



maandag 16 december 2013

Stefaan Baert, stafmedewerker kwaliteit & zorguitkomsten PC Sint-Jan Eeklo

Hoe bevlogen zijn onze medewerkers? Een eerste analyse...

In samenwerking met CPM organiseerde PC Sint-Jan tijdens de eerste helft van november 2013 een medewerkersbevraging, met als doelstelling een uitspraak te kunnen doen over de bevlogenheid van haar medewerkers, in relatie tot factoren die deze bevlogenheid beïnvloeden. Immers, als we weten welke aspecten bevlogenheid beïnvloeden kunnen we doelgericht actie ondernemen om de bevlogenheid van onze medewerkers te verhogen.

Responsgraad

In totaal vulden 88.5% (N=261) van onze medewerkers de bevraging rond bevlogenheid in, inclusief IBW De Wende. Dat is een meer dan behoorlijk resultaat!

Algemene resultaten

Uit deze studie komt naar voren dat, in vergelijking met de Belgische normgroep (N=800), PC Sint-Jan significant hoger scoort op het vlak van bevlogenheid. Met andere woorden, *PC Sint-Jan is vrij goed in staat om het volle potentieel van haar medewerkers te laten ontplooiën, en in te zetten voor de realisatie van haar strategische doelstellingen*. Toch moeten we deze goede score relativiseren, gezien de non-profit sector sowieso hoger scoort op dit soort bevragingen. De analyse leerde verder dat 'erkenning en waardering', 'organisatie van het werk', en 'groei en ontwikkeling' drie belangrijke voorspellers zijn van de bevlogenheid in PC Sint-Jan. Indien we de bevlogenheid willen verhogen zullen we dus vooral op deze drie aspecten moeten inzetten.

Ruimte voor verbetering

Niettegenstaande de hoge responsgraad en hoge bevlogenheid, is er toch ruimte voor verbetering, en dit op drie vlakken. Ten eerste valt op dat medewerkers aangeven dat collega's voldoende respect voor elkaar opbrengen en dat iedereen een waardevolle inspanning levert. Er wordt op voldoende wijze beroep gedaan op elkaars expertise. Echter, sommige medewerkers hebben het gevoel dat de *waardering voor het werk onvoldoende wordt uitgesproken*. Ten tweede voelen medewerkers zich verantwoordelijk voor hun werk en vinden ze dat hun takenpakket duidelijk is omschreven. Echter, sommige medewerkers hebben het gevoel weinig impact te hebben op het resultaat van hun team. Dit uit zich in het *doorschuiven van verantwoordelijkheden*. Tenslotte geven medewerkers aan dat hun job voldoende uitdagingen biedt. Echter, sommige medewerkers geven aan dat ze te weinig feedback krijgen. Als er toch feedback wordt gegeven is deze *feedback te weinig inhoudelijk coachend en ontwikkelingsgericht*. Ontwikkelingsgerichte feedback en zin voor verantwoordelijkheid, vooral gericht op het gebruik van eigen kennis en vaardigheden, en het opnemen van verantwoordelijkheden in teamverband lijkt dan ook de weg te zijn om de hoge bevlogenheid van medewerkers op termijn te behouden en te verbeteren.

Nabije toekomst

De cijfers worden verder geanalyseerd en vanaf begin 2014 per dienst vertaald in realiseerbare verbeteracties. Deze concrete verbeteracties per dienst worden opgesteld in samenspraak met de leiding en verder geconcretiseerd met de medewerkers. Ze nemen een prominente rol in binnen de operationele doelstellingen / afdelingsbeleidplannen van PC Sint-Jan.