

Procesbrief 6 - 6 maart 2025

Geachte leden van de gemeenteraad,

Zoals toegezegd, informeren we u door middel van procesbrieven over de voortgang rondom het onderzoek bij de GR Sociaal. Op 12 en 19 december, 9 en 23 januari en 5 februari jl. ontving u eerdere procesbrieven. In deze zesde brief delen we de actuele stand van zaken.

Informatie over verloopcijfers en medewerker onderzoeken

Vanuit verschillende gemeenteraden ontvingen wij het verzoek om cijfers op het gebied van personeelsverloop en medewerkerstevredenheid onderzoeken van de GR Sociaal te delen. We delen deze informatie graag met alle gemeenteraden tegelijk middels deze procesbrief. In de bijlage ziet u informatie over:

- Verloopcijfers (bijlage 1);
- Medewerkeronderzoeken (bijlage 2 en 3).

We geven geen nadere duiding aan de gepresenteerde cijfers, aangezien de cijfers onderdeel uitmaken van het lopende onderzoek.

Kosten rondom het onderzoek bij de GR Sociaal

Na het ontvangen van de anonieme brief op 2 december heeft het DB opdracht gegeven om te starten met een onafhankelijk onderzoek. Er worden diverse kosten gemaakt voor het onderzoek:

- Onderzoekskosten. Zoals eerder aangegeven zijn totaal ongeveer 100 berichten van (oud-) medewerkers binnengekomen bij het meldpunt. Strated Consulting loopt alle meldingen uit, analyseert relevante documenten en voert diverse gesprekken;
- Er is een externe vertrouwenspersoon aangesteld, die gedurende het hele onderzoekstraject beschikbaar is, ten behoeve van een zorgvuldige procesgang voor medewerkers;
- Er is een externe onafhankelijke procesbegeleider aangesteld die als taak heeft om het onderzoek te begeleiden vanuit een onafhankelijke rol en zonder enig belang bij de uitkomst van het onderzoek. De procesbegeleider wordt ondersteund door een kernteam met deskundigheid op het gebied van HR, communicatie, bestuurlijke advisering en secretariële ondersteuning;
- Voor juridisch advies raadpleegt het DB Hoendermis Juristen en Boontje advocaten.

Indicatief worden de totale kosten die gemoeid zijn met het onderzoek op dit moment geschat op 700.000 euro. Het AB komt nog met een voorstel voor dekking.

Vooruitblik

- De komende weken loopt het vooronderzoek nog door;
- Van de besloten raadsinformatiebijeenkomst van 12 februari jl. is een verslag op hoofdlijnen opgesteld. Het AB vraagt de griffies dit verslag onder geheimhouding ter inzage te leggen voor raadsleden, commissieleden en burgerraadsleden. Het verslag is naar verwachting vanaf 13 maart in te zien;
- Eind maart kunt u de volgende procesbrief verwachten;
- Na afronding van het vooronderzoek wordt door het onderzoeksbureau een eindrapport opgeleverd met een feitenrelaas en conclusies. In procesbrief 5 (5 februari) hebben we aangegeven dat de afronding van het vooronderzoek wordt verwacht medio april. Het bestuur van de GR Sociaal bepaalt op basis van de resultaten van het onderzoek een bestuurlijk standpunt en de te zetten vervolgstappen. Daarbij gelden de eerdergenoemde uitgangspunten voor het onderzoek (zorgvuldigheid, menselijkheid en transparantie) als basis. Het bestuur streeft daarbij naar zo groot mogelijke transparantie, waarbij beschermen van de persoonlijke levenssfeer van

betrokkenen een belangrijke afweging vormt. Naar verwachting treedt het bestuur van de GR Sociaal daarover in de eerste helft van mei naar buiten.

Tot slot

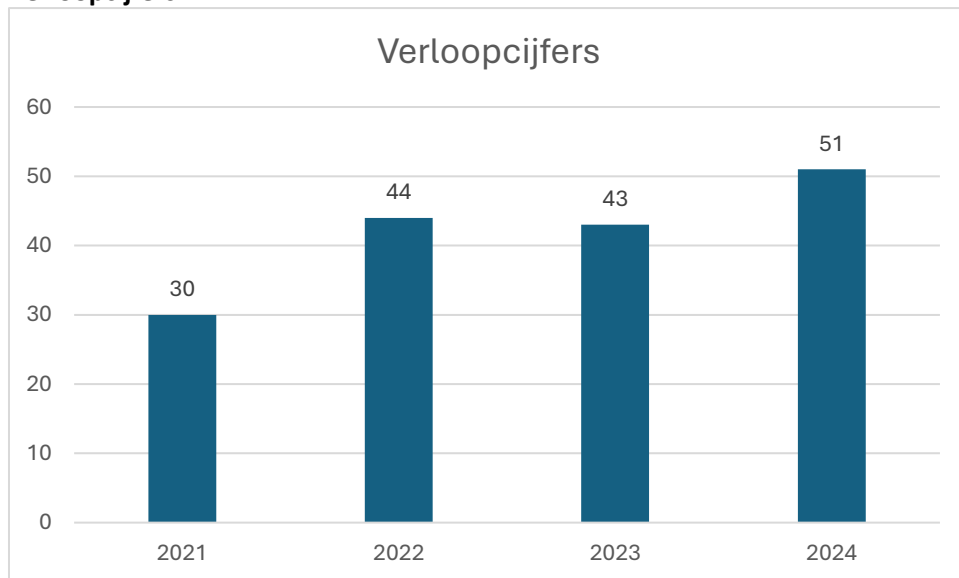
Het onderzoek maakt veel los in de organisatie van de GR Sociaal. Het bestuur van GR Sociaal is zich er terdege van bewust dat deze situatie veel van de medewerkers vraagt en wil benadrukken dat zij de onverminderde inzet voor de kwaliteit van de dienstverlening en de klanten van GR Sociaal enorm waardeert!

Met vriendelijke groet,
Namens het Dagelijks Bestuur GR Sociaal,

Chris van Benschop,
Voorzitter

Bijlage 1 - Verloopcijfers

Verloopcijfers



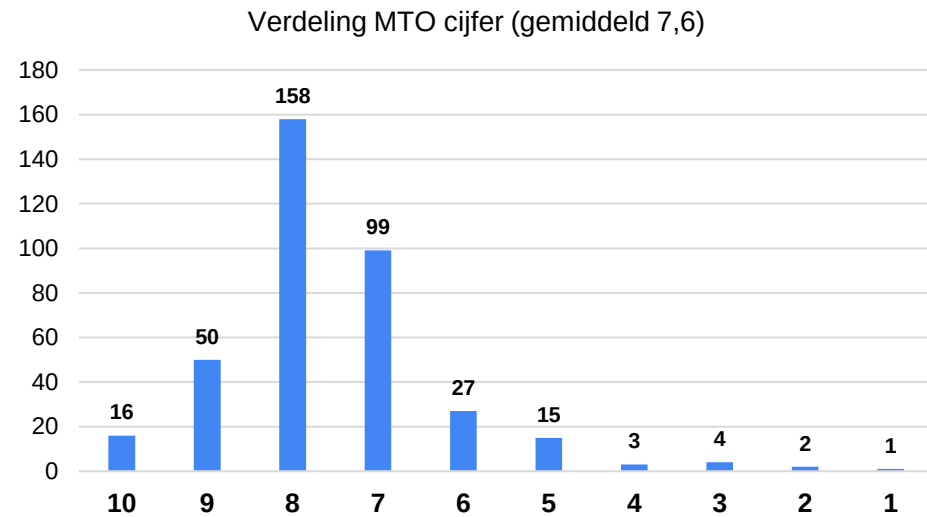
Bron: Personeelsmonitor via Servicegemeente Dordrecht en GR Sociaal

Score op tevredenheid (over-all)

Hoe tevreden ben jij over jouw baan bij de SDD? (schaal 1-10) **7,6**

Gezien de timing van het onderzoek midden in de organisatieontwikkeling, is dit overall cijfer een mooie basis. Zeker als je inzoomt op de verdeling van het dit cijfer: 60% geeft een 8 of hoger.

Positief (8-10)	59,7%
Neutraal (6-7)	33,6%
Negatief (1-5)	6,7%



Scores op betrokkenheid bij werk en bij SDD)

Betrokkenheid werk

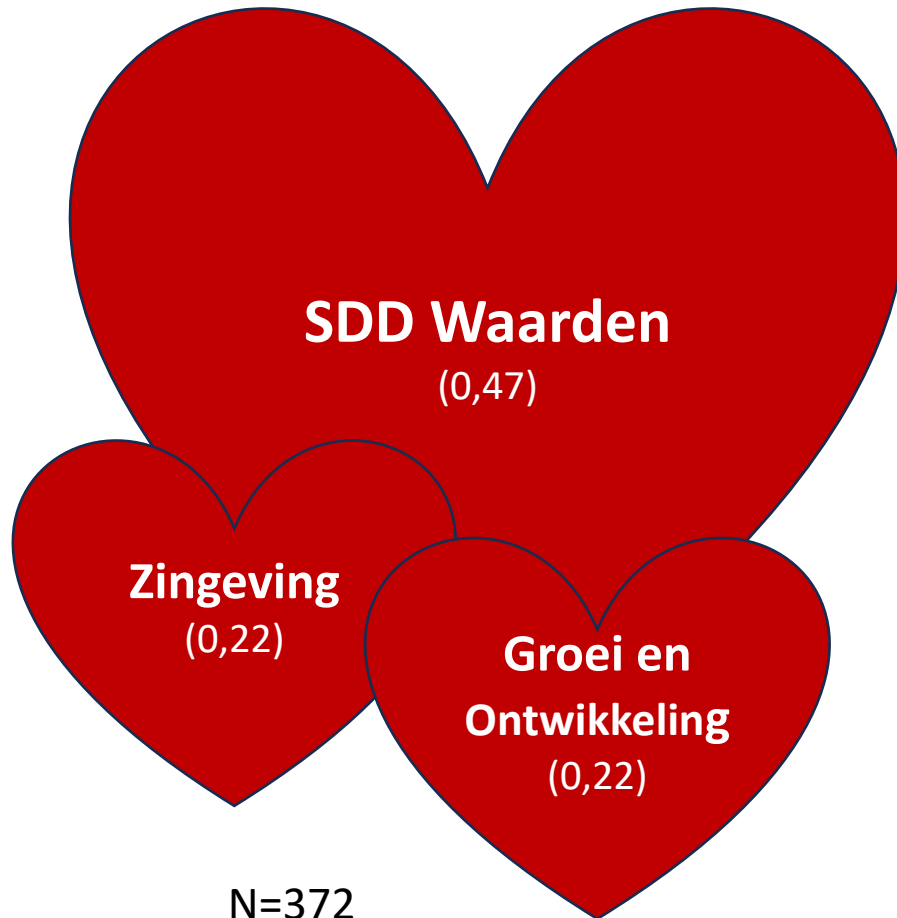
- | | Score (1-5) |
|---|--------------------|
| 1. Als ik op het werk ben bruis ik van de energie | • 3,6 |
| 2. Ik ben enthousiast over mijn werk | • 4,0 |
| 3. Mijn werk inspireert me | • 3,8 |
| 4. Als ik 's morgens opsta heb ik zin om naar mijn werk te gaan | • 3,8 |

Betrokkenheid SDD

- | | |
|---|-------|
| 1. Ik ben er trots op dat ik voor de SDD werk | • 4,0 |
| 2. Ik voel me thuis bij de SDD | • 4,1 |
| 3. Ik geef om het lange termijn succes van de SDD | • 4,2 |
| 4. Het succes van de SDD gaat me aan het hart | • 4,1 |

Ook dit is een mooie basis om op verder te bouwen! We kunnen deze scores verder verbeteren m.b.v. de drivers voor betrokkenheid

Top drivers betrokkenheid SDD



1. SDD Waarden (0.47)

- De SDD is eerlijk naar haar klanten
- Bij de SDD staat samenwerking centraal
- De SDD is een flexibele organisatie
- De SDD is eerlijk naar haar medewerkers

Score (1-5)

- 3.8
- 3.5
- 3.5
- 3.4

2. Zingeving (0.22)

- Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid
- Ik draag bij aan een betrouwbare overheid
- Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen

- 4.1
- 4.2
- 4.3

3. Groei & Ontwikkeling (0.22)

- Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien
- Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen
- Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei

- 3.6
- 3.8
- 3.9

KTV cijfer
8,4

Opgave bestaanszekerheid versterken

MTV
cijfer 7,4

Topdrivers meerwaarde klant

1. Mensgerichtheid (0.52)

- | | Score 1-5 |
|--|-----------|
| • Ik word op waarde geschat. | 4.2 |
| • Ik heb het gevoel dat de SDD mij vertrouwt. | 4.3 |
| • De SDD behandelt mij als mens, niet als nummer of geval. | 4.3 |

2. Heldere dienstverlening (0.45)

- | | |
|---|-----|
| • Ik begrijp de brieven van de SDD. | 4.4 |
| • Voor mij is duidelijk wat ik moet doen. | 4.4 |
| • Ik krijg snel antwoord op mijn vragen. | 4.3 |

3. Betrokken medewerkers (impact 0.45)

- | | |
|---|-----|
| • De medewerkers zijn beleefd. | 4.5 |
| • De medewerkers geven duidelijke uitleg. | 4.4 |
| • De medewerkers zijn vriendelijk. | 4.5 |
| • De medewerkers hebben verstand van zaken. | 4.4 |

4. Waarde toevoegen (impact 0.39)

- | | |
|--------------------------------|-----|
| • Ik ervaar nu minder stress. | 3.7 |
| • Ik heb rust in mijn hoofd. | 3.6 |
| • Ik zit nu beter in mijn vel. | 3.7 |

Topdrivers betrokkenheid mdw

1. SDD Waarden (0.47)

- | | Score 1-5 |
|---|-----------|
| • De SDD is eerlijk naar haar klanten | • 3.8 |
| • Bij de SDD staat samenwerking centraal | • 3.6 |
| • De SDD is een flexibele organisatie | • 3.6 |
| • De SDD is eerlijk naar haar medewerkers | • 3.5 |

2. Zingeving (0.22)

- | | |
|---|-------|
| • Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid | • 4.1 |
| • Ik draag bij aan een betrouwbare overheid | • 4.1 |
| • Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen | • 4.1 |

3. Groei & Ontwikkeling (0.22)

- | | |
|--|-------|
| • Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien | • 3.6 |
| • Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen | • 3.8 |
| • Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei | • 3.9 |

KTV cijfer
8,1

Opgave Zorgen voor Ondersteuning

MTV
cijfer 7,4

Topdrivers meerwaarde klant

1. Heldere dienstverlening (0.62)

Score 1-5

- De SDD komt haar afspraken na. 4.2
- De SDD is duidelijk over wat er gaat gebeuren. 4.2
- Voor mij is duidelijk wat ik moet doen. 4.2
- Ik krijg snel antwoord op mijn vragen. 4.0
- Ik hoef mijn vraag maar 1 keer te stellen. 4.1

2. Waarde toevoegen (0.46)

- Ik ervaar nu minder stress. 3.7
- Ik kan de dingen nu beter op een rijtje zetten. 3.7
- Ik zit nu beter in mijn vel. 3.6
- Ik heb rust in mijn hoofd. 3.6

3. Betrokken medewerkers (0.42)

- De medewerkers zijn beleefd. 4.4
- De medewerkers gebruiken begrijpelijke taal, geen moeilijke termen. 4.3
- De medewerkers zijn vriendelijk. 4.4

4. Zelfstandigheid (0.14)

- Ik kan zelfstandig meedoen in de maatschappij. 3.7
- Ik kan zelfstandig deelnemen aan activiteiten buiten de deur. 3.8

Topdrivers betrokkenheid mdw

1. SDD Waarden (0.47)

Score 1-5

- De SDD is eerlijk naar haar klanten 3.8
- Bij de SDD staat samenwerking centraal 3.5
- De SDD is een flexibele organisatie 3.5
- De SDD is eerlijk naar haar medewerkers 3.2

2. Zingeving (0.22)

- Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid 4.3
- Ik draag bij aan een betrouwbare overheid 4.2
- Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen 4.4

3. Groei & Ontwikkeling (0.22)

- Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien 3.2
- Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen 3.4
- Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei 3.5

Opgave Ontwikkelen naar Werk

KTV cijfer
7,9

MTV
cijfer 7,6

Topdrivers meerwaarde klant

	Score 1-5
1. Heldere dienstverlening (0.69)	
• De medewerkers geven duidelijke uitleg.	4.2
• De medewerkers hebben verstand van zaken.	4.1
• Ik hoef mijn vraag maar 1 keer te stellen.	4.0
• De medewerkers denken mee in oplossingen.	4.1
• De SDD is duidelijk over wat er gaat gebeuren.	4.0
• De medewerkers zijn vriendelijk.	4.4
2. Mensgerichtheid (0.47)	
• Ik word op waarde geschat.	3.9
• De SDD behandelt mij als mens, niet als nummer of geval.	4.1
• Ik voel me gelijkwaardig behandeld door de SDD.	4.1
3. Waarde toevoegen (0.35)	
• Ik ervaar nu minder stress.	3.4
• Ik zit nu beter in mijn vel.	3.5
• Ik kan de dingen nu beter op een rijtje zetten.	3.6
4. Perceptie werk (0.22)	
• Als ik werk heb ik meer zekerheid in mijn leven.	4.1
• Werk is belangrijk voor mij.	4.1
• Als ik werk heb ik meer vertrouwen in de toekomst.	4.0

Topdrivers betrokkenheid mdw

	Score 1-5
1. SDD Waarden (0.47)	
• De SDD is eerlijk naar haar klanten	3.7
• Bij de SDD staat samenwerking centraal	3.3
• De SDD is een flexibele organisatie	3.5
• De SDD is eerlijk naar haar medewerkers	3.3
2. Zingeving (0.22)	
• Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid	4.1
• Ik draag bij aan een betrouwbare overheid	4.1
• Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen	4.4
3. Groei & Ontwikkeling (0.22)	
• Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien	3.6
• Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen	3.7
• Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei	3.9

Opgave Dienstverlening

MTV
cijfer 8,2

Topdrivers betrokkenheid mdw

1. SDD Waarden (0.47)

- De SDD is eerlijk naar haar klanten
- Bij de SDD staat samenwerking centraal
- De SDD is een flexibele organisatie
- De SDD is eerlijk naar haar medewerkers

Score 1-5

- 3.8
- 3.5
- 3.5
- 3.4

Medewerkers van deze opgave zijn het meest tevreden over hun baan.

2. Zingeving (0.22)

- Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid
- Ik draag bij aan een betrouwbare overheid
- Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen

- 4.1
- 4.2
- 4,3

Voor deze opgave hebben we geen afzonderlijk Publieke waarde cijfer. De topdrivers voor klanten uit het publieke waarde onderzoek zijn natuurlijk ook relevant voor deze opgave.

3. Groei & Ontwikkeling (0.22)

- Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien
- Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen
- Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei

- 3.6
- 3.8
- 3.9

Opgave Bedrijfsvoering

MTV
cijfer 7,5

Topdrivers betrokkenheid mdw

1. SDD Waarden (0.47)

- De SDD is eerlijk naar haar klanten
- Bij de SDD staat samenwerking centraal
- De SDD is een flexibele organisatie
- De SDD is eerlijk naar haar medewerkers

Score 1-5

- 3.8
- 3.6
- 3.5
- 3.6

2. Zingeving (0.22)

- Ik draag bij aan een rechtvaardige overheid
- Ik draag bij aan een betrouwbare overheid
- Ik zet mijn capaciteiten in voor kwetsbare mensen

- 4.1
- 4.2
- 4

3. Groei & Ontwikkeling (0.22)

- Mijn werk is zo ingericht dat ik word uitgedaagd om te ontwikkelen en te groeien
- Bij de SDD kan ik mijn talenten (verder) ontwikkelen
- Mijn baan bij de SDD draagt bij aan mijn persoonlijke ontwikkeling en groei

- 3.6
- 3.8
- 4

Ook voor deze opgave hebben we geen afzonderlijk Publieke waarde cijfer.

De topdrivers voor klanten uit het publieke waarde onderzoek zijn natuurlijk ook relevant voor deze opgave.

Slotvraag MTO (open vraag)

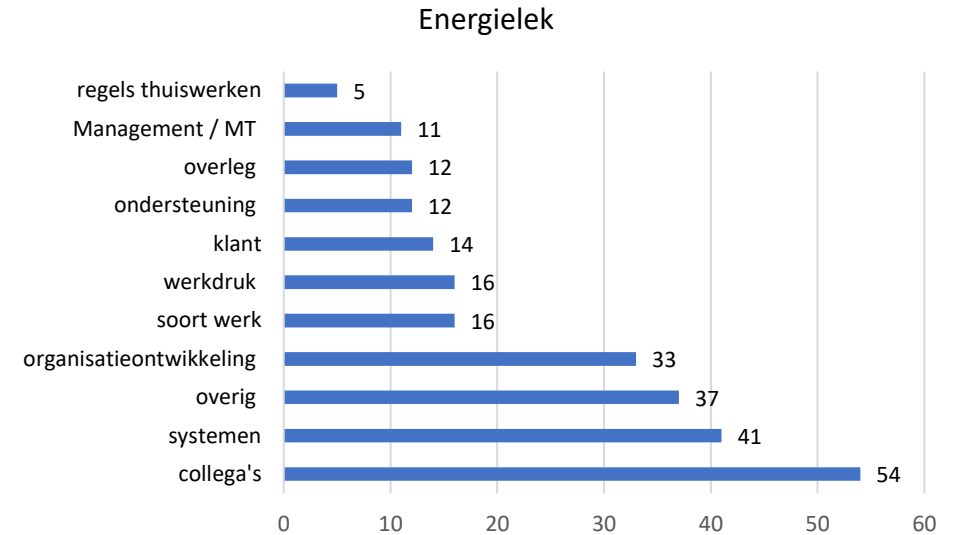
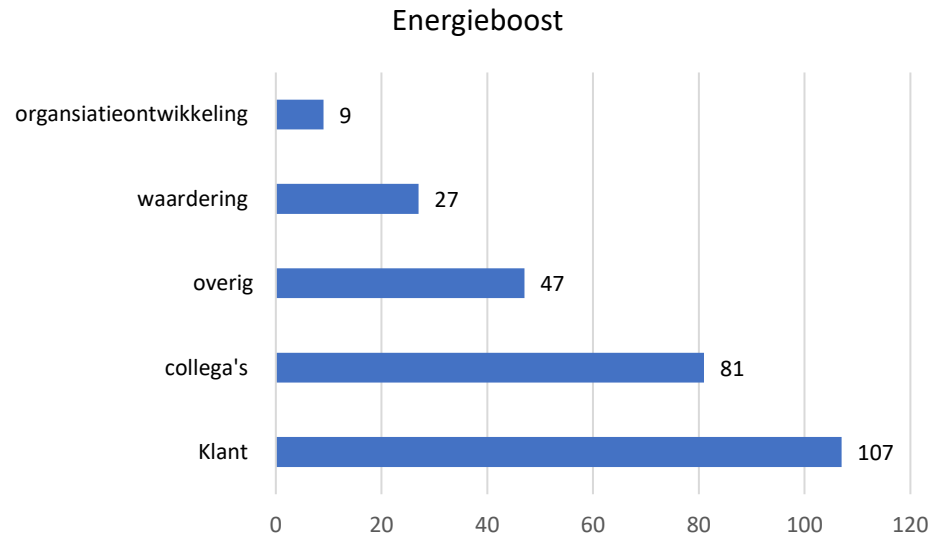
Kun je 1 concreet voorbeeld noemen in jouw werk de afgelopen week waar je een enorme energie-boost van kreeg?

afdeling andere binnen blij cliënt **collega** echt elkaar energie geeft geholpen gehoord gekregen **gesprek** gesprekken goede heel helpen inwoner jaar **klanten** krijg krijgen maken mensen nieuwe oplossing organisatie positieve samen **samenwerking** team tevreden training verder waar waarbij waardering waardoor **werk** zien

Kun je 1 concreet voorbeeld noemen in jouw werk de afgelopen week, waardoor jouw energie helemaal weglekte?

afdeling afdelingen afgelopen altijd andere **collega** drukte eigen elkaar energie gebrek gemaakt iets klanten komen lastig maken medewerkers mensen nieuwe onduidelijkheid organisatie overleg samenwerking snel systemen taken team terwijl teveel tijd vanuit waar waarbij waardoor waarin week weinig **werk** werken willen

Analyse van de antwoorden



Toelichting en wat opvalt:

- De meeste energie krijgen we van blije, tevreden of geholpen klanten. Soms zorgen klanten voor een energielek bv. als ze niet meewerken of geen verantwoordelijkheid nemen.
- Ook collega's geven heel vaak een energie boost: het vaakst werd genoemd de samenwerking met collega's.
- Collega's zorgen echter ook voor energie lekken : wanneer ze de telefoon niet beantwoorden of negatief zijn.
- Systemen die haperen of uitvallen zijn vaak genoemd als energie lek.
- De organisatieontwikkeling geeft meer energie lek dan energie boost. Vooral onduidelijkheid (taken, rol of informatie) en het niet betrekken van medewerkers werden vaker genoemd.

Samengevat

- Het MTO is door 372 medewerkers ingevuld (is 66% respons). Uit de statistische analyse blijkt bovendien dat alle thema's die er voor de medewerkers toe doen, zijn uitgevraagd. We hebben dus een betrouwbare basis om op verder te gaan.
- Een 7,6 als tevredenheidscijfer is een mooie uitgangspositie. Zeker gezien het moment van dit onderzoek midden in roerige tijden(organisatieontwikkeling)
- De thema's die het meeste impact hebben op betrokkenheid (de drivers) zijn onze professionele waarden, zingeving en groei & ontwikkeling. Deze thema's lonen het meest om mee aan de slag te aan.
- We kunnen de drivers uit dit onderzoek prachtig verbinden met de drivers uit het Publieke waarden onderzoek. Medewerkers willen graag zingeving, eerlijkheid naar klanten en samenwerking. Klanten willen graag meer mensgerichtheid, zich goed behandeld voelen en minder stress.
- Op de driver- scores zitten lichte verschillen per opgave. Binnen ZvO scoort zingeving het hoogst. Eerlijkheid en samenwerking scoort bij BV hoger dan bij de andere 2 opgaven.
- Medewerkers krijgen het meeste energie van klanten en collega's, met als aandachtspunt (interne) bereikbaarheid

Medewerkers- onderzoek Drechtwerk maart 2024

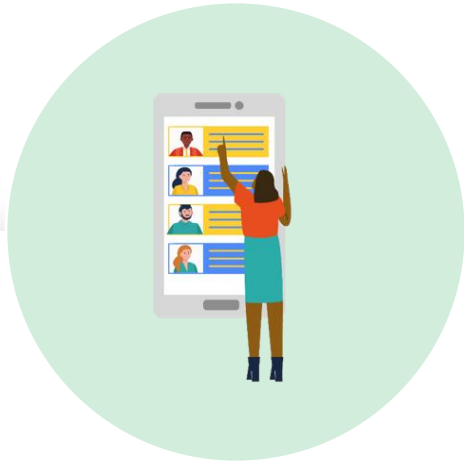
Jullie onderzoeksresultaten
zijn binnen!



25 April 2024

Consultant Robin van den Hoek





**Informeren over de
resultaten**



**Reflecteren op het doel
van het onderzoek**



**Inspiratie voor
vervolgacties**

Jullie feedbackdoelstellingen: gewenste impact

Zoals besproken in Vragenlijstsessie op 6-11-2023

Waarom vinden jullie het belangrijk om medewerkersfeedback op te halen?

Om te weten hoe het met de medewerkers gaat en hoe ze kijken naar Drechtwerk als werkgever.

Wat gaat er goed? En waar kunnen we verbeteren?

Belangrijke aspecten hierin:

- *sociale veiligheid,*
- *bestaanszekerheid,*
- *generaties in kaart,*
- *duurzame inzetbaarheid*

👤 Agenda



1. Hoe resultaten te lezen



2. Resultaten



Resultaten op hoofdlijnen (Uitkomsten)



Verdieping



Inzoomen op de groepen



3. Reflectie & discussie



1. Hoe resultaten te lezen

Samengevat Resultaten lezen

Scores vergelijken



Huidig onderzoek



Benchmark
Sociale werkplaatsen

Relevante verschillen



Score ten minste 1.5 pt lager.



Score is ten minste 0.7 pt lager



Verschil < 0.7 pt



Score is ten minste 0.7 pt hoger



Score is ten minste 1.5 pt hoger

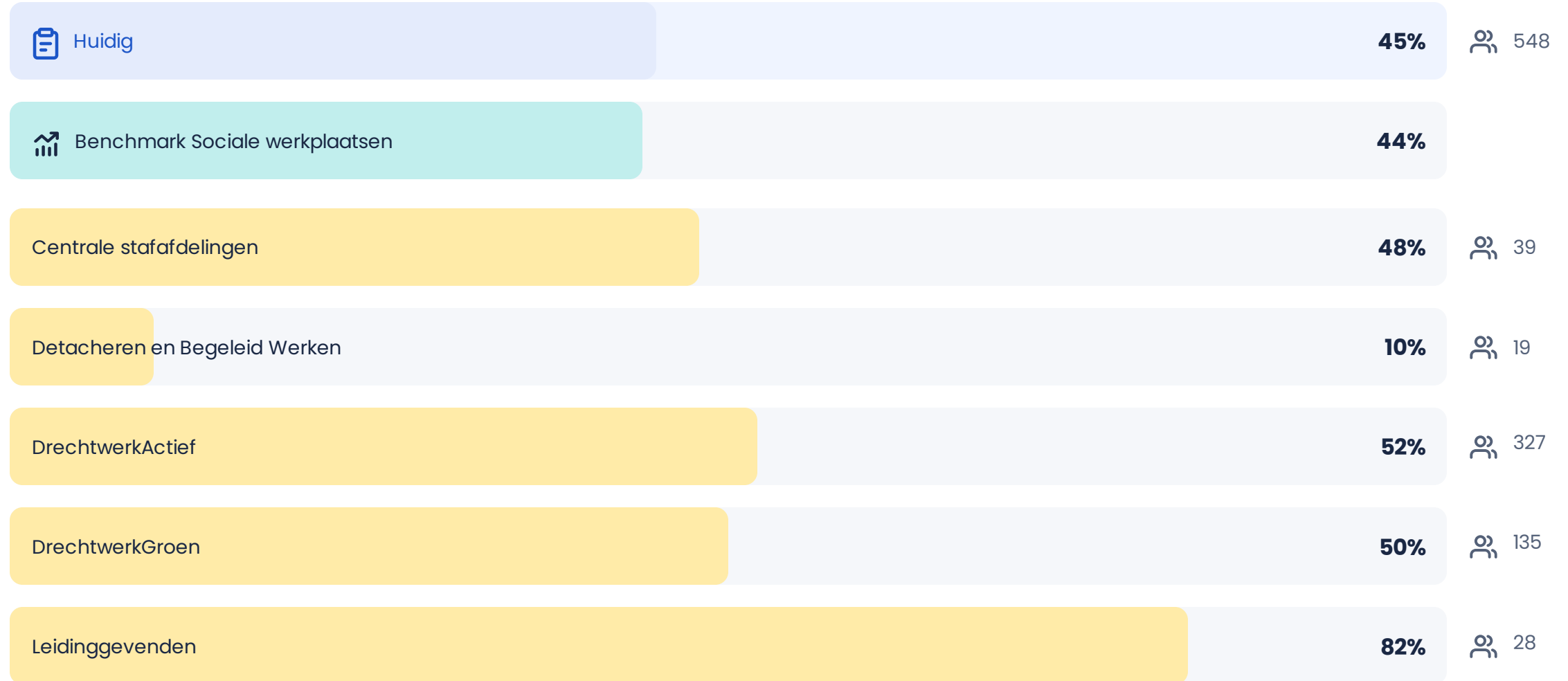
Scores berekenen

Antwoordmogelijkheden

Helemaal mee eens	10
Mee eens	7.5
Niet mee eens/niet mee oneens	5
Oneens	2.5
Helemaal oneens	0

*Let op: cijfers anders dan
in het onderwijs!*

Iets betere respons dan andere sociale werkplaatsen



2a. Resultaten

Hoofdpijnen

Bevlogenheid hoog (themascore 7.3, tov BM 7.4)



De mate waarin je geïnspireerd en energiek wordt van je **werk**



De positieve band met **Drechtwerk**

		
Ik heb plezier in mijn werk	7.8	7.8
Mijn werk geeft mij energie	7.0	7.0

		
Ik ben trots op Drechtwerk	7.3	7.1
Ik heb het gevoel dat ik bij Drechtwerk pas	7.4	7.6

Samengevat



Wat gaat er goed?

- Zeer bevlogen medewerkers
- Fysieke omgeving
- Rolduidelijkheid
- Werkdruk gezond
- Tevreden met teamleiders
- Jezelf kunnen zijn
- Nazorg na ongewenst gedrag



Wat kan er mogelijk nóg beter?

- Preventie ongewenst gedrag (?)
- Opleiding / ontwikkelmogelijkheden
DrechtwerkActief en Detacheren en Begeleid werken

2b. Resultaten Verdieping



Cirkels van invloed



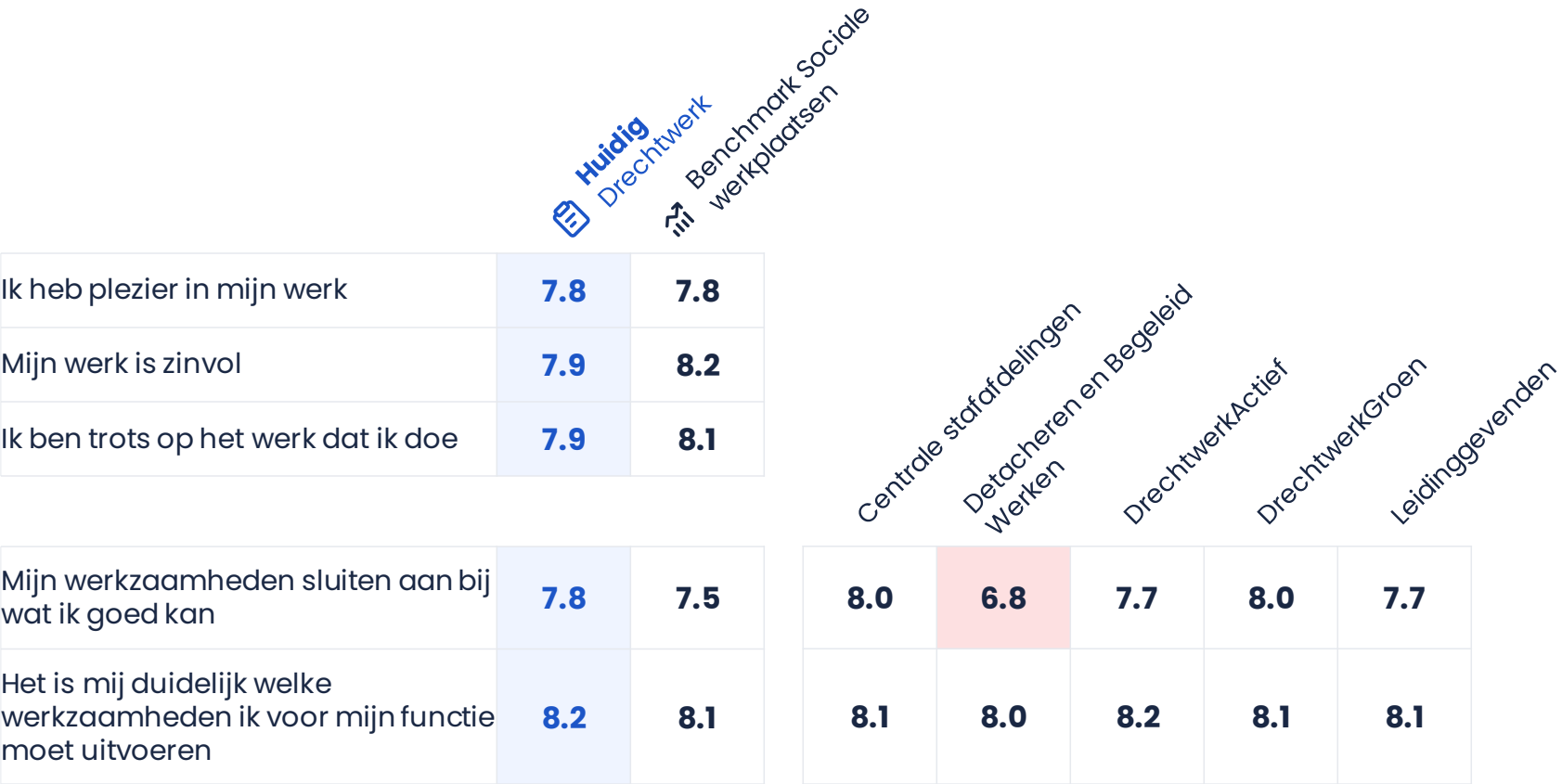
Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Werkplezier en werkvermogen enorm sterk



Werkomgeving en arbeidsomstandigheden



Open antwoorden:

Frustrerend om te werken met kapot of oud materiaal

Welzijn en werkdruk

Ik vind mijn werkdruk		 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	Leidinggevenden
Veel te laag		1%	1%	0%
Te laag		5%	4%	0%
Goed		81%	75%	53%
Te hoog		12%	17%	43%
Veel te hoog		1%	3%	4%

Welzijn en werkdruk

 **Huidig**
Drehtwerk
 Benchmark Sociale
werkplaatsen

Ik vind mijn werkdruk		
Veel te laag	1%	1%
Te laag	5%	4%
Goed	81%	75%
Te hoog	12%	17%
Veel te hoog	1%	3%

Meerdere open antwoorden; te weinig werk?
'Ik vind lastig als er niet genoeg werk is ik heb het graag druk.'

Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Teamdynamiek

	Huidig Drechtwerk	Benchmark Sociale werkplaatsen	Effectory Index
Ik heb vertrouwen in mijn collega's	7.5	-	7.8
Ik voel me veilig om mijn collega's aan te spreken op gedrag	7.4	-	7.2
Ik ervaar een goede samenwerking binnen mijn team	8.0	7.9	7.8



Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)			
	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	 Effectory Index
Nooit	74%	-	87%
Soms	23%	-	11%
Regelmatig	3%	-	2%

Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)	 Huidig Drecht	 Benchmark Sociale werkp	 Effectory Index
Nooit	74%	-	87%
Soms	23%	-	11%
Regelmatig	3%	-	2%

Verbaal geweld	39%
Pesten	28%
Ongewenste intimiteiten	16%
Discriminatie	10%
Fysiek geweld	6%
Anders, namelijk	27%

‘Ik vind dat **pesten** harder aangepakt mag worden. Mensen die gepest worden moeten beter **bescherm**d worden. Ik denk dat er meer aandacht aan gegeven moet worden, er word erg veel **geroddeld** op Drechtwerk. Werk en privé moet meer gescheiden worden, **misschien meer trainingen en scholing over dit onderwerp.**’

‘Ik vind dat mijn **leidinggevende** niet altijd voor mij opkomt ik voel daardoor soms **onveilig.**’

Ongewenst gedrag per groep

Ik heb het afgelopen jaar te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (zoals verbaal geweld, fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie etc.)	Huidig Drechtwerk	Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Nooit	74%	82%	79%	71%	78%	70%
Soms	23%	18%	21%	24%	20%	30%
Regelmatig	3%	0%	0%	5%	2%	0%

Ongewenst gedrag komt vaker voor dan in een gemiddeld bedrijf, **maar áls het gebeurt, is de opvang wel goed**

Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, heb je hier melding van gemaakt?	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark Sociale werkplaatsen	 Effectory Index
Ja	57%	-	-
Nee	43%	-	-

Indien je soms of regelmatig te maken hebt met ongewenst gedrag door collega's, ben je tevreden over de manier waarop je daarna bent opgevangen?			
Ja	77%	-	61%
Nee	23%	-	39%

Ik weet waar of bij wie ik terecht kan bij melding van ongewenst gedrag	8.5	-	7.5
---	-----	---	-----

Uit het jaarverslag 2022

Er zijn al mooie acties ondernomen:
workshop, themaweek en spreekuren

- Hoe worden **gedrag norms** nu gecommuniceerd? (is er een zero-tolerance beleid, wat zijn de consequenties van ongewenst gedrag?)
- Zouden (extra) trainingen in **sociale vaardigheden** helpend kunnen zijn?
- Zijn leidinggevenden in ieder team een **rolmodel**?



Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Teamleiderschap

‘Zachte kant’

	 Huidig Drechtwerk	 Benchmark werkplaatsen	 Sociale Effectory Index
Ik heb goed contact met mijn leidinggevende	8.2	8.0	8.0
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken op zijn/haar gedrag	7.5	7.0	7.2

‘Harde kant’

Mijn leidinggevende motiveert me in mijn werk	7.6	7.5	7.1
Mijn leidinggevende stimuleert mij in mijn ontwikkeling	7.3	6.8	7.0

Cirkels van invloed



Organisatie

Teamleiderschap

Mijn team

Mijn werk

Groei en ontwikkeling



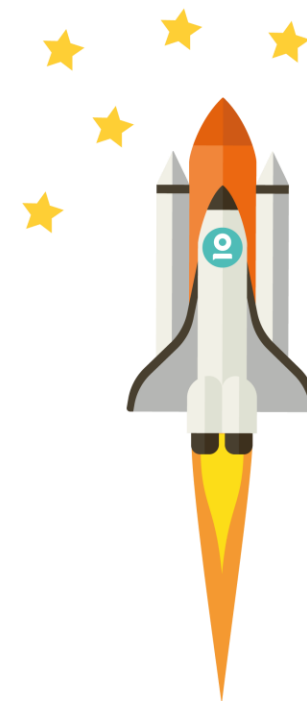
	 Huidig Drechtwerk  Benchmark Sociale werkplaatsen		Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden	7.2	6.4	7.8	6.7	7.0	7.5	7.0
Drechtwerk biedt mij goede mogelijkheden op het gebied van training en opleiding	7.0	-	8.2	5.8	6.6	7.4	7.1

Open antwoorden:

- *Behoefte aan lichtere werkzaamheden*
- *Behoefte aan doorgroeimogelijkheden die aansluiten op het niveau van de medewerker*
- *Behoefte om buiten Drechtwerk te werken, werk dat moeilijker is dan huidige functie*
- *Behoefte aan meer hulp en begeleiding*

Groei en ontwikkeling

Prachtige scores, maar een 7 is wel het laagste van dit onderzoek



	Huidig Drechtwerk	Benchmark Sociale werkplaatsen	Centrale stafafdelingen	Detacheren en Begeleid Werken	DrechtwerkActief	DrechtwerkGroen	Leidinggevend
Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden	7.2	6.4	7.8	6.7	7.0	7.5	7.0
Drechtwerk biedt mij goede mogelijkheden op het gebied van training en opleiding	7.0	-	8.2	5.8	6.6	7.4	7.1

Voorbeeld:

“Het is vaak **moeilijk voor mensen om te bedenken** wat ze precies verder willen ontwikkelen. Daarom organiseren we **inspirerende middagen** in onze organisatie. We nodigen motiverende **sprekers** met allerlei achtergronden (zoals vrijwilligers, ondernemers, topsporters) uit om te vertellen waarom ze gepassioneerd zijn door hun werk en wat hun drijfveren zijn om te doen wat ze doen.”

Worden er vaak specifieke **afspraken** gemaakt betreft verwachtingen van medewerker en van Drechtwerk?

Wordt er wel eens geëxperimenteerd met **functieroulering** of stages op andere afdelingen?

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Organisatiecultuur

 **Huidig**
Drechtwerk

 Benchmark Sociale
werkplaatsen

Ik ben tevreden over Drechtwerk als organisatie	7.0	7.0
Ik ben trots op Drechtwerk	7.3	7.1
Ik word gewaardeerd door Drechtwerk	7.4	6.9

‘Als gedetacheerde en leidinggevende merk ik dat je los bent van de organisatie. Je hoort op een nieuwsbrief na niets van Drechtwerk. Bijvoorbeeld vacatures e.d. Er zou wat meer aan gedetacheerden gedacht mogen worden.’

Diversiteit en inclusie

 **Huidig**
Drechtwerk

 Effectory Index

Ik durf mezelf te zijn bij Drechtwerk	8.2	8.1
In mijn directe werkomgeving wordt iedereen gelijk en met respect behandeld, ongeacht achtergrond of persoonlijke kenmerken	7.2	7.8

‘Geen verbetersuggestie. Ik geef Drechtwerk een 10!’

2c. Inzoomen op groepen

2 Leeftijd en lengte dienstverband

Leeftijd

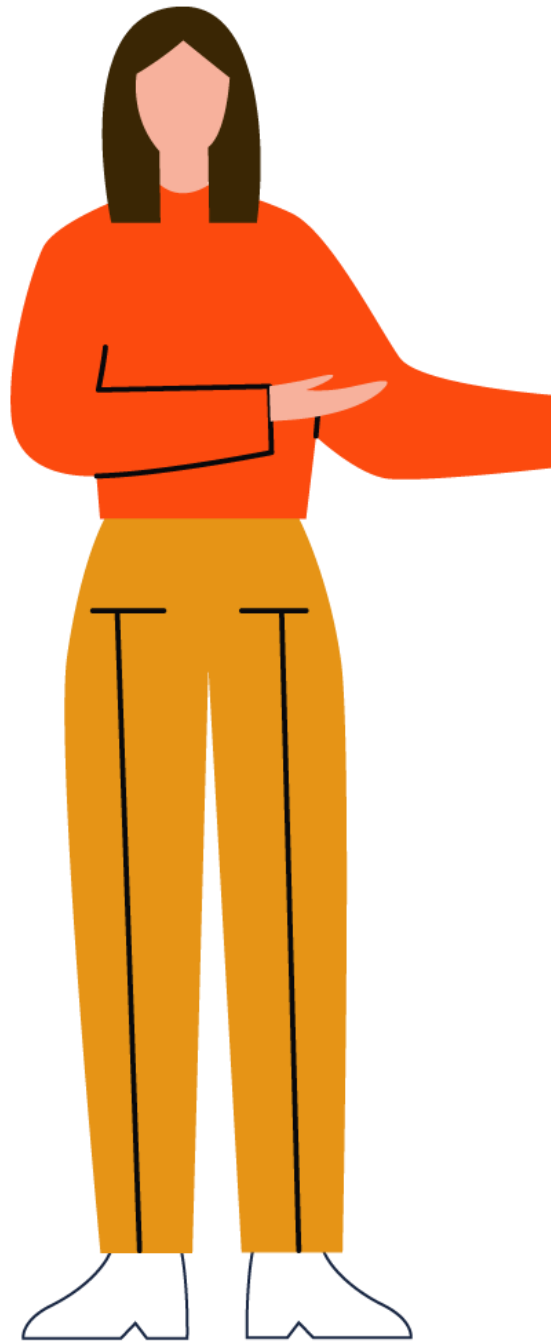
De groep 45 t/m 54 jaar scoort op iedere vraag 0.4 – 1.2 pt hoger dan het gemiddelde van Drechtwerk

Lengte dienstverband

- De groep <1 jaar is het meest tevreden, op:
 - *'Ik word gewaardeerd door Drechtwerk'*
 - *en 'In mijn directe werkomgeving wordt iedereen gelijk en met respect behandeld'*scoort deze groep veel hoger dan gemiddeld Drechtwerk
- De groep 3 tot 5 jaar is kritischer,
 - ontwikkelingsmogelijkheden,
 - arbeidsomstandigheden
 - middelen die nodig zijn om het werk goed te doen



3. Reflectie en discussie



Wat heeft -wat jou
betreft- prioriteit?

Sta stil bij deze resultaten.

Neem iedereen mee die hier elke dag aan bijdraagt.

Deel de resultaten met **trots** en vier het met elkaar!





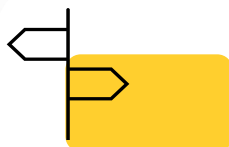
Algemene focus

Ongewenst gedrag

Welke interventies hebben in het verleden al voor jullie gewerkt, Welke hebben niet gewerkt? Hoe willen jullie verder betreft preventie van ongewenst gedrag?

Ontwikkelmogelijkheden

Begrijpen medewerkers wat hen geboden wordt?
Wat is er nodig dit hen duidelijk te maken?
Wat is er nodig?



Speciale Focus

Jongere medewerkers & medewerkers **lengte dienstverband 3-5**: wat hebben zij nodig?

Wat hebben de **teams** nodig die lager scoren dan het Drechtwerk-gemiddelde?



Focus voor opvolging

Duik goed in de verschillende groepen / open antwoorden

Kunnen medewerkers ook bij opvolging betrokken worden?
Gesprek: wat zit er áchter de cijfers?
Andere SW: *onepager* gedeeld

Actieplan vanuit binnenste en buitenste cirkel van invloed?

Dankjulliewel



General

www.effectory.com

Helpdesk

Support@effectory.com

Visit

Rokin 16
1012 KR Amsterdam
The Netherlands

 **Effectory**