

Medewerkersonderzoek

Samenvatting
Gemeente Arnhem



April 2020

Uw consultant
Eva Siemerink

E: eva.siemerink@effectory.com

T: +31 (0)20 30 50 100

Inhoudsopgave

Uitleg bij de rapportage en actie.....4

Scores op de modules.....11

Scores op de vragen.....13

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.

<i>Antwoordcategorie</i>	<i>Waarde</i>
<i>Helemaal mee eens</i>	<i>10</i>
<i>Mee eens</i>	<i>7,5</i>
<i>Niet mee eens/niet mee oneens</i>	<i>5</i>
<i>Mee oneens</i>	<i>2,5</i>
<i>Helemaal mee oneens</i>	<i>0</i>
 <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.

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%

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.

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

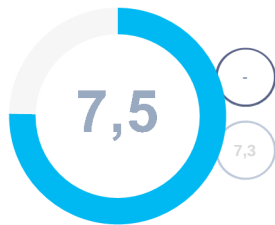
Op www.effectory.nl/aan-de-slag kunt u filmpjes bekijken over de workshops. Als u meer informatie wilt ontvangen, dan sturen we u dit graag toe.

HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE?

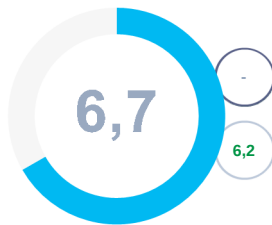
Respons

Gemeente Arnhem

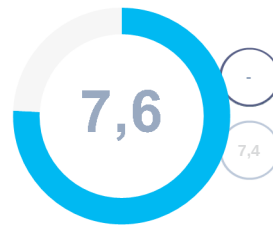
73,3%



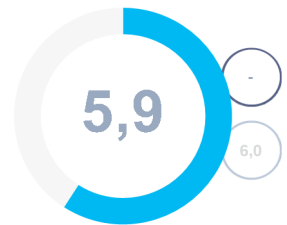
Bevlogenheid



Betrokkenheid



Sociale veiligheid



Herstelbehoefte

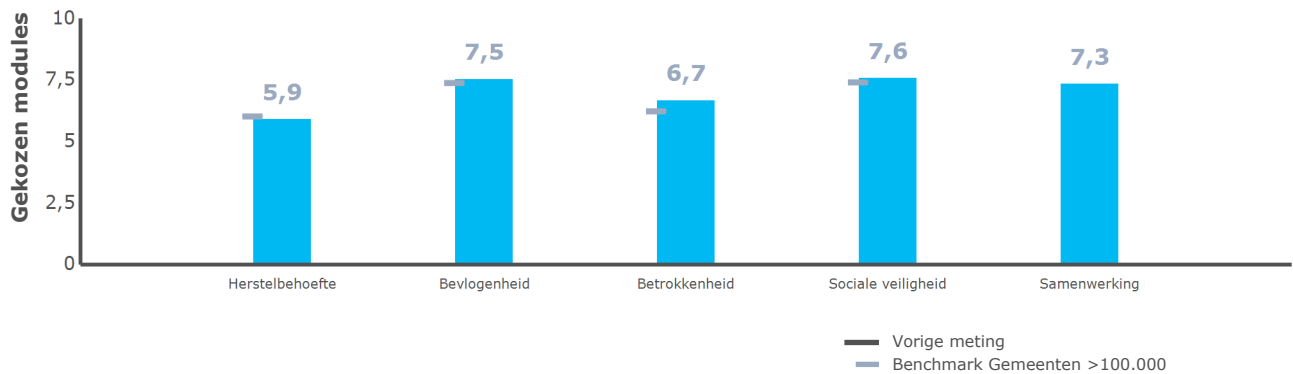
Kleuring ten opzichte van Benchmark Gemeenten >100.000

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

● geen relevant verschil

● zeer relevant verschil
● relevant verschil

○ score van de vorige meting
○ score van Benchmark Gemeenten >100.000



Positieve punten de gemeente Arnhem



Samenwerking - binnen team
Bijdrage aan de stad
Bijdrage voor de inwoner

● ●
● ●
● ●

Verbeterpunten de gemeente Arnhem



Samenwerking - integraal
Visie & richting
Arbeidsomstandigheden

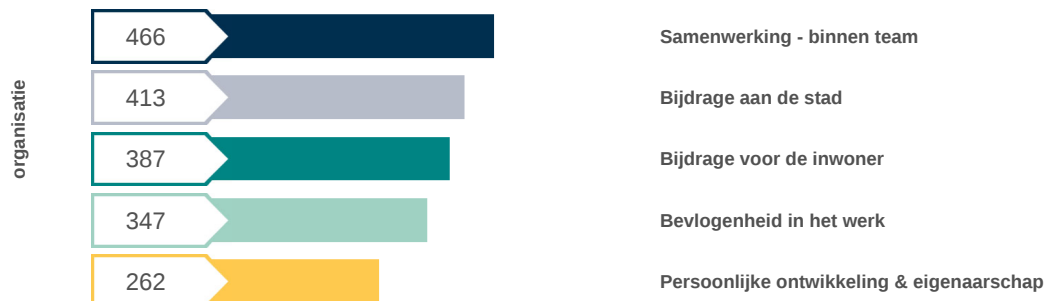
TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

Gemeente Arnhem



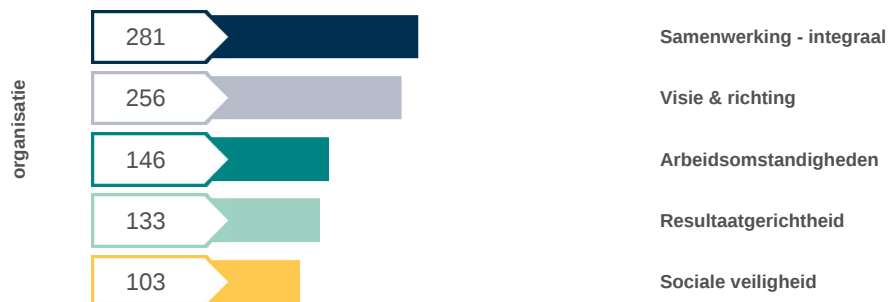
Positieve punten de gemeente Arnhem

N=(733)



Verbeterpunten de gemeente Arnhem

N=(622)



Scores op de modules

SCORES OP DE MODULES

Gemeente Arnhem

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Samenwerking
Gemeente Arnhem (n=748)	7,5	6,7	7,6	5,9	7,3

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

Benchmark Gemeenten >100.000	7,3	6,2	7,4	6,0	-
Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000	7,5	6,4	7,6	6,4	-

Gemeente Arnhem (n=748)	7,5	6,7	7,6	5,9	7,3
--------------------------------	-----	-----	-----	-----	-----

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

Afdelingshoofden (n=25)	8,2	7,1	8,1	6,8	7,8
Bedrijfsvoering (n=167)	7,5	6,5	7,4	6,0	7,1
Gebiedsrealisatie en Vastgoed (n=33)	7,2	6,5	8,2	6,4	7,1
Griffie (n=4)					
Openbare Ruimte (n=145)	7,9	7,2	8,0	6,1	7,6
Project- en Interimmanagement (n=32)	7,3	6,3	7,7	5,2	7,4
Strategie, Beleid en Regie (n=127)	7,4	6,7	7,4	5,8	7,2
Werk en Inkomen (n=144)	7,3	6,3	7,2	5,7	7,3
Wijken en Dienstverlening (n=61)	7,8	6,9	7,7	5,4	7,5

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

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

Gemeente Arnhem

	Huidige meting n= 748	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
Bevlogenheid			
1a) Mijn werk inspireert me	7,6	7,4	7,6
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	8,0	7,8	7,9
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	7,1	6,7	6,9
Betrokkenheid			
2a) Ik ervaar problemen van de gemeente Arnhem als mijn eigen problemen	5,5	5,0	5,3
2b) De gemeente Arnhem betekent veel voor mij	7,0	6,6	6,8
2c) Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7,5	7,0	7,6
Sociale veiligheid			
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,8	7,6	7,8
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,8	7,5	7,7
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,2	7,0	7,2
Herstelbehoefte			
4a) Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik volledig uitgeput *	5,9	6,1	6,6
4b) Als ik thuiskom, moeten ze me even met rust laten *	6,0	6,0	6,3
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *	5,8	5,8	6,2
4d) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	65,5	62,3	67,7
% Veel te laag	0,3	0,3	
% Te laag	2,8	2,2	
% Te hoog	29,1	30,0	
% Veel te hoog	2,3	5,3	
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 geduid.			
Samenwerking			
5a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7,0	7,3	7,5
5b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7,8	7,9	8,2
5c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7,2	-	-
Samenwerking - integraal			
6a) De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6,9	-	-
6b) Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	5,1	4,6	5,0
6c) In de samenwerking met externe partijen gaan we doelmatig te werk	6,2	-	-

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

Gemeente Arnhem

	Huidige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
<i>n=</i>	748		
Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap			
7a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8,2	-	-
7b) Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7,5	7,2	7,3
7c) Mijn direct leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	7,0	-	-
7d) Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8,4	-	-
7e) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,8	7,4	7,7
7f) Ik voel me veilig om mijn direct leidinggevende aan te spreken	7,8	-	-
7g) Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	8,2	6,9	7,2
7h) Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7,9	7,2	7,6
7i) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen de gemeente Arnhem beter inzetbaar ben	5,9	5,8	-
7j) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	77,2	79,5	82,1
% Ja, binnen de gemeente Arnhem	16,8	13,4	
% Ja, buiten de gemeente Arnhem	9,5	10,5	

Resultaatgericht

8a) Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	8,1	-	-
8b) Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7,4	-	-
8c) Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6,9	-	-
8d) Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6,7	-	-
8e) Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	7,1	-	-
8f) In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,6	6,2	6,5
8g) Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7,8	7,4	7,6
8h) Lever je (direct of indirect) een bijdrage aan één van de programma's?			
% Nooit	6,3	-	
% Soms	35,1	-	
% Regelmatig	58,6	-	

Visie en richting

9a) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6,7	6,5	6,9
9b) Mijn direct leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6,3	5,5	5,9
9c) De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	6,3	5,6	6,1
9d) Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6,8	6,7	7,1
9e) Ik weet hoe ik mijn bijdrage kan leveren aan de organisatiedoelen	6,8	7,2	7,5
9f) Ik ervaar mijn werk als zinvol	8,2	-	-

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

Gemeente Arnhem

	Huidige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
n=	748		
Arbeidsomstandigheden			
10a) De informatie die ik nodig heb kan ik goed vinden	6,5	-	-
10b) Ik ben positief over Het Nieuwe Werken (tijd en plaats onafhankelijk)	6,9	-	-
10c) Mijn werkplek past goed bij de aard van mijn werkzaamheden	6,9	-	-
10d) Mijn werkplek is geschikt voor werkzaamheden die concentratie vergen	5,4	-	-
10e) Ik beschik over voldoende middelen (apparatuur en materiaal) om mijn werk goed te kunnen doen	6,6	6,8	6,9
10f) Ik ervaar een goede samenwerking met De Connectie	6,1	-	-

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

Gemeente Arnhem

	n=	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomens	Wijken en Dienstverlening
		748	25	167	33	4	145	32	127	144	61
Bevlogenheid											
1a) Mijn werk inspireert me		7,6	8,1	7,4	7,2		7,9	7,3	7,6	7,2	8,1
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben		8,0	8,8	7,9	7,8		8,1	8,0	7,8	7,8	8,0
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan		7,1	7,6	7,1	6,5		7,6	6,5	6,8	6,9	7,2
Betrokkenheid											
2a) Ik ervaar problemen van de gemeente Arnhem als mijn eigen problemen		5,5	6,0	5,4	6,1		6,0	4,6	6,0	4,6	5,4
2b) De gemeente Arnhem betekent veel voor mij		7,0	7,3	6,8	6,5		7,4	6,5	6,8	6,9	7,5
2c) Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem		7,5	8,1	7,4	6,8		8,0	7,7	7,3	7,3	7,8
Sociale veiligheid											
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn		7,8	8,4	7,7	8,3		8,2	8,0	7,5	7,4	7,9
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen		7,8	7,8	7,7	8,4		8,2	7,7	7,6	7,5	7,7
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven		7,2	8,0	7,0	7,9		7,6	7,3	7,1	6,7	7,4
Herstelbehoefte											
4a) Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik volledig uitgeput *		5,9	6,8	5,9	6,4		6,1	5,6	5,9	5,8	5,7
4b) Als ik thuiskom, moeten ze me even met rust laten *		6,0	7,0	6,1	6,3		6,2	4,7	6,2	5,8	5,6
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *		5,8	6,5	6,1	6,4		6,1	5,3	5,3	5,5	5,0
4d) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)		65,5	56,0	70,5	54,5		72,2	68,8	45,7	74,3	63,9
% Veel te laag		0,3	0	0	3,0		0	0	0	0	0
% Te laag		2,8	4,0	3,0	0		2,8	3,1	3,1	2,8	1,6
% Te hoog		29,1	32,0	23,5	39,4		22,9	28,1	48,8	22,2	31,1
% Veel te hoog		2,3	8,0	3,0	3,0		2,1	0	2,4	0,7	3,3
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.											
Samenwerking											
5a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen		7,0	7,5	6,8	6,7		7,4	6,5	7,0	7,0	7,2
5b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed		7,8	8,2	7,5	8,0		8,0	8,0	7,6	7,7	8,1
5c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe		7,2	7,7	7,1	6,5		7,4	7,5	7,1	7,2	7,3
Samenwerking - integraal											
6a) De samenwerking met collega's van andere teams is goed		6,9	6,7	6,7	6,5		7,4	7,0	6,5	6,9	6,9

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: GROEPEN NAAST ELKAAR

Gemeente Arnhem

	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomens	Wijken en Dienstverlening
n=	748	25	167	33	4	145	32	127	144	61

Samenwerking - integraal

6b) Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	5,1	4,9	5,0	4,7		5,8	4,7	4,5	5,2	5,3
6c) In de samenwerking met externe partijen gaan we doelmatig te werk	6,2	5,8	5,9	6,3		7,1	5,5	6,3	6,0	5,9

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap

7a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8,2	9,1	8,3	8,0		8,0	9,0	8,3	7,7	8,3
7b) Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7,5	8,3	7,4	7,4		7,5	7,4	7,6	7,4	7,8
7c) Mijn direct leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	7,0	5,8	6,6	7,0		7,7	8,1	6,7	6,6	7,8
7d) Mijn direct leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8,4	9,0	8,2	8,0		8,7	8,8	8,3	8,1	8,6
7e) Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,8	7,5	7,3	7,4		8,1	8,5	8,0	7,5	8,5
7f) Ik voel me veilig om mijn direct leidinggevende aan te spreken	7,8	7,7	7,2	8,0		8,4	8,0	7,9	7,4	8,4
7g) Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	8,2	8,4	8,2	8,4		8,5	8,8	8,3	7,6	8,4
7h) Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7,9	8,1	7,6	8,0		8,2	7,7	7,9	7,6	8,5
7i) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen de gemeente Arnhem beter inzetbaar ben	5,9	6,7	5,6	5,6		5,7	5,2	6,1	5,9	7,3
7j) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	77,2	72,0	87,2	90,9		83,4	90,6	68,5	60,1	83,6
% Ja, binnen de gemeente Arnhem	16,8	16,0	8,5	6,1		11,0	3,1	21,3	34,3	13,1
% Ja, buiten de gemeente Arnhem	9,5	20,0	8,5	6,1		6,9	6,3	12,6	9,1	6,6

Resultaatgericht

8a) Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	8,1	8,5	7,7	7,8		8,6	8,1	7,8	8,3	8,4
8b) Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7,4	8,1	7,4	7,7		7,2	7,7	6,9	7,6	7,9
8c) Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6,9	6,9	6,4	6,8		7,6	7,4	6,1	7,3	7,4
8d) Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6,7	6,3	6,5	6,4		7,3	7,0	6,4	6,5	7,0
8e) Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	7,1	7,8	6,6	6,5		7,5	7,1	7,0	7,1	7,9
8f) In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,6	6,6	6,1	6,3		7,2	6,7	6,1	6,7	6,9
8g) Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7,8	8,2	7,6	8,0		8,3	7,9	7,8	7,6	8,0
8h) Lever je (direct of indirect) een bijdrage aan één van de programma's?										
% Nooit	6,3	8,0	8,7	6,5		5,7	6,5	0,8	8,2	6,0
% Soms	35,1	20,0	43,0	41,9		45,5	22,6	12,1	45,1	32,0
% Regelmatig	58,6	72,0	48,3	51,6		48,8	71,0	87,1	46,7	62,0

Visie en richting

9a) Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6,7	6,9	6,1	6,9		7,6	6,2	5,6	7,0	7,5
9b) Mijn direct leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6,3	6,1	5,7	5,7		7,0	6,3	5,6	6,3	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

Gemeente Arnhem

	n=	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
		748	25	167	33	4	145	32	127	144	61
Visie en richting											
9c) De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij		6,3	5,3	6,0	5,5		6,9	4,8	6,0	6,6	6,9
9d) Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem		6,8	6,8	7,0	6,2		6,8	5,9	6,7	6,6	7,1
9e) Ik weet hoe ik mijn bijdrage kan leveren aan de organisatiedoelen		6,8	7,3	6,4	6,7		7,2	5,3	6,4	6,9	7,5
9f) Ik ervaar mijn werk als zinvol		8,2	8,6	7,7	8,2		8,6	7,5	8,1	8,2	8,5
Arbeidsomstandigheden											
10a) De informatie die ik nodig heb kan ik goed vinden		6,5	5,7	6,3	6,0		6,9	6,7	6,0	6,6	7,2
10b) Ik ben positief over Het Nieuwe Werken (tijd en plaats onafhankelijk)		6,9	7,4	7,0	5,8		7,3	6,7	6,9	6,8	7,2
10c) Mijn werkplek past goed bij de aard van mijn werkzaamheden		6,9	7,5	6,7	6,4		7,4	6,3	6,6	6,6	7,9
10d) Mijn werkplek is geschikt voor werkzaamheden die concentratie vergen		5,4	5,8	5,7	4,4		5,5	4,4	5,5	4,8	6,7
10e) Ik beschik over voldoende middelen (apparatuur en materiaal) om mijn werk goed te kunnen doen		6,6	7,0	6,0	6,6		7,0	6,1	6,7	6,5	7,2
10f) Ik ervaar een goede samenwerking met De Connectie		6,1	4,8	6,0	4,9		6,3	6,0	6,2	6,1	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

