

Gorinchem, 31 mei 2023

---

## **VOORSTEL BESTUUR WAARDLANDEN**

Vergadering : 22 juni 2023  
Agendapunt : 6  
Steller: : Inge Harder

---

Onderwerp : Uitkomsten Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO)

Voorstel : Kennis nemen van de uitkomsten van het MTO

---

### **Inleiding**

In maart 2023 is het derde MTO uitgezet onder de medewerkers van Waardlanden. Het MTO is deze keer uitgezet via de software van Survio, een gebruiksvriendelijke internetapplicatie. De gegevens worden volledig anoniem opgeslagen. Met de respons is een rapportage opgesteld door Carla Schoonhoven, onderzoekster van NCOD.

De vragenlijst is overgenomen van het vorige MTO, zodat een vergelijking gemaakt kan worden met de eerder afgenomen onderzoeken (2021 en 2022). Er is één vraag toegevoegd: "Zou jij Waardlanden als werkgever aanbevelen?". Dit geeft een algemene indicatie van de betrokkenheid en de loyaliteit van de medewerkers.

Het rapport, dat als bijlage is toegevoegd aan dit voorstel, bevat een heldere uiteenzetting over het proces: de wijze van uitvoering, de analyse van de antwoorden en de resultaten zowel cijfermatig (met toelichtingen) als in de vorm van een kort verslag. De gegevens worden vergeleken met de voorgaande onderzoeken.

### **Beoogd effect**

- Informatie krijgen over de algemene tevredenheid van medewerkers over de verschillende aandachtspunten van de organisatie, waaronder ook de organisatieveranderingen;
- Informatie verkrijgen of de ondernomen acties in de afgelopen periode op communicatie en vitaliteit een positief effect hebben gehad (beide speerpunten voor 2021 en 2022);
- Informatie krijgen over de aandachtspunten waar het MT, OR en medewerkers zich de komende periode op zou kunnen richten teneinde de tevredenheid van medewerkers te verhogen.

### **Argumenten**

1. De respons is flink gestegen in 2023 naar 77% (2021: 52%; 2022: 56%). Dit maakt dat de verkregen informatie een steeds beter beeld geeft van wat er leeft onder de medewerkers. Er is voldoende respons om de bevindingen te splitsen naar afdeling. Hiervoor is een minimum van 10 respondenten nodig om de anonimiteit te waarborgen, wat dit jaar gehaald is.
2. Opvallend is dat er in 2023 geen stellingen als onvoldoende gescoord zijn, gebaseerd op de gemiddelde cijfers van de gehele organisatie. Veel stellingen zijn met een hoger of gelijk gemiddelde beoordeeld ten opzichte van 2022. In positieve zin valt op dat medewerkers aangeven dat zij goed geïnformeerd worden over wat er gebeurt bij Waardlanden (stelling 10), de veranderingen in het afvalbeleid (stelling 11) en wat de veranderingen betekenen voor de medewerker zelf en de organisatie (stelling 12).
3. Er is slechts één stelling die minder goed is beoordeeld dan vorig jaar, namelijk stelling 2: Ik ben blij met mijn collega's. Het gemiddelde cijfer laat een minimale daling zien van een 7,6 naar een 7,4. De mediaan en de modus voor deze stelling zijn beide een cijfer 8, hetgeen aantoont dat het gemiddelde beïnvloed wordt door een beperkt aantal 'lage scoorders'.
4. Op afdelingsniveau valt op dat het team inzameling op bijna alle stellingen een lagere score geeft dan de overige twee afdelingen. Belangrijk om daarbij te vermelden is dat deze groep de

stellingen vrijwel allemaal hoger heeft beoordeeld dan in het vorige MTO. Ondanks de lagere scores is er bij deze groep dus sprake van een hogere tevredenheid dan eerder.

Er wordt nog een onvoldoende gegeven aan de vraag of de veranderingen het werk leuker maken (stelling 13). Deze afdeling geeft ook matige voldoendes op de stellingen met betrekking tot de leidinggevende en informatievoorziening over Waardlanden en het afvalbeleid.

5. Vorig jaar is besloten extra inzet te plegen op de onderwerpen communicatie en vitaliteit. Hierop zijn acties bepaald door het MT, in overleg met de OR. In het algemeen kunnen we concluderen dat de ondernomen acties op het gebied van communicatie effect hebben gehad. De acties op het gebied van vitaliteit hebben niet geleid tot meer tevredenheid op dit punt, de score is zelfs iets gedaald. Voor beide aandachtspunten geldt dat er meer aandacht naar uit mag blijven gaan.

#### Communicatie

*Doorzetten huidige inzet:* regelmatig werkoverleggen plannen met de veranderingen in het beleid als vast agendapunt, de WLA projecteren op schermen o.a. in de kantine, de gevolgen voor het eigen werk bespreken in het voortgangsgesprek.

*Effect:* de maatregelen lijken effect te hebben omdat de medewerkers de vragen over de informatievoorziening hoger beoordelen. Vooral de informatie over wat er gebeurt bij Waardlanden (stelling 10) is sterk gestegen (van een 5,8 in 2021 naar een 6,9 nu). Het team inzameling geeft nog wel een relatief lage score op deze stelling.

#### Vitaliteit

*Extra inzet:* herhaling vitaliteitsdagen, gezonde maaltijden, gezonde snacks, in de WLA aandacht besteden aan vitaliteit, onderzoeken of een sportschoolabonnement fiscaal vriendelijk aangeschaft kan worden.

*Effect:* we zien dat de medewerkers iets minder tevreden zijn geworden over de manier waarop Waardlanden helpt om gezond en fit te blijven. De gemiddelde score is gedaald van een 6,3 in 2022 naar een 6,1 nu. De voorgenomen extra inzet is niet gerealiseerd, wat de reden kan zijn voor deze lichte daling. Ook kan het zijn dat het begrip vitaliteit te beperkt wordt geïnterpreteerd.

6. Over het geheel zijn de scores redelijk positief tot positief te noemen. De laagste scores zijn gegeven voor vitaliteit (stelling 6) en het werkplezier in combinatie met de veranderingen in het afvalbeleid (stelling 13). Met name bij het team inzameling worden matige scores gegeven aan de leidinggevende, de informatievoorziening en de gevolgen voor het werk en het werkplezier.
7. Vitaliteit blijft een aandachtspunt. Uit de opmerkingen blijkt dat medewerkers het begrip vitaliteit beperken tot sporten en gezond eten, terwijl het veel meer omvat. Het advies is om naast de reguliere activiteiten meer bewustwording te creëren bij de medewerkers over de volle breedte van dit begrip. Daarbij kan ingezet worden op:
  - Communicatie over de RI&E en het plan van aanpak dat daaruit is voortgekomen. Het advies is om ook te communiceren in de WLA over de acties die genomen zijn.
  - Communicatie over vitaliteit in de brede zin. HR en de KAM-coördinator kunnen bijvoorbeeld periodiek een artikel schrijven/aanleveren voor de WLA over een gezondheidsthema.
  - Het organiseren van een Periodiek Medisch Onderzoek.
  - Gezonde maaltijden en snacks verder uitbreiden.
8. De communicatie blijft een aandachtspunt, zeker gezien de veranderingen die de organisatie nog moet doormaken. Het voorstel is om hier blijvend aandacht aan te besteden, waarbij de huidige maatregelen (werkoverleg, werkgroepen, WLA, schermen, gesprekscyclus) doorgezet kunnen worden.
9. Aandacht blijft nodig voor het team inzameling en de teams van Uitvoering overig op het gebied van communicatie. Het meenemen van de groep in de veranderingen zal hopelijk bijdragen aan het behouden van het werkplezier.

#### **Kanttekeningen**

Er zijn een aantal uitzonderlijk hoge en lage scores. Dit beïnvloedt de gemiddelden. Het is daarom belangrijk om ook te kijken naar de mediaan en de modus om een volledig beeld te verkrijgen.

### **Financiën**

Voor 2023 zijn de kosten van het MTO niet opgenomen in de begroting en zullen worden betaald uit het personeelsbudget.

### **Communicatie**

- De resultaten zijn in de WLA toegelicht, nadat het door de OR is toegelicht. Het volledige rapport is beschikbaar voor wie dat wil.
- De infographic wordt opgehangen op strategische plekken op de verschillende locaties.

### **Vervolg**

Met de OR is afgesproken ieder half jaar (vanaf afronding) een MTO te houden. Nu het huidige MTO is afgerond in mei, is het voorstel om het volgende MTO te houden in november 2023. Dit is ook het moment waarop veel medewerkers een aantal maanden te maken hebben gehad met de uitvoering van het nieuwe afvalbeleid (o.a. diftar). Bij de volgende MTO's zullen nagenoeg dezelfde vragen worden gesteld, zodat er een goede vergelijking kan plaatsvinden met voorgaande onderzoeken.

### **Bijlagen**

1. Rapport "Resultaten Medewerkers Tevredenheid Onderzoek"
2. Infographic

**Bestuur Waardlanden :** 22 juni 2023  
**Agendapunt :** 6  
**Onderwerp :** Uitkomsten Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO)

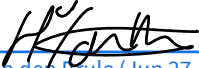
Het Bestuur van de Gemeenschappelijke Regeling Bedrijfsvoeringsorganisatie Reinigingsdienst  
Waardlanden

b e s l u i t :

Kennis nemen van de uitkomsten van het MTO

Aldus besloten in de bestuursvergadering,  
gehouden op 22 juni 2023


de secretaris



---

Hans van den Brule (Jun 27, 2023 16:24 GMT+2)  
H. van den Brule

de voorzitter



J.A. Meerkerk