



Stichting Thuiszorg Helpende Hand

Thema's

Thema	Stichting Thuiszorg Helpende Hand n=70	Sector n=18.642
Werkbeleving	7,9	7,3
Mogelijkheid tot veranderen	7,5	5,8
Bevlogenheid (construct)	8,6	8,2
Tevredenheid (NPS)	40,0	-1,4

Indicatoren werkbeleving

Indicatoren werkbeleving	Stichting Thuiszorg Helpende Hand	Sector
Aanvaardbare werkdruk / Ik kan al mijn werk doen binnen de tijd die ik daarvoor heb	7,0	6,3
Communicatie gericht op samenwerking / In mijn team wordt gesproken over zaken die minder goed zijn gegaan, want daar leert het hele team van	7,4	6,8
Gedragen visie en ambitie / Ik weet wat de organisatie in de toekomst anders en beter wil	6,8	6,2
Inspirend leiderschap / Mijn leidinggevende maakt vernieuwing en verandering mogelijk	7,4	6,7
Inspraak van en overleg met cliënten / Ik overleg met cliënten over wat ik voor ze kan betekenen	9,4	9,0
Lage vertrekgenigheidheid / Ik zoek actief naar een baan in een andere zorgorganisatie	8,8	8,0
Plezier in het werk / De werksfeer binnen mijn team is goed	8,7	7,9
Sterke organisatiecultuur / Ik ben er trots op bij deze organisatie te werken	9,0	7,7
Voldoende ondersteuning in ontwikkeling / Ik kan me ontwikkelen binnen deze organisatie	7,8	7,3
Zelfstandigheid in de uitvoering van het werk / Ik heb de ruimte om zelfstandig beslissingen te nemen	7,7	6,7
Zorg voor cliënten / Cliënten (of hun familie) beslissen mee over wanneer ze welke zorg ontvangen	7,1	7,7

• De vragen uit de door jullie ingevulde vragenlijst zijn, op de NPS vraag na, omgerekend naar een schaal van 1 - 10. De antwoorden 'helemaal niet mee eens' / 'nooit' corresponderen met een 1, de antwoorden 'helemaal mee eens' / 'altijd' corresponderen met een 10.

• De NPS-vraag ('Hoe waarschijnlijk is het dat u uw zorgorganisatie zou aanbevelen aan een vriend of collega?') wordt gepresenteerd op een schaal van -100 tot 100. Indien uw organisatie alleen maar criticasters heeft (waardering 6 of minder), dan is de score -100; hebben uw medewerkers alleen een 9 of 10 gegeven (promotors), dan is uw score 100. Een NPS-score van 0 betekent dat de criticasters en promotors in evenwicht zijn.

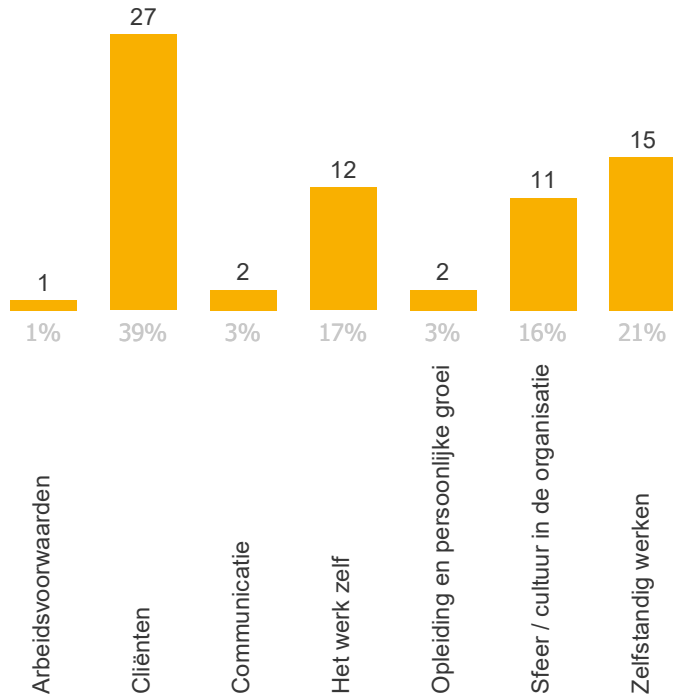
• Het is mogelijk dat bij sommige vragen een '-' staat. In dit geval heeft het betreffende onderdeel onvoldoende respons: het is beneden de minimale respons van 10.

• De kleuren zijn gebaseerd op de vergelijking met de sector. Scoort Stichting Thuiszorg Helpende Hand lager dan de sector, dan is de achtergrondkleur rood; scoort het hoger, dan is de kleur groen. Bij grotere verschillen zijn de kleuren dieper; hierdoor kunt u eenvoudig zien waar de grootste verschillen t.o.v. de vergelijkingsgroep zijn. Door afronding lijken sommige scores wellicht gelijk. In zulke gevallen worden er naar de (niet getoonde) decimalen gekeken. Is de score ook zonder afronding exact gelijk, dan wordt een witte achtergrond getoond. NB: de kleur is dus altijd gebaseerd op het verschil tussen het onderdeel zelf en de score in de tweede kolom.

• De score van het thema 'Werkbeleving' is gebaseerd op de 11 vragen die in de 2e tabel vermeld staan. Let op, de vraag bij 'Lage vertrekgenigheidheid' is negatief gecodeerd; hoger betekent dus een lagere vertrekgenigheidheid. Het thema 'Mogelijkheid tot veranderen' is gebaseerd op de vraag 'Mijn organisatie maakt voldoende tijd vrij om veranderingen door te voeren'.

• 'Bevlogenheid' is gebaseerd op de vier bevlogenheidsvragen. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, dragen graag bij door hun werk en zetten zich actief in om hun werk en zichzelf te verbeteren. Bovendien hebben bevlogen medewerkers een positief effect op de werksfeer. Het percentage bevlogen medewerkers geeft inzicht in de mate waarin medewerkers hart hebben voor het werk dat zij doen (het 'I love my job' effect). Het '% bevlogen' geeft aan hoeveel medewerkers gelijk of hoger scoren dan een 8 op het construct 'Bevlogenheid'.

Wat is de meest aantrekkelijke kant van het werk bij uw organisatie?



Toelichting aantrekkelijke kant

Cliënten: De cliëntenzorg is prioriteit, cliënten zijn meestal meelevend, geïnteresseerd en tevreden en dat maakt het werk leuk

Sfeer / cultuur in de organisatie: Wij hebben respect voor elkaar en kunnen heel goed in team verband werken. Meningsverschillen worden op een aangename manier opgelost.

Cliënten: Het is afwisselend

Het werk zelf: Zorgen voor vind ik mooi

Cliënten: Je kunt wat betekenen voor de cliënten.

Sfeer / cultuur in de organisatie: Zelf vind ik voor de vraag bijna alles wat in het rijtje staat aantrekkelijk. Ik vind dat het werk goed en duidelijk met mij communiceert en me de tijd geeft om me goed te voelen in het bedrijf, daar ben ik ook echt zeer tevreden en gerust stellend op. Ik heb in de tussen tijd door dit bedrijf veel opgebouwd en me sterker in mijn schoenen gaan voelen. het werk vind ik geweldig om voor mijn cliënten uit te voeren om te weten dat ze me met een glimlach naar buiten laten. Ik heb ook gemerkt dat ik goed zelfstandig kan werken waarvan het eerst een twijfel puntje voor me was. Er is geen werkdruk qua de tijd of dat er iets van stress komt in de bepaalde werk uren. ik vind het fijn hoe ik wordt behandeld vanuit het bedrijf en de collega's en de cliënten om me heen. Ik ben hier ook zeer tevreden mee. En hoop dat ik nog ver door mag mee gaan.

Cliënten: Zelfstandig werken.

Sfeer / cultuur in de organisatie: Door de korte lijntjes bestaat er een ons kent ons cultuur en voel je je geen nummer.

Cliënten: De cliënten zijn erg dankbaar voor t werk wat je doet

Cliënten: Contact met mensen

Opleiding en persoonlijke groei: Ben onderaan begonnen, en ben super blij met de vooruitzichten om hoger op te kunnen komen.

Cliënten: Het contact met de cliënten is geweldig !!!!!!!

Cliënten: Het contact met de cliënten en hun tevredenheid meestal

Sfeer / cultuur in de organisatie: De sfeer binnen de organisatie, qua leidinggevende/collega's en cliënten, is heel fijn en relax. Ik me erg op mijn gemak bijneem.

Cliënten: omdat de cliënten blij en dankbaar zijn als je komt

Zelfstandig werken: zelfstandig werken bij cliënten

Het werk zelf: n.v.t.

Cliënten: je komt elke dag bij andere mensen en zoals het spreekwoord zegt ieder huisje heeft zijn kruisje er is geen dag het zelfde

Zelfstandig werken: Eigenlijk is het hele totaalplaatje voor mij het aantrekkelijkste punt bij deze organisatie.

Cliënten: Ik vind het fijn dat de cliënten blij zijn dat ik kom om het werk dat ik doe maar ook om mijn persoon zelf .

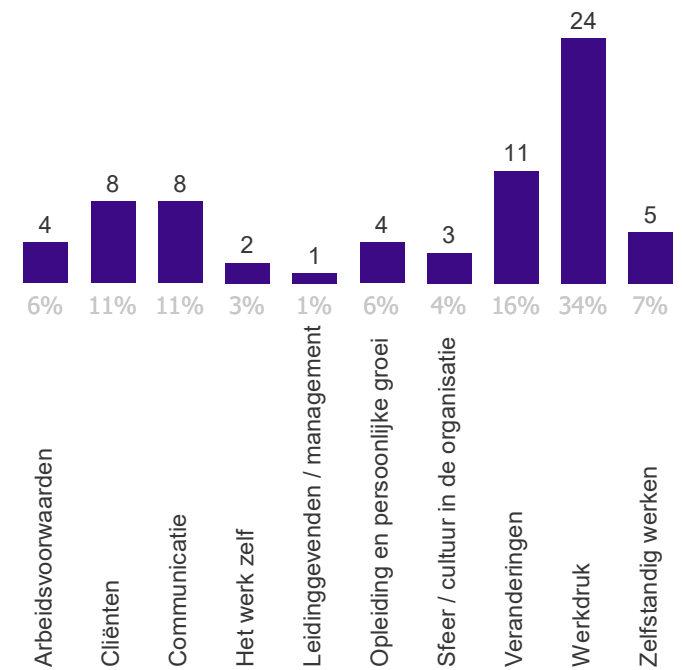
Sfeer / cultuur in de organisatie: de teamsfeer bij mij in het team is top, iedereen helpt elkaar waar nodig

Cliënten: Fijn om je cliënten te kunnen helpen maar ook om een luisterend oor voor hen te zijn

Het werk zelf: Het werk zelf vind ik erg leuk! Wat ik erg fijn vind bij onze organisatie is dat het niet zo grootschalig is en je direct contact hebt met bv baas, leidinggevende, planner enz. Dit maakt het werk persoonlijker op het gebied van communicatie.

Het werk zelf: Er kunnen zijn voor de cliënten eeft mij voldoende. Helaas is er niet altijd tijd...

Wat is het belangrijkste verbeterpunt binnen uw organisatie?



Toelichting verbeterpunten

Communicatie: geen idee

Communicatie: Doordat er bijna geen fysiek contact is tussen de collega's of met de mensen van kantoor is het heel belangrijk om duidelijk en volledig te communiceren, dit lukt helaas niet altijd.

Arbeidsvoorwaarden: Heb ik geen

Werkdruk: In vakanties en bij ziekte

Arbeidsvoorwaarden: Slecht loon, weinig reiskosten en als de klant af belt of ziek is krijgen we niet betaald.

Werkdruk: Ik heb eigenlijk geen punten op dit moment wat beter zou kunnen in mijn ogen. Het kan wel eens drukker zijn dan andere dagen maar dat hoort bij het werk. Ook daar kan over gepraat worden.

Het werk zelf: Ik vond het moeilijk om te kiezen. Heb voor het werk zelf gekozen. Wilde eigenlijk ook werkdruk kiezen. Maar in feite gaat het erom dat sommige cliënten eigenlijk te weinig tijd krijgen om bepaalde dingen in dat tijdsbestek te doen. Hiermee wil ik zeggen dat er tijd tekort is voor extra dingen die gedaan moeten worden naast de terugkerende werkzaamheden.

Communicatie: Aan de communicatie schort het weleens, ook omdat de coach niet in ons team werkt en niet weet wat er allemaal speelt, ze hoort niets terug van cliënten wat wij wel horen. En er wordt weinig vanuit de organisatie meegedaan.

Werkdruk: Sinds maart zijn de routes samen gevoegd, en is de werkdruk hoog. (collega's betreft ik komen soms niet "op adem" en is de kans op burn out aanzienlijk groter, door te veel langdurige zieken.

Zelfstandig werken: Bij mij nvt Ik doe dit zo graag en loop nergens tegen aan Wij worden op handen gedragen

Cliënten: Ik heb op dit moment geen punten waarvan ik vind dat hier verbetering in moet komen.

Werkdruk: Door personeel te kort worden de routes vaak samengevoegd waardoor deze ontzettend lang en druk zijn. Tevens werken we het dubbele aantal uren als op contract. Hierdoor zijn er veel overbelaste collega's.

Werkdruk: Het zou fijn zijn als we bij de cliënten meer tijd kunnen krijgen in het algemeen. Op deze manier dan langer bij de cliënten kunnen blijven. Soms ligt de werkdruk hoog. Dit heeft dan te maken met een incident of je er is iets anders met een cliënt waardoor je uitloopt. Mijn ervaring is dan dat je toch het gevoel krijgt dat je moet opschieten bij andere cliënten en hierdoor soms wat gestresst kan worden.

Veranderingen: Cliënten vragen waarom een vreemde het intake komt doen en waarom niet direct de huishoudelijke hulp die komen gaat. Kun je toch soort kennismaken samen en dingen bespreken ipv als je de 1e komt en dan via het mapje moet gaan zoeken wat de bedoeling is.

Opleiding en persoonlijke groei: Nvt

Werkdruk: Soms loop je er toch tegenaan dat er ineens veel op vakantie gaan of ziek zijn. Met het aantal uren dat je hebt wordt de druk opm collega's helpen vaak erg groot

Werkdruk: Verlaging van de werkdruk. Niet meer cliënten aannemen dan wij aankunnen. Graag meer overleg.

Zelfstandig werken: Zelfsturende teams werkt niet altijd. Aansturing (en planning) vanuit kantoor beviel beter. Nu veel vrije communicatie in vrije tijd.

Cliënten: Ik heb geen verbeterpunt op dit moment

Leidinggevenden / management: als ik terug kijk op afgelopen zomer, vind ik dat er vanuit de organisatie een hittenplan of dergelijke gepresenteerd mocht worden.. vergelijkende org