

Medewerkersonderzoek

Samenvatting

8KTD

internet
spiegel

in samenwerking met

 **Effectory**

April 2022

Uw consultant

Floor Kraaijeveld

E: floor.kraaijeveld@effectory.com

T: +31 (0)20 30 50 100

Inhoudsopgave

Uitleg bij de rapportage en actie.....	4
Quickview.....	9
Scores op de modules.....	12
Scores op de vragen.....	17

Uitleg bij de rapportage en actie

Uitleg bij de resultaten

De resultaten van het onderzoek brengen nauwkeurig in kaart wat er in uw organisatie speelt. Het onderzoek geeft u nauwkeurig inzicht in uw organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: uw eigen medewerkers.

Het uitgangspunt van het medewerkersonderzoek is dat organisaties pas optimaal kunnen presteren wanneer zij de juiste medewerkers hebben en deze medewerkers zowel willen als kunnen presteren.

Berekening van de scores

In de rapportage worden de resultaten weergegeven in de vorm van een gemiddelde score. Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag (zie tabel). Deze scores zijn te vinden in het hoofdstuk 'Scores op de vragen'. De opbouw voor de resultaten geldt voor alle antwoordcategorieën met een vijfpuntschaal.

Negatief geformuleerde stellingen (bijvoorbeeld 'De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren') ontvangen tegenovergestelde scores. Een helemaal mee eens score krijgt een 0 en een helemaal mee oneens score krijgt een 10. Alle scores in de rapportage zijn daarmee op dezelfde manier te lezen.

<u>Antwoordcategorie</u>	<u>Waarde</u>
<i>Helemaal mee eens</i>	10
<i>Mee eens</i>	7,5
<i>Niet mee eens/niet mee oneens</i>	5
<i>Mee oneens</i>	2,5
<i>Helemaal mee oneens</i>	0
<i>Weet niet/geen ervaring</i>	<i>geen waarde</i>

In het hoofdstuk 'Scores op de modules' wordt per afgenomen module het gemiddelde modulecijfer getoond. Dit is een gemiddelde van de vragen die in de module opgenomen zijn.

Verwerking van antwoorden op open vragen

De antwoorden van open vragen worden letterlijk overgenomen in de rapportage.

Vergelijking in de rapportage

Uw onderzoeksresultaten worden vergeleken met een door u geselecteerde benchmark. Dit is een actuele benchmark gebaseerd op de resultaten van medewerkersonderzoeken die uitgevoerd zijn binnen de publieke sector.

Waar mogelijk wordt naast het vergelijk met de benchmark, een intern vergelijk gemaakt met de vorige meting en/of onderliggende groepen.

Kleuring in de rapportage

InternetSpiegel gebruikt kleuringen in de rapportages om de onderzoeksresultaten meer betekenis te geven.

■	Zeer relevant verschil
■	Relevant verschil
■	Geen relevant verschil
■	Relevant verschil
■	Zeer relevant verschil

Welke kleuring gebruikt InternetSpiegel?

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. De kleur groen geeft aan dat er een relatief positief verschil is gevonden. En de kleur rood geeft aan dat er een relevant negatief verschil is gevonden tussen de huidige meting en datgene waartegen afgezet wordt (bijvoorbeeld de benchmark, de vorige meting of een bovenliggend niveau binnen de organisatie).

Hoe kunt u de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen. Het betekent dat als uw score afgezet wordt tegen meerdere referentiepunten, het vakje kleurt met de score waartegen afgezet wordt. De kolom met de Top 3 kleurt niet, dit zijn streefscores.

De kleuring in de rapportage is een hulpmiddel bij het bepalen van acties. Wanneer bijvoorbeeld de organisatie donkerrood kleurt ten opzichte van de benchmark, vraagt dit om aandacht en actie. Dat wat lichtrood kleurt, heeft mogelijk actie nodig. Door in gesprek te gaan met uw medewerkers, kunt u samen tot actieplannen komen om deze punten te verbeteren.

Voorbeeld

Twee respondenten hebben beide 'mee eens' ingevuld. Omgerekend is dit een gemiddelde score van een 7,5. Maar als een respondent 'helemaal mee eens' invult, wat omgerekend een 10 is, en de ander 'niet mee eens, niet mee oneens', wat omgerekend een 5 is, is dat ook een gemiddelde score van een 7,5. Dezelfde score dus, maar een groot verschil in meningen in het tweede geval. Dit betekent dat het gemiddelde statistisch gezien minder sterk is, maar in dit soort situaties kan het cijfermatige verschil toch doorslaggevend zijn als de absolute afwijking groot genoeg is.

Absolute en significante afwijkingen

Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden, namelijk tussen de uitgangswaarde (scores huidige meting) en de referentiescore (bijvoorbeeld score van de benchmark).

Bij een significante afwijking is nagegaan hoe groot de kans is dat het gevonden verschil berust op toeval. Als er een significante (betekenisvolle) afwijking wordt gevonden, betekent dat dat de kans dat deze afwijking op toeval berust zeer klein is en dus relevant.

Door zowel absolute als significante afwijkingen te kleuren, krijgt u inzicht in de concrete punten waar uw organisatie gericht mee aan de slag kan gaan.

Of kleuring optreedt in de rapportage wordt bepaald aan de hand van de omvang van de afwijking. Is het absolute verschil tussen twee scores groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Bij significante verschillen met 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

	Relevant verschil	Zeer relevant verschil
Significantie niveau	95%	99%
Absolute afwijking	> 0,7	> 1,5
Afwijking bij % vragen	> 7%	> 15%

Tien tips om succesvol aan de slag te gaan met het medewerkersonderzoek

Het startpunt om aan de slag te gaan met de resultaten is de eindpresentatie van uw consultant. Daarna is het zaak om de resultaten te communiceren binnen uw organisatie. En deze te vertalen naar duidelijke en concrete acties, die de prestatie van uw organisatie zullen verbeteren. Wij geven u **TIEN** concrete **TIPS** om succesvol aan de slag te gaan:

- 1 Commitment vanuit de top** is cruciaal:

 - Laat zien dat het onderzoek in de top serieus genomen wordt door ook op het hoogste niveau acties te nemen;
 - Laat de communicatie over het onderzoek vanuit de top plaatsvinden.
- 2** Zorg voor **voldoende snelheid** nadat de resultaten bekend zijn, zowel bij het communiceren van de resultaten als bij het komen tot actieplannen. Management en medewerkers zijn optimaal betrokken om met de resultaten aan de slag te gaan direct ná de uitvoering van het onderzoek.
- 3** Wees **transparant** bij het communiceren van de resultaten. Maak de resultaten van de hele organisatie voor alle medewerkers inzichtelijk, en de resultaten per groep alleen voor de desbetreffende groep.
- 4** Leg de **eindverantwoordelijkheid in de lijn**. Maak teams verantwoordelijk voor het communiceren, het opstellen én het uitvoeren van de actieplannen.
- 5** **Betrek medewerkers** bij het maken en uitvoeren van actieplannen zodat er draagvlak wordt gecreëerd. Dit motiveert medewerkers om mee te werken aan de verbeteringen waar zij zelf invloed op hebben.
- 6** Zorg voor **een duidelijk én eenduidig proces** met heldere deadlines:

 - Wanneer verwacht u dat de resultaten besproken zijn met de medewerkers?
 - Wanneer moeten de actieplannen concreet zijn; hoe moeten deze eruit zien én waar worden deze vastgelegd?
 - Hoe volgt u de voortgang voor wat betreft het nemen van acties? Wordt er één persoon verantwoordelijk gesteld voor het monitoren van het hele proces?
- 7** Geef **navolging aan de gemaakte actieplannen**. Neem waar mogelijk de actieplannen op in bestaande communicatiemomenten:

 - In jaarplannen of kwartaalrapportages;
 - Als agendapunt van bestaande overleggen;
 - Als onderdeel van functionerings- of beoordelingsgesprekken.
- 8** **Beperk het aantal actieplannen**, zodat het aantal uit te voeren acties haalbaar is.
- 9** **Blijf communiceren gedurende het jaar**. Maak een communicatieplan tot aan de volgende meting:

 - Plan een aantal evaluatiemomenten in voor het management team;
 - Communiceer tussentijds over de voortgang van de actieplannen;
 - Communiceer wanneer de volgende meting plaatsvindt.
- 10** Richt u op de **verbeterpunten die binnen de eigen beïnvloedingssfeer** liggen, geef punten die buiten de beïnvloedingssfeer liggen aan bij degenen die er wel invloed op hebben.

Resultaat & Actie

Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie ziet u waar en wanneer u maar wilt alle resultaten van uw onderzoek. Zo kunt u dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

Vragen?

Heeft u vragen over de Resultaat & Actie? Neem dan contact op met uw projectmanager

Waar kan InternetSpiegel bij helpen?

Presentaties van de resultaten

Voor elk team in de organisatie kan een presentatie worden gemaakt. Deze presentatie dient als basis voor leidinggevendenden, waarmee zij zelf de resultaten aan hun medewerkers kunnen presenteren. InternetSpiegel kan deze presentaties ook voor u verzorgen. Op die manier krijgen medewerkers meteen deskundige uitleg en advies bij de resultaten.

Workshops

U kunt workshops volgen om samen met uw medewerkers concreet aan de slag te gaan met de resultaten. InternetSpiegel heeft hier een gespecialiseerd team voor. De workshops die we aanbieden, zijn onder te verdelen in twee typen:

Aan de slag actieworkshop:

Extra presentaties

Wilt u meer presentaties door de InternetSpiegel consultant voor bepaalde teams? Dat kan. Neem contact op met uw consultant.

In deze workshop komt u in één dagdeel op energieke en efficiënte wijze tot een actieplan. Onder leiding van een ervaren trainer gaat een team aan de slag met hun resultaten om binnen hun eigen invloedssfeer een concreet en gedragen plan te maken.

Aan de slag train-de-trainer-workshop:

In deze workshop krijgt u uitleg over hoe u aan de slag kunt gaan met de resultaten. Door opleiding in de Aan de slag methodiek, kunnen leidinggevendenden of interne adviseurs goed voorbereid een team ondersteunen. Aan deze workshop kunnen maximaal 20 deelnemers meedoen.

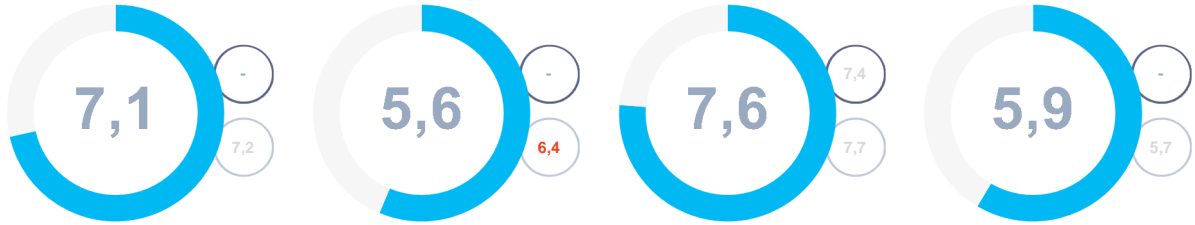
Aan de slag

Op www.effectory.nl/aan-de-slag kunt u filmpjes bekijken over de workshops. Als u meer informatie wilt ontvangen, dan sturen we u dit graag toe.

Quickview

HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE? Respons

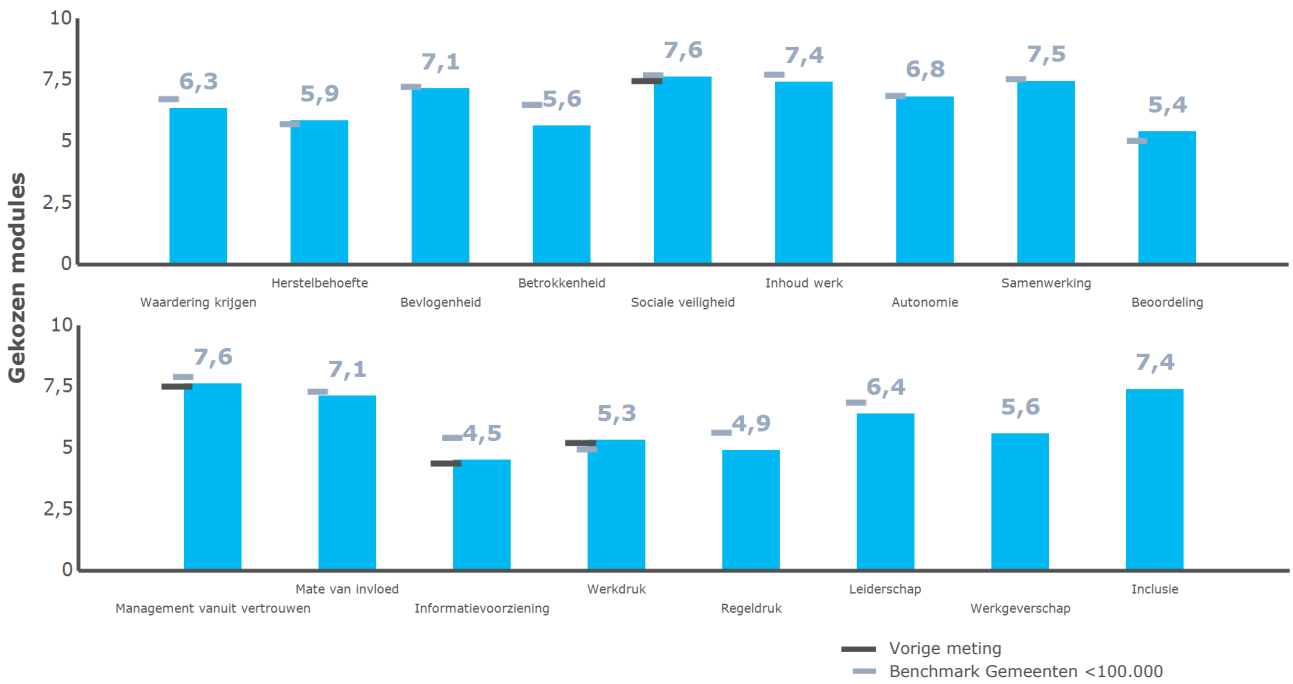
8KTD 81,7%



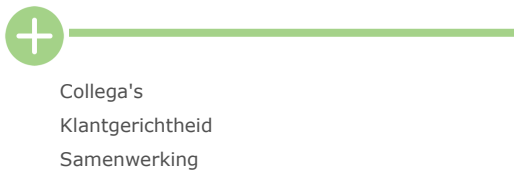
Bevoegdheid **Betrokkenheid** **Sociale veiligheid** **Herstelbehoefte**

Kleuring ten opzichte van Benchmark Gemeenten <100.000

- zeer relevant verschil ● geen relevant verschil ● zeer relevant verschil ○ score van de vorige meting
- relevant verschil ● relevant verschil ○ score van Benchmark Gemeenten <100.000

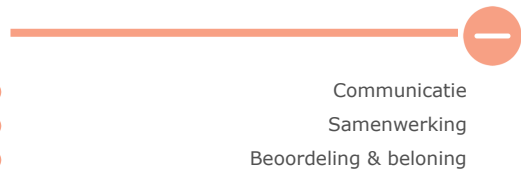


Trotspunten 8KTD



- + -
- + -
- + -

Verbeterpunten 8KTD



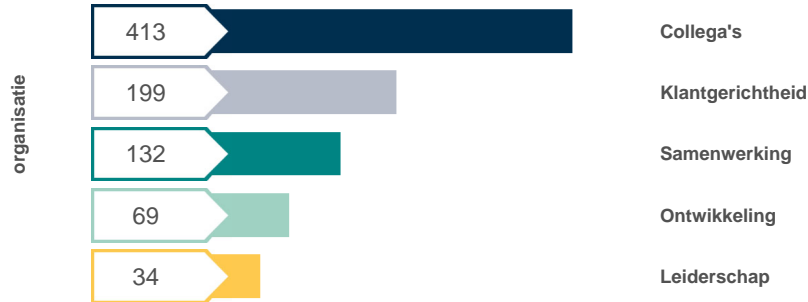
TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

8KTD



Trotspunten 8KTD

N=(500)



Verbeterpunten 8KTD

N=(454)



Scores op de modules

Korte uitleg modules:

Hieronder lees je wat wij precies onder de verschillende modules verstaan. De definities die wij volgen vloeien voort uit wetenschappelijk literatuuronderzoek, data-analyses en jarenlange praktijkervaring. Vervolgens vertalen wij deze inzichten naar een concrete en beknopte vragenset die op een praktische manier inzicht geeft in de specifieke module.

Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk wat ze doen.

Betrokkenheid

De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we **betrokkenheid**. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie, voelen zich er thuis en identificeren zich met de doelstellingen.

Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. **Sociale veiligheid** beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen 'op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen.

Herstelbehoefte

Herstelbehoefte betreft over de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een dag werken. Deze module gaat dus over de ervaren vermoeidheid na het werk. De vragen over herstelbehoefte zijn negatief geladen en in de rapportage omgepoold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Inhoud werk

De **inhoud van het werk** heeft betrekking op de mate waarin men het werk leuk en uitdagend vindt en het aansluit bij de capaciteiten van de medewerker. Medewerkers die inhoudelijk uitgedaagd worden en het werk leuk vinden zijn vaak meer bevlogen en presteren beter.

Autonomie

Zelfstandigheid is voor veel medewerkers een belangrijk aspect in het werk. Ze vinden hun taken betekenisvoller als ze zelf kunnen bepalen hoe ze deze uitvoeren. Op de werkvloer is dit niet anders. **Autonomie** op de werkvloer betreft de mate waarin een medewerker vrijheid en onafhankelijkheid ervaart bij het uitvoeren van het werk en het nemen van beslissingen.

Samenwerking

Samenwerking gaat over onderlinge behulpzaamheid van collega's om een gesteld doel of resultaat te bereiken. Ook het geven van feedback en uitspreken van waardering naar elkaar zijn hierbij belangrijke elementen.

Waardering krijgen

Waardering ervaren is voor mensen een belangrijke energiebron. Deze module gaat in op de mate waarin een medewerker zich gewaardeerd voelt door zijn leidinggevende, collega's en organisatie.

Korte uitleg modules:

Beoordeling

Beoordeling is het proces van het evalueren of beoordelen van de manier waarop iemand functioneert.

Mate van invloed

Als medewerker kan het waardevol zijn om in bepaalde mate te kunnen participeren in organisatiebrede of teamgerelateerde zaken. De **mate van invloed** betreft de mogelijkheid die de medewerker krijgt om binnen de organisatie en het team mee te denken en een mening te geven.

Werkdruk

Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werkgerelateerde problemen. De vragen over werkdruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepoold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Regeldruk

Regeldruk is de mate van druk die een medewerker ervaart om te voldoen aan regels, richtlijnen, voorschriften en procedures. Een hoge mate van regeldruk kan effectiviteit en efficiëntie van medewerkers in de weg staan. De vragen over regeldruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepoold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Informatievoorziening

Het is belangrijk dat medewerkers duidelijk geïnformeerd worden en dat ze weten wat de doelstellingen van de organisatie zijn. De module **informatievoorziening** gaat over het verstrekken van informatie aan medewerkers over werkgerelateerde zaken en de mate van transparantie daarin.

Leiderschap

Goed leiderschap is essentieel voor welbevinden en goede prestaties van medewerkers. Leiderschap gaat over het vermogen medewerkers te motiveren en in staat te stellen hun werk goed te doen.

Werkgeverschap

Organisaties die werk maken van werkgeverschap bieden hun medewerkers een werkomgeving waarin zij zich thuis en geaccepteerd voelen. Zo'n werkomgeving leidt ertoe dat je medewerkers zich meer verbonden voelen met hun collega's en je organisatie.

SCORES OP DE MODULES

8KTD

(1/2)

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Inhoud werk	Autonomie	Samenwerking	Waardering krijgen	Beoordeling
8KTD (n=533)	7,1	5,6	7,6	5,9	7,4	6,8	7,5	6,3	5,4

Let op: als een score kleurt, doet 8KTD het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark

Vorige meting (n=457)	-	-	7,4	-	-	-	-	-	-
Benchmark Gemeenten <100.000	7,2	6,4	7,7	5,7	7,7	6,8	7,5	6,7	5,0
Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000	7,4	6,8	7,9	6,0	8,0	7,2	7,8	7,1	5,9

8KTD (n=533)	7,1	5,6	7,6	5,9	7,4	6,8	7,5	6,3	5,4
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan 8KTD

Gemeente Achtkarspelen (n=54)	8,0	6,5	8,5	6,8	8,0	7,9	8,0	7,7	7,0
Gemeente Tytsjerkst.diel (n=69)	7,8	6,1	8,1	6,4	7,8	7,3	7,6	6,7	6,7
Leidinggevend kader (n=25)	7,4	6,4	8,5	5,8	8,1	6,8	7,0	7,0	5,6
WM8KTD (n=385)	6,9	5,4	7,4	5,6	7,2	6,6	7,4	6,1	4,9

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. Meer informatie vindt u in de onderzoeksverantwoording.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE MODULES

8KTD

(2/2)

	Mate van invloed	Werkdruk	Regeldruk	Inclusie	Informatievoorziening	Leiderschap	Management vanuit vrouwen	Werkgeverschap
8KTD (n=533)	7,1	5,3	4,9	7,4	4,5	6,4	7,6	5,6

Let op: als een score kleurt, doet 8KTD het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark

Vorige meting (n=457)	-	5,2	-	-	4,3	-	7,5	-
Benchmark Gemeenten <100.000	7,3	4,9	5,6	-	5,4	6,8	7,9	-
Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000	7,8	5,1	6,6	-	6,0	7,3	8,2	-

8KTD (n=533)	7,1	5,3	4,9	7,4	4,5	6,4	7,6	5,6
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan 8KTD

Gemeente Achtkarspelen (n=54)	7,8	6,5	6,0	8,1	6,6	8,4	8,6	6,9
Gemeente Tytsjerkst.diel (n=69)	7,2	6,1	4,9	7,4	5,1	6,6	7,9	5,5
Leidinggevend kader (n=25)	8,6	4,0	3,5	7,5	5,7	7,2	8,2	6,4
WM8KTD (n=385)	6,9	5,1	4,9	7,3	4,1	6,0	7,4	5,4

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. Meer informatie vindt u in de onderzoeksverantwoording.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

8KTD

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
Bevlogenheid					
1a) Mijn werk inspireert me		7,2	7,1	7,3	7,7
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben		7,7	7,6	7,7	8,0
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan		6,6	-	6,6	7,0
Betrokkenheid					
2a) Ik ervaar problemen van 8KTD als mijn eigen problemen		4,5	-	5,2	5,9
2b) 8KTD betekent veel voor mij		5,5	-	6,6	7,0
2c) Ik voel me thuis in 8KTD		6,8	-	7,5	8,0
Sociale veiligheid					
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn		7,9	7,6	7,9	8,2
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen		7,7	7,5	7,8	8,1
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven		7,2	7,2	7,3	7,7
Herstelbehoefte					
4a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput *		5,8	-	5,6	5,9
4b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten *		5,8	-	5,7	6,0
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *		5,9	-	5,8	6,1
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.</i>					
Inhoud werk					
5a) Ik heb inhoudelijk leuk werk		7,9	-	8,1	8,3
5b) Mijn werk is voldoende uitdagend		7,4	-	7,7	8,0
5c) Mijn capaciteiten komen in mijn baan goed tot hun recht		7,0	6,8	7,4	7,7
Autonomie					
6a) Ik kan zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk doe		7,6	-	7,6	8,0
6b) Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk doe		7,4	7,1	7,3	7,7
6c) Ik kan zelf mijn werktempo bepalen		6,7	-	6,6	7,0
6d) Ik kan zelf bepalen welke werkzaamheden ik verricht		5,6	-	5,7	6,1
Samenwerking					
7a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen		7,1	7,1	7,2	7,5
7b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed		7,9	7,9	8,0	8,4
7c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe		7,3	-	7,3	7,6

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

8KTD

	Huidige meting n= 533	Vorige meting 457	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
Samenwerking, vervolg				
8a) Ik ervaar een goede integrale samenwerking tussen de verschillende teams binnen de organisatie	4,3	4,6	-	-
8b) De taakverdeling tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) is helder	4,1	4,0	-	-
8c) De samenwerking tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) verloopt soepel	3,8	3,8	-	-
Prestaties				
9a) In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,2	-	6,6	7,4
9b) In mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond	6,7	-	7,1	7,6
9c) Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt	6,1	-	6,0	6,6
9d) In 8KTD wordt snel en slagvaardig gehandeld	4,0	-	4,4	5,1
Waardering krijgen				
10a) Ik voel me gewaardeerd door mijn collega's	7,3	-	7,6	7,8
10b) Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende	6,8	-	7,3	7,9
10c) Binnen ons team voelen wij ons gewaardeerd door de organisatie	5,0	-	5,6	6,2
Beoordeling				
11a) Mijn prestaties worden periodiek met mij geëvalueerd	5,3	-	4,8	5,8
11b) Ik weet waarop ik beoordeeld word	5,6	-	5,6	6,7
11c) Er is een duidelijke procedure voor mijn beoordeling	5,3	-	5,0	6,4
Mate van invloed				
12a) Ik krijg de mogelijkheid om mee te denken over de aanpak van werkgerelateerde zaken	7,2	-	7,3	7,7
12b) Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	6,8	6,5	6,9	7,6
12c) Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	7,4	7,0	7,5	7,9
Werkdruk				
13a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan *	4,8	4,6	4,5	4,8
13b) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg *	5,5	5,4	5,1	5,5
13c) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe *	5,6	5,5	5,2	5,5

Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

8KTD

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
Werkdruk, vervolg					
14a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	533	63,8	55,3	55,8	62,0
% Veel te laag		0,2	0,2	0,4	
% Te laag		2,1	2,2	1,9	
% Te hoog		29,9	34,6	35,1	
% Veel te hoog		4,0	7,7	6,8	
14b) Ik voel de ruimte om 'nee' te zeggen als ik taken toebedeeld krijg die ik er niet bij kan hebben		6,1	-	-	-
Regeldruk					
15a) Het kost mij veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen 8KTD *		4,9	-	5,5	6,6
15b) Richtlijnen en voorschriften zijn in 8KTD belangrijker dan mijn ervaring of intuïtie *		4,8	-	5,4	6,2
15c) Regels en procedures in 8KTD maken het mij moeilijk om mijn werk te doen *		5,2	-	5,9	7,0
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geïnterpreteerd.</i>					
Inclusie					
16a) Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team		7,6	-	-	-
16b) Ik voel me verbonden met mijn team		7,5	-	-	-
16c) Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven		7,1	-	-	-
Ongewenste omgangsvormen					
17a) In mijn werksituatie word ik gepest *		9,2	-	9,2	9,3
17b) In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van directe collega's *		9,0	-	8,9	9,2
17c) Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten *		9,3	-	9,3	9,6
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geïnterpreteerd.</i>					
Informatievoorziening					
18a) De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij		4,8	4,3	5,9	6,6
18b) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd		5,0	4,8	5,9	6,7
18c) In 8KTD worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd		4,1	4,2	4,9	5,6
18d) De besluitvorming binnen 8KTD is transparant		4,3	4,1	5,1	5,8
Informatievoorziening, vervolg					
19a) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd		5,2	-	-	-
19b) De ondernemingsraad heeft merkbaar invloed binnen de organisatie		4,9	4,9	-	-

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

8KTD

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
Leiderschap					
20a) Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	533	5,9	5,8	6,7	7,6
20b) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	533	7,4	6,8	7,8	8,5
20c) Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	533	6,4	6,1	6,8	7,3
20d) Mijn direct leidinggevende laat ons zien dat hij/zij hoge verwachtingen van ons heeft	533	6,1	-	6,5	7,0
20e) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	533	6,2	6,1	6,8	7,3
20f) Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	533	6,0	5,9	6,7	7,3
Management vanuit vertrouwen					
21a) Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	533	7,7	7,6	7,9	8,3
21b) Mijn direct leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken	533	7,1	6,8	7,3	7,8
21c) Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	533	8,1	8,0	8,4	8,6
Resultaatgerichtheid					
22a) Het is mij duidelijk wat de visie van de organisatie is	533	5,1	4,3	-	-
22b) Binnen de organisatie zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	533	5,1	4,5	-	-
22c) Vergeleken met andere organisaties doen we veel moeite om afgesproken doelen te verwezenlijken	533	4,8	4,5	5,4	6,3
Management					
23a) Het management weet wat er leeft binnen 8KTD	533	4,0	-	-	-
23b) Het management is voldoende zichtbaar in de organisatie	533	3,7	-	5,1	5,4
Werkgeverschap					
24a) Ik ben tevreden over 8KTD, alles bijeengenomen	533	6,1	7,1	7,0	7,9
24b) Ik voel dat ik gewaardeerd word door 8KTD	533	6,2	5,6	6,6	7,2
24c) 8KTD gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren	533	5,1	4,3	5,8	6,7
24d) De toekomstvisie van 8KTD inspireert me	533	4,6	-	-	-
24e) Hoe waarschijnlijk is het dat je 8KTD als werkgever zou aanbevelen bij anderen?	533	-29,3	-	-3,5	20,0

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

8KTD

	n=	8KTD	Gemeente Achtkarspelen	Gemeente Tysjerkst.diel	Leidinggevend kader	WM8KTD
Bevlogenheid						
1a) Mijn werk inspireert me		7,2	7,9	7,7	7,9	6,9
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben		7,7	8,3	8,1	7,8	7,5
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan		6,6	7,7	7,5	6,5	6,3
Betrokkenheid						
2a) Ik ervaar problemen van 8KTD als mijn eigen problemen		4,5	5,1	5,1	5,8	4,3
2b) 8KTD betekent veel voor mij		5,5	6,7	6,2	6,3	5,2
2c) Ik voel me thuis in 8KTD		6,8	7,9	6,5	7,2	6,7
Sociale veiligheid						
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn		7,9	8,7	8,4	8,6	7,6
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen		7,7	8,6	8,6	8,7	7,4
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven		7,2	8,2	7,2	8,1	7,0
Herstelbehoefte						
4a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput *		5,8	6,6	6,0	6,2	5,7
4b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten *		5,8	6,6	6,8	5,8	5,5
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *		5,9	7,3	6,3	5,3	5,7
<i>Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.</i>						
Inhoud werk						
5a) Ik heb inhoudelijk leuk werk		7,9	8,4	8,6	8,3	7,6
5b) Mijn werk is voldoende uitdagend		7,4	7,6	7,8	8,3	7,3
5c) Mijn capaciteiten komen in mijn baan goed tot hun recht		7,0	7,9	7,1	7,7	6,8
Autonomie						
6a) Ik kan zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk doe		7,6	8,1	7,7	7,8	7,5
6b) Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk doe		7,4	8,4	7,6	8,1	7,2
6c) Ik kan zelf mijn werktempo bepalen		6,7	7,8	7,5	6,0	6,5
6d) Ik kan zelf bepalen welke werkzaamheden ik verricht		5,6	7,1	6,3	5,4	5,2

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

8KTD

	n=	8KTD	Gemeente Achtkarspelen	Gemeente Tytsjerkst.diel	Leidinggevend kader	WM8KTD
Samenwerking						
7a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen		7,1	7,6	7,3	6,8	7,0
7b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed		7,9	8,6	7,8	7,1	7,9
7c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe		7,3	7,7	7,6	7,0	7,3
Samenwerking, vervolg						
8a) Ik ervaar een goede integrale samenwerking tussen de verschillende teams binnen de organisatie		4,3	5,7	4,4	4,2	4,1
8b) De taakverdeling tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) is helder		4,1	4,6	4,0	5,1	4,0
8c) De samenwerking tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) verloopt soepel		3,8	3,9	4,2	4,3	3,7
Prestaties						
9a) In mijn team worden de gestelde doelen gehaald		6,2	8,0	7,2	6,2	5,8
9b) In mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond		6,7	8,4	7,4	6,7	6,3
9c) Binnen mijn team wordt efficiënt gewerkt		6,1	7,6	7,1	5,3	5,8
9d) In 8KTD wordt snel en slagvaardig gehandeld		4,0	6,1	5,0	3,2	3,7
Waardering krijgen						
10a) Ik voel me gewaardeerd door mijn collega's		7,3	8,0	7,4	7,2	7,3
10b) Ik heb het gevoel dat ik gewaardeerd word door mijn leidinggevende		6,8	8,5	6,9	7,6	6,4
10c) Binnen ons team voelen wij ons gewaardeerd door de organisatie		5,0	6,9	6,2	5,8	4,5
Beoordeling						
11a) Mijn prestaties worden periodiek met mij geëvalueerd		5,3	7,1	6,5	5,8	4,8
11b) Ik weet waarop ik beoordeeld word		5,6	7,2	7,1	5,7	5,1
11c) Er is een duidelijke procedure voor mijn beoordeling		5,3	6,8	6,5	5,5	4,8
Mate van invloed						
12a) Ik krijg de mogelijkheid om mee te denken over de aanpak van werkgerelateerde zaken		7,2	7,9	7,1	8,4	7,0
12b) Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen		6,8	7,6	7,0	8,8	6,5
12c) Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken		7,4	7,9	7,6	8,5	7,2
Werkdruk						
13a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan *		4,8	5,7	5,8	3,6	4,6
13b) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg *		5,5	6,8	6,1	4,4	5,3

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

8KTD

	8KTD	Gemeente Achtkarspelen	Gemeente Tytsjerkst.diel	Leidinggevend kader	WM8KTD
n=	533	54	69	25	385

Werkdruk

13c) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe *	5,6	7,0	6,3	3,9	5,4
--	-----	-----	-----	-----	-----

Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.

Werkdruk, vervolg

14a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	63,8	84,9	78,3	32,0	60,4
% Veel te laag	0,2	0	0	0	0,3
% Te laag	2,1	0	1,4	0	2,6
% Te hoog	29,9	15,1	18,8	52,0	32,6
% Veel te hoog	4,0	0	1,4	16,0	4,2
14b) Ik voel de ruimte om 'nee' te zeggen als ik taken toebedeeld krijg die ik er niet bij kan hebben	6,1	6,9	7,1	5,3	5,8

Regeldruk

15a) Het kost mij veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen 8KTD *	4,9	6,1	5,2	3,1	4,9
15b) Richtlijnen en voorschriften zijn in 8KTD belangrijker dan mijn ervaring of intuïtie *	4,8	5,6	4,7	3,8	4,8
15c) Regels en procedures in 8KTD maken het mij moeilijk om mijn werk te doen *	5,2	6,1	5,2	3,6	5,2

Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.

Inclusie

16a) Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7,6	8,3	7,5	7,9	7,6
16b) Ik voel me verbonden met mijn team	7,5	8,3	7,7	7,8	7,4
16c) Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	7,1	7,8	7,1	6,8	7,0

Ongewenste omgangsvormen

17a) In mijn werksituatie word ik gepest *	9,2	9,4	8,5	9,2	9,3
17b) In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van directe collega's *	9,0	9,6	8,5	8,2	9,1
17c) Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten *	9,3	9,6	8,7	8,9	9,4

Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.

Informatievoorziening

18a) De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	4,8	6,8	5,3	6,3	4,4
---	-----	-----	-----	-----	-----

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

8KTD

	n=	8KTD	Gemeente Achtkarspelen	Gemeente Tytsjerkst.diel	Leidinggevend kader	WM8KTD
Informatievoorziening						
18b) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd		5,0	7,1	5,5	6,6	4,5
18c) In 8KTD worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd		4,1	6,3	4,8	4,7	3,6
18d) De besluitvorming binnen 8KTD is transparant		4,3	5,8	4,8	5,3	3,9
Informatievoorziening, vervolg						
19a) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd		5,2	7,2	5,8	6,5	4,8
19b) De ondernemingsraad heeft merkbaar invloed binnen de organisatie		4,9	5,8	4,4	6,7	4,8
Leiderschap						
20a) Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers		5,9	8,4	6,0	6,6	5,5
20b) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens		7,4	8,9	7,5	8,1	7,2
20c) Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken		6,4	8,2	6,8	7,6	5,9
20d) Mijn direct leidinggevende laat ons zien dat hij/zij hoge verwachtingen van ons heeft		6,1	7,0	6,4	7,4	5,8
20e) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn		6,2	8,3	6,3	6,6	5,9
20f) Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven		6,0	8,4	6,5	6,7	5,5
Management vanuit vertrouwen						
21a) Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk		7,7	8,8	8,0	8,3	7,4
21b) Mijn direct leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken		7,1	8,0	7,3	7,7	6,9
21c) Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet		8,1	8,8	8,3	8,7	7,9
Resultaatgerichtheid						
22a) Het is mij duidelijk wat de visie van de organisatie is		5,1	6,5	5,5	7,4	4,7
22b) Binnen de organisatie zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten		5,1	6,5	6,0	4,8	4,8
22c) Vergeleken met andere organisaties doen we veel moeite om afgesproken doelen te verwezenlijken		4,8	6,5	5,6	5,3	4,3
Management						
23a) Het management weet wat er leeft binnen 8KTD		4,0	6,3	4,3	5,8	3,5
23b) Het management is voldoende zichtbaar in de organisatie		3,7	5,9	4,4	4,6	3,2
Werkgeverschap						
24a) Ik ben tevreden over 8KTD, alles bijeengenomen		6,1	7,6	6,0	6,7	5,9
24b) Ik voel dat ik gewaardeerd word door 8KTD		6,2	7,5	6,3	7,2	6,0

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil		■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

8KTD

	n=	8KTD	Gemeente Achtkarspelen	Gemeente Tysjerkst.diel	Leidinggevend kader	WM8KTD
Werkgeverschap						
24c) 8KTD gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren		5,1	6,4	5,1	5,8	4,9
24d) De toekomstvisie van 8KTD inspireert me		4,6	6,0	4,8	5,7	4,4
24e) <i>Hoe waarschijnlijk is het dat je 8KTD als werkgever zou aanbevelen bij anderen?</i>		-29,3	11,3	-23,7	-28,0	-36,3

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

