

# Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2024



**Pardijs  
Begeleiding**

**Onderzoekdoen.nl**  
Jelmer Baken MSc  
Jesper Pollmann MSc  
Judith Takens MSc  
Wiger Hartstra MSc

**Pardijs Begeleiding**  
Richard Pardijs

**Dataverzamelperiode**  
28 februari 2024 t/m 24 maart 2024



*"Ik vind het een fijne organisatie met oog voor de cliënten en de medewerkers"*

1. Onderzoeksopzet .....	<b>1</b>	11. Samenwerking met netwerkpartners .....	<b>22</b>
2. Respons .....	<b>5</b>	12. Richard en Thamar .....	<b>24</b>
3. Samenvatting .....	<b>6</b>	13. Strategie .....	<b>26</b>
4. Overzicht themagemiddelden .....	<b>9</b>	14. Werkbelasting .....	<b>28</b>
5. Betrokkenheid en bevologenheid .....	<b>10</b>	15. Communicatie .....	<b>30</b>
6. Rolduidelijkheid .....	<b>12</b>	16. Autonoom werken .....	<b>33</b>
7. Deskundigheid .....	<b>14</b>	17. Voorzieningen .....	<b>35</b>
8. Werkinhoud .....	<b>16</b>	18. Ontwikkelmogelijkheden .....	<b>37</b>
9. Werksfeer .....	<b>18</b>	19. Afsluitingsvragen .....	<b>40</b>
10. Samenwerking met directe collega's .....	<b>20</b>	20. Verbeterkansen .....	<b>42</b>

# 1. ONDERZOEKSOPZET

Dit hoofdstuk beschrijft het onderzoeksdoel, de doelgroep, de vragenlijst, de dataverzameling en de rapportage.

## Onderzoeksdoel

In opdracht van Pardijs Begeleiding heeft Onderzoekdoen.nl onder de medewerkers van Pardijs Begeleiding een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) uitgevoerd. Het doel van het onderzoek is om inzicht te krijgen in de tevredenheid van de medewerkers over Pardijs Begeleiding als werkgever.

## Doelgroep

De doelgroep bestaat uit alle 18 medewerkers van Pardijs Begeleiding.

## Vragenlijst

De vragenlijst is door Onderzoekdoen.nl ontwikkeld op basis van de input van Pardijs Begeleiding. De vragenlijst is zoveel mogelijk gelijk gehouden aan de vragenlijst die is gebruikt in 2022. De vragenlijst is voor deze meting geactualiseerd, zodat het aansluit bij de huidige situatie van Pardijs Begeleiding.

## Dataverzameling

Alle medewerkers zijn per e-mail uitgenodigd voor het onderzoek. De dataverzamelingsperiode liep van 28 februari 2024 (10:00) tot en met 26 november 2023 (23:59). Om de respons te optimaliseren is op 7

maart 2024 (14:00) een herinnering verstuurd naar de medewerkers die de vragenlijst tot dan toe nog niet (volledig) hadden ingevuld. De tweede geplande herinnering is niet verstuurd omdat op dat moment alle medewerkers de vragenlijst al volledig hadden ingevuld.

## Rapportage

In dit rapport zijn de resultaten op totaalniveau weergegeven. Daarnaast is, daar waar mogelijk, een vergelijking gemaakt met de resultaten van de metingen in 2022. De uitkomsten zijn zo veel mogelijk visueel weergegeven door middel van grafieken en figuren.

## Stellingsvraag

Een deel van de vragenlijst bestaat uit stellingsvragen. Dit betekent dat respondenten verschillende stellingen onder elkaar te zien kregen, met dezelfde antwoordopties in een matrix. De antwoordschaal varieert van 1 tot 5, met de bijbehorende labels 'Helemaal oneens' tot 'Helemaal eens' en 'Heel ontevreden' tot 'Heel tevreden'. Antwoorden worden visueel weergegeven met kleurenbalken, waarbij elke kleur overeenkomt met de aangewezen antwoordoptie voor de stelling. De percentageverdeling voor elk antwoord wordt weergegeven binnen de kleurenbalk. Een gemiddelde score, berekend op basis van de

numerieke waarden van de antwoorden, wordt rechts van de kleurbalk weergegeven. Het aantal respondenten dat voor dit specifieke antwoord kiest, wordt samen met het aantal respondenten dat de vraag hebben beantwoord, onder de kleurbalken beschreven. De 3 stellingen die door de respondenten het positiefst zijn beoordeeld, zijn gemarkeerd met een plusteken ( + ). De 3 stellingen die door de inwoners het negatiefst zijn beoordeeld, zijn met een minteken ( - ) gemarkeerd.

### *Cijfervraag*

In de vragenlijst is een cijfervraag opgenomen, waarmee de medewerkers hun algemene (on)tevredenheid over Pardijs Begeleiding in een cijfer konden uitdrukken. De grafiek toont het percentage respondenten dat elk van de cijfers 1 tot 10 heeft gekozen. Bij deze cijfervraag wordt ook het gemiddelde cijfer vermeld. Hoe hoger het gemiddelde cijfer, hoe positiever men is.

### *Meerkeuzevraag*

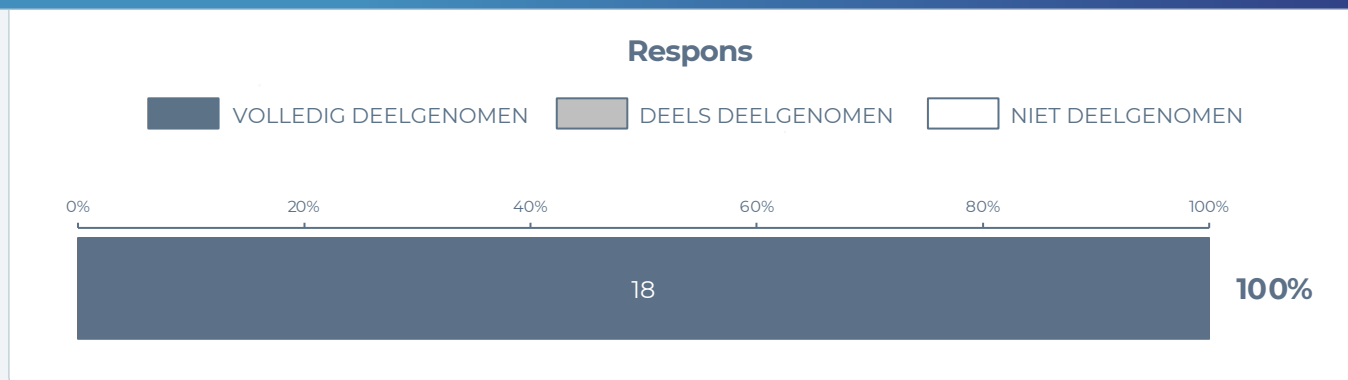
In de vragenlijst zijn een aantal meerkeuzevragen gesteld. De antwoorden op deze vragen worden in een grafiek getoond. Wanneer respondenten meerdere antwoorden konden selecteren, tellen de percentages op tot meer dan 100%. Bij deze grafieken wordt onder de grafiek zowel het aantal respondenten als het aantal antwoorden weergegeven. Wanneer respondenten een antwoord konden invullen bij een antwoordoptie, dan worden deze antwoorden in het rapport getoond.

### *Open vraag*

Na elke thema en aan het einde van de vragenlijst zijn open vragen aan de respondenten gesteld, het invullen van deze open vragen was niet verplicht. De antwoorden op deze open vragen zijn onbewerkt in het rapport getoond.

## 2. RESPONS

In dit hoofdstuk wordt ingegaan op het responspercentage en hoe dit samenhangt met de betrouwbaarheid van de resultaten.



### **Betrouwbaarheid**

In totaal hebben 18 van de 18 medewerkers de vragenlijst volledig ingevuld, wat resulteert in een responspercentage van 100%. Hiermee kan worden gesproken van zeer betrouwbare resultaten.

# 3. SAMENVATTING

In dit hoofdstuk worden de belangrijkste resultaten van het onderzoek samengevat.

## Respons



In totaal heeft 100 procent van de medewerkers op de vragenlijst gereageerd. Alle medewerkers hebben de vragenlijst ook volledig ingevuld, dit resulteert in zeer betrouwbare resultaten.

## Betrokkenheid en bevlogenheid



Meer dan drie kwart van de medewerkers (78%) geeft aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat zij trots en enthousiast vertellen over Pardijs Begeleiding aan vrienden of familie.

## Rolduidelijkheid



Dit thema wordt het hoogst beoordeeld in dit MTO (4,72/5).



Alle medewerkers (100%) zijn het (helemaal) eens met de stelling dat zij weten bij wie zij terecht kunnen met vragen over hun werk.

## Deskundigheid



Meer dan de helft (56%) van de medewerkers is het helemaal eens met de stelling dat zij over de juiste kennis en vaardigheden beschikken om hun werk goed uit te voeren. Ten

opzichte van de vorige meting is een stijging te zien in de score (2024: 4,56/5 naar 2022: 4,17/5).

## Werkinhoud



De begeleide intervisie en casuïstiek wordt positiever (4,50/5) beoordeeld dan de Stapmap (4,22/5).

## Werksfeer



6 procent van de medewerkers geeft aan de werksfeer binnen Pardijs Begeleiding helemaal niet als prettig te ervaren.



6 procent van de medewerkers geeft aan zich helemaal niet verbonden te voelen met zijn/haar collega's binnen Pardijs Begeleiding.

## Samenwerking met directe collega's



61 procent geeft aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat de samenwerking met de directe collega's als prettig wordt ervaren.




Twee derde van de medewerkers (67%) is het helemaal eens met de stelling dat zij directe collega's om hulp kunnen vragen.

## Samenwerking met netwerkpartners


 In vergelijking met de vorige meting in 2022, scoort de samenwerking met de netwerkpartners lager. In 2022 was een gewogen gemiddelde van 4,08/5 behaald, het gewogen gemiddelde is gedaald in de huidige meting naar 3,86/5.

### Richard en Thamar


 78 procent van alle medewerkers geeft aan het helemaal eens te zijn met de stelling dat zij weten wat Richard en Thamar voor hen en voor het team kunnen betekenen. Deze stelling hoort bij de 3 positiefst beoordeelde stellingen in het MTO.

 Alle stellingen binnen dit thema, worden positiever beoordeeld dan in 2022.

### Strategie


 Voor alle medewerkers is het (helemaal) duidelijk wat de missie en visie van Pardijs Begeleiding zijn. In vergelijking met 2022, zijn ze het sterker met deze stellingen eens (2022: 3,92/5 naar 2024: 4,67/5).


## Werkbelasting

 22 procent van de medewerkers geeft aan neutraal te zijn betreft de tevredenheid over de werk/privé-balans. Wel zien we ten opzichte van 2022 een lichte stijging in de tevredenheid.


 6 procent van de medewerkers geeft aan het werk niet goed los te kunnen laten wanneer zij thuis zijn.

## Communicatie


 In het algemeen geven de medewerkers aan dat ze het gevoel hebben op de hoogte te zijn van wat er binnen Pardijs Begeleiding speelt (4,28/5).

 83 procent van de medewerkers vindt de vergaderingen de prettigste manier om informatie over Pardijs Begeleiding te verkrijgen.

## Autonoom werken

 De medewerkers zijn het er zeer mee eens dat zij voldoende beslissingsbevoegdheid krijgen om werkzaamheden uit te voeren (4,61/5)


## Voorzieningen

 39 procent van de medewerkers is neutraal over de leenfietsen en zijn niet tevreden of ontevreden

## Ontwikkelmogelijkheden

 Dit thema wordt binnen het MTO het laagst beoordeeld.


 Meer dan de helft (56%) van de medewerkers is het er helemaal mee eens dat ze door Pardijs Begeleiding worden gestimuleerd om te blijven leren en te blijven verbeteren.

 6 procent geeft aan het oneens te zijn dat hij/zij op een goede manier wordt begeleid in de persoonlijke groei.

22 procent geeft aan behoefte te hebben aan meer ontwikkelen/of opleidingsmogelijkheden binnen Pardijs Begeleiding. In

- vergelijking met de vorige meting is te zien dat deze behoefte is afgenomen van 42 procent van de medewerkers die daar in 2022 behoefte aan had.

## Afsluitingsvragen

 Het werken voor Pardijs Begeleiding wordt gemiddeld beoordeeld met een 9,00/10. Door de medewerkers wordt er geen cijfer lager dan de 8 gegeven.

 In vergelijking met het MTO in 2022, is een stijging in de beoordeling zichtbaar (2022: 8,50/10)



## 4. OVERZICHT THEMAGEMIDDELDEN

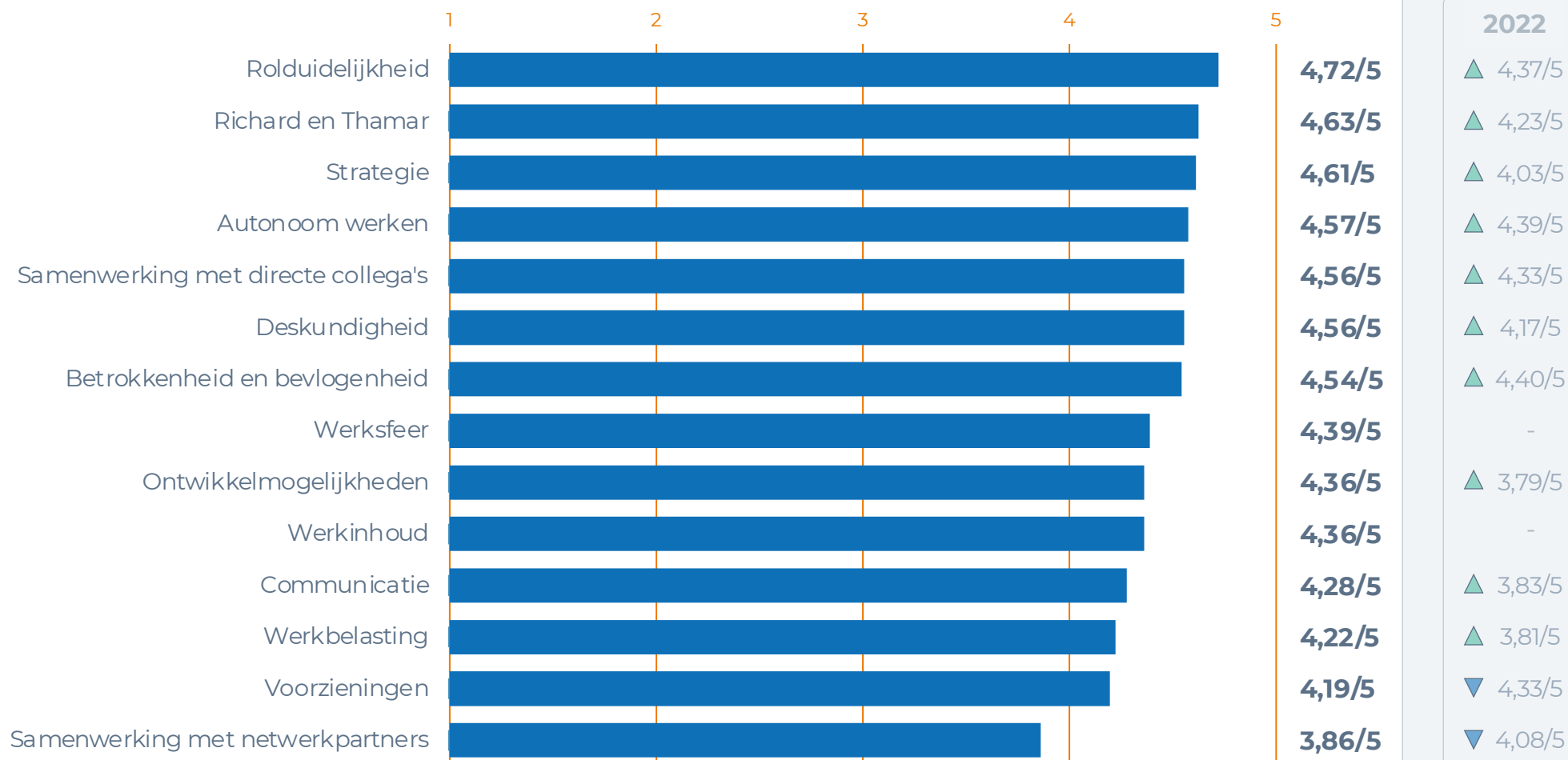
In het onderstaande overzicht staan de thema's gesorteerd van het hoogste naar het laagste themagemiddelde. De themagemiddelden zijn gebaseerd op de stellingenvragen binnen dat thema. Hoe hoger de score, hoe meer men het eens is met de positief gestelde stellingen. In de volgende hoofdstukken wordt per thema gekeken naar de resultaten op de stellingen binnen de thema's.

GEWOGEN GEMIDDELDE:

**4,44 /5**

2022:

▲ **4,19 /5**



NB: Het thema 'Afsluitingsvragen' komt niet in dit overzicht voor, omdat dit thema geen stellingenvragen (1-5) bevatten.

# 5. BETROKKENHEID EN BEVLOGENHEID

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**7/14** **4,54 /5**



Ik ben er trots op dat ik bij Pardijs Begeleiding werk



Op basis van 18 respondenten

Ik ga met plezier naar mijn werk



Op basis van 18 respondenten

Ik heb het gevoel dat ik bij Pardijs Begeleiding pas



Op basis van 18 respondenten

Ik vertel met trots en enthousiasme over Pardijs Begeleiding aan mijn vrienden of familie



Op basis van 18 respondenten

2022

4,50 /5

4,42 /5

4,33 /5

4,33 /5

### Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

4 antwoorden

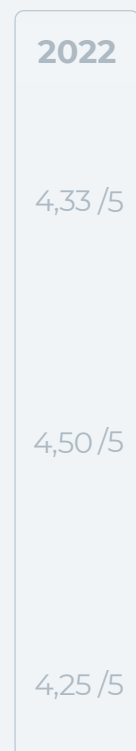
- *"Ik vind het een fijne organisatie met oog voor de cliënten en de medewerkers."*
- *"Ik vind Pardijs begeleiding een hele mooie organisatie, voor mijn gevoel heb je als medewerker ook de ruimte om te zijn wie je bent en word er gekeken naar je wensen en mogelijkheden. Ook het persoonlijke contact met Richard, Thamar en alle collega's vind ik heel waardevol."*
- *"Ik sta als externe op afstand maar ervaar een prettige verbinding en bewondering voor de ontwikkelingen binnen Pardijs Begeleiding."*
- *"Ik herken mijzelf niet zo in het woord trots. Ik wil graag werk doen waar ik plezier in heb en wat aansluit bij mijn kwaliteiten. Dit vindt ik zeker bij Pardijs Begeleiding."*

# 6. ROLDUIDELIJKHEID

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**1/14** **4,72 / 5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS



### Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

2 antwoorden

- *"Er is voldoende ruimte voor overleg en ik voel ook geen drempel om te vragen, zowel bij Richard, Thamar, Annelot of andere collega's."*
- *"Ik denk dat ik ondergewaardeerd wordt in de taken die ik doen en mijn functiebeschrijving."*

# 7. DESKUNDIGHEID

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**5/14** **4,56 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik beschik over de juiste kennis, ervaring en vaardigheden om mijn werk goed uit te kunnen voeren



Op basis van 18 respondenten

2022

4,17 /5

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

4 antwoorden

- *"Kan altijd bijleren natuurlijk! "*
- *"Ik heb 'eens' ingevuld en niet 'helemaal eens' omdat ik ook nog veel kan leren en qua ervaring heb ik ook nog genoeg op te doen. Maar ik voel me kundig genoeg om mijn werk goed uit te kunnen voeren en bij vragen heb ik voldoende mogelijkheden om extra kennis op te kunnen doen. "*
- *"Ik heb er soms wel moeite mee om verslagen te maken. Maar ik weet bij wie ik terecht kan om dit goed te laten verlopen. Ik ben meer een man van de praktijk dan van de theorie. "*
- *"Ik ben van mening dat ik veel ervaring en kennis heb om mijn werk goed te doen. "*

# 8. WERKINHOUDE

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

9/14 4,36 /5

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik ervaar de begeleide intervisie en casuïstiek als prettig



Op basis van 18 respondenten

Ik ervaar het gebruik van de Stapmap als prettig



Op basis van 18 respondenten

2022

-

-



### Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

7 antwoorden

- *"Goed dat de frequentie van casuïstiek en intervisie wat minder is geworden. Met periodes is het behoorlijk druk qua cliënten zorg en dan drukt dit enorm in de agenda. Ook omdat er toch redelijk wat tijd gaat zitten in reistijd"*
- *"Door de casuïstiek en intervisie heb ik het idee dat ik mijn werk beter kan uitvoeren. "*
- *"Deze vragen zijn niet van toepassing voor mijn functie"*
- *"Ik vind het prettig om tijdens de begeleide intervisie en casuïstiekbesprekingen casussen te kunnen bespreken. Dit geeft mij meer vertrouwen om mijn werk op een goede manier te kunnen doen. "*
- *"Belang van casuïstiek kan soms nog wat meer gedragen worden*
- *"Tav het eerste punt: voelt een beetje als een slager die zijn eigen vlees keurt maar ik vind het mooi de ontwikkeling te zien binnen de groepen. Er is sprake van verdieping. "*
- *"De map heb ik nog niet in de praktijk gebruikt, maar is heel waarschijnlijk een goede toevoeging. "*

# 9. WERKSFEER

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

8/14 4,39 /5

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik ervaar de werksfeer binnen Pardijs Begeleiding als prettig



Op basis van 18 respondenten

Ik voel me verbonden met mijn collega's binnen Pardijs Begeleiding



Op basis van 18 respondenten

2022

-

-

### Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

3 antwoorden

- *"Ik werk niet zoveel voor Pardijs begeleiding, dus ben niet zo mega verbonden met andere collega's, maar dit ligt niet aan Pardijs begeleiding."*
- *"De werksfeer vind ik erg prettig, werkinhoudelijk maar ook 'social talk' met collega's ervaar ik als prettig. Ook de onderlinge verhoudingen onder collega's ervaar ik als goed, in het verleden heb ik dat wel anders meegemaakt en dat vond ik heel vervelend werken."*
- *"Door het solistische werken mis ik soms verbondenheid met collega. Maar dat is de keuze die ik heb gemaakt door hier te gaan werken"*

# 10. SAMENWERKING MET DIRECTE COLLEGA'S

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**5/14** **4,56 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik ervaar de samenwerking met mijn directe collega's als prettig



2022

4,50 /5

Ik kan mijn directe collega's om hulp vragen



4,42 /5

Binnen ons team komen wij afspraken na



4,25 /5

# 10. SAMENWERKING MET DIRECTE COLLEGA'S

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

1 antwoord

- "Wij werken natuurlijk heel solistisch maar ik weet dat als het nodig is ik mijn collega's kan vragen. Dat voelt goed. Of ons team afspraken nakomt kan ik niet beoordelen. Ik weet daarvoor te weinig over afspraken die andere collega's hebben maar dit is ook prima."*

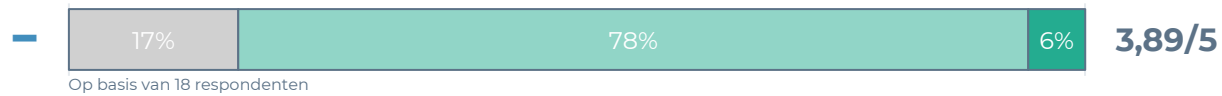
# 11. SAMENWERKING MET NETWERKPARTNERS

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

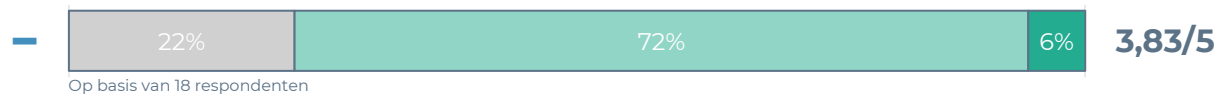
**14/14** **3,86 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik ervaar de samenwerking met de netwerkpartners als prettig



Gemaakte afspraken met netwerkpartners worden nagekomen



2022

4,08/5

4,08/5

# 11. SAMENWERKING MET NETWERKPARTNERS

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

6 antwoorden

- *"Over het algemeen is de samenwerking goed. Uiteraard loopt het de ene keer wat soepeler dan een andere keer."*
- *"Over het algemeen is de samenwerking met netwerkpartners goed. Echter zijn er verschillende personen die slecht reageren of de telefoon beantwoorden."*
- *"Met deze stellingen ben ik het 'eens' en niet 'helemaal eens' omdat er zoveel diverse netwerkpartners zijn, met alle partners is de samenwerking zeker wel oké. Maar soms lopen contacten wel wat stroef (moeilijk bereikbaar) of liggen verwachtingen van elkaars werkzaamheden niet op één lijn (welke taak voer ik uit en wat verwacht de ander van mij)."*
- *"Ik wil wel even melden maar dat kan ook aan mijn liggen dat wij ons vaak moeten schikken aan de dagen en tijden van netwerkpartners."*
- *"NVT"*
- *"Van netwerkpartners heb misschien te hoge verwachtingen. Ik vind dat je vaak ergens achter aan moet. Ook kost het veel energie om partners te overtuigen van de noodzaak van b.v een behandeling"*

# 12. RICHARD EN THAMAR

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**2/14** **4,63 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik weet wat Richard en Thamar voor mij en het team kunnen betekenen



Richard en Thamar weten wat er speelt binnen het team



Ik kan terecht bij Richard en/of Thamar voor zaken die ik niet kan bespreken of oplossen binnen het team



Ik heb het gevoel dat Richard en Thamar mij waarderen



2022

4,33 /5

4,08 /5

4,25 /5

4,25 /5



### Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

2 antwoorden

- *"Als er wat is en/of je wil wat bespreken, kan je altijd terecht bij Richard en/of Thamar. Er wordt altijd met je meegedacht."*
- *"Hier heb ik te weinig zicht op hier heb niet direct mee te maken (gehad). Waardering voor me kan ik niet goed beoordelen"*

# 13. STRATEGIE

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**3/14** **4,61/5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Het is mij duidelijk wat de missie en visie van Pardijs Begeleiding zijn



Op basis van 18 respondenten

Ik vind het belangrijk dat ik weet wat de missie en visie van Pardijs Begeleiding zijn



Op basis van 18 respondenten

In mijn handelen houd ik rekening met de missie en visie van Pardijs Begeleiding



Op basis van 18 respondenten

2022

3,92/5

4,08/5

4,08/5

Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

0 antwoorden

# 14. WERKBELASTING

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**11/14** **4,22 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik ben tevreden over mijn werk/privé-balans



Op basis van 18 respondenten

Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te krijgen



Op basis van 18 respondenten

Ik kan mijn werk goed loslaten wanneer ik thuis ben



Op basis van 18 respondenten

2022

4,00 /5

3,83 /5

3,58 /5

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

4 antwoorden

- *"Ons werk maakt dat het soms fluctueert. In de regel kan ik goed het werk loslaten maar het blijft uiteraard mensenwerk. Het kan zijn dat iets je de ene keer meer met je doet dan een andere keer. Ook de band/werkrelatie die je hebt met de cliënt maakt daarin uit."*
- *"Werk prive balans is niet optimaal, maar dat ligt aan mijzelf en andere werkzaamheden"*
- *"Ik voel me betrokken bij de cliënten die ik begeleid en voel me in zekere zin ook verantwoordelijk voor ze. Dit maakt dat ik soms thuis met werk bezig ben. Dit gebeurt vooral wanneer er iets 'bijzonders' speelt bij cliënten. Het loslaten vind ik dan lastiger. "*
- *"Ik ben ook wel eens buiten mijn werktijden met cliënten bezig maar dat is mijn manier van werken. Bij mijn thuis weten en kennen ze mijn niet anders."*

# 15. COMMUNICATIE

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**11/14** **4,28 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik heb het gevoel dat ik op de hoogte ben van wat er binnen Pardijs Begeleiding speelt



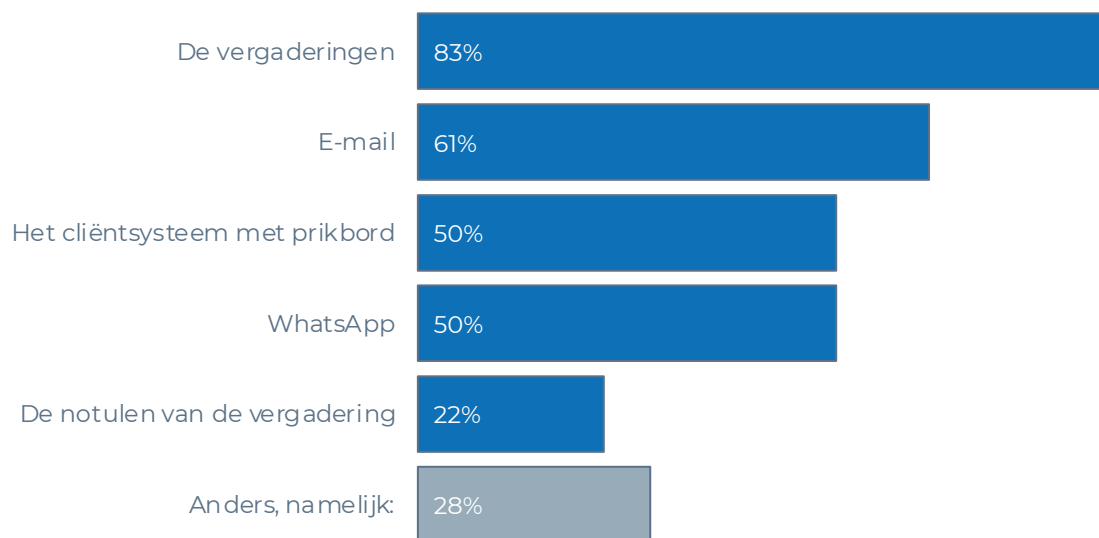
Op basis van 18 respondenten

2022

3,83 /5

## De prettigste manier(en) om informatie over Pardijs Begeleiding te verkrijgen vind ik via:

Meerdere antwoorden mogelijk



Op basis van 18 respondenten (53 antwoorden)

2022

83%

58%

75%

50%

17%

0%

### Anders, namelijk:

- "Een telefoontje."
- "Ik probeer zoveel mogelijk op de borrel dagen 1x per maand aanwezig te zijn."
- "informele momenten (zoals de borrel) omdat je dan ook je

collega's wat meer leert kennen. Samen maak/ben je toch Pardijs Begeleiding."

- "Persoonlijke contacten d.m.v. telefoneren of wanneer je op kantoor bent en elkaar spreekt."
- "Richard houdt mij op de hoogte van belangrijke dingen"

5 antwoorden

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

1 antwoord

- *"Ik vind het heel prettig dat er oog voor is welke zaken voor mij als externe relevant zijn om te weten zodat ik hier tijdens bijv. intervisie momenten op kan aansluiten."*



# 16. AUTONOOM WERKEN

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**4/14** **4,57 /5**

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik vind het prettig om zelfstandig te werken



Op basis van 18 respondenten

Ik krijg voldoende ondersteuning om mijn werkzaamheden uit te voeren



Op basis van 18 respondenten

Ik heb voldoende beslissingsbevoegdheden om mijn werk goed uit te voeren



Op basis van 18 respondenten

2022

4,25 /5

4,42 /5

4,50 /5

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

2 antwoorden

- *"Ik voel het vertrouwen vanuit de organisatie dat ik mijn werk zelfstandig uit kan voeren en dat ik dit op een goede manier doe. Bij vragen weet ik bij wie ik terecht kan en iedereen staat dan ook klaar om mee te denken. Dit helpt mee in het vertrouwen in mezelf om zelfstandig te kunnen werken."*
- *"Niet alle items passen echt bij mijn werkzaamheden. Hier en daar wat lastig in te vullen."*

# 17. VOORZIENINGEN

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

**13/14** **4,19 /5**

HEEL ONTEVREDEN    ONTEVREDEN    NEUTRAAL    TEVREDEN    HEEL TEVREDEN

De werkapparatuur (iPad, telefoon)



Op basis van 18 respondenten

De werkruimte (kantoor)



Op basis van 18 respondenten

De leenfietsen



Op basis van 18 respondenten

De werkauto's



Op basis van 18 respondenten

2022

4,58 /5

4,50 /5

3,92 /5

-

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

8 antwoorden

- *"Werk apparatuur is goed in orde. Als er een keer wat is met het apparatuur dan wordt er direct met je meegedacht om te kijken hoe het weer werkend gemaakt kan worden."*
- *"werkapparatuur, leenfietsen en werkauto zijn voor mij niet van toepassing, maar dat is goed geregeld allemaal!"*
- *"Leenfietsen en werkauto is voor mij niet van toepassing"*
- *"Ik ervaar het als prettig dat er de mogelijkheid bestaat om een werkauto te gebruiken, omdat het me de mogelijkheid geeft om samen met cliënten ergens naartoe te gaan, indien nodig. Dit zorgt voor meer vrijheid in mijn werk."*
- *"Ik maak daar geen gebruik van maar vind het mooi dat dit wel wordt aangeboden aan het team"*
- *"Zowel fiets als auto gebruik ik eigenlijk niet, maar de mogelijkheden om er gebruik van te maken zijn naar mijn mening erg goed."*
- *"Meeste is NVT."*
- *"de printer...."*

# 18. ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN

POSITIE: GEMIDDELDE SCORE:

9/14 4,36 /5

HELEMAAL ONEENS ONEENS NEUTRAAL EENS HELEMAAL EENS

Ik word door Pardijs Begeleiding gestimuleerd om te blijven leren en om mezelf te verbeteren



Op basis van 18 respondenten

Ik word op een goede manier begeleid in mijn persoonlijke groei



Op basis van 18 respondenten

2022

3,83 /5

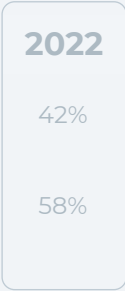
3,75 /5

# 18. ONTWIKKELMOGELIJKHEDEN

Heb je behoefte aan meer ontwikkel- en/of opleidingsmogelijkheden binnen Pardijs Begeleiding?



Op basis van 18 respondenten



**Ja, in de vorm van:**

- "Dit doen wij momenteel. Diverse onderwerpen komen aan bod."
- "In de toekomst een HBO opleiding"

- "NVT"
- "Studie cursus gastsprekers"

4 antwoorden

## Eventuele opmerkingen bij dit thema kun je hieronder kwijt:

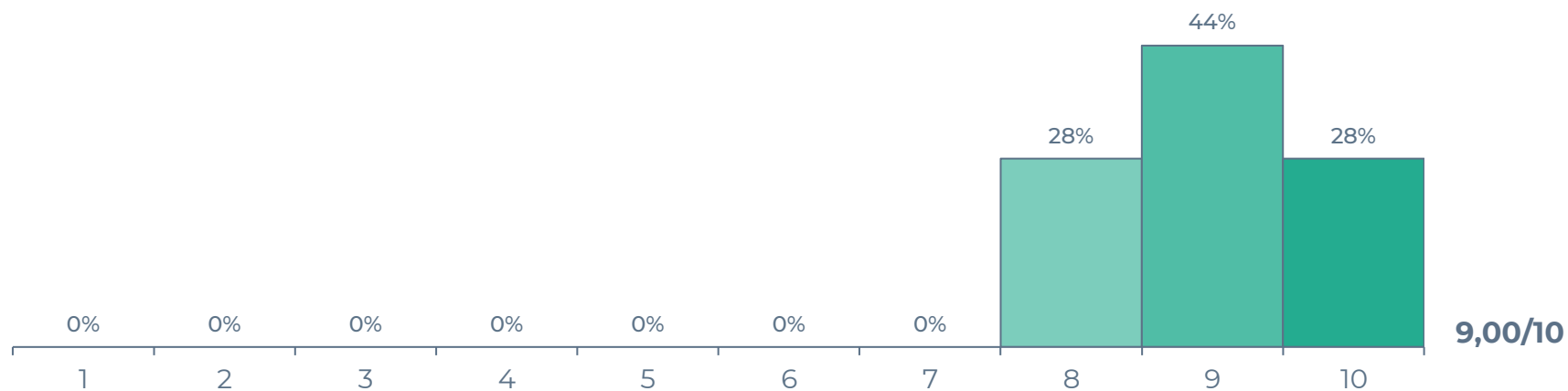
3 antwoorden

- *"Op dit moment heb ik geen persoonlijke opleidingswensen. Ik vind het wel interessant om me te blijven verdiepen in bepaalde thema's, d.m.v. de klinische les onder andere. Maar ook externe cursussen/(dagen/workshops) kunnen daarbij interessant zijn. Echter dan wel iets wat ook van toegevoegde waarde is voor Pardijs."*
- *"Het volgen van casuïstiek, intervisie en klinische lessen zijn hierin middelen om kennis paraat te houden/krijgen."*
- *"Ik vind de klinische lessen erg fijn, ik steek er altijd iets van op."*

# 19. AFSLUITINGSVRAGEN

Dit hoofdstuk toont de resultaten van de vraag over de algemene waardering van de medewerkers over het werk voor Pardijs Begeleiding.

Welk cijfer geef jij het werken voor Pardijs Begeleiding



Op basis van 18 respondenten

2022  
8,50/10



## Zijn er dingen die niet in deze vragenlijst naar voren gekomen zijn maar die je wel graag wilt benoemen?

2 antwoorden

- *"Ik vind het fijn om de resultaten ook te ontvangen en zeker de punten die wellicht voor de klinische lessen en intervisie van belang zijn. Wellicht zijn er zaken uit te pikken."*
- *"Op de bovenstaande vraag heb ik een hoog cijfer gegeven omdat de doelgroep van Pardijs mij enorm boeit en ik compassie heb voor deze doelgroep."*

### **Verbeterscore**

De verbeterscore is door Onderzoekdoen.nl opgesteld om Pardijs Begeleiding aanvullende inzichten te geven. Deze aanvullende inzichten kunnen richting geven aan de verbeteracties die Pardijs Begeleiding naar aanleiding van dit onderzoek opstelt.

De verbeterscore is berekend op basis van alle themagemiddelden en de algemene tevredenheid. De verbeterscore is gebaseerd op de hoogte van het themagemiddelde en de mate waarin het thema samenhangt met de algemene tevredenheid (cijfer 1-10) over Pardijs Begeleiding als werkgever. De verbeterscore kan variëren van 0 tot 100. Wanneer een thema een hoge verbeterscore heeft, betekent dit dat er enerzijds ruimte is om te verbeteren en anderzijds dat het thema een aanzienlijke impact heeft op de algemene tevredenheid. Binnen dit medewerkerstevredenheidsonderzoek wordt verwacht dat de algemene tevredenheid over het werken voor Pardijs Begeleiding het sterkst kan worden verhoogd wanneer er wordt gefocust op een positievere beoordeling van dit thema. Thema's die een lage verbeterscore hebben, zijn thema's waar inzetten op een positievere beoordeling relatief minder impact zal hebben op een verhoging van de algemene tevredenheid. De verbeterscore kan als uitgangspunt worden gebruikt om intern (HR-)beleid op aan te passen. Echter, ook

thema's die binnen het medewerkerstevredenheidsonderzoek een lage verbeterscore laten zien, verdienen aandacht. Het is essentieel om de tevredenheid op alle aspecten van de tevredenheid te handhaven, zelfs als een specifiek thema niet invloed heeft op de algehele tevredenheid. Daarnaast moet de focus gelegd worden om het altijd willen verbeteren.

### *Oranje lijnen*

De verbeterscore loopt van 0 (geen verbeterkans) naar 100 (heel veel verbeterkans). De oranje lijnen in de grafiek staan op elk punt waar zij doorheen lopen voor eenzelfde verbeterscore. De lijn linksboven staat op elk punt in de grafiek voor een verbeterscore van 40, terwijl de lijn rechtsonder staat voor een verbeterscore van 20. Deze lijnen zijn opgenomen zodat je als lezer kunt zien hoe ver een bepaald thema van een bepaalde verbeterscore af zit, het vergemakkelijkt hiermee de vergelijking tussen verschillende thema's.

### *Geen garantie op succes*

Deze verbeterscores zijn gebaseerd op de huidige themagemiddelden en de impact van die thema's op de huidige algemene tevredenheid. De implicatie hiervan is dat de algemene tevredenheid bij thema's

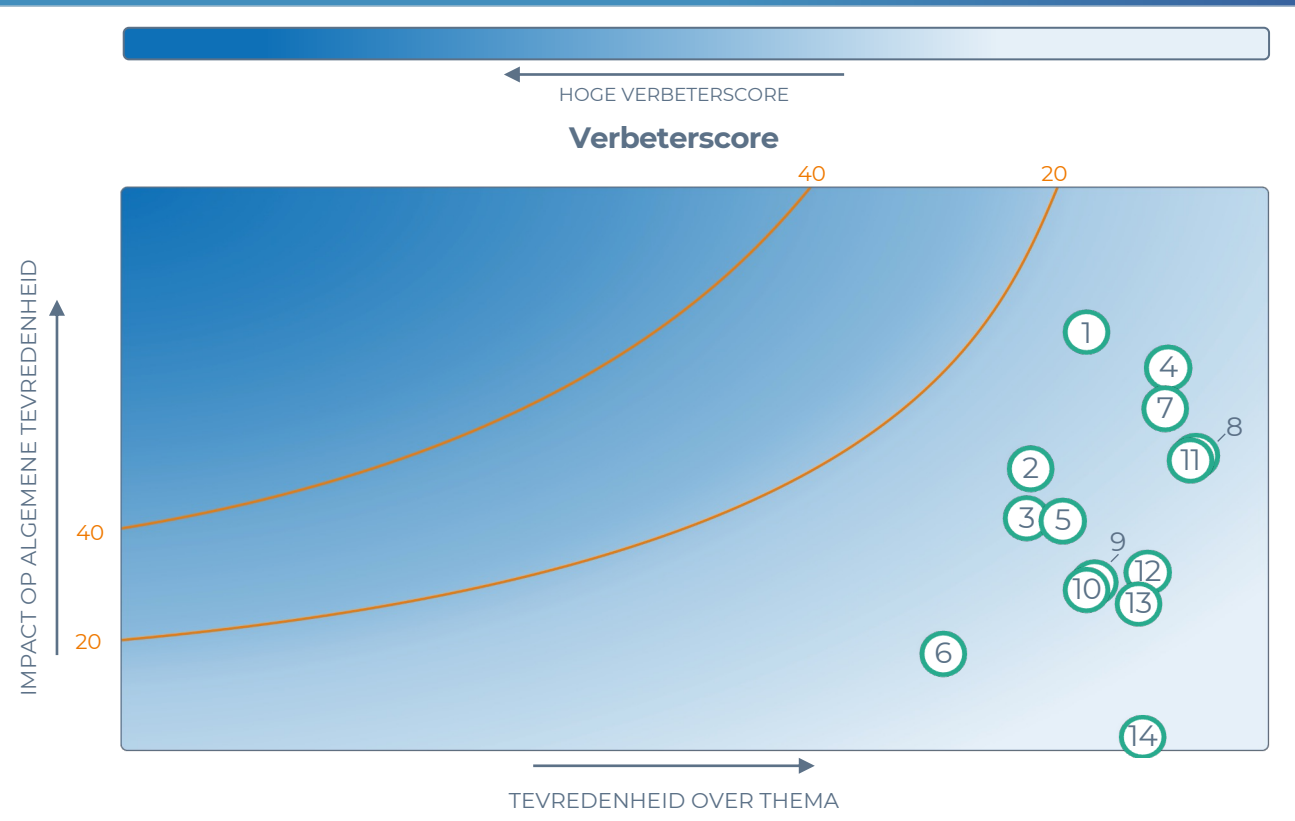
## 20. VERBETERKANSEN

met hoge verbeterscores hoger zal worden als het themagemiddelde hoger wordt. Belangrijk om te realiseren is echter dat beleid invloed heeft op verschillende thema's, dat beleid niet altijd één op één leidt tot een hoger themagemiddelde en dat de invloed van een thema op de algemene tevredenheid kan veranderen naarmate beleid omtrent

dat thema verandert. Het is daarom belangrijk om te vermelden dat de verbeterscore een indicatie geeft waar de kansen liggen, maar geen garantie biedt dat beleid richting dat thema daadwerkelijk zal leiden tot een hogere algemene tevredenheid.

## 20. VERBETERKANSEN

Hieronder staan de thema's gesorteerd van hoogste verbeterscore tot laagste verbeterscore. Door verbeteracties te richten op thema's met een hoge verbeterscore, wordt op basis van de uitkomsten van dit onderzoek verwacht dat de algemene tevredenheid over werken voor Pardijs Begeleiding het sterkst kan worden verhoogd.



- 1 Ontwikkelmogelijkheden
- 2 Voorzieningen
- 3 Werkbelasting
- 4 Samenwerking met directe collega's
- 5 Communicatie
- 6 Samenwerking met netwerkpartners
- 7 Richard en Thamar
- 8 Strategie
- 9 Werksfeer
- 10 Werkinhoud
- 11 Rolduidelijkheid
- 12 Autonoom werken
- 13 Betrokkenheid en bevologenheid
- 14 Deskundigheid

**Onderzoekdoen.nl**

Atoomweg 9C  
9743 AJ Groningen

T: 050 – 55 32 690  
E: [info@onderzoekdoen.nl](mailto:info@onderzoekdoen.nl)  
**[www.onderzoekdoen.nl](http://www.onderzoekdoen.nl)**