

Medewerkersonderzoek

Samenvatting

8KTD

internet  
spiegel

in samenwerking met

 **Effectory**

Mei - Juni 2019

Uw consultant

**Hanne Kuijstermans**

E: [hanne.kuijstermans@effectory.com](mailto:hanne.kuijstermans@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.....	14

## **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

*Weet niet/geen ervaring* geen waarde

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.

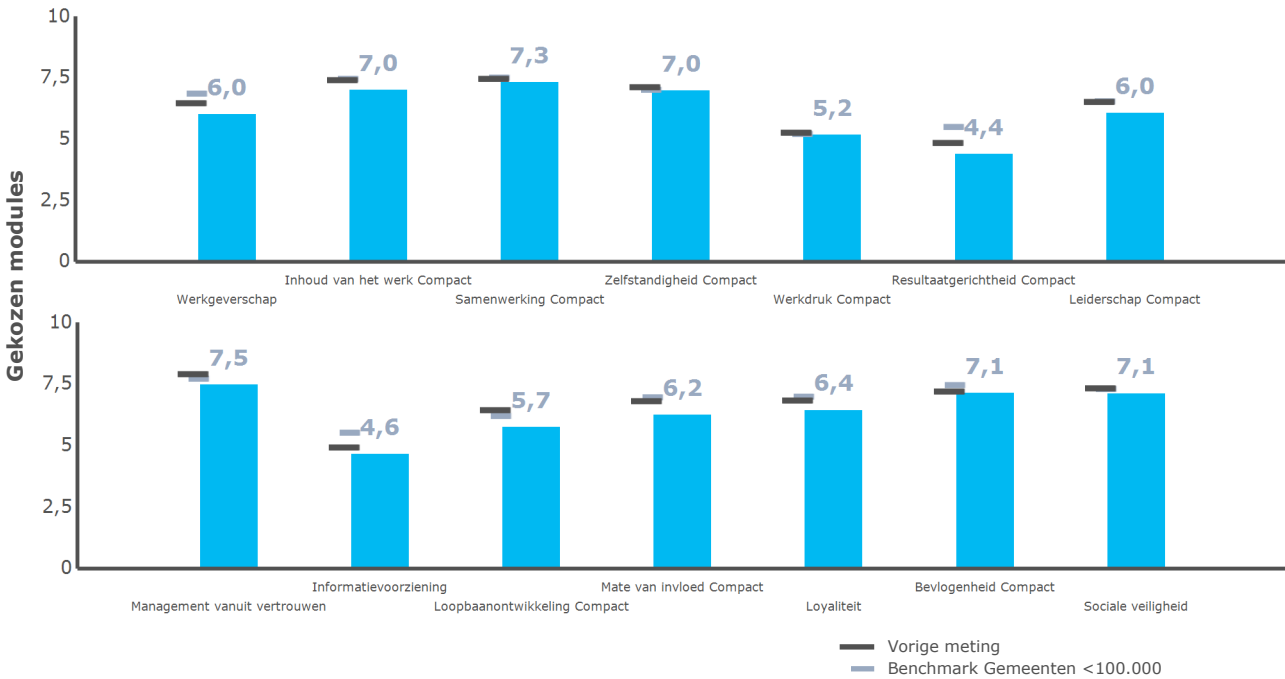
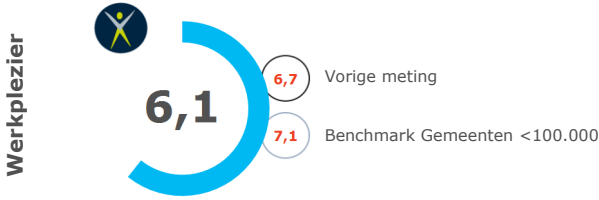
### Aan de slag

Op [www.effectory.nl/aan-de-slag](http://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

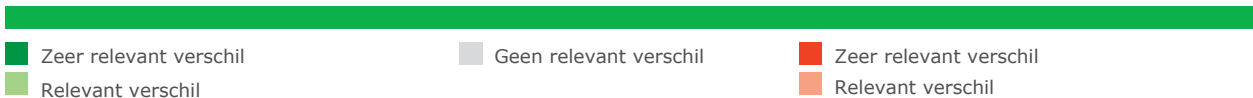
**QUICKVIEW** Respons  
**8KTD** 77,5%



Onderstaande punten hebben de grootste invloed op het werkplezier (tevredenheid over de organisatie en baantevredenheid) van de medewerkers. Door de pluspunten te benutten en de verbeterpunten aan te pakken, werkt u aan het verbeteren van het werkplezier.

- Pluspunten**
- + 20b) Team gezamenlijk tot besluiten

- Verbeterpunten**
- 18d) Trots op organisatie
  - 1g) Resultaatgerichtheid organisatie
  - 11c) Vertrouwen in MT en directie
  - 11d) Directie weet wat op werkvloer leeft
  - 1n) Aandacht org. voor persoonlijk welzijn



Deze quickview geeft uw resultaten op hoofdlijnen weer. Kijk voor alle resultaten en meer verdieping in de rapportage.

## TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

8KTD

Verbeterpunten modules

N=(394)



## Scores op de modules

## SCORES OP DE MODULES

## 8KTD

	Werkplezier	Werkgeverschap	Inhoud van het werk Compact	Samenwerking Compact	Zelfstandigheid Compact	Werkdruk Compact	Resultaatgerichtheid Compact	Leiderschap Compact	Management vanuit vertrouwen	Informatievoorziening	Loopbaanontwikkeling Compact	Mate van invloed Compact	Loyaliteit	Bevlogenheid Compact	Sociale veiligheid
<b>8KTD (n=457)</b>	6,1	6,0	7,0	7,3	7,0	5,2	4,4	6,0	7,5	4,6	5,7	6,2	6,4	7,1	7,1

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=446)	6,7	6,4	7,4	7,4	7,1	5,2	4,8	6,5	7,9	4,9	6,4	6,8	6,8	7,1	7,3
Benchmark Gemeenten <100.000	7,1	6,8	7,4	7,5	7,0	5,2	5,4	6,5	7,7	5,5	6,1	6,9	6,9	7,4	7,3
Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000	7,7	7,4	7,7	7,7	7,5	5,7	6,7	7,0	8,0	6,1	6,9	7,4	7,6	7,7	7,5

<b>8KTD (n=457)</b>	6,1	6,0	7,0	7,3	7,0	5,2	4,4	6,0	7,5	4,6	5,7	6,2	6,4	7,1	7,1
---------------------	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

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

Bedrijfsvoering (n=105)	6,0	6,0	7,0	7,0	7,0	4,5	4,3	6,3	7,5	4,8	6,1	6,7	6,3	6,9	7,0
Beheer Achtkarspelen (n=49)	7,3	7,3	7,8	8,0	7,0	6,7	5,8	7,6	8,4	6,0	7,1	6,9	7,8	7,9	8,1
Beheer Tytsjerksteradiel (n=58)	5,3	5,3	6,2	7,1	6,0	5,6	3,7	4,3	6,5	3,7	4,4	5,3	6,6	7,0	6,6
Leidinggevend kader (n=22)	7,0	6,7	8,3	7,7	8,0	3,2	4,9	6,8	7,9	6,1	6,9	8,2	6,9	7,6	8,4
Ruimtelijk domein (n=89)	6,0	5,8	6,9	7,5	6,5	5,1	4,2	6,5	7,8	4,3	5,6	6,0	6,0	7,1	7,2
Sociaal Domein (n=128)	6,0	5,9	6,9	7,3	7,6	5,4	4,4	5,5	7,4	4,4	5,4	5,9	6,3	7,0	6,9

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 vragen

## SCORES OP DE VRAGEN

## 8KTD

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
<b>Werkplezier</b>					
1a) Mijn baan, alles bijeen genomen		7,1	7,4	7,5	7,8
1b) De organisatie, alles bijeen genomen		5,1	6,1	6,7	7,5
1c) De inhoud van het werk		7,3	7,4	7,5	7,8
1d) De samenwerking met directe collega's		8,0	7,7	7,7	8,1
1e) De mate van zelfstandigheid		8,1	8,2	8,3	8,6
1f) De hoeveelheid werk		5,4	5,9	5,8	6,4
1g) De resultaatgerichtheid van de organisatie		4,6	5,3	5,6	6,9
1h) De manier waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft		6,3	6,5	6,6	7,2
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie		4,8	5,2	5,4	6,4
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden		6,2	6,7	6,3	7,0
1k) De beloning		6,0	6,3	5,9	6,5
1l) De wijze waarop ik beoordeeld word		5,8	6,3	6,2	6,9
1m) De mate van invloed die ik heb binnen de organisatie		5,3	5,9	6,2	6,9
1n) De aandacht van de organisatie voor mijn persoonlijk welzijn		5,3	5,9	6,2	7,4
<b>Inhoud van het werk</b>					
2a) Ik kan mij ontplooiën en ontwikkelen in mijn werk		6,7	7,2	7,2	7,6
2b) Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht		6,8	7,2	7,1	7,4
2c) Mijn werk is voldoende afwisselend		7,5	7,6	7,8	8,0
<b>Samenwerking</b>					
3a) Mijn directe collega's helpen om het werk gedaan te krijgen		7,1	7,4	7,5	7,7
3b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's is goed		7,9	7,9	7,8	8,2
3c) Mijn directe collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat		6,9	6,9	7,0	7,4
<b>Samenwerking - vervolg</b>					
4a) Ik zoek actief de samenwerking op met collega's van andere teams/afdelingen binnen de organisatie		7,4	7,5	7,2	7,6
4b) Ik weet mijn collega's te vinden wanneer ik ze nodig heb organisatie		7,6	7,7	-	-
4c) Collega's van andere teams binnen de organisatie zoeken actief de samenwerking met mij op		6,1	6,3	-	-
4d) Ik ervaar een goede integrale samenwerking tussen de verschillende teams binnen de organisatie		4,6	4,9	5,4	5,8
4e) De samenwerking tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) verloopt soepel		3,8	3,5	-	-
4f) De taakverdeling tussen de verschillende organisaties (Achtkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) is helder		4,0	3,9	-	-
<b>Zelfstandigheid</b>					
5a) Ik kan zelf beslissen wanneer ik mijn werk doe		7,2	7,3	7,0	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

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

## 8KTD

	Huidige meting n= 457	Vorige meting 446	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
--	--------------------------	----------------------	------------------------------	---------------------------------------

## Zelfstandigheid

5b) Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	7,1	7,2	7,2	7,7
5c) Ik kan zelf beslissen waar ik mijn werk doe	6,6	6,7	6,7	7,5

## Werkdruk

6a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan *	4,6	4,7	4,5	5,0
6b) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg *	5,4	5,3	5,4	6,0
6c) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe *	5,5	5,6	5,5	6,3

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 geïnd.

## Werkdruk - vervolg

7a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	55,3	-	60,9	71,1
% Veel te laag	0,2	-	0,1	
% Te laag	2,2	-	2,1	
% Te hoog	34,6	-	30,2	
% Veel te hoog	7,7	-	6,6	
7b) De werkverdeling in mijn team is goed	5,7	5,9	-	-
7c) Ik heb voldoende invloed op de werkverdeling in mijn team	5,5	5,9	-	-
7d) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van mijn werkdruk	5,1	5,5	-	-

## Resultaatgerichtheid

8a) Het is mij duidelijk wat de visie van de organisatie is	4,3	4,4	5,5	6,8
8b) Binnen de organisatie zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	4,5	5,0	5,5	6,8
8c) Vergeleken met andere organisaties doen we veel moeite om afgesproken doelen te halen	4,5	5,0	5,4	6,5

## Leiderschap

9a) Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	5,8	6,2	6,1	6,7
9b) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn persoonlijke gevoelens	6,8	7,3	7,4	7,9
9c) Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	6,1	6,7	6,7	7,2
9d) Mijn direct leidinggevende maakt duidelijk wat mijn werk oplevert	5,2	5,7	5,8	6,3
9e) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6,1	6,4	6,4	7,1
9f) Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	5,9	6,1	6,3	6,9

## Leiderschap vanuit vertrouwen

10a) Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	7,6	7,9	7,7	8,2
10b) Mijn direct leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken	6,8	7,4	7,2	7,4

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

<span style="color: green;">■</span> Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	<span style="color: red;">■</span> Zeer relevant verschil
<span style="color: lightgreen;">■</span> Relevant verschil		<span style="color: orange;">■</span> Relevant verschil



## SCORES OP DE VRAGEN

## 8KTD

	Huidige meting n= 457	Vorige meting 446	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
<b>Leiderschap vanuit vertrouwen</b>				
10c) Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij als professional volledig inzet	8,0	8,3	8,1	8,4
<b>Hoger management</b>				
11a) Het hoger management communiceert duidelijk	3,8	-	-	-
11b) Het hoger management vertaalt het beleid op een duidelijke manier naar overige medewerkers	3,6	-	-	-
11c) Ik heb vertrouwen in het hoger management van de organisatie	4,5	-	6,0	7,0
11d) Het hoger management weet wat er leeft onder medewerkers	3,2	-	5,3	6,9
<b>Informatievoorziening</b>				
12a) De integrale communicatie binnen de organisatie is goed	4,3	4,3	5,2	5,8
12b) De organisatiedoelen van de organisatie zijn mij duidelijk	4,3	4,8	5,7	6,6
12c) Over belangrijke zaken binnen de organisatie, word ik op tijd geïnformeerd	4,8	5,1	5,8	6,5
12d) De communicatie tussen de verschillende teams binnen de organisatie verloopt goed	4,1	4,4	4,8	5,5
12e) Ik heb voldoende toegang tot informatie om mijn werk goed te kunnen doen	6,4	6,5	6,3	6,7
12f) Binnen de organisatie worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4,2	4,4	5,0	6,0
12g) De besluitvorming binnen de organisatie is transparant	4,1	4,3	5,3	6,1
<b>Informatievoorziening, vervolg</b>				
13a) Organisatieontwikkelingen worden proactief met medewerkers gedeeld door de directie en het management	4,7	4,6	-	-
<b>Loopbaanontwikkeling</b>				
14a) De organisatie stimuleert mij om mezelf verder te ontwikkelen	5,8	6,4	6,2	7,0
14b) Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,6	6,3	6,0	6,6
14c) Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	5,7	6,3	6,1	6,8
<b>Loopbaanontwikkeling - vervolg</b>				
15a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	7,9	7,9	7,9	8,1
15b) Ik neem zelf initiatief om gebruik te maken van de ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn	7,1	7,3	7,1	7,3
15c) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen de organisatie inzetbaar ben	6,4	6,5	5,8	-
<b>Mate van invloed</b>				
16a) Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	7,0	7,4	7,5	7,9
16b) Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	6,5	6,8	6,9	7,6
16c) Ik mag een bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid binnen de organisatie	5,2	6,0	6,3	6,9
<b>Mate van invloed, vervolg</b>				
17a) Er wordt serieus wat gedaan met de suggesties en ideeën van medewerkers door het management	4,3	5,0	5,9	6,6
17b) De ondernemingsraad heeft merkbaar invloed binnen de organisatie	4,9	-	5,2	6,0

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

<span style="color: green;">■</span> Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	<span style="color: red;">■</span> Zeer relevant verschil
<span style="color: lightgreen;">■</span> Relevant verschil		<span style="color: orange;">■</span> Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

## 8KTD

	Huidige meting n= 457	Vorige meting 446	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
<b>Mate van invloed, vervolg</b>				
17c) Ik sta ervoor open om lid te worden van de OR om zo de medezeggenschap te bevorderen				
% Ja	9,5	16,0	-	
% Nee	90,5	84,0	-	
<b>Loyaliteit</b>				
18a) Werken voor onze organisatie is overwegend positief	6,6	7,0	7,0	7,8
18b) Ik heb weinig redenen om bij de organisatie weg te gaan	6,2	6,7	7,0	7,6
18c) Er zijn veel redenen om bij de organisatie te blijven werken	6,5	6,7	6,9	7,6
18d) Ik ben trots op de organisatie	5,6	5,9	6,7	7,5
18e) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de organisatie	5,6	6,0	6,3	7,2
18f) Ik sta achter de doelstellingen/visie van de organisatie	5,6	6,1	6,6	7,3
18g) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen				
% Nee	73,4	79,9	79,2	
% Ja, binnen de organisatie	9,3	10,6	9,1	
% Ja, buiten de organisatie	20,2	12,7	14,3	
<b>Bevlogenheid</b>				
19a) Mijn werk inspireert me	7,1	7,2	7,4	7,9
19b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,6	7,5	7,8	8,0
19c) Als ik aan het werk ben voel ik mij vol energie	6,7	6,7	7,0	7,3
19d) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	6,9	7,0	7,1	7,4
<b>Functioneren team</b>				
20a) We zijn als team trots op het werk dat we doen	7,0	7,2	7,3	7,6
20b) Als team komen we gezamenlijk tot besluiten	6,7	6,8	6,6	7,1
20c) Ons team vormt een eenheid om onze prestatiedoelen te kunnen bereiken	6,2	6,4	6,3	6,7
20d) In mijn team bespreken we vaak de ideeën die we hebben over ons werk	6,8	6,9	6,9	7,2
20e) Ons team vraagt proactief om advies en ondersteuning van buitenaf (externen/andere teams)	6,0	6,3	6,5	6,8
<b>Sociale veiligheid</b>				
21a) Op mijn werk voel ik me veilig om suggesties en ideeën te uiten	6,9	7,2	7,2	7,6
21b) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,6	7,6	7,6	7,8
21c) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,5	7,5	7,5	7,7
21d) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,2	7,2	7,1	7,3
21e) Ik voel me veilig om mijn direct leidinggevende feedback te geven	6,4	7,0	6,8	7,2

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

## 8KTD

	Huidige meting n= 457	Vorige meting 446	Benchmark Gemeenten <100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten <100.000
--	--------------------------	----------------------	------------------------------	------------------------------------

## Feedback

22a) Ik vraag regelmatig feedback aan mijn directe collega's	5,8	6,3	-	-
22b) Ik ben in staat om mijn directe collega's goede feedback te geven	7,0	7,1	7,1	7,2
22c) Ik geef mijn direct leidinggevende regelmatig feedback	4,6	5,2	-	-
22d) Mijn direct leidinggevende geeft mij regelmatig feedback over mijn functioneren	4,5	5,2	5,2	5,6
22e) Binnen mijn team geven wij elkaar feedback op prestaties	5,3	5,7	-	-
22f) Wij nemen als team het initiatief om zaken die niet lopen te bespreken	6,6	6,7	-	-
22g) Er is daadwerkelijk wat gedaan met de resultaten van het vorige onderzoek	4,4	-	-	-

## ARBO

23a) De omgangsvormen binnen de organisatie	6,7	6,8	6,9	7,2
23b) De mate waarin ik binnen de organisatie mijn werk veilig uit kan voeren	7,4	7,4	7,5	7,7
23c) De maatregelen bij calamiteiten (brand, stroomuitval, waterschade en dergelijke) binnen de organisatie	6,8	7,2	7,1	7,3
23d) De kwaliteit van de algemene voorzieningen (vergaderruimtes, kantine, sanitaire voorzieningen)	7,1	7,2	6,8	7,4
23e) De mate waarin mijn lichaam in het werk wordt belast	6,7	7,0	6,9	7,0
23f) De begeleiding bij ziekteverzuim binnen de organisatie	6,1	6,4	6,5	6,9
23g) De invloed van mijn werk op mijn gezondheid	5,8	6,3	6,3	6,5
23h) De maatregelen die de organisatie treft om gezondheidsklachten te voorkomen	5,3	6,0	6,0	6,5
23i) Mijn eigen fitheid en gezondheid	6,6	6,9	6,9	7,2

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	Bedrijfsvoering	Beheer Achkarspelen	Beheer Tytsjerksteradiel	Leidinggevend kader	Ruimtelijk domein	Sociaal Domein
<b>Werkplezier</b>								
1a) Mijn baan, alles bijeengenomen		7,1	6,9	8,1	6,4	7,8	7,2	7,0
1b) De organisatie, alles bijeengenomen		5,1	5,1	6,6	4,2	6,3	4,8	5,0
1c) De inhoud van het werk		7,3	7,0	8,1	6,8	8,0	7,5	7,3
1d) De samenwerking met directe collega's		8,0	7,8	8,5	7,6	8,6	8,2	8,1
1e) De mate van zelfstandigheid		8,1	8,2	8,8	6,9	8,2	8,1	8,5
1f) De hoeveelheid werk		5,4	4,6	6,8	5,7	4,9	5,1	5,6
1g) De resultaatgerichtheid van de organisatie		4,6	4,2	6,9	3,9	4,6	4,5	4,3
1h) De manier waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft		6,3	6,6	8,1	4,6	6,7	6,7	5,9
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie		4,8	5,2	7,0	3,6	6,5	4,6	4,1
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden		6,2	6,3	7,8	5,3	8,0	5,8	6,0
1k) De beloning		6,0	5,8	6,4	5,2	7,4	6,4	5,8
1l) De wijze waarop ik beoordeeld word		5,8	5,9	7,0	4,8	6,3	6,1	5,5
1m) De mate van invloed die ik heb binnen de organisatie		5,3	5,8	6,7	4,6	7,6	5,0	4,4
1n) De aandacht van de organisatie voor mijn persoonlijk welzijn		5,3	5,4	7,0	4,6	6,1	4,8	5,0
<b>Inhoud van het werk</b>								
2a) Ik kan mij ontplooiën en ontwikkelen in mijn werk		6,7	6,7	7,6	5,7	8,1	6,6	6,7
2b) Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht		6,8	7,0	7,7	5,7	8,1	6,7	6,5
2c) Mijn werk is voldoende afwisselend		7,5	7,4	8,2	6,9	8,6	7,5	7,5
<b>Samenwerking</b>								
3a) Mijn directe collega's helpen om het werk gedaan te krijgen		7,1	6,6	8,0	6,9	7,6	7,7	7,0
3b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's is goed		7,9	7,5	8,4	7,7	8,2	7,9	8,0
3c) Mijn directe collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat		6,9	6,8	7,8	6,8	7,2	7,0	6,8
<b>Samenwerking - vervolg</b>								
4a) Ik zoek actief de samenwerking op met collega's van andere teams/afdelingen binnen de organisatie		7,4	7,1	7,0	6,7	8,2	7,7	7,8
4b) Ik weet mijn collega's te vinden wanneer ik ze nodig heb organisatie		7,6	7,5	8,0	6,9	8,1	7,5	7,7
4c) Collega's van andere teams binnen de organisatie zoeken actief de samenwerking met mij op		6,1	6,3	6,5	5,4	6,5	5,9	6,1
4d) Ik ervaar een goede integrale samenwerking tussen de verschillende teams binnen de organisatie		4,6	4,5	6,1	4,4	4,2	4,3	4,6
4e) De samenwerking tussen de verschillende organisaties (Achkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) verloopt soepel		3,8	3,8	4,2	3,6	4,9	3,3	3,9
4f) De taakverdeling tussen de verschillende organisaties (Achkarspelen, Tytsjerksteradiel & werkmaatschappij) is helder		4,0	4,4	4,4	3,5	6,4	3,6	3,6

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

### 8KTD

	8KTD n= 457	Bedrijfsvoering 105	Beheer Achkarspelen 49	Beheer Tyjsjerkeradiel 58	Leidinggevend kader 22	Ruimtelijk domein 89	Sociaal Domein 128
<b>Zelfstandigheid</b>							
5a) Ik kan zelf beslissen wanneer ik mijn werk doe	7,2	7,0	7,0	6,1	8,3	6,8	7,9
5b) Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	7,1	7,3	7,7	6,3	7,8	6,7	7,2
5c) Ik kan zelf beslissen waar ik mijn werk doe	6,6	6,7	6,2	5,1	7,7	6,0	7,6

### Werkdruk

6a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan *	4,6	4,1	6,0	4,9	3,5	4,7	4,6
6b) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg *	5,4	4,4	6,8	6,1	2,7	5,5	5,8
6c) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe *	5,5	5,1	7,2	5,9	3,4	5,3	5,7

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.

### Werkdruk - vervolg

7a) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	55,3	38,1	81,6	62,1	36,4	53,4	60,9
% Veel te laag	0,2	0	0	1,7	0	0	0
% Te laag	2,2	3,8	0	1,7	0	2,3	2,3
% Te hoog	34,6	44,8	18,4	31,0	54,5	38,6	28,1
% Veel te hoog	7,7	13,3	0	3,4	9,1	5,7	8,6
7b) De werkverdeling in mijn team is goed	5,7	4,8	7,5	5,8	6,8	5,3	5,8
7c) Ik heb voldoende invloed op de werkverdeling in mijn team	5,5	4,8	7,1	5,1	7,6	5,2	5,6
7d) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van mijn werkdruk	5,1	5,6	7,0	4,3	5,9	4,8	4,4

### Resultaatgerichtheid

8a) Het is mij duidelijk wat de visie van de organisatie is	4,3	4,0	5,7	3,6	5,5	3,8	4,4
8b) Binnen de organisatie zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	4,5	4,5	6,0	3,9	4,7	4,3	4,5
8c) Vergeleken met andere organisaties doen we veel moeite om afgesproken doelen te halen	4,5	4,6	6,1	4,0	4,6	4,4	4,4

### Leiderschap

9a) Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	5,8	6,2	7,8	3,9	7,1	6,1	5,1
9b) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn persoonlijke gevoelens	6,8	7,1	8,0	5,4	7,5	6,9	6,8
9c) Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	6,1	6,3	7,3	4,6	6,8	6,4	5,8
9d) Mijn direct leidinggevende maakt duidelijk wat mijn werk oplevert	5,2	5,5	7,0	4,0	6,2	5,8	4,4
9e) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6,1	6,8	7,6	4,5	7,0	6,3	5,4
9f) Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	5,9	6,1	7,2	4,0	7,1	6,3	5,6

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

<span style="color: green;">■</span> Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	<span style="color: red;">■</span> Zeer relevant verschil
<span style="color: lightgreen;">■</span> Relevant verschil		<span style="color: orange;">■</span> Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

### 8KTD

	8KTD	Bedrijfsvoering	Beheer Achkarspelen	Beheer Tyjsjerkeradiel	Leidinggevend kader	Ruimtelijk domein	Sociaal Domein
n=	457	105	49	58	22	89	128

#### Leiderschap vanuit vertrouwen

10a)	Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	7,6	7,5	8,7	6,1	7,8	8,0	7,5
10b)	Mijn direct leidinggevende geeft mij het gevoel dat ik fouten mag maken	6,8	6,9	7,5	6,0	7,1	7,0	6,7
10c)	Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij als professional volledig inzet	8,0	7,9	8,8	7,1	8,6	8,2	8,0

#### Hoger management

11a)	Het hoger management communiceert duidelijk	3,8	4,1	4,8	2,9	5,9	3,0	3,7
11b)	Het hoger management vertaalt het beleid op een duidelijke manier naar overige medewerkers	3,6	4,0	5,1	2,7	4,8	2,8	3,4
11c)	Ik heb vertrouwen in het hoger management van de organisatie	4,5	5,0	5,7	3,2	6,0	3,7	4,4
11d)	Het hoger management weet wat er leeft onder medewerkers	3,2	3,6	4,7	2,5	4,8	2,3	2,9

#### Informatievoorziening

12a)	De integrale communicatie binnen de organisatie is goed	4,3	4,5	6,0	3,3	5,3	4,0	4,0
12b)	De organisatiedoelen van de organisatie zijn mij duidelijk	4,3	4,4	5,2	3,6	5,6	3,8	4,4
12c)	Over belangrijke zaken binnen de organisatie, word ik op tijd geïnformeerd	4,8	5,1	6,0	3,6	7,3	4,7	4,5
12d)	De communicatie tussen de verschillende teams binnen de organisatie verloopt goed	4,1	4,2	5,4	3,5	4,8	3,8	4,1
12e)	Ik heb voldoende toegang tot informatie om mijn werk goed te kunnen doen	6,4	6,4	7,5	5,5	7,3	6,0	6,5
12f)	Binnen de organisatie worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4,2	4,8	5,7	3,3	5,5	3,7	3,7
12g)	De besluitvorming binnen de organisatie is transparant	4,1	4,6	5,5	3,0	6,9	3,8	3,4

#### Informatievoorziening, vervolg

13a)	Organisatieontwikkelingen worden proactief met medewerkers gedeeld door de directie en het management	4,7	4,9	5,7	4,1	6,4	4,2	4,4
------	---	-----	-----	-----	-----	-----	-----	-----

#### Loopbaanontwikkeling

14a)	De organisatie stimuleert mij om mezelf verder te ontwikkelen	5,8	6,1	7,0	4,7	6,5	5,5	5,8
14b)	Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,6	6,1	7,0	4,6	6,1	5,4	5,3
14c)	Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	5,7	6,0	6,9	4,2	7,3	5,7	5,4

#### Loopbaanontwikkeling - vervolg

15a)	Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	7,9	7,9	8,3	7,5	8,8	7,8	8,0
15b)	Ik neem zelf initiatief om gebruik te maken van de ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn	7,1	7,0	6,9	6,6	8,5	7,0	7,3
15c)	Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen de organisatie inzetbaar ben	6,4	6,2	5,6	5,8	7,5	6,4	7,0

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	Bedrijfsvoering	Beheer Achkarspelen	Beheer Tyjsjerkeradiel	Leidinggevend kader	Ruimtelijk domein	Sociaal Domein	
<b>Mate van invloed</b>									
16a)		Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	7,0	7,5	7,8	5,9	8,8	6,6	6,9
16b)		Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	6,5	6,9	7,0	5,3	8,4	6,3	6,2
16c)		Ik mag een bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid binnen de organisatie	5,2	5,3	5,7	4,5	7,5	5,1	4,7
<b>Mate van invloed, vervolg</b>									
17a)		Er wordt serieus wat gedaan met de suggesties en ideeën van medewerkers door het management	4,3	5,0	5,4	3,7	6,5	3,7	3,5
17b)		De ondernemingsraad heeft merkbaar invloed binnen de organisatie	4,9	5,1	6,1	3,7	6,5	3,6	5,1
17c)		Ik sta ervoor open om lid te worden van de OR om zo de medezeggenschap te bevorderen							
		% Ja	9,5	6,8	16,3	8,6	4,5	8,0	11,8
		% Nee	90,5	93,2	83,7	91,4	95,5	92,0	88,2
<b>Loyaliteit</b>									
18a)		Werken voor onze organisatie is overwegend positief	6,6	6,4	7,9	6,5	6,9	6,4	6,5
18b)		Ik heb weinig redenen om bij de organisatie weg te gaan	6,2	6,0	7,7	6,5	6,5	5,7	6,2
18c)		Er zijn veel redenen om bij de organisatie te blijven werken	6,5	6,4	7,7	6,8	7,4	5,8	6,4
18d)		Ik ben trots op de organisatie	5,6	5,7	7,3	5,1	6,1	5,1	5,5
18e)		Ik voel dat ik gewaardeerd word door de organisatie	5,6	6,0	7,1	4,6	6,8	5,4	5,1
18f)		Ik sta achter de doelstellingen/visie van de organisatie	5,6	5,5	6,7	4,4	6,2	5,5	5,9
18g)		Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen							
		% Nee	73,4	78,6	85,7	73,7	63,6	65,1	71,9
		% Ja, binnen de organisatie	9,3	4,9	8,2	12,3	9,1	14,0	8,6
		% Ja, buiten de organisatie	20,2	18,4	10,2	17,5	31,8	24,4	21,9
<b>Bevlogenheid</b>									
19a)		Mijn werk inspireert me	7,1	6,8	7,7	6,8	7,8	7,1	7,1
19b)		Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,6	7,4	8,2	7,5	8,1	7,6	7,5
19c)		Als ik aan het werk ben voel ik mij vol energie	6,7	6,6	7,9	6,8	6,9	6,7	6,5
19d)		Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	6,9	6,8	8,0	6,6	7,2	6,9	7,0
<b>Functioneren team</b>									
20a)		We zijn als team trots op het werk dat we doen	7,0	6,3	8,4	7,1	7,4	7,2	7,0
20b)		Als team komen we gezamenlijk tot besluiten	6,7	6,4	7,8	6,2	7,2	6,7	6,6
20c)		Ons team vormt een eenheid om onze prestatiedoelen te kunnen bereiken	6,2	5,8	7,6	6,0	6,4	6,6	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

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

## 8KTD

	n=	8KTD	Bedrijfsvoering	Beheer Achkarspelen	Beheer Tyjsjerkeradiel	Leidinggevend kader	Ruimtelijk domein	Sociaal Domein
<b>Functioneren team</b>								
20d) In mijn team bespreken we vaak de ideeën die we hebben over ons werk		6,8	6,6	7,6	6,5	7,2	7,0	6,8
20e) Ons team vraagt proactief om advies en ondersteuning van buitenaf (externen/andere teams)		6,0	5,6	5,9	5,4	6,6	6,4	6,1
<b>Sociale veiligheid</b>								
21a) Op mijn werk voel ik me veilig om suggesties en ideeën te uiten		6,9	7,2	8,1	5,7	8,9	6,9	6,7
21b) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn		7,6	7,5	8,4	7,4	8,3	7,6	7,3
21c) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen		7,5	7,2	8,3	7,5	8,5	7,6	7,3
21d) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven		7,2	6,7	8,1	6,8	8,4	7,3	7,1
21e) Ik voel me veilig om mijn direct leidinggevende feedback te geven		6,4	6,3	7,9	5,4	7,9	6,8	5,9
<b>Feedback</b>								
22a) Ik vraag regelmatig feedback aan mijn directe collega's		5,8	5,5	6,3	5,4	5,9	6,0	5,7
22b) Ik ben in staat om mijn directe collega's goede feedback te geven		7,0	6,6	7,4	6,8	7,6	6,9	7,1
22c) Ik geef mijn direct leidinggevende regelmatig feedback		4,6	4,4	5,6	4,4	6,8	4,5	4,2
22d) Mijn direct leidinggevende geeft mij regelmatig feedback over mijn functioneren		4,5	4,7	5,7	3,6	5,5	4,7	3,9
22e) Binnen mijn team geven wij elkaar feedback op prestaties		5,3	5,0	6,3	4,6	6,5	5,4	5,2
22f) Wij nemen als team het initiatief om zaken die niet lopen te bespreken		6,6	6,2	7,7	5,5	7,4	6,6	7,1
22g) Er is daadwerkelijk wat gedaan met de resultaten van het vorige onderzoek		4,4	5,3	5,0	3,1	7,8	3,5	3,9
<b>ARBO</b>								
23a) De omgangsvormen binnen de organisatie		6,7	6,8	7,6	5,6	8,1	6,4	6,8
23b) De mate waarin ik binnen de organisatie mijn werk veilig uit kan voeren		7,4	7,6	8,0	7,0	8,6	7,2	7,2
23c) De maatregelen bij calamiteiten (brand, stroomuitval, waterschade en dergelijke) binnen de organisatie		6,8	7,0	7,6	5,9	7,4	6,7	6,6
23d) De kwaliteit van de algemene voorzieningen (vergaderruimtes, kantine, sanitaire voorzieningen)		7,1	7,4	7,7	6,7	7,3	7,2	6,6
23e) De mate waarin mijn lichaam in het werk wordt belast		6,7	6,5	7,9	6,3	7,1	6,8	6,6
23f) De begeleiding bij ziekteverzuim binnen de organisatie		6,1	6,1	7,7	4,3	7,4	6,4	5,7
23g) De invloed van mijn werk op mijn gezondheid		5,8	5,3	7,3	5,3	6,5	5,7	5,9
23h) De maatregelen die de organisatie treft om gezondheidsklachten te voorkomen		5,3	5,3	7,2	4,7	6,1	5,4	4,8
23i) Mijn eigen fitheid en gezondheid		6,6	6,2	7,8	6,9	6,6	6,8	6,4

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil





