

## **Werkgeverschap**

JP-ers waarderen het werkgeverschap van de JP met gemiddeld een **7,5**. In de branche is dat gemiddeld een 6,5. Met werkgeverschap wordt bedoeld dat er een werkomgeving is waar je je thuis en geaccepteerd voelt. Medewerkers geven terug dat zij geïnspireerd zijn door de visie van de JP en tevreden zijn over de JP als organisatie. Onze **cliëntgerichtheid** wordt gezien als grootste troespunt binnen de organisatie.

Er wordt **vertrouwen** gevoeld vanuit directe collega's, coördinator en de organisatie. Dit is in het verlengde van het enthousiasme over de visie en doelen. We werken vanuit vertrouwen op professionaliteit van medewerkers in plaats vanuit richtlijnen en protocollen. Daardoor ervaren JP-ers een hoge mate van **eigenaarschap**. Dit is een belangrijke reden voor mensen om te kiezen voor en te blijven werken bij de JP.

## **Bevlogenheid**

De bevlogenheid van JP-ers ligt met een gemiddelde van **7,9** wat hoger dan het branchegemiddelde van een 7,3. Met bevlogenheid wordt bedoeld dat je geïnspireerd raakt door en energie krijgt van je werk. Medewerkers hebben plezier in het werk en hebben het gevoel dat de JP bij ze past.

## **Zeggenschap**

JP-ers geven aan dat er voldoende mogelijkheden zijn om mee te praten, gemiddeld een 6,9. In de branche is dat 6,4. Dat de JP ideeën en suggesties gebruikt om verbetering door te voeren wordt gescoord met een **7**, voor de branche is dat een 5,8. Het is mooi om te zien dat de wijze waarop we invulling geven aan zeggenschap gewaardeerd wordt. Iets waar we aandacht voor blijven houden.

## **Leervermogen**

Als we kijken naar het medewerkeronderzoek van 2020 is er nu een mooie stijging te zien in de tevredenheid over **ontwikkelingsmogelijkheden**. Daarnaast is er ruimte om te kunnen **leren van fouten** en medewerkers voelen zich **verantwoordelijk** voor het op peil houden van kennis en vaardigheden. Er ligt een kans in **aanspreekbaarheid** binnen de organisatie: zowel in feedback geven als ontvangen.

## **Verbeterpunten**

Natuurlijk zijn er ook punten die als verbetering worden meegegeven: samenwerking tussen teams, omgaan met werkdruk, communicatie, gevoel van waardering en ontwikkelingskansen.

De samenwerking tussen de locaties ligt met een **5,2** lager dan het branchegemiddelde van 6,4. Uit de resultaten blijkt dat er weinig contact is tussen locaties onderling. Dit kan effect hebben op kennisoverdracht en het leren van elkaar.