



Medewerkerstevredenheidsonderzoek Korter en vaker: de nieuwe manier van meten van medewerkerstevredenheid

Bij BCM Zorg en Dienstverlening wordt gebruik gemaakt van de nieuwe methode om de medewerkerstevredenheid te meten. Naast het meten van de tevredenheid staat een ander aspect centraal: de medewerkers worden uitgedaagd mee te denken over verbeteringen in de dagelijkse werkzaamheden. En dat heeft al heel wat praktische oplossingen en mooie resultaten opgeleverd.

Breed gedragen door uitgekiende opzet

In een zorgorganisatie gebeurt er veel: vanuit de overheid worden regels aangepast, er moet geschoven worden met budgetten – al deze ontwikkelingen hebben hun invloed op het dagelijkse werk. Dus hoe bepaal je welk thema je inzet voor het meten van de tevredenheid onder je mensen?

BCM

“Bij BCM Zorg en Dienstverlening willen we een zo breed mogelijk draagvlak voor het te kiezen thema. De medewerkers zelf mogen met voorstellen komen, maar in de praktijk is het vaak dat afdeling HR samen met de kwaliteitsmanager het thema kiest. De basisvragenlijst komt uit de Onderzoeksbieb van Cyclus360 Health en wordt bijgesteld zodat het aansluit op onze eigen situatie. Vervolgens leggen we dit voor aan de Ondernemingsraad en kunnen zij vragen toevoegen of aanpassen,” aldus Mirjam van Dijk, kwaliteitsmanager BCM.



Korter en vaker meten

Bij Cyclus360 Health wordt de tevredenheid onder de medewerkers niet één keer per twee of drie jaar gemeten, in een ellenlange vragenlijst met elke keer dezelfde vragen zodat dan de response inzakt en de motivatie wegebt. Met als gevolg: beperkte resultaten.

Door vaker kortere vragenlijsten in te zetten, gericht op één thema, wordt ingegaan op actuele onderwerpen. Dit levert een hogere response en dus kwalitatief hoogwaardige resultaten. Door concreet aan de gang te gaan met de uitslagen, zien medewerkers dat er naar hen geluisterd wordt!

Verrassende uitkomsten

Uit de onderzoeken komen verrassende ideeën en voorstellen naar voren, die heel eenvoudig te implementeren zijn én direct resultaat leveren.

“De teams overleggen te weinig met elkaar, zodat we niet weten wie wat doet. En als er dan een overleg is, hebben mensen zich niet voorbereid omdat er geen tijd is.”

Op basis van deze ervaringen vindt er nu vaker overleg op teamniveau plaats. Iedereen krijgt de tijd en ruimte om zich voor te bereiden.

De overleggen zijn daardoor efficiënter, concreter en kosten per saldo minder tijd.

Themaonderzoek ‘Vitaliteit en verzuim’

Van alle thema’s is op dit moment het themaonderzoek ‘Vitaliteit en verzuim’ het meest gebruikte thema uit het Cyclus360 Health aanbod.



Probeer nu 3 maanden Cyclus360 Health en krijg antwoord op de volgende vragen:

- Vinden jouw collega's / medewerkers dat er een goede balans is tussen werk en privé?
- Kunnen zij het werk nog aan en waar wringt het?
- Zien zij, vanuit hun praktijkervaringen, oplossingen die gemakkelijk geïmplementeerd kunnen worden en direct tot kosten-/ tijdsbesparingen leiden?

Het Cyclus360 Health themaonderzoek ‘Vitaliteit en verzuim’ is een interactief onderzoek. De looptijd is 3 maanden en je kunt tot 500 respondenten in het onderzoek betrekken. Na afloop ontvang je een rapportage met de resultaten van het onderzoek in de vorm van grafieken en ingevulde antwoorden op open vragen.



Maatwerk nodig voor je vragenlijsten of liever een ander thema?
Dit is allemaal mogelijk binnen Cyclus360 Health.

Meer weten? Kijk op:
www.inno4care.nl/pilot-cyclus360-health