen en de inschalingen is er meer eenduidigheid. Er is verschil in het naleven van de cao bij Op Mezelf en bij SCF.
- Ik hoop dat in de toekomst alles wat met zorginhoud te maken heeft ligt bij de zorgdirecteur. Dit zou veel rust brengen.
- Scheidingslijn tussen SCF en OpMezelf duidelijk maken voor iedereen
- Housing strikter zijn als bewoners spullen van het huis kapot maken

#### Met betrekking tot communicatie

- Duidelijke communicatie
- Afspraken meteen communiceren met de betrokkenen, zodat er geen ruis op de lijn komt
- Communicatie,
- Betere communicatie onderling en een duidelijke taakverdeling wie doet wat wanneer?
- Open Communicatie

#### Met betrekking tot missie, visie en kwaliteit

- Kwaliteit neerzetten
- Puntjes op de i zetten om aan de kwaliteitseisen te voldoen
- Missie en Visie: Deze zijn duidelijk maar komen (nog) niet spontaan uit het hart van het Bestuur en de medewerkers. Door hier, samen met de medewerkers, meer aandacht aan te besteden zullen de visie en missie meer gedragen worden. Mogelijk dat dit medewerker meer in staat stelt om dan de missie en visie in eigen bewoordingen kunnen benoemen.
- Goed kijken naar de intake van bewoners, zodat er een goede inschatting gemaakt kan worden of zij passend zijn in de groep en de begeleiding de draagkracht- last aan kan.
- Intensievere en meerman intake.
- Cliënten zouden beter ondervraagd kunnen worden bij aanmelding, zodat er vooraf al duidelijk is wat een cliënt wilt bereiken(doelen) zodat een pb'er daar op kan voortwerken en ontwikkelingen evalueren en aanpassen in de plannen.
- Meer taken en gesprekken voordat iemand ambulante komt en daar ook ambulante begeleiders bij betrekken.
- Meer duidelijkheid in processen en procedures