

Resultaten medewerkersonderzoek 2022

MONITOR GROEP

WERKEN AAN WERKGELUK



INHOUD

De resultaten van het medewerkersonderzoek zijn bekend en wij presenteren ze graag aan u in dit rapport. Het onderzoek is uitgevoerd in maart 2022 en in dit rapport vergeleken met het medewerkersonderzoek uit januari 2020.

Het rapport begint met een samenvatting van de resultaten. Hiermee krijgt u direct een (globaal) beeld van de sterke punten en verbeterpunten van gemeente Huizen. Bent u daarnaast geïnteresseerd in meer gedetailleerde resultaten? Die staan weergegeven aan het einde van het rapport.

Een onderzoek heeft pas echt effect als er wat mee gedaan wordt. Om u hierbij op weg te helpen, geven we in dit rapport suggesties en tips voor een positieve opvolging van het onderzoek.




De antwoorden op de open vragen zijn in dit rapport samengevat. De volledige lijst met antwoorden is weergegeven in het toelichtingenrapport.

| Onderdeel | Pagina |
|--------------------------------|--------|
| Inhoud | 1 |
| Leeswijzer | 2 |
| Resultaten samengevat | 3 |
| Werkgeluk | 15 |
| Psychosociale arbeidsbelasting | 18 |
| Opvolging onderzoek | 21 |
| Resultaten in detail | 26 |



KLEUREN

De cijfers in de grafieken betreffen, tenzij anders aangegeven, percentages. In de -grafieken worden meestal de kleuren groen, grijs en oranje gebruikt. Hieronder staat aangegeven wat deze kleuren inhouden.

-  **Positieve antwoordcategorie / score**
Goed / voldoende / sterk punt.
-  **Neutrale antwoordcategorie / score**
Redelijk / gemiddeld.
-  **Negatieve antwoordcategorie / score**
Matig / onvoldoende / aandachtspunt.



BENCHMARK

Onder dit pictogram is weergegeven hoeveel procentpunten de resultaten van gemeente Huizen verschillen met de resultaten uit de benchmark 'Gemiddeld Nederland'.

Voorbeeld: +12

De tevredenheid bij een vraag is 72% en u ziet +12 in de kolom benchmark. Dit betekent dat de tevredenheid in andere organisaties 60% bedraagt en bij gemeente Huizen dus 12% hoger ligt.

Een verschil van +10% of meer is in **groen** weergegeven en -10% of meer in het **oranje**. Als er geen verschil is, dan wordt het = teken weergegeven.



TREND

De resultaten zijn - indien beschikbaar - vergeleken met de vorige meting in januari 2020. De stijging of daling van de resultaten ten opzichte van de vorige meting is weergegeven onder dit pictogram.

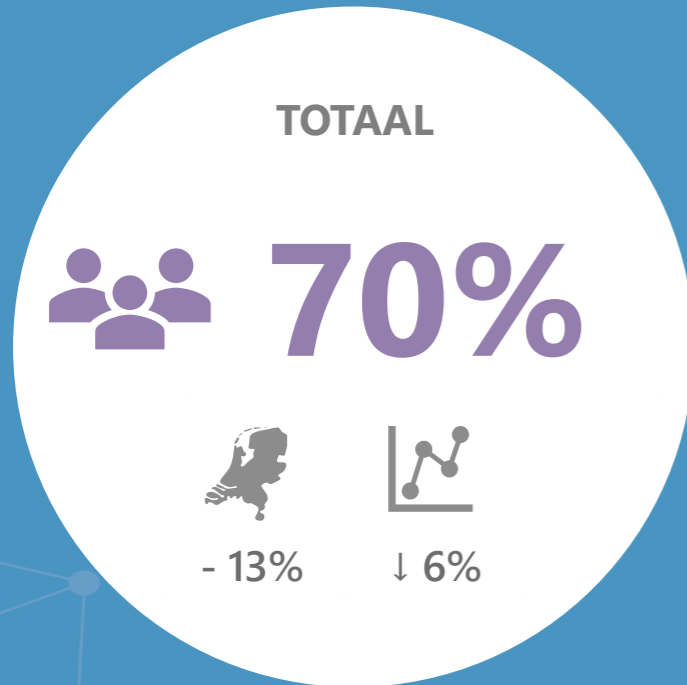
Voorbeeld: ↓ 7

De tevredenheid bij gemeente Huizen is met 7% afgenomen ten opzichte van het vorige onderzoek.

Een stijging van 10% of meer is in **groen** weergegeven en een daling van 10% of meer in **oranje**. Als er geen verschil is, dan wordt het = teken weergegeven.

A person in a blue shirt is sitting at a desk, looking thoughtful with their hand on their chin and holding a pencil. The desk is cluttered with papers, a laptop, and sticky notes. The background is a blurred office setting. The entire image is overlaid with a semi-transparent blue filter and a white geometric pattern of interconnected dots and lines in the bottom-left corner.


RESULTATEN SAMENGEVAT



AFDELING

Bestuur, burgerzaken en ondersteuning
Financiën
Directie en gemeentesecretaris
Maatschappelijk beleid
Maatschappelijke ondersteuning
Omgeving
Openbare werken

| Aantal | % |
|--------|----|
| 52 | 70 |
| 29 | 88 |
| 12 | 86 |
| 24 | 63 |
| 88 | 67 |
| 29 | 81 |
| 36 | 61 |

| | Aantal |  |
|-------------|--------|---|
| Uitgenodigd | 390 | 323 |
| Ingevuld | 273 | 247 |

TEVREDENHEID



+ 0,2



↑ 0,3

WERKGELUK



+ 0,2



↑ 0,4

TOP 3 TEVREDENHEID VERSTERKERS

Deze punten dragen bij gemeente Huizen het meest bij aan het ontstaan van tevredenheid.

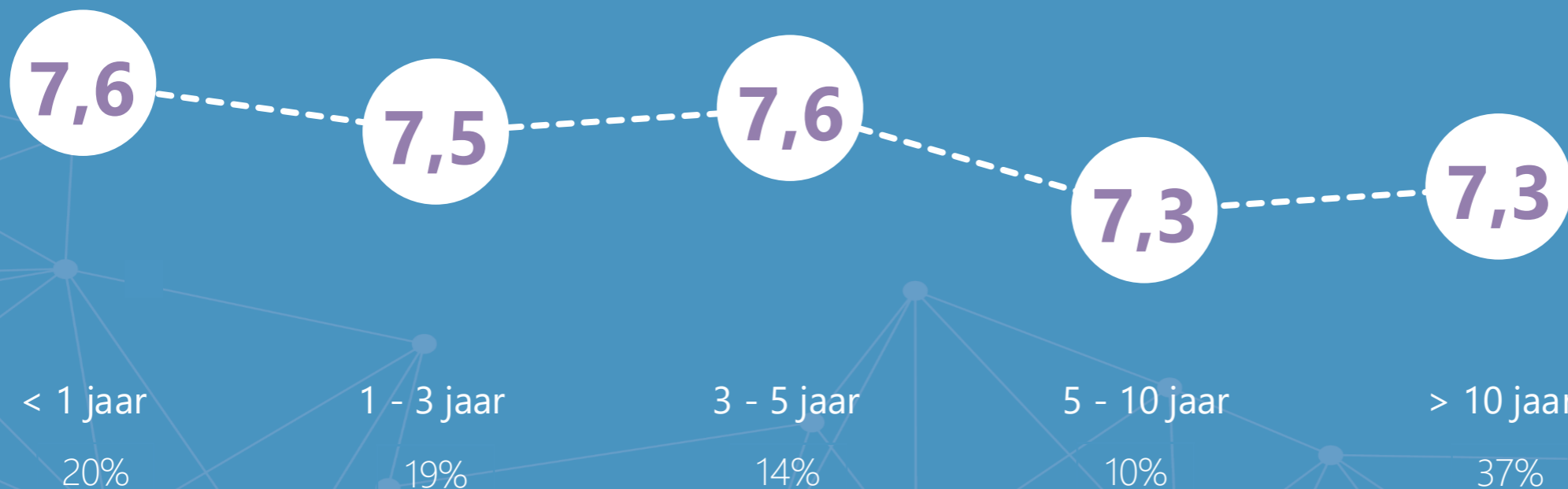
- 1 Mijn inzet wordt gewaardeerd.
- 2 Aan het einde van mijn werkdag heb ik een voldaan gevoel.
- 3 Ik kan voldoende doorgroeien binnen gemeente Huizen.

ERVARINGSREIS

Tevredenheid per ervaringsjaren

Ervaringsreis:

Dit is de reis die medewerkers binnen de organisatie afleggen vanaf hun eerste t/m de laatste werkdag. Door de jaren heen kunnen de wensen, behoeften en werkbeleving van medewerkers sterk veranderen. Daarom is het zinvol om met het medewerkersonderzoek ook per fase de wensen en behoeften in kaart te brengen en zo te analyseren wat medewerkers nodig hebben op welk punt in hun carrière en hier op in te spelen. Dit zorgt ervoor dat de medewerkers in elke fase betrokken en bevlogen blijven en gelukkig zijn met hun werk.



THEMA'S

Sterk

- Inhoud van het werk
- Werksfeer & Collega's
- Autonomie & Invloed

Voldoende

- Werkomgeving
- Kernwaarden
- Beoordeling
- Psychosociale arbeidsbelasting
- Duurzame inzetbaarheid
- Stijl van leidinggeven
- Koers & Strategie
- Arbeidsvoorwaarden
- Informatie & Communicatie
- Feedback & Waardering

Aandachtspunt

- Ondernemingsraad
- Samenwerking
- Persoonlijke ontwikkeling
- Efficiënt werken
- Organisatiecultuur

HOOGSTE EN LAAGSTE

Aspecten van het werk met de hoogste en laagste tevredenheid.

%
eens

- 1 Mijn direct leidinggevende heeft vertrouwen in mij. 92
- 2 De inhoud van mijn werk is leuk. 90
- 3 Ik kan gemakkelijk bij mijn direct leidinggevende terecht. 89

- 1 Beslissingen worden in onze organisatie snel genoeg genomen. 26
- 2 De samenwerking tussen de afdelingen is goed. 27
- 3 Binnen gemeente Huizen is er een wij-gevoel. 35



VERSCHILLEN T.O.V. DE BENCHMARK

Aspecten van het werk met de grootste positieve en negatieve verschillen vergeleken met de benchmark.

verschil
%
eens

- 1 Ik heb vertrouwen in mijn direct leidinggevende. 15 +
- 2 Mijn direct leidinggevende is een goede leidinggevende. 12
- 3 Mijn direct leidinggevende staat open voor suggesties ter verbetering van mijn werk. 11

- 1 Ik weet wat de doelen zijn van gemeente Huizen. 16 -
- 2 Ik voel me betrokken bij koers van gemeente Huizen. 15
- 3 Gemeente Huizen wordt goed geleid door het CMT. 13



VERSCHILLEN T.O.V. DE VORIGE METING

Aspecten van het werk die het meest zijn gestegen of gedaald t.o.v. de vorige meting.

verschil
%
eens

- 1** Problemen met software/systemen worden snel verholpen. **25** ↑
- 2** Gemeente Huizen wordt goed geleid door het CMT. **19**
- 3** Binnen gemeente Huizen wordt iedereen gelijkwaardig behandeld. **18**

- 1** Ik heb goede secundaire arbeidsvoorwaarden (pensioen, vakantiedagen, reis kostenvergoeding etc.). **8** ↓
- 2** Ik kan voldoende bijdragen aan het realiseren van de organisatiedoelen. **2**
- 3** De organisatie biedt voldoende ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden **2**

BETROKKENHEID

Binden & Boeien



LANGE BLIJFINTENTIE

38%

verwacht langer dan 5 jaar bij gemeente Huizen te blijven werken.



=



=



KORTE BLIJFINTENTIE

22%

verwacht korter dan 3 jaar bij gemeente Huizen te blijven werken.



- 2%



↑ 3%

TEVREDENHEID PER BLIJFINTENTIE



1-10

6,9

Kort
(1-3 jaar)

22%

7,7

Midden
(3-5 jaar)

12%

7,8

Lang
(>5 jaar)

38%

** Het percentage medewerkers dat niet weet hoe lang ze bij gemeente Huizen verwacht te blijven werken is niet weergegeven.*

BETROKKENHEID

Binden & Boeien

PROMOTORS

40%

NEUTRALEN

50%

CRITICASTERS

11%

NET PROMOTOR SCORE *

De mate waarin medewerkers gemeente Huizen als werkgever aanbevelen aan anderen



+29



-1



↑ 18

* % Promotors - % Criticasters

TOP 3 VERTREKREDEKENEN

Belangrijkste redenen om gemeente Huizen eventueel te **verlaten**.

- 1 De doorgroeimogelijkheden
- 2 De manier waarop het werk is georganiseerd
- 3 Het salaris en de salarisvooruitzichten

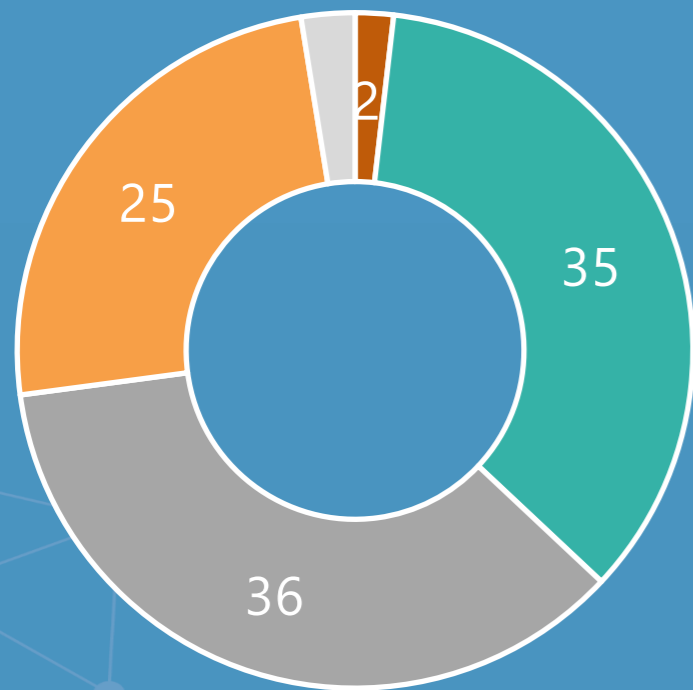
TOP 3 BLIJFREDENEN

Belangrijkste redenen om bij gemeente Huizen te **blijven**.

- 1 De inhoud van mijn werk
- 2 De werksfeer en collega's
- 3 De overige arbeidsvoorwaarden (pensioen, vakantiedagen, etc.)

WERKDRUK

Ervaring van de werkdruk



- %
-  Te laag
 -  Goed
 -  Hoog, niet hinderlijk
 -  Hoog, wel hinderlijk
 -  Geen antwoord

TEVREDENHEID PER WERKDRUKNIVEAU



7,8

Te laag

7,6

Goed

7,7

Hoog, niet
hinderlijk

6,8

Hoog, wel
hinderlijk

Top 5 belangrijkste oorzaken voor de hoge werkdruk

- Er zijn (te) veel ad hoc werkzaamheden.
- Mijn betrokkenheid en passie voor mijn werk.
- Ik zeg niet snel 'nee'.
- Er zijn te weinig collega's beschikbaar op mijn gebied.
- Ik ben verantwoordelijk voor te veel taken.

VERBETERPUNTEN

Aspecten die beter kunnen

Top 3 belangrijkste verbeterpunten

- 1 De manier waarop het werk is georganiseerd
- 2 De communicatie of informatievoorziening
- 3 De werkdruk

Samenvatting van 186 open antwoorden

- Een betere verbinding en samenwerking tussen de afdelingen creëren.
- Goed blijven communiceren en informeren over genomen besluiten en veranderingen in het werk.
- De werkdruk verlagen door de administratieve lasten en de hoeveelheid overleggen in te perken.
- Werkprocessen kunnen efficiënter worden ingericht. Taken en verantwoordelijkheden zijn niet altijd helder genoeg.
- Het is niet voor iedereen duidelijk wat de mogelijkheden zijn om te ontwikkelen en door te groeien binnen de organisatie.

'Bij wijziging of verandering neem dan alle betrokken partijen mee en vergeet niet afdelingen die er ook toe doen bij die verandering, beslissing of wijziging. Doe het meenemen vooraf en niet achteraf als alles al beklonken is.'

'Binnen gemeente Huizen is het ieder voor zich. Er wordt tussen afdelingen beperkt samengewerkt en vaak gesproken van zij en wij. Dat maakt het werk minder leuk omdat je steeds tegen blokkades aanloopt.'

'Door bezuinigingen op personeel en een toename van de werkzaamheden moet er meer met minder personeel gedaan worden. Dat heeft nu zijn plafond bereikt.'

A person is shown from the back, holding several colorful balloons (yellow, white, purple, green) against a blue background. A white network of dots and lines is overlaid on the bottom half of the image. The text 'WERKGELUK' is centered in white.

WERKGELUK

DE 8 VAN WERKGELUK ∞

Ons model 'De 8 van werkgeluk' laat zien welke factoren belangrijk zijn voor het ontstaan van werkgeluk.



DE 8 VAN WERKGELUK ∞

Het model geeft inzicht in hoe gemeente Huizen scoort op de 8 pijlers van werkgeluk.

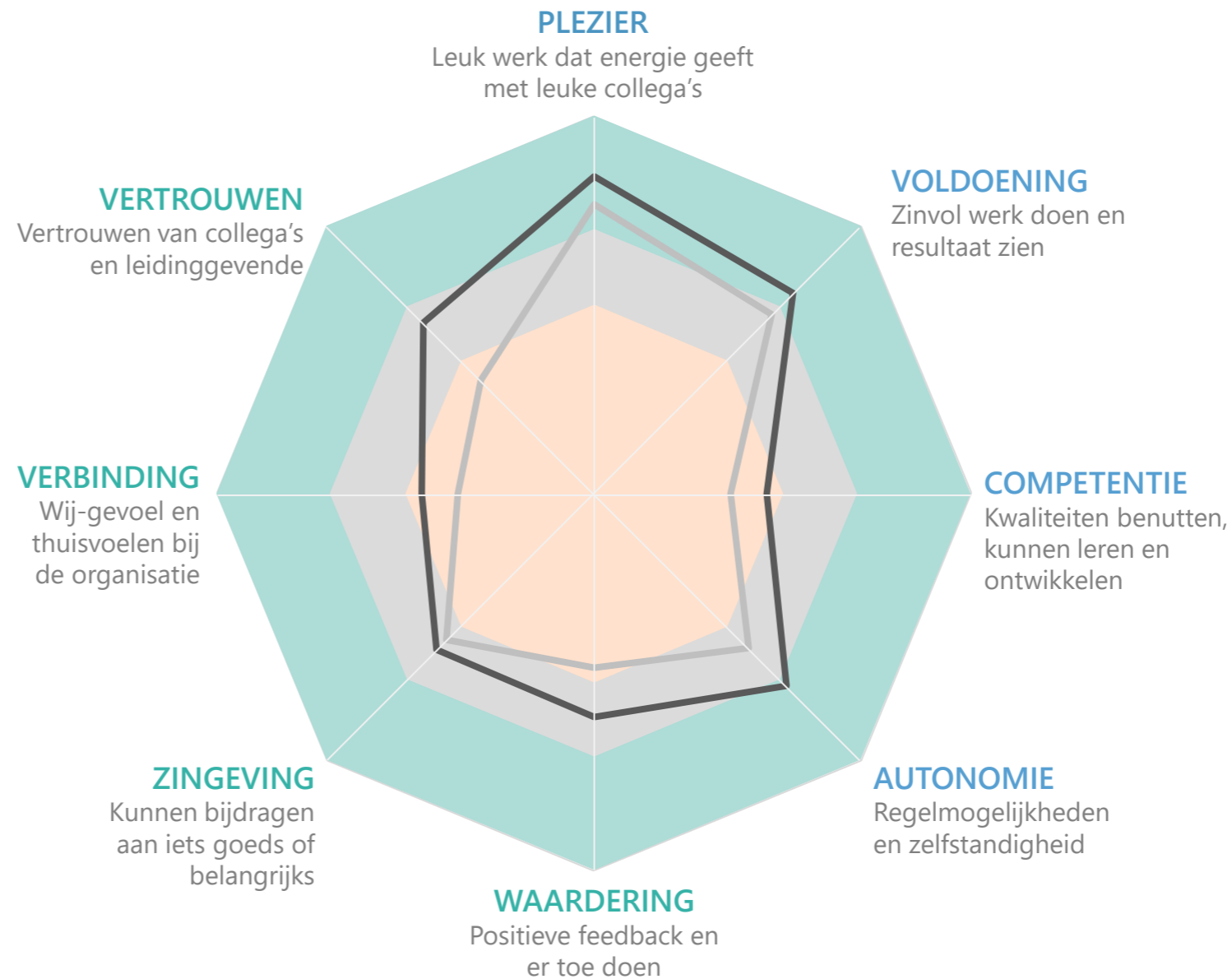
— BELEVING VAN DE MEDEWERKERS

— VORIGE METING

● STERK

● REDELIJK

● LAAG



PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING

The image features a person lying on their stomach, resting their head on their hand, and looking at a laptop screen. The entire scene is overlaid with a semi-transparent blue filter and a white geometric network pattern consisting of interconnected lines and dots. The text 'PSYCHOSOCIALE ARBEIDSBELASTING' is centered in white, uppercase letters.

ONGEWENST OF GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Ben je de afgelopen 12 maanden in je werk in aanraking gekomen met onderstaande vormen van ongewenst of grensoverschrijdend gedrag?

43%

VAN DE MEDEWERKERS HEEFT HET
AFGELOPEN JAAR ZELF ONGEWENST OF
GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG
ERVAREN OP HET WERK

INTERN (collega's/leidinggevende/collegeleden) % ERVAREN

| | | |
|---|-----|------|
| Fysieke agressie / geweld | 1% | = |
| Verbale agressie, geweldig of intimidatie | 5% | - 2% |
| Digitale agressie, geweld of intimidatie | 2% | = |
| Seksuele intimidatie | 1% | = |
| Discriminatie | 2% | = |
| Pesten | 1% | - 1% |
| Negeren | 10% | + 2% |
| Niet integer handelen | 10% | - |
| Roddelen | 24% | + 5% |
| Anders | 2% | - 2% |

TOTAAL % ERVAREN ONGEWENST GEDRAG **31%**

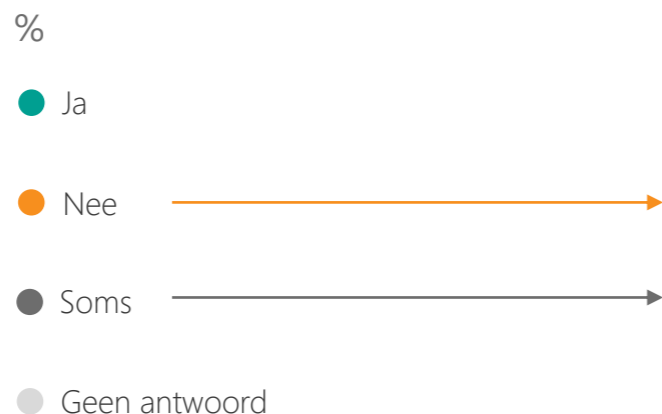
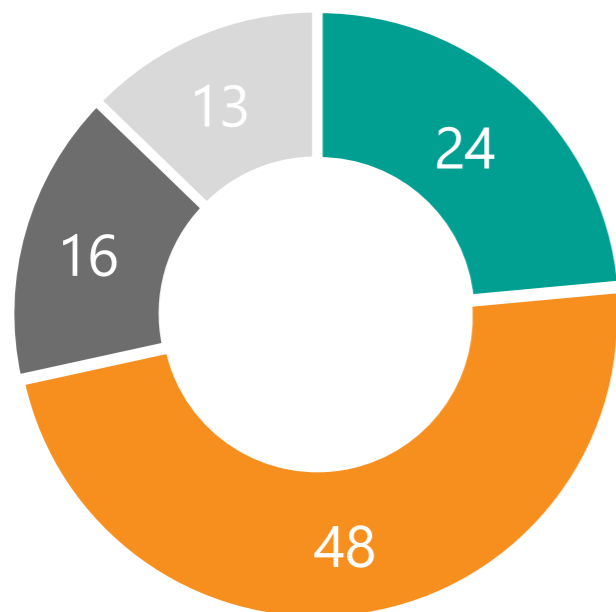
EXTERN (bewoners/klanten) % ERVAREN

| | | |
|---|-----|------|
| Fysieke agressie / geweld | 1% | - 5% |
| Verbale agressie, geweldig of intimidatie | 21% | - 1% |
| Digitale agressie, geweld of intimidatie | 8% | + 3% |
| Seksuele intimidatie | 1% | - 1% |
| Discriminatie | 2% | = |
| Pesten | 1% | = |
| Negeren | 4% | + 1% |
| Niet integer handelen | 4% | - |
| Roddelen | 3% | - 1% |
| Anders | 1% | = |

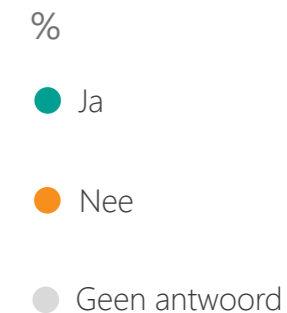
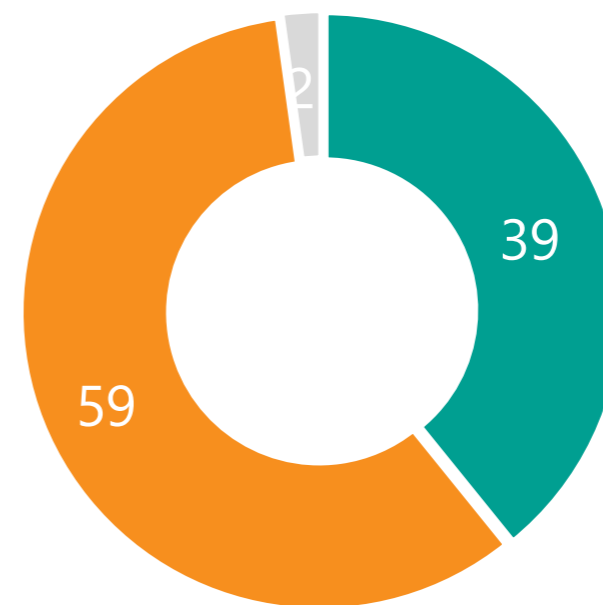
TOTAAL % ERVAREN ONGEWENST GEDRAG **24%**

ONGEWENST OF GRENSOVERSCHRIJDEND GEDRAG

Heb je het ongewenste of grensoverschrijdende gedrag dat je hebt meegemaakt gemeld bij de vertrouwenspersoon?*



Weet je wie de (externe) vertrouwenspersonen zijn voor gemeente Huizen?



Kun je toelichten waarom je ervoor hebt gekozen om het ongewenste gedrag niet (altijd) te melden

- Geen behoefte aan, melden was niet nodig.
- Het voelt niet veilig genoeg om te melden.
- Het voorval bespreken met leidinggevende was voldoende.
- Gedrag wordt vaak goedgepraat.
- Melden wordt niet als zinvol ervaren, meldingen worden niet opgepakt.

* Selectie: gebaseerd op de medewerkers die ongewenst of grensoverschrijdend gedrag hebben meegemaakt.

The image has a blue tint and features several red pushpins on a document. A network diagram with white nodes and lines is overlaid on the bottom left. The text 'OPVOLGING ONDERZOEK' is centered in white.

OPVOLGING ONDERZOEK

Na afloop van het onderzoek kunt u kiezen welke verbeteraanpak voor uw organisatie wenselijk is. Onze ervaring is dat er voor een effectieve opvolging van het medewerkersonderzoek vijf aspecten belangrijk zijn:

1. De verbeteringen worden door de medewerkers zelf uitgevoerd.
Het eigenaarschap van verbeterideeën en acties ligt vooral bij de medewerkers.
2. De insteek moet positief zijn.
Stimuleer het denken in kansen en sterke punten. Benadruk persoonlijk leiderschap.
3. De verbeteracties zijn behapbaar.
De ambitie mag groot zijn, maar begin met kleine stappen.
4. Het resultaat moet zichtbaar zijn.
5. Het traject moet energie geven.

Om u op weg te helpen treft u op de volgende pagina's een stappenplan en een opzet voor het in kaart brengen van de sterke punten en verbeteracties. Hiermee kunt u uw verbetertraject starten. Heeft u begeleiding nodig bij het bespreken van de resultaten of het opzetten/uitvoeren van het verbetertraject? Wij hebben ervaren onderzoekers/adviseurs in huis die u daarbij kunnen helpen. Voor meer informatie neem contact op met de MonitorGroep via 030 288 7558 of info@monitorgroep.nl.

VerbeterWorkshops

Wij hebben een energieke werkvorm ontwikkeld waarin de medewerkers in korte tijd zelf verbeterplannen ontwikkelen. Belangrijke verbeterpunten die voortkomen uit het medewerkersonderzoek, pakken we samen met de medewerkers in een centrale VerbeterWorkshop op. Thema's die specifiek binnen afdelingen/teams spelen kunnen we op dat niveau uitwerken.

ThemaWorkshops

Voor een aantal thema's hebben we afzonderlijke workshops ontwikkeld, gebaseerd op onze uitgangspunten. Een positieve insteek, doen en persoonlijk leiderschap staan centraal. In onderstaande [brochure](#) leest u meer over de workshops en verbeterprogramma's die u helpen om de organisatie samen met de medewerkers te verbeteren.



Communiceren

Maak de resultaten van het onderzoek bekend aan het management, de OR en de medewerkers.



Verbeteren

Benoem een verbeterteam en start binnen een maand met de verbeteracties. Realiseer 'Quick wins'.



Kies de sterke punten en verbeterpunten

Benoem de sterke punten en stel de belangrijkste verbeterpunten organisatiebreed vast. Spreek uw verbeter ambitie(s) uit.



Voortgang bewaken

Maak uw beloften waar. Meet of de acties goed lopen en houd het onderwerp onder de aandacht in de organisatie.



Verbeterplan maken

Maak samen met de medewerkers een verbeterplan (per locatie/team/afdeling). Beperk het tot twee pagina's.



Metten en evalueren

Meet het effect van de acties en evalueer het verbetertraject. Blijf luisteren naar de ideeën en feedback van uw medewerkers.



Wat zijn onze sterke punten?



Hoe gaan we deze sterke punten vasthouden / nog beter benutten?



Wie is / zijn hier verantwoordelijk voor?



Wanneer hebben we ons doel bereikt en hoe meten we dat?



Wat gaan we verbeteren?



Hoe gaan we het verbeteren?



Wie gaat / gaan dat doen?



Wanneer hebben we ons doel bereikt en hoe meten we dat?





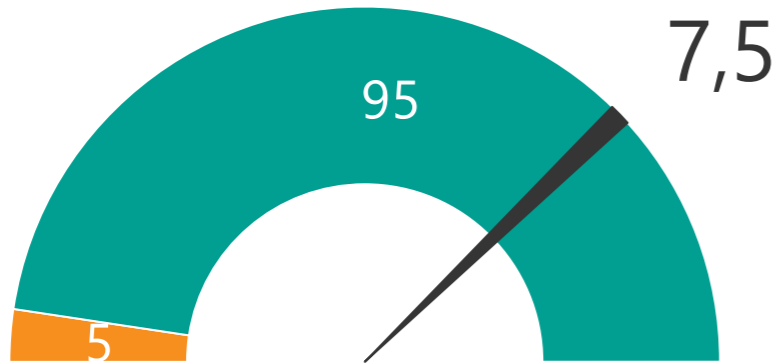
RESULTATEN IN DETAIL

TEVREDENHEID

Hoe tevreden ben je met je werk bij gemeente Huizen?

WERKGELUK

Kun je een rapportcijfer geven voor je geluk in je huidige werk?



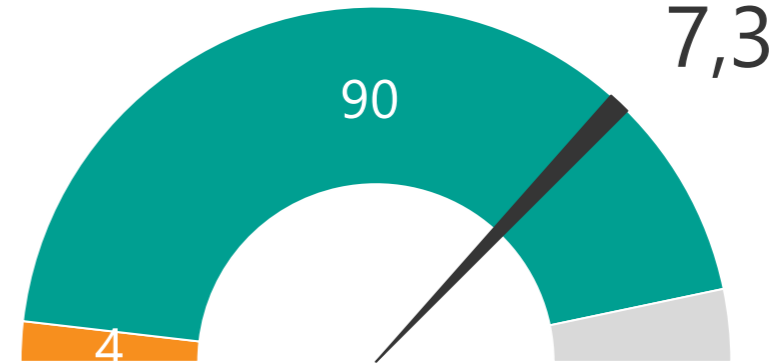
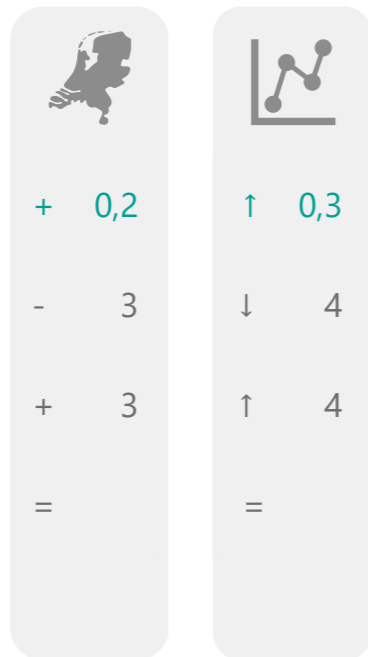
%

● Rapportcijfer

● Onvoldoende

● Voldoende

● Geen antwoord



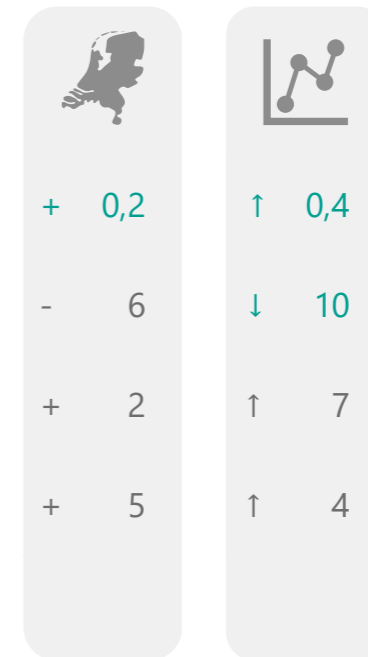
%

● Rapportcijfer

● Onvoldoende

● Voldoende

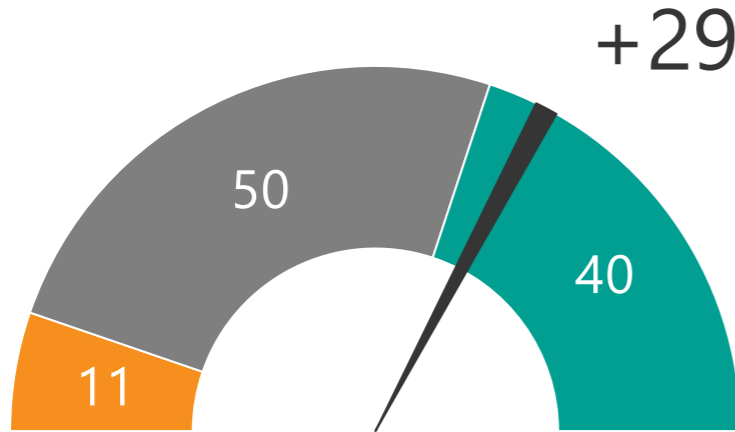
● Geen antwoord



PROMOTORS



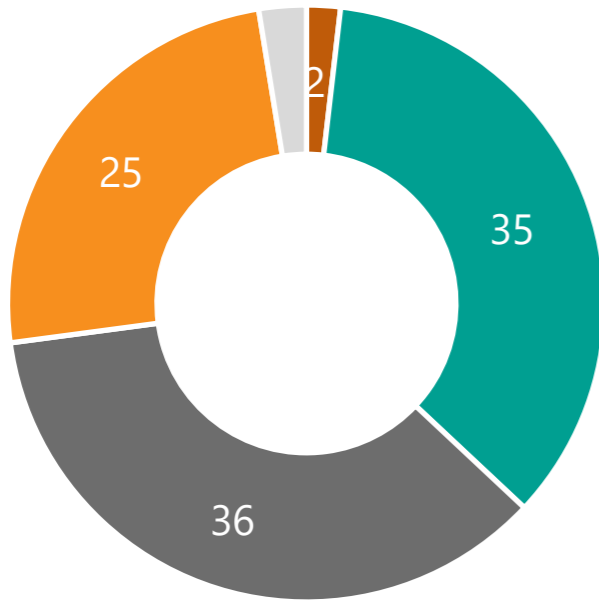
Zou je gemeente Huizen als werkgever aanbevelen bij kennissen en bekenden?



*% Promoters - % Criticasters

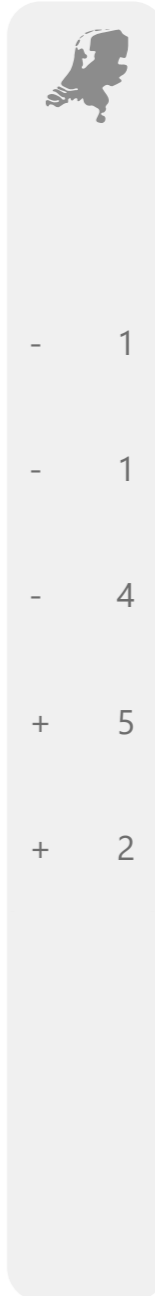
%

| ● Net Promotor Score* | - 1 | ↑ 18 |
|-----------------------|------|------|
| ● Criticasters | - 4 | ↓ 9 |
| ● Neutralen | + 10 | ↑ 1 |
| ● Promoters | - 5 | ↑ 9 |



%

- Te laag, ik vind het soms lastig om mijn tijd te vullen.
- Goed, ik krijg mijn werk doorgaans af binnen de werktijden.
- Hoog, maar ik ondervind hier geen hinder van.
- Hoog, en ik ondervind hier hinder van.
- Geen antwoord.



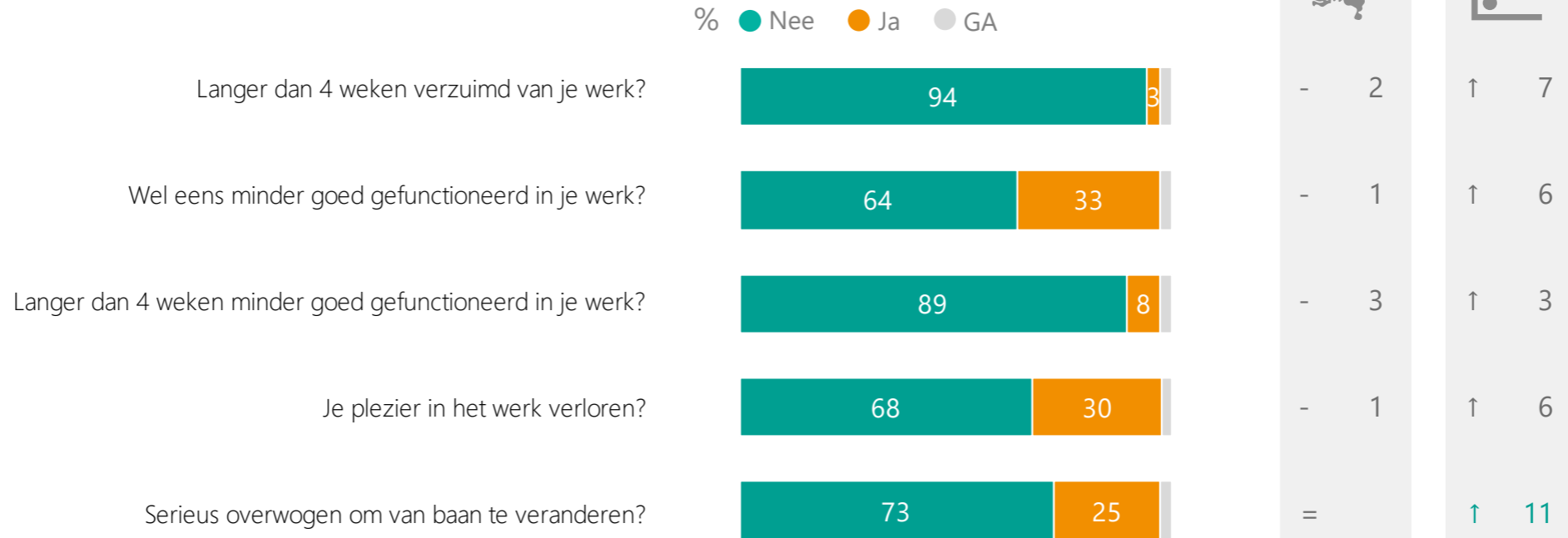
WERKDRUK

Wat zijn volgens jou de belangrijkste oorzaken van de hoge werkdruk? *

* Selectie: gebaseerd op de medewerkers die een hoge werkdruk ervaren (hinderlijk of niet hinderlijk).



Heb je de afgelopen 12 maanden ten gevolge van werkdruk/werkstress:



VERBETERPUNTEN

Wat is volgens jou het belangrijkste verbeterpunt van de organisatie of je afdeling/team?



WERKPLEZIER VERGROTEN

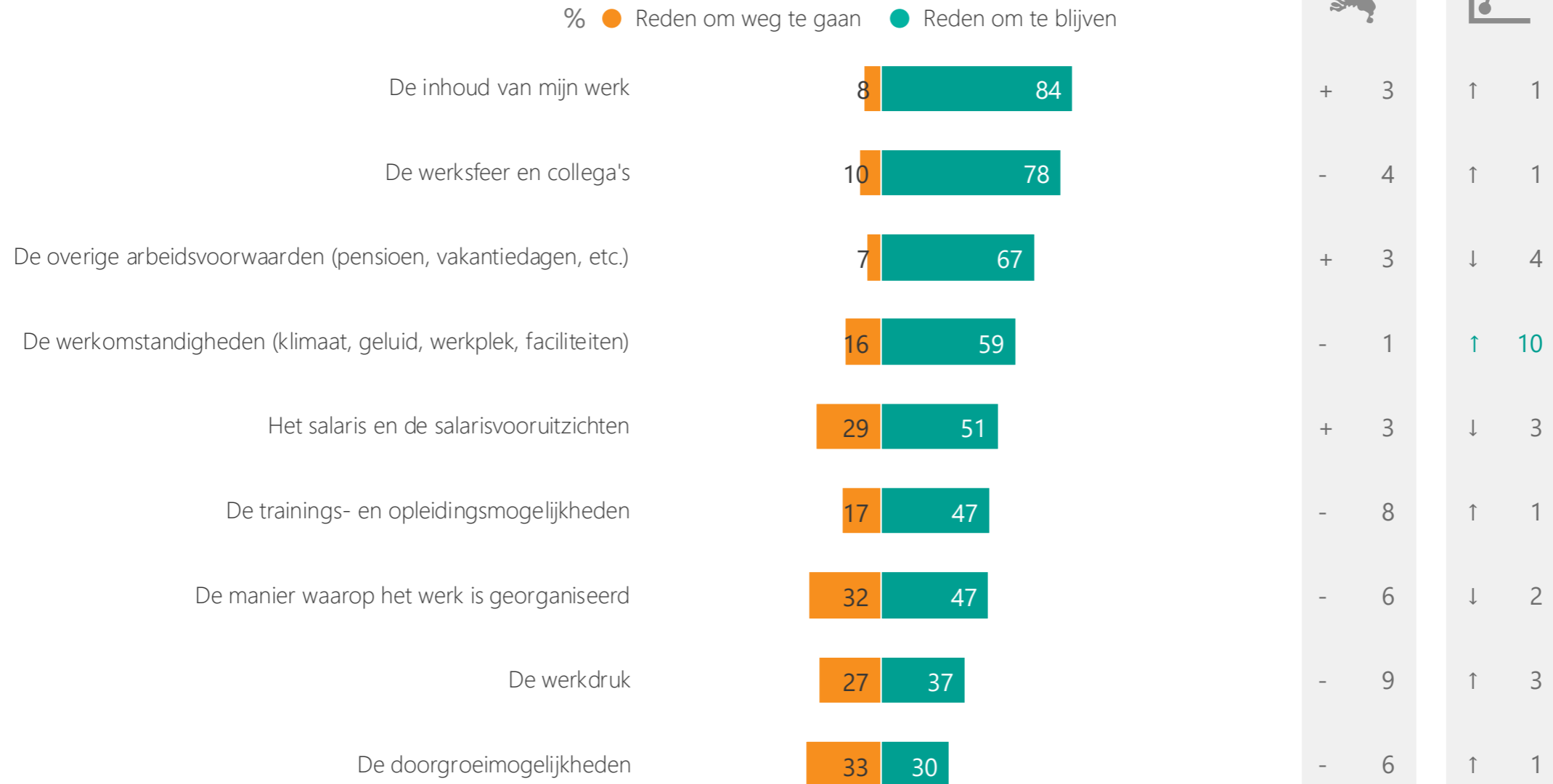
Als je één ding mag kiezen, wat is voor jou dan het belangrijkste verbeterpunt om je werkplezier bij gemeente Huizen te vergroten?



BETROKKENHEID

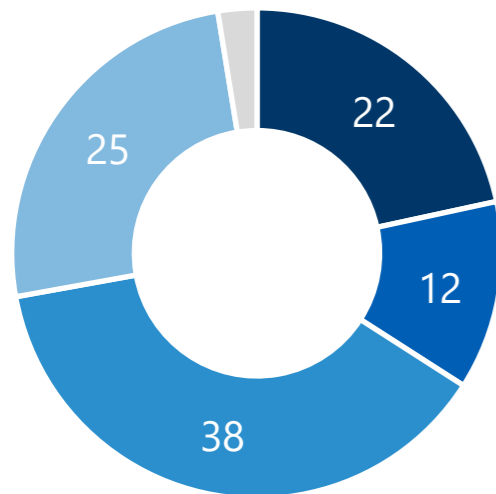
Gemeente Huizen wil medewerkers zoveel mogelijk behouden voor de organisatie. Daarom is de organisatie geïnteresseerd in jouw redenen om te blijven of *eventueel* te gaan.

Is onderstaand aspect voor jou - in je huidige werksituatie - een reden om te blijven of eventueel weg te gaan bij gemeente Huizen?*



BETROKKENHEID

Als het aan jou ligt, hoe lang verwacht je dan te blijven werken voor gemeente Huizen?



%

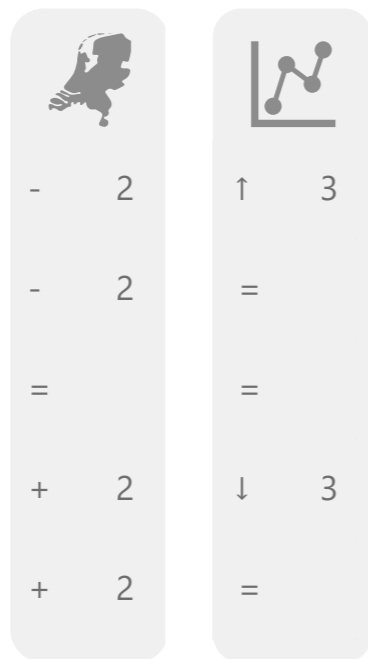
● Kort (< 3 jr.)

● Midden (3-5 jr.)

● Lang (> 5 jr.)

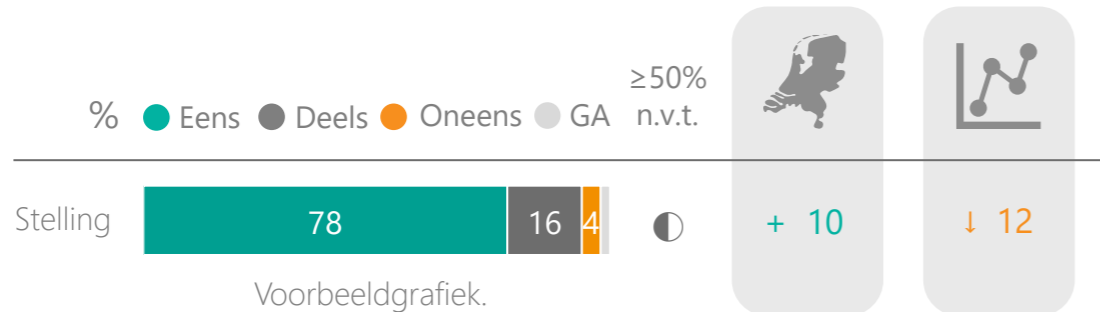
● Weet niet

● Geen antwoord



De stellingen uit de vragenlijst zijn op een 5-puntsschaal gemeten. In de grafieken zijn deze categorieën als volgt gecombineerd en weergegeven:

- Zeer mee eens + Mee eens = % Eens
- Deels eens, deels oneens = % Deels
- Zeer mee oneens + Mee oneens = % Oneens
- Geen antwoord = % GA



De percentages zijn berekend op basis van de deelnemers op wie de stelling van toepassing is. Indien het % n.v.t. hoger is dan 50%, dan wordt dit weergegeven met het volgende symbool: ●. De verschillen in de grijze kolommen hebben betrekking op het % eens (groene antwoordcategorie). Door afrondingsverschillen tellen de percentages niet altijd exact op tot 100%.

[KLIK HIER](#) voor een verdere toelichting.



≥ 66% eens = Sterk punt
≥ 75% eens = Uitstekend

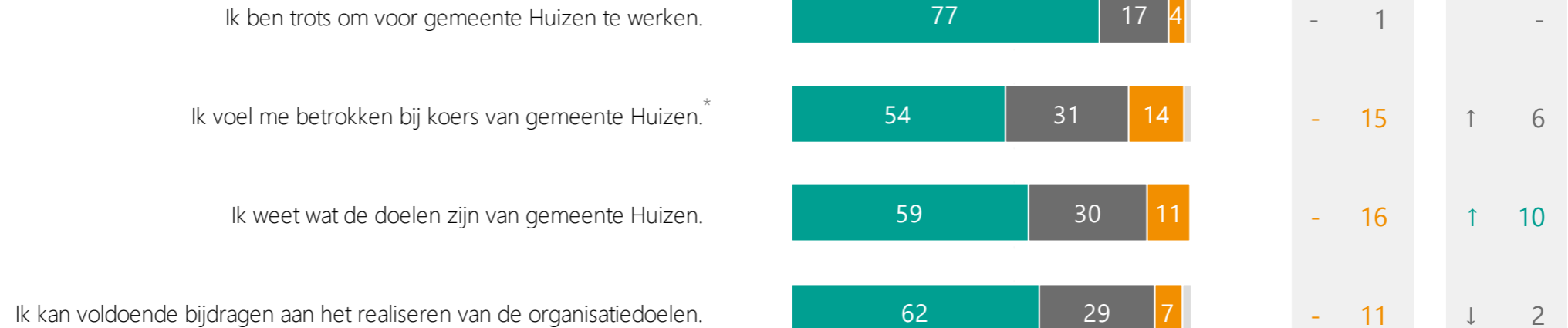


≥ 20% oneens = Aandachtspunt
≥ 40% oneens = Kritisch punt

STELLINGEN PER THEMA

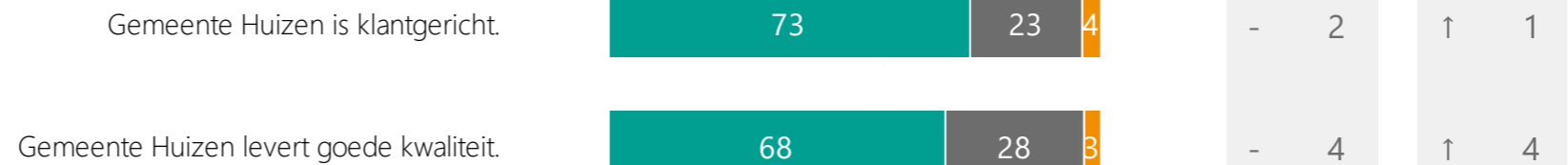
Koers & Strategie

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



* Vraagformulering vorige meting: Ik sta achter de koers van gemeente Huizen.

Kernwaarden

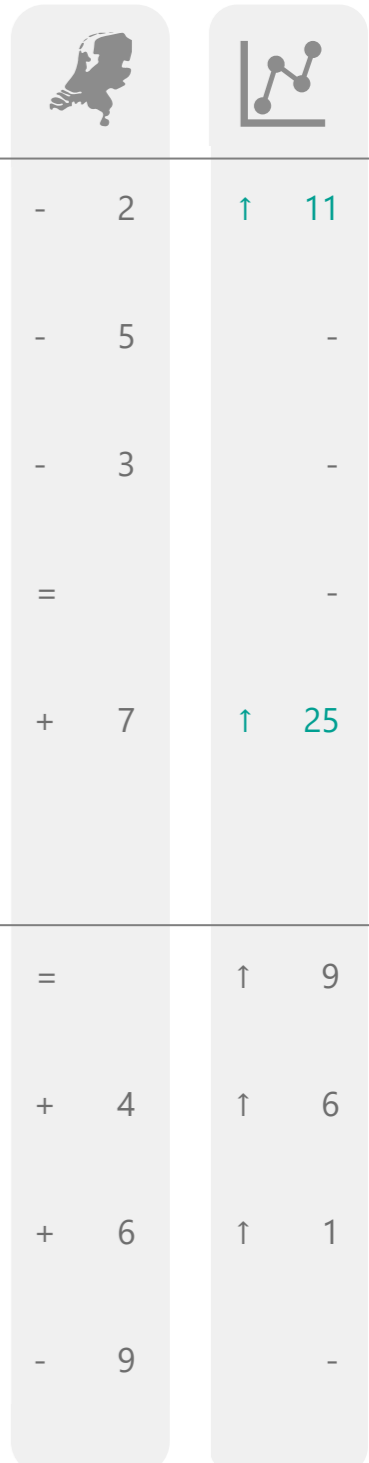


Werksfeer & Collega's



Efficiënt werken

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



| Statement | Eens | Deels | Oneens | GA | Change | Value |
|--|------|-------|--------|----|--------|-------|
| Het werk is goed georganiseerd. | 44 | 40 | 17 | | - | 2 |
| Ik weet binnen mijn organisatie wie waarvoor verantwoordelijk is. | 55 | 30 | 13 | | - | 5 |
| Nieuwe medewerkers worden goed ingewerkt. | 39 | 36 | 24 | | - | 3 |
| Er zijn voldoende ondersteunende diensten (ICT, administratie, receptie etc.) om het werk goed te kunnen doen. | 66 | 18 | 15 | | = | - |
| Problemen met software/systemen worden snel verholpen. | 47 | 34 | 20 | | + | 7 |

Informatie & Communicatie

| | | | | | | |
|--|----|----|----|--|---|-----|
| Ik word voldoende geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen binnen gemeente Huizen. | 60 | 29 | 10 | | = | ↑ 9 |
| Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen. | 68 | 26 | 5 | | + | ↑ 4 |
| Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht. | 86 | 10 | 4 | | + | ↑ 6 |
| Ik weet voldoende over de werkzaamheden die andere afdelingen uitvoeren. | 36 | 44 | 18 | | - | 9 |

Inhoud van het werk

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA

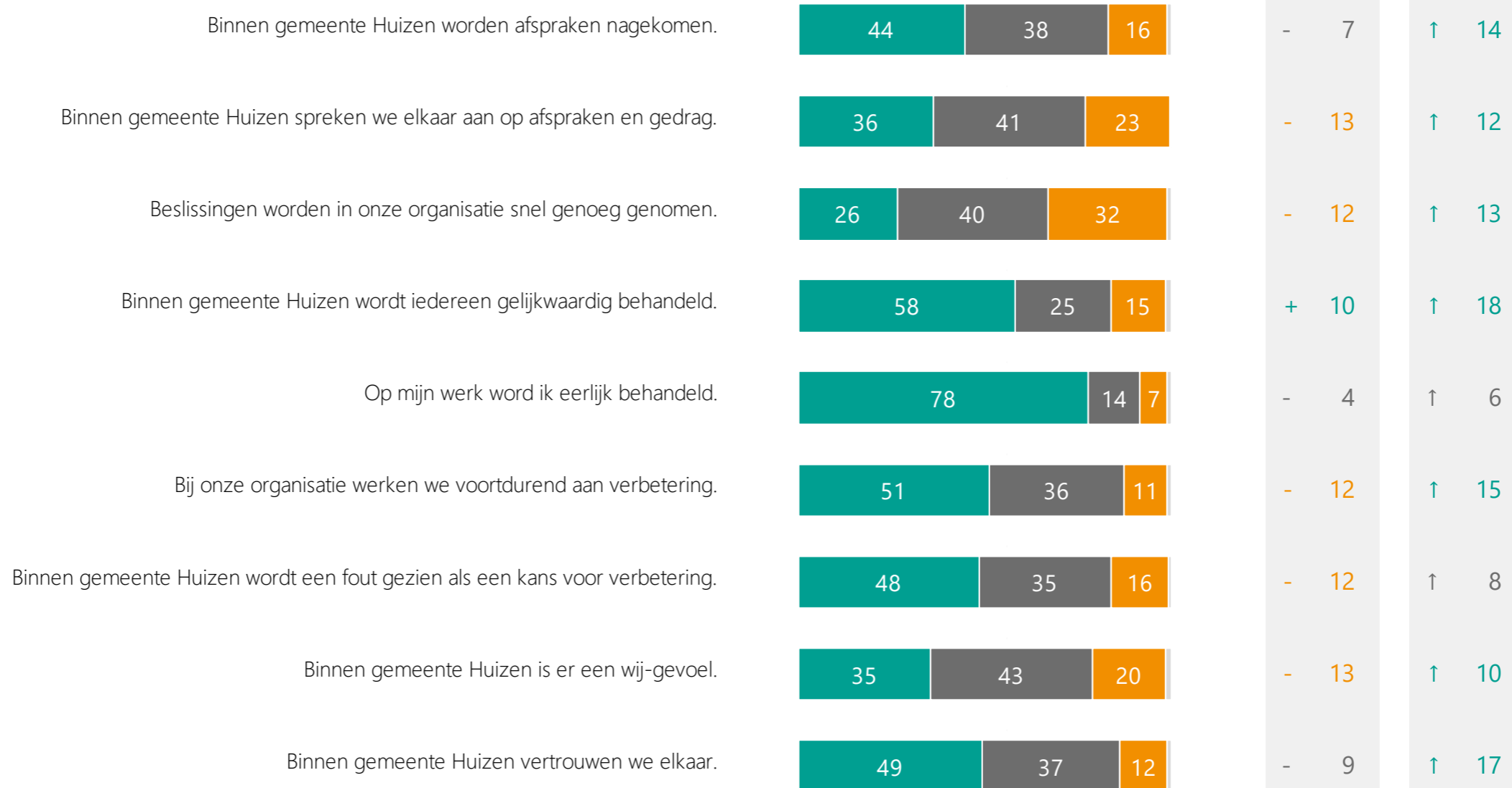


Autonomie & Invloed



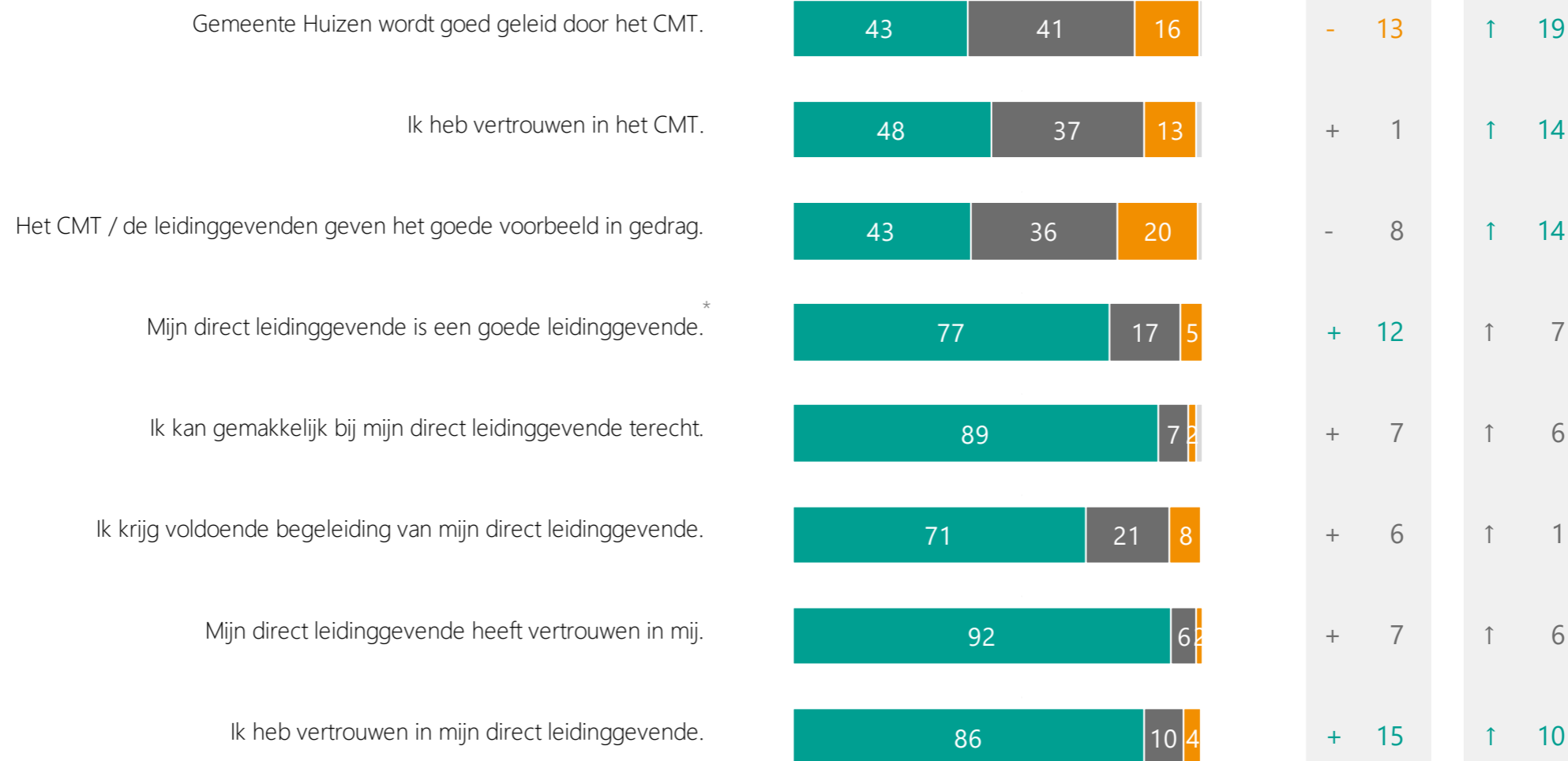
Organisatiecultuur

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



Stijl van leidinggeven

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



* Vraagformulering vorige meting: Mijn direct leidinggevende is een goede manager.

STIJL VAN LEIDINGGEVEN

Heb je nog een tip/tips voor het CMT of je direct leidinggevende?

TIPS VOOR HET CMT

- Zorg voor meer zichtbaarheid en transparantie. Koppel de werkzaamheden en genomen beslissingen vaker en helderder terug aan de medewerkers.
- Het CMT heeft een voorbeeldfunctie, dit zou beter uitgevoerd kunnen worden wat betreft verbinding, samenwerken en het opvolgen van afspraken.
- Investeer meer tijd in het betrokken raken met de medewerkers en wees toegankelijker voor hen. Verminder de afstand tot de werkvloer.
- Genomen beslissingen mogen vaker en beter geëvalueerd worden.

TIPS VOOR DIRECT LEIDINGGEVENDE

- Plan (vaker) gesprekken met medewerkers in waarin voortgang, ontwikkeling en beoordeling aan bod komen.
- Goed op de hoogte blijven van hoe met iedereen gaat. Ook van de medewerkers die wat meer op de achtergrond blijven.
- Blijf goed communiceren met de medewerkers en de afdeling over zaken die spelen en afspraken die worden gemaakt.

TIPS VOOR BEIDEN

- Focus op het herstel van onderlinge saamhorigheid binnen de organisatie en binnen het team die is ontstaan door het thuiswerken.
- Er is behoefte aan meer heldere besturing: waar liggen prioriteiten, wie is waarvoor verantwoordelijk en spreek medewerkers hier ook op aan.
- Blijf ondersteuning bieden aan medewerkers in hun werk en zorg dat je niet te ver van de werkvloer af komt te staan. Waarborg de belangstelling in de medewerker.
- Focus op heldere en transparantie communicatie over de besluitvorming.

Persoonlijke ontwikkeling

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA

De organisatie biedt voldoende ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden *



- 12 ↓ 2

Ik kan voldoende doorgroeien binnen gemeente Huizen.



+ 7 ↑ 9

* Vraagformulering vorige meting: De organisatie biedt voldoende trainings- en opleidingsmogelijkheden.

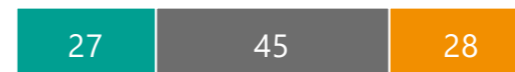
Samenwerking

Binnen mijn afdeling werken we goed samen.



- 1 ↑ 7

De samenwerking tussen de afdelingen is goed.



- 12 ↓ 1

Feedback & Waardering

Mijn inzet wordt gewaardeerd.



+ 7 ↑ 8

Ik hoor vaak genoeg of ik mijn werk goed doe.



+ 3 ↑ 9

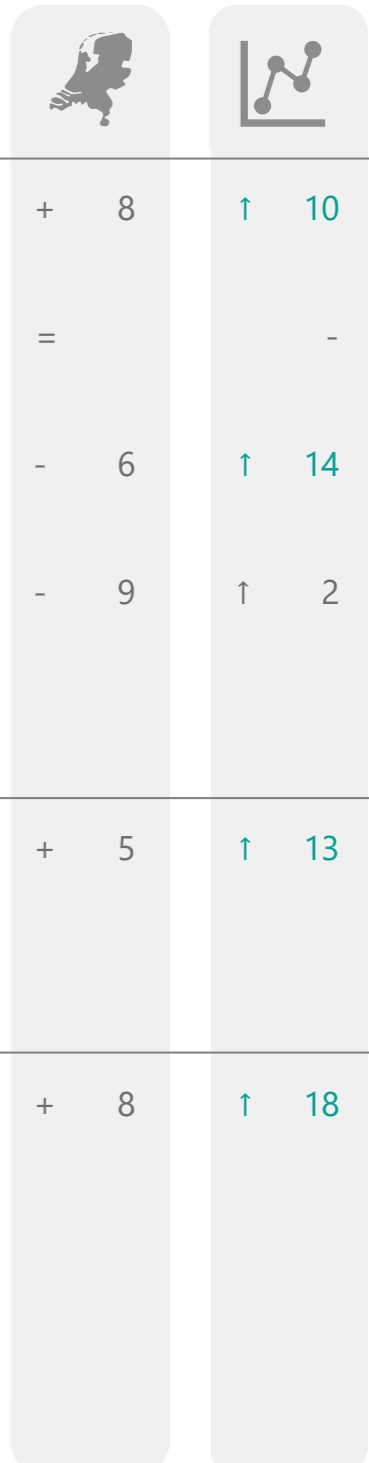
We geven elkaar eerlijke feedback.



- 12 ↑ 8

Psychosociale arbeidsbelasting

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



De organisatie heeft voldoende aandacht voor de balans tussen mijn privéleven en mijn werk.



+ 8 ↑ 10

Ik voel me veilig op mijn werk.



= -

Bij ongewenst gedrag wordt er direct ingegrepen.



- 6 ↑ 14

Binnen gemeente Huizen wordt iedereen gelijk behandeld, ongeacht afkomst, geloof of geaardheid.



- 9 ↑ 2

Duurzame inzetbaarheid

De organisatie heeft voldoende aandacht voor mijn gezondheid.



+ 5 ↑ 13

Werkomgeving

Mijn werkplek en de apparatuur zijn zodanig dat ik mijn werk optimaal kan doen.



+ 8 ↑ 18

Beoordeling

% ● Eens ● Deels ● Oneens ● GA



Het is mij duidelijk waarop ik word beoordeeld.



+ 10

-

De beoordeling van mijn werk komt op een eerlijke manier tot stand.



+ 7

↑ 10

Arbeidsvoorwaarden

Ik ben tevreden over mijn salaris in vergelijking met dat van mensen met een soortgelijke functie in een andere organisatie.



+ 7

↑ 5

Ik heb goede secundaire arbeidsvoorwaarden (pensioen, vakantiedagen, reis kostenvergoeding etc.).



+ 2

↓ 8

Ondernemingsraad

De ondernemingsraad is goed bereikbaar.



- 7

↑ 2

Het is me duidelijk waar de ondernemingsraad zich mee bezighoudt.



+ 1

-

De ondernemingsraad komt op voor mijn belangen.



=

↑ 9

OVERZICHT AANDACHTSPUNTEN



| Thema | Stelling | ≥ 20% oneens | ≥ 10% lager | ≥ 10% gedaald |
|---------------------------|---|--------------|-------------|---------------|
| Efficiënt werken | Nieuwe medewerkers worden goed ingewerkt. | ● | | |
| Stijl van leidinggeven | Gemeente Huizen wordt goed geleid door het CMT. | | ● | |
| Koers & Strategie | Ik voel me betrokken bij koers van gemeente Huizen. | | ● | |
| Koers & Strategie | Ik weet wat de doelen zijn van gemeente Huizen. | | ● | |
| Koers & Strategie | Ik kan voldoende bijdragen aan het realiseren van de organisatiedoelen. | | ● | |
| Organisatiecultuur | Bij onze organisatie werken we voortdurend aan verbetering. | | ● | |
| Organisatiecultuur | Binnen gemeente Huizen is er een wij-gevoel. | ● | ● | |
| Organisatiecultuur | Binnen gemeente Huizen wordt een fout gezien als een kans voor verbetering. | | ● | |
| Organisatiecultuur | Beslissingen worden in onze organisatie snel genoeg genomen. | ● | ● | |
| Organisatiecultuur | Binnen gemeente Huizen spreken we elkaar aan op afspraken en gedrag. | ● | ● | |
| Samenwerking | De samenwerking tussen de afdelingen is goed. | ● | ● | |
| Persoonlijke ontwikkeling | De organisatie biedt voldoende ontwikkelings- en opleidingsmogelijkheden | | ● | |
| Persoonlijke ontwikkeling | Ik kan voldoende doorgroeien binnen gemeente Huizen. | ● | | |

OVERZICHT AANDACHTSPUNTEN



| Thema | Stelling | ≥ 20% oneens | ≥ 10% lager | ≥ 10% gedaald |
|-----------------------|--|-----------------|----------------|------------------|
| Arbeidsvoorwaarden | Ik ben tevreden over mijn salaris in vergelijking met dat van mensen met een soortgelijke functie in een andere organisatie. | ● | | |
| Feedback & Waardering | We geven elkaar eerlijke feedback. | | ● | |
| Ondernemingsraad | Het is me duidelijk waar de ondernemingsraad zich mee bezighoudt. | ● | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Gelukkige medewerkers:

- blijven twee jaar langer bij de organisatie
- zijn creatiever
- zijn 37% minder ziek
- produceren 21% meer dan niet gelukkige collega's