

Personeelsenquete 2015

Begindatum:	25-06-2015	Gedeeltelijk geantwoord:	31 (39,7%)
Einddatum:	14-08-2015	Afgedankt:	0 (0%)
Live:	50 dagen	Einde bereikt:	47 (60,3%)
Vragen:	40	Totaal beantwoord:	78

In 2015 is er een grotere respons (n=78) dan in 2012 (n=54).

1. Op welke afdeling ben je werkzaam?

	2015	%	2012	%
A&G	37	47	24	44
MFP/TMD	31	40	18	33
Administratie	6	8	7	13
Overig	4	5	5	9
Totaal	78		54	

2. Wat is je functie?

	2015	%	2012	%
Tandarts/psycholoog	23	29	20	37
Tandartsassistente/mondhygieniste	36	46	23	43
Administratief medewerker	6	8	7	13
Overig	5	7	4	7
Niet opgegeven	8	10		
Totaal	78		54	

3a. Werkbeleving

3.1.	2015			2012	
Ik doe mijn werk met veel plezier			Ik ben tevreden over mijn werk		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	29	48	zeer eens	15	29
2 eens	30	49	eens	30	58
3 neutraal	3	5	neutraal	3	6
4 oneens	0	0	oneens	0	0
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	2	4
6 nvt	1	2	geen mening	2	4
Totaal	63			52	

3.2.	2015		3.3	2015	
Ik vind dat ik op mijn huidige positie op mijn plaats ben			Mijn werk is voldoende afwisselend		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	22	36	zeer eens	21	34
2 eens	32	52	eens	36	59
3 neutraal	5	8	neutraal	4	7
4 oneens	2	3	oneens	0	0

Personeelsenquete 2015

5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2	nvt	1	2
Totaal	62			62	

3.4.	2015				2012	
Mijn werk sluit goed aan op mijn kennis en ervaring				Ik heb voor mijn werk de kennis en ervaring die nodig zijn		
	Aantal	%			Aantal	%
1 zeer eens	17	28		zeer eens	21	41
2 eens	36	59		eens	29	57
3 neutraal	6	10		neutraal	1	2
4 oneens	2	3		oneens	0	0
5 zeer oneens	0	0		zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2		geen mening	0	0
Totaal	62				51	

3.5	2015			3.6.	2015	
Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheid				Mijn werk bevat voldoende uitdagingen		
	Aantal	%			Aantal	%
1 zeer eens	21	34		1 zeer eens	15	25
2 eens	32	52		2 eens	31	51
3 neutraal	7	11		3 neutraal	14	23
4 oneens	1	2		4 oneens	1	2
5 zeer oneens	0	0		5 zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2		6 nvt	1	2
Totaal	62			Totaal	62	

3.7	2015	
Ik voel mij gewaardeerd voor het werk dat ik doe		
	Aantal	%
zeer eens	16	26
eens	25	41
neutraal	17	28
oneens	2	3
zeer oneens	0	0
nvt	1	2
	61	

4. Wat spreekt jou het meeste aan in jouw functie?	Aantal keer genoemd
Afwisseling	30
Contact met patiënten	16
Aard van het werk, zorgfunctie, voldoening resultaat	15
Samenwerken in team/afdeling en met directe collega's	11
Uitdagend werk	8
Intercollegiale multidisciplinaire samenwerking/overleg	4
Zelfstandigheid, verantwoordelijkheid, vrijheid	4
Professionele omgeving en mogelijkheid om te leren en ontplooiën	2
Aantal	90

Personeelsenquete 2015

5. Wat spreekt jou het minst aan in jouw functie	Aantal keer genoemd
Administratie (overleggen 1x)	15
Werkdruk	6
Gedrag of instelling van bepaalde collega's gemopper, voor karretje spannen, kantjes eraf lopen, rotklussen moeten opknappen, niet hulpvaardig	7
Ontevreden over functie onder niveau/geen groeimogelijkheden	5
Bepaalde patiëntencategorie past niet bij medewerker	3
Onderscheid ta/assistenten, met twee maten meten	2
Onaangename begeleiders/patiënten	2
Samenwerking andere afdeling	1
Niets en geen	8
Aantal	49

6. Heb je een idee hoe dit verbeterd kan worden? Zo ja hoe?		Aantal keer genoemd
Adminstratie en werkdruk:	Invoer en werken met OASE optimaliseren, standaardiseren en trainen wat doet admin, Ta en assistente	5
Adminstratie en werkdruk:	Zaken meteen afhandelen en administratietijd inplannen	2
Adminstratie en werkdruk:	Meer delegeren en standaardiseren samenwerking aan de stoel meer	2
Adminstratie en werkdruk:	Betere afspraken met zorgverzekeraars	1
Ontevreden over functie:	Kijken naar individuele kwaliteiten en passende functie zoeken	2
Ontevreden over functie:	Studie afmaken en bij SBT gaan werken	1
Ontevreden over taakinhoud:	Betere afspraken over taakverdeling Tandarts/ assistente en dit niet van persoon afhankelijk laten zijn.	1
Oncollegiaal gedrag:	Mensen aanspreken op goed uitvoeren van hun functie, boxbeheer, hygienerichtlijnen en handhaven	2
Oncollegiaal gedrag:	Beter overleg onder collega's	1
Oncollegiaal gedrag:	Vervanging leidinggevende die samenwerking frustreerd	1
Beloning/waardering	Waarderen/belonen als het goed gaat in plaats alleen maar afbranden als het fout gaat	1
Beloning/waardering	Hogere lonen en belonen naar prestatie	1
Meten met twee maten	Tandarts en assistent gelijk behandelen	1
Nee, hoort er een beetje bij, weet niet		16

7 - Als je jouw functie een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn?

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	4	11	30	10	1	1			57
%	7%	19%	53%	17%	2%	2%			100%

Personeelsenquete 2015

3b. Arbeidsomstandigheden (veiligheid, hygiëne, fysieke omgeving)

3.8	2015			2012	
Ik ben tevreden over de veiligheid en hygiëne in en rondom mijn werkplek			Ik ben tevreden over mijn fysieke werkomgeving.		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	16	26	zeer eens	2	4
2 eens	31	51	eens	11	22
3 neutraal	10	16	matig	22	43
4 oneens	0	0	oneens	0	0
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	13	25
6 nvt	4	7	geen mening	3	6
Totaal	61			51	

3c. Werkdruk

8.1.	2015			2012	
Ik heb voldoende tijd om mijn werk op tijd af te ronden.			Ik heb voldoende tijd om mijn werkzaamheden te verrichten		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	7	12	zeer eens	5	10
2 eens	18	31	eens	27	53
3 neutraal	19	33	neutraal	18	35
4 oneens	11	19	oneens	1	2
5 zeer oneens	2	3	zeer oneens	0	0
- NVT	1	2	Geen mening	0	0
Totaal	58			51	

8.2	2015		8.3	2015	
Ik hoef haast nooit wegens ziekte te verzuimen			De werkdruk in mijn werk is te groot		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	26	45	zeer eens	0	0
2 eens	24	41	eens	10	17
3 neutraal	7	12	neutraal	18	31
4 oneens	0	0	oneens	24	41
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	3	5
6 nvt	3	5	nvt	3	5
Totaal	60			58	

9. Wat zijn de sterke punten van de organisatie m.b.t. werkdruk?	Aantal keer genoemd
Goede en open sfeer en mogelijkheid werkdruk te bespreken en er wordt naar oplossingen gezocht of rekening mee gehouden	13
Administratie kan later gedaan worden en wel via TvT of via uitblokken als het nodig is	7
Collegialiteit en behulpzaamheid van (meeste) medewerkers inzet assistenten	6

Personeelsenquete 2015

Bij agendaplanning kan meer tijd gereserveerd worden indien nodig, eigeninvloed op agendaplanning, Flexibiliteit in planning	4
Alles is goed geregeld Er is altijd iemand bereikbaar ook voor vervanging ook als je uitloopt voldoende personeel	4
Fin admin neemt veel werk uit handen en maakt zaken ook eenvoudiger en is behulpzaam	2
Aanwezigheid vertrouwenspersoon	1
Ik ervaar geen werkdruk	2
Totaal	41

10. Wat zijn de verbeterpunten van de organisatie m.b.t. werkdruk?		Aantal keer genoemd
Collegialiteit	Alert zijn op signalen bij leidinggevend, serieus oppakken en probleem oplossen. Ligt niet overal hetzelfde.	4
Collegialiteit werkcultuur	Dat iedereen op zijn verantwoordelijkheid wordt aangesproken en niemand de kantjes eraf kan lopen. Afspraak is afspraak (boxbeheer)	2
werkcultuur	Waar werkdruk groot is, daar beter belonen om medewerkers te motiveren	1
Administratieve belasting	Optimaliseren en standaardiseren gebruik OASE (brieven, email) en intake, voldoende tijd plannen	4
Administratieve belasting	Meer verantwoordelijkheid voor administratie geven aan assistentes minder bij tandartsen, en uniforme werkwijze	3
Administratieve belasting,	Minder administratie voor assistenten,	2
Administratieve belasting	Mogelijk maken dat administratie na werktijd gedaan kan worden als overwerk (tijd voor tijd)	1
Administratieve belasting	Gericht instructie voor optimaal gebruik mogelijkheden OASE voor wie het nodig heeft.	3
Administratieve belasting	Betere administratieve ondersteuning	2
Administratieve belasting	Meer alertheid, balie en assistentes bij agendaplanning en juiste gegevens in systeem en instructie hiervan	4
Administratieve belasting (agenda planning)	In agendaplanning rekening houden met tijd voor administratie en direct afronden	5
Administratieve belasting machtigingen	Betere afspraken met verzekeraars	1
Roosterinformatie	Roosters online beschikbaar stellen voor studenten	1
Vacaturevervulling	Bij vertrek medewerkers voldoende en goed vervanging regelen	1
Geen specifieke maatregelen nodig	Nvt, is altijd een oplossing als het zich voordoet, heb er geen last van	11

4. Leidinggevende

11.1	2015				2012	
Ik ben tevreden over mijn directe leidinggevende.				Ik word door mijn leidinggevende(n) gestimuleerd in mijn werkzaamheden		
	Aantal	%			Aantal	%
1 zeer eens	16	29		zeer eens	12	24
2 eens	31	55		eens	20	39
3 neutraal	8	14		neutraal	15	29
4 oneens	0	0		oneens	2	4
5 zeer oneens	0	0		zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2		geen mening	2	4
Totaal	56				51	

Personeelsenquete 2015

11.2.	2015				2012	
Voor mij is het duidelijk wat mijn taken en bevoegdheden zijn				Ik weet wat mijn werkzaamheden zijn en wat ik moet doen		
	Aantal	%			Aantal	%
1 zeer eens	11	20		zeer eens	24	53
2 eens	38	68		eens	27	47
3 neutraal	5	9		neutraal	0	0
4 oneens	1	2		oneens	0	0
5 zeer oneens	0	0		zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2		geen mening	0	0
Totaal	56				51	

11.3	2015			2012	
Er is voor mij voldoende mogelijkheid tot overleg met mijn leidinggevende				Ik krijg steun van mijn leidinggevende(n) bij problemen of vragen	
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	24	43		16	31
2 eens	24	43		19	37
3 neutraal	5	9		14	27
4 oneens	2	4		0	0
5 zeer oneens	0	0		0	0
6 nvt	1	2		2	4
Totaal	56			51	

12. Wat spreekt jou het meeste aan in jouw leidinggevende?	Aantal keren genoemd
Open , luisterend, alles bespreekbaar. Doet er wat mee, steun, betrokken oplossingsgericht	21
Laagdrempelig/beschikbaar/bereikbaar	18
Vriendelijk, duidelijk, besluitvaardig, behulpzaam, steunend	11
Kennis/deskundigheid/ervaren	7
Betrouwbaar	4
Hart voor de afdeling /SBT	3
Goeie follow up, vinger aan de pols	3
Totaal	67

13. Wat spreekt jou het minste aan in jouw leidinggevende?	Aantal keren genoemd
Niet deskundig genoeg, onvoldoende praktijkervaring, geen interesse passief	5
Niet bereikbaar of beschikbaar is het nodig is.	4
Minder kennis van differentiatie	2
Weinig oplossend vermogen onduidelijke leiding	2
Schoolse benadering	1
Vooringenomen houding	1
Niet altijd goede follow up	1
Prioriteiten niet duidelijk	1
Wil teveel tegelijk, kan ik niet bijhouden	1
NVT,geen opmerkingen, tevreden	12

14. Heb je een idee hoe dit verbeterd kan worden? Zo Ja, hoe?	Aantal keren genoemd
Bereikbaarheid en Vast overleg met alle assistenten en frequenter overleg	2

Personeelsenquete 2015

beschikbaarheid		
Bereikbaarheid beschikbaarheid	Begeleiding in agenda/rooster borgen	3
Bereikbaarheid beschikbaarheid	Taken delegeren	1
Kennis/deskundigheid	Andere leidinggevende aanstellen, kritisch beoordelen	2
Kennis/deskundigheid	Praktijkkennis verbeteren en op de hoogte blijven van wat er speelt	2
Kennis/deskundigheid	Management opleiding/ meer kennis en scholing	2
Kennis/deskundigheid	Opleiding of professionele personeelsfunctionaris	1
Houding	Bespreekbaar maken	2
Houding	Open staan voor suggesties	1
Houding	RvB moet beter naar leidinggevendenden luisteren	1
	Nee, helaas	1
	NVT	14

15 - Als je jouw leidinggevende een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn?

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	4	10	19	16	2				51
%	8%	20%	38%	32%	4%				102%

5. Arbeidsvoorwaarden

16.1	2015		16.2	2015	
De zwaarte van mijn werk en de beloning zijn met elkaar in overeenstemming			Ik ben tevreden over de secundaire arbeidsvoorwaarden		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	5	9	zeer eens	13	24
2 eens	20	36	eens	29	53
3 neutraal	13	24	neutraal	9	16
4 oneens	15	27	oneens	2	4
5 zeer oneens	2	4	zeer oneens	0	0
6 nvt	1	2	nvt	2	4
Totaal	56			55	

17. Zou je iets veranderd willen zien in de arbeidsvoorwaarden? Zo ja, wat?	Aantal keren genoemd
Nee, tevreden, zijn heel goed	20
Meer salaris, hoger loon	3
Assistenten belonen als doktersassistenten meer mogelijkheden	3
Beloning en erkenning naar zwaarte van functie en prestatie en duur dienstverband/leeftijd	3
Bij full time dienstverband doktersbezoek binnen werktijd	2
Salarisschalen uitbreiden (meer periodieken)	2
Hoger scholingsbudget	2
Opleidingscontract 2 dg in plaats van 3 dagen	1
Gedifferentieerd tandarts beter belonen dan algemeen practicus	1
Voor verplichte cursus geen vrije dag inleveren	1
Middag voor kerst vrij	1
Eerder dicht op sinterklaas	1
Meer intern scholing organiseren, masterclasses voor sbt medewerkers toegankelijker maken	1
Bonus voor personen die niet verzuimen	1
Sneller besluiten op verlofaanvragen	1

18 - Als je de arbeidsvoorwaarden van de organisatie een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn?

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	1	8	17	16	5			1	48
%	2%	16%	36%	33%	10%			2%	97%

Personeelsenquete 2015

6. Bedrijfstijdverlenging

19.1	2015			2012	
Ik sta positief tegenover een verlenging van de bedrijfstijd			Ik vind het goed dat bedrijfstijdverlenging bij SBT wordt doorgevoerd		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	7	13	zeer eens	3	6
2 eens	12	22	eens	23	45
3 neutraal	16	29	neutraal	9	18
4 oneens	8	15	oneens	6	12
5 zeer oneens	8	15	zeer oneens	3	6
6 nvt	4	7	geen mening	7	14
Totaal	55			51	

19.2	2015			2012	
Ik ben zelf bereid om hieraan mee te werken			Ik ben het eens met openstelling op zaterdagochtend of (avond door de week)		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	6	11	zeer eens	3 (4)	6 (8)
2 eens	12	22	eens	16 (24)	31 (47)
3 neutraal	14	25	neutraal	7 (8)	14 (16)
4 oneens	15	27	oneens	8 (6)	16 (12)
5 zeer oneens	6	11	zeer oneens	12 (5)	24 (10)
6 nvt	4	7	geen mening	5 (4)	10 (8)
Totaal	55			51 (51)	

20. Opmerkingen bedrijfstijdverlening	Aantal keren genoemd
Wil/kan 's avonds niet werken ivm reistijden of gezinsomstandigheden	7
Afhankelijk van uitwerking en beloning en wel aaneengesloten werken	7
Werktijden bevallen goed	6
Avondopenstelling hoort bij in deze tijd, goed plan niet voor alle patientengroepen	5
Is al eens geprobeerd, werkte niet	2
Mits behoefte patiënten er ook echt is	2
Avondshift beter betalen	1
Avond niet geschikt voor geriatrische patienten	1
Mits voldoende pauze geen bezwaar tegen 3 shifts	1
Begeleiding ta io wordt lastiger	1

7. Samenwerking en werksfeer

21.1	2015			2012	
Op mijn afdeling of in mijn team is iedereen bereid elkaar te helpen.			Ik krijg, wanneer nodig, ondersteuning van mijn collega's bij het uitvoeren van het werk		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	11	22	zeer eens	12	24
2 eens	33	67	eens	36	71
3 neutraal	4	8	neutraal	2	4
4 oneens	1	2	oneens	1	2
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	0	0
6 nvt	0	0	geen mening	0	0

Personeelsenquete 2015

Totaal	49			51	
--------	----	--	--	----	--

21.2	2015		21.3	2015	
Ik voel mij thuis op mijn afdeling of in mijn team			Ik ben tevreden over de samenwerking en afspraken met mijn directe collega's		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	15	31	zeer eens	9	18
2 eens	33	67	eens	36	73
3 neutraal	1	2	neutraal	4	8
4 oneens	0	0	oneens	0	0
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	0	0
6 nvt	0	0	nvt	0	0
Totaal	49			49	

21.4	2015		21.5	2015	
Ik ben tevreden over de manier waarop mijn afdeling met andere afdelingen samenwerkt			Er heerst een prettige werksfeer binnen de organisatie		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	6	12	zeer eens	9	18
2 eens	18	37	eens	29	59
3 neutraal	18	37	neutraal	10	20
4 oneens	4	8	oneens	1	2
5 zeer oneens	1	2	zeer oneens	0	0
6 nvt	2	4	nvt	0	0
Totaal	49			49	

22 - Wat spreekt jou het meeste aan in de samenwerking en werksfeer?	Aantal keren genoemd
Toegankelijkheid elkaar helpen samenwerking	12
Prettige werksfeer, ontspannen, positief (was wel eens anders)	11
Collega's/collegialiteit	11
Werksfeer, wel verschil tussen afdelingen	3
Mogelijkheid multidisciplinair overleg met collega's	3
Mensen zijn op elkaar ingespeeld, (ook als je er niet bent gaan processen gewoon door)	2
Gemotiveerd en betrokken, patiëntgericht	2
Platte organisatie alles bespreekbaar	1
Gelijkgestemden geeft saamhorigheid	1
Het academische sfeertje	1

23. Wat spreekt jou het minste aan in de samenwerking en werksfeer?	Aantal keren genoemd
Nvt, niet relevant	8
Negatieve instelling afgeven op elkaar, mopperen, intens zeuren, klaagcultuur	8
Verslechtering samenwerking tussen MFP en A&G (scheiding tussen afdelingen)	6
Steeds maar veranderingen	2
Niet collegiaal of respectvol met elkaar omgaan	2
Niet altijd vaste assistente is heel lastig	1
Beperkingen in aanschaf eigen instrumenten en materiaal	1
Tandartsen te weinig interesse voor administratie	1
Je kent niet iedereen meer	1

Personeelsenquete 2015

Spanningen onderlinge frustraties op afdeling	1
Privileges van sommige mensen	1
Ieder voor zich, hokjesgeest	1
Besluitvorming over mensen ipv met mensen	1

24. Heb je een idee hoe dit verbeterd kan worden? Zo ja, hoe?	Aantal keren genoemd
Meer openstaan voor directe feedback en open en eerlijke communicatie en mensen direct aanspreken op negatief gedrag	6
Teambuilding programma, gezamenlijke scholing	3
Elkaars verschillen accepteren en daar niet op neerkijken, mensen accepteren zoals ze zijn en rekening met elkaar houden (karakter verander je niet)	3
Vaste teams	2
Ontslaan of andere leidinggevende	2
Niet meedoen aan negatief gedrag, niet tolereren	2
Leidinggevendens hebben voorbeeldfunctie, iedereen is een belangrijk radertje	2
Cursus communicatie en omgang op werkvloer	1
Tandartsen ook hun deel van de administratie laten doen	1
Uitjes feestjes voor het hele bedrijf	1
Betere werkruimte	1
Volwassen feedback en goede uitleg als iets anders moet	1
Combi overleggen werken onvoldoende	1
Weet niet, geen idee	3
nvt	8

25 - Als je de samenwerking en werksfeer binnen de organisatie een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn? Cijfer:

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	4	6	13	22	4	1			50
%	8%	12%	26%	44%	8%	2%			100%

8. Opleiding en ontwikkeling

26.1	2015		26.2 en 26.3	2015	
De organisatie moedigt ons voldoende aan ons bij te scholen en te ontwikkelen			Ik kan mij persoonlijk ontwikkelen binnen deze organisatie (heb voldoende scholings- en ontwikkelmogelijkheden)		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	7	15	zeer eens	6 (8)	12 (17)
2 eens	24	50	eens	23 (22)	48 (46)
3 neutraal	11	23	neutraal	14 (11)	29 (23)
4 oneens	5	10	oneens	4 (6)	8 (12)
5 zeer oneens	1	2	zeer oneens	0 (0)	0 (0)
6 nvt	0	0	nvt	1 (1)	2 (2)
Totaal	48			48 (48)	

27 - Wat zijn de sterke punten van de organisatie m.b.t. opleiding en ontwikkeling?	Aantal keer gegeven
Mogelijkheden via individueel scholingsbudget en vergoedingen verplichte opleidingen positief	12
(Tijdens opleiding) veel mogelijkheden voor scholing en cursussen	4
Scholings en opleidingsgericht het veel aanbod van scholing	4
Enthousiasme en motiveren voor bijscholing door organisatie	3
Zelf organiseren en aanbod van verplichte cursussen of in samenwerking met Acta	2
Leren van ervaren tandartsen en bespreken van literatuur, senioren actief inzetten	2

Personeelsenquete 2015

Na instroom veel opleidingen, na een tijd stagneert de ontwikkeling en het aanbod	1
28. Wat zijn de verbeterpunten van de organisatie m.b.t. opleiding en ontwikkeling?	Aantal keren genoemd
Meer /hoger budget	8
Meer aandacht voor persoonlijke ontwikkeling	3
Meer cursussen laten volgen en blijven stimuleren bijscholing	3
Aanbod niet altijd duidelijk	2
Toepassing individuele budget is niet duidelijk genoeg	2
Meer keuzemogelijkheden/aanbod	2
Masterclasses opleidingen toegankelijk maken voor SBT medewerkers	2
Tandartsen pas in opleiding toelaten als ze al praktijkervaring hebben opgedaan en volwassener zijn	2
Meer aanbod interdisciplinaire activiteiten, klinische avond, lezing ook voor mensen die opleiding al hebben afgerond	1
Senioren actief inzetten voor opleiding en opvolging goed regelen	1
Tandartsen krijgen leeuwendeel van budget en overige medewerkers de restjes	1
Kritisch kijken of opleiding en investering ook SBT ten goede komt. Soms vertrekken Ta in opleiding zo maar.	1
Studenten preventie laten doen	1
Alleen cursussen betalen als ze bijdragen tot de kwaliteit van het werk op SBT	1
Nvt/geen	8

29. Heb je een idee hoe dit verbeterd kan worden? Zo ja, hoe?	Aantal keren genoemd
Leidinggevende actiever (jaargesprekken, maatwerk)	5
Meer budget	5
Meer promoten	2
Masterclasses breed toegankelijk voor SBT medewerkers	2
Budget eerlijker verdelen	2
Alleen vergoeden als cursus bijdraagt tot verbetering van werk, dan niet moeilijk doen	1
Nvt/geen	11

30 - Als je de opleidings- en ontwikkelingsmogelijkheden binnen de organisatie een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn? Cijfer:

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	1	5	12	17	10	3			48
%	2%	12%	24%	36%	21%	6%			101%

9. Communicatie, Werkoverleg/ informatievoorziening

31.1	2015			2012	
Ik wordt op het werkoverleg voldoende geïnformeerd over praktische zaken				Ik ontvang juiste informatie van mijn leidinggevende (van de directie)	
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	5	10		6 (3)	12 (6)
2 eens	25	52		30 (21)	59 (41)
3 neutraal	12	25		13 (17)	25 (33)
4 oneens	5	10		1 (1)	2 (2)
5 zeer oneens	0	0		0 (3)	4 (6)
6 nvt	1	2		1 (4)	2 (8)
Totaal	48			51 (51)	

31.2	2015			2012	
Het werkoverleg biedt voldoende mogelijkheden om onderlinge samenwerking af te stemmen				De organisatie van het werk wordt in goed overleg afgestemd	
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	6	12		5	10

Personeelsenquete 2015

2 eens	27	56	eens	22	42
3 neutraal	12	25	neutraal	18	35
4 oneens	2	4	oneens	4	8
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	2	4
6 nvt	1	2	geen mening	1	2
totaal	48			44	

32. Als je vindt dat dit verbeterd zou kunnen worden, hoe zou dat dan zijn?	Aantal keer genoemd
Mis informatie over praktische zaken en inhoud op Ta overleg dinsdag	3
Betere verslag en follow up van zaken die besproken zijn,	3
Vast overlegmoment met alle assistenten samen	2
Overleg assistentes samen met tandartsen	2
Hogere frequentie/regelmatiger	2
Heidag met alle teams ideeën en gedachten uit te wisselen over bepaalde richtlijnen protocollen en ons werk op de werkvloer te evalueren	1
Meer openheid	1
Kan overleg nooit bijwonen ivm narcose	1
Betere voorbereiding combi overleggen	1
Meer zelfreflectie bij collega's	1
Werkoverleg ook met studentenassistenten?	1
nvt	4

10. Ondernemingsraad

33.1	2015		33.2	2015	
Ik kan bij de OR leden terecht met vragen op OR gebied			Ik vind dat de OR voldoende zichtbaar is.		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	4	8	zeer eens	1	2
2 eens	12	25	eens	8	17
3 neutraal	27	56	neutraal	21	44
4 oneens	1	2	oneens	12	25
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	3	6
6 nvt	4	8	nvt	3	6
Totaal	48			48	

33.3	2015	
De personeelsbelangen worden goed door de OR vertegenwoordigd.)		
	Aantal	%
1 zeer eens	0	0
2 eens	15	31
3 neutraal	28	58
4 oneens	2	4
5 zeer oneens	0	0
6.nvt	5	6
totaal	48	

11. Oordeel over organisatie verbondenheid, trots op eigen werk en company pride

34.1	2015		2012	
Ik voel mij verbonden met de organisatie			Ik herken mij in de producten en diensten van SBT	

Personeelsenquete 2015

	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	14	30	zeer eens	5	10
2 eens	30	64	eens	13	25
3 neutraal	2	4	neutraal	19	37
4 oneens	1	2	oneens	1	1
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	1	1
6.nvt	0	0	geen mening	6	12
totaal	47			51	

34.2	2015		34.3	2015	
Ik ben trots op mijn geleverde werk			Ik ben er trots op voor de organisatie te mogen werken		
	Aantal	%		Aantal	%
1 zeer eens	14	30	zeer eens	5	10
2 eens	30	64	eens	13	25
3 neutraal	3	6	neutraal	19	37
4 oneens	0	0	oneens	1	1
5 zeer oneens	0	0	zeer oneens	1	1
6 nvt	0	0	geen mening	6	12
totaal	47			47	

12. SWOT analyse

35. Wat vind je de sterke punten van SBT?	Aantal keer genoemd
Passie en deskundigheid van medewerkers voor zorg aan doelgroep, levert goede kwalitatieve patiëntenzorg, professionele vrijheid	9
Veel expertise (THK en sociaal), specialismen deskundigheden, aalle disciplines op één locatie	9
Klantvriendelijkheid, geduld en beste zorg tov patienten, sociaal, coulance, zorg voor minderheden	8
Goede (werk) sfeer (warm en veel mogelijk)	6
Prettig/mooi bedrijf om in te werken , sociaal en er is veel mogelijk	6
Multidisciplinair/collegiaal overleg, samenwerking individuele maatwerk zorg	4
Mooie locatie, goede voorzieningen	3
Ambitie, de wil om beter te worden, gaat met de tijd mee	3
Duidelijkheid op personeelsbeleid en organisatie	3
Alles is goed geregeld en als iets mis loopt wordt het direct opgepakt, staat open voor veranderingen	3
Goede scholing- en ontwikkel mogelijkheden medewerkers	3
Goed imago	2
Goede relaties met verzekeraars	1
Goede administratieve ondersteuning	1
Betrouwbare organisatie	1

36. Wat vind je zwakke punten van SBT?	Aantal keer genoemd
Interne samenwerking tussen afdelingen	5
Informatie en communicatie en transparantie naar medewerkers over organisatie beleid	3
Pensionering, vertrek van ervaren krachten	3
Veel wisselingen in personeel, assistentes	2
Patiënten selectie (niet altijd BT)	2
Beloning van medewerkers te laag	2
Niet ieder probleem wordt even serieus genomen , onvoldoende geschoolde assistentes, onvoldoende of niet werkend materiaal	2
Gaat niet met de tijd mee (Geen digitalisering roosters, planning en inkoop, veel papier	2

Personeelsenquete 2015

openingstijden)	
PR: onvoldoende bekendheid bij medici en verwijzers, slechte feedback op verwijzing	2
Schaalgrote, moeilijk eenheid en sfeer te bewaren	2
Gebouw is slecht (loopafstanden en geschiktheid bepaalde patiëntengroepen)	2
Te veel regeltjes, bureaucratisch	2
Geldverkwisting	1
Schaalgrootte, veel zieken vervanging leidt tot minder efficiënt werken	1
Geen professionele P&O functionaris	1
Uitvoering, administratie en ondersteuning	1
Metten met twee maten onder personeel	1
Trage doorlooptijd veranderingen	1
Administratieve belasting	1
Slechte werksfeer (mfp opleiding)	1
Pesten	1
Mensen die niets doen	1
Ziekteverzuim wordt niet aangepakt	1

37. Welke bedreigingen zie je voor SBT?	Aantal keer genoemd
Concurrentie (narcosepraktijken), privéklinieken verwijspraktijken, steeds zwaardere patiënten, regels stoten patiënten af	10
Bezuinigingen in de zorg, goedkopere oplossingen en geen capaciteit voor begeleiding	6
Schaalgrootte, minder verbondenheid binnen organisatie	3
Financiering: huisvestingskosten stijgen Tarieven dalen	2
Verzekeraars doen steeds moeilijker/ administratieve belasting neemt toe	2
Eenzijdige samenwerking VUmc, minder met andere zkh.	1
Geen middelen om te groeien en nieuwe markten aan te boren	1
Vriendjespolitiek	1
Ruimte tekort, nee moeten verkopen	1
Frustraties tandartsen over zaken die niet goed geregeld zijn en die SBT de rug toekeren	1
Vertrek senioren MFP zonder goede opvolging	1
Niet voldoende scherp blijven op bekwaamheid en vakmanschap	1
Geen	2

38. Welke kansen zie je voor SBT in de toekomst?	Aantal keer genoemd
Samenwerking met andere zorginstellingen en ziekenhuizen uitbreiden zorg op locatie	8
PR: Zichtbaarheid organisatie verbeteren en gericht naar verwijzers	5
Meer / sneller marktgericht ondernemen	4
Blijven innoveren en professionaliseren	3
PR: scholingen en lezingen voor eerstelijns werkers organiseren en opleiding tandheelkunde	3
Aantoonbare kwaliteit leveren, streven naar best practice	2
Investeren in gemotiveerd , bekwaam en ingewerkt personeel	2
Organisatie moet nog een slag maken, met duidelijke structuur, duidelijke lijnen en duidelijkheid wie waarover gaat	1
Vanuit een sterke organisatie beheerst groeien en G. Mahlerlaan als centrale plek handhaven.	1
Meer de patiënten opzoeken	1
Hoogleraar reconstructieve thk aanstellen	1
Kennis en ervaring op werkvloer erkennen en benutten voor kwaliteitsverbetering ipv oplossing van buiten (hoogleraar	1
Ontwikkelen advies functie voor Ta in eerste lijn, betere samenwerking met algemeen practici	1
Geen/niet nodig, best goed voor elkaar	4

39 - Als je de organisatie in totaal een rapportcijfer zou moeten geven, wat zou dat dan zijn?

cijfer	10	9	8	7	6	5	4	3	totaal
frequentie	1	4	22	16	3	1			47

Personeelsenquete 2015

%	2%	9%	47%	32%	8%	2%			100%
---	----	----	-----	-----	----	----	--	--	------

40. Heb je nog opmerkingen, ideeën of suggesties? Dan kun je deze in de ruimte hieronder vermelden.
(voorzover deze niet ondergebracht konden worden bij andere onderdelen van de vragenlijst):

Veel succes!

Meewerken aan een betere kantine, vooral lekkerder en goedkoper lunchen.

Het wordt steeds beter, maar we moeten allemaal onze schouders er onder zetten om dit vast te houden/door te zetten.

Misschien verhuizen!

Nieuwe werkkleding is gelijk aan de kleding van het schoonmaakpersoneel ASITO, gelukkig werkt ASITO niet in het ACTA gebouw.

MHV en preventie niet zo maar in een gehuurde box zetten. Kijk naar het programma.