



Grote Bickersstraat 74
1013 KS Amsterdam

Postbus 247
1000 AE Amsterdam

t 020 522 59 90
e info@internetspiegel.nl
www.internetspiegel.nl

Rapport

MTO Gemeente Dantumadeel Dantumadeel

Medewerkerstevredenheidsonderzoek Dantumadeel 06

ISP704 | november 2006

Inhoud

	Inleiding	1
1	Tevredenheid algemeen	3
2	Inhoud van het werk	9
3	Hoeveelheid werk	12
4	Relatie met collega's	15
5	Resultaatgerichtheid	18
6	Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende	20
7	Wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd	25
8	Zelfstandigheid/verantwoordelijkheid	28
9	Primaire arbeidsvoorwaarden	30
10	Secundaire arbeidsvoorwaarden	32
11	Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	34
12	Informatie en communicatie	38
13	Werkstress	41
14	Loyaliteit	44
15	Leiderschap, strategie en beleid	47
16	Arbeidsomstandigheden & ziekteverzuim	51
17	Management van middelen en processen	54
18	Prioriteitenmatrix	57

Inleiding

In november 2006 heeft Gemeente Dantumadeel een onderzoek verricht onder de eigen medewerkers. Doel van het onderzoek is het verkrijgen van inzicht in het oordeel van de medewerkers over de verschillende aspecten van het werk. Daarnaast kunnen eventuele knelpunten worden gelokaliseerd.

Opzet van het medewerkeronderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd met de InternetSpiegel. Dit is een instrument waarmee overheidsorganisaties zelf medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO) kunnen uitvoeren. De InternetSpiegel is ontwikkeld door het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) in samenwerking met onderzoeksbureau TNS NIPO. De InternetSpiegel biedt Gemeente Dantumadeel de mogelijkheid de resultaten van het onderzoek te benchmarken. De benchmarks zijn afkomstig uit een onderzoek dat het ministerie van BZK jaarlijks verricht onder een representatieve steekproef van ambtenaren in alle sectoren van de Nederlandse overheid.

Vragenlijst

De vragenlijst is opgebouwd uit modules. De eerste module is 'tevredenheid algemeen'. Deze module is verplicht voor alle organisaties die MTO verrichten met de InternetSpiegel. In deze module wordt ingegaan op het oordeel over het werk en de organisatie in het algemeen. Daarnaast komen aspecten als 'inhoud van het werk', 'communicatie en informatie' en de 'direct leidinggevende' aan de orde. Per aspect moeten de respondenten op een vijfpuntsschaal aangeven hoe tevreden zij over betreffend aspect zijn. Vervolgens wordt per keuzemodule een aspect uit de eerste module uitgewerkt met deelaspecten. Hierbij gaat het om stellingen, waarbij respondenten aan kunnen geven in hoeverre zij het hier mee eens zijn. Er wordt hier eveneens gewerkt met een vijfpuntsschaal. Ten slotte kan een organisatie eigen, organisatiespecifieke vragen toevoegen in een of verschillende eigen modules.

Leeswijzer

De resultaten van het onderzoek worden gerapporteerd in zogenoemde stoplichtgrafieken. Per module worden eerst de resultaten van alle aspecten op totaalniveau weergegeven. Vervolgens wordt per aspect het resultaat voor verschillende organisatieonderdelen op een niveau lager weergegeven. Groen betekent daarbij zeer tevreden of geheel mee eens en rood zeer ontevreden of geheel mee oneens. Indien een antwoordcategorie minder dan vijf procent wordt genoemd is het percentage (in verband met mogelijke overlapping van de percentages) niet afgebeeld.

De rechtergrafiek (benchmarkgrafiek) geeft per aspect aan hoe het gemiddelde van Gemeente Dantumadeel of betreffend organisatieonderdeel zich verhoudt tot het gemiddelde van de benchmark. Dit kan een externe benchmark zijn (sector) of een interne benchmark (organisatie totaal of een ander organisatieonderdeel). De afwijking wordt procentueel weergegeven, waarbij een groen balkje betekent dat de afwijking ten opzichte van de benchmark gemiddeld X% gunstiger is en een rood balkje dat deze afwijking gemiddeld X% ongunstiger is.

Indien er geen resultaten zijn weergegeven, zijn er te weinig respondenten om over te rapporteren. In verband met de anonimiteit van de respondenten en de betrouwbaarheid van de resultaten, wordt namelijk alleen gerapporteerd wanneer de respons binnen een organisatieonderdeel minimaal veertig procent bedraagt en minstens vier medewerkers de vragenlijst hebben ingevuld.

Verbetermatrix Gemeente Dantumadeel

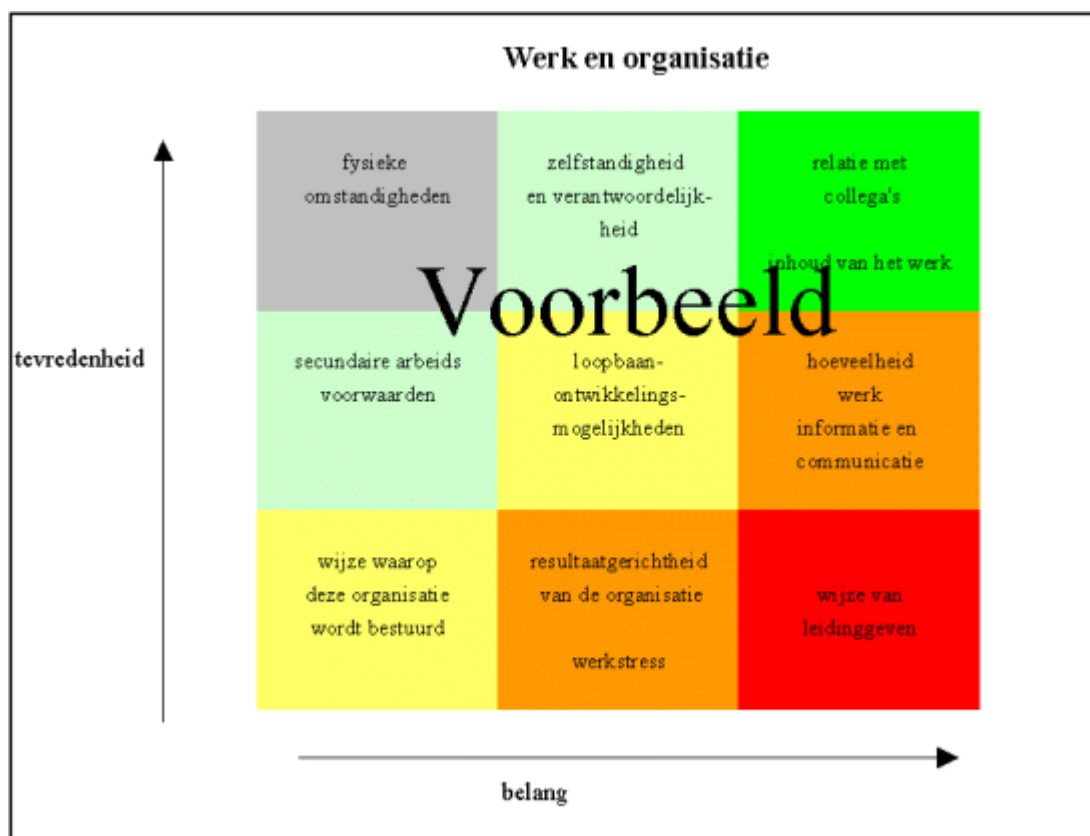
Met het onderzoek is inzicht gekregen in het oordeel (tevredenheid) van medewerkers over de verschillende aspecten van werk en organisatie.

We willen ook graag inzicht in het *belang* van de verschillende aspecten. Wanneer men over een bepaald aspect van werk niet zo tevreden is, maar men vindt het ook niet zo belangrijk, dan hoeft dit aspect minder snel aangepakt te worden dan wanneer men het aspect wel belangrijk vindt.

Het belang van de verschillende aspecten berekenen we met een correlatie-analyse. Wanneer er sprake is van een hoge correlatie ofwel samenhang tussen een bepaald aspect en het totale oordeel over werk en organisatie, dan betekent dit dat dit aspect zwaar meeweegt in het totaaloordeel. Het heeft dan een hoog belang.

De verschillende aspecten zijn in een zogenoemde verbetermatrix geplaatst. In deze matrix zijn belang van de aspecten en tevredenheid over deze aspecten tegen elkaar afgezet. Hoe lager de tevredenheid en hoe hoger het belang, des te hoger de prioriteit voor verbetering t.a.v. betreffend aspect. De aspecten met de hoogste prioriteit voor verbetering staan rechts in de grafiek. Wanneer ze in het rode vlak staan, is de tevredenheid laag, waardoor deze aspecten prioriteit hebben voor verbetering. Aspecten in de oranje vlakken hebben in de tweede instantie prioriteit voor verbetering, gevolgd door aspecten in de gele vlakken. Figuur 1 is een voorbeeld.

1 *Verbetermatrix*

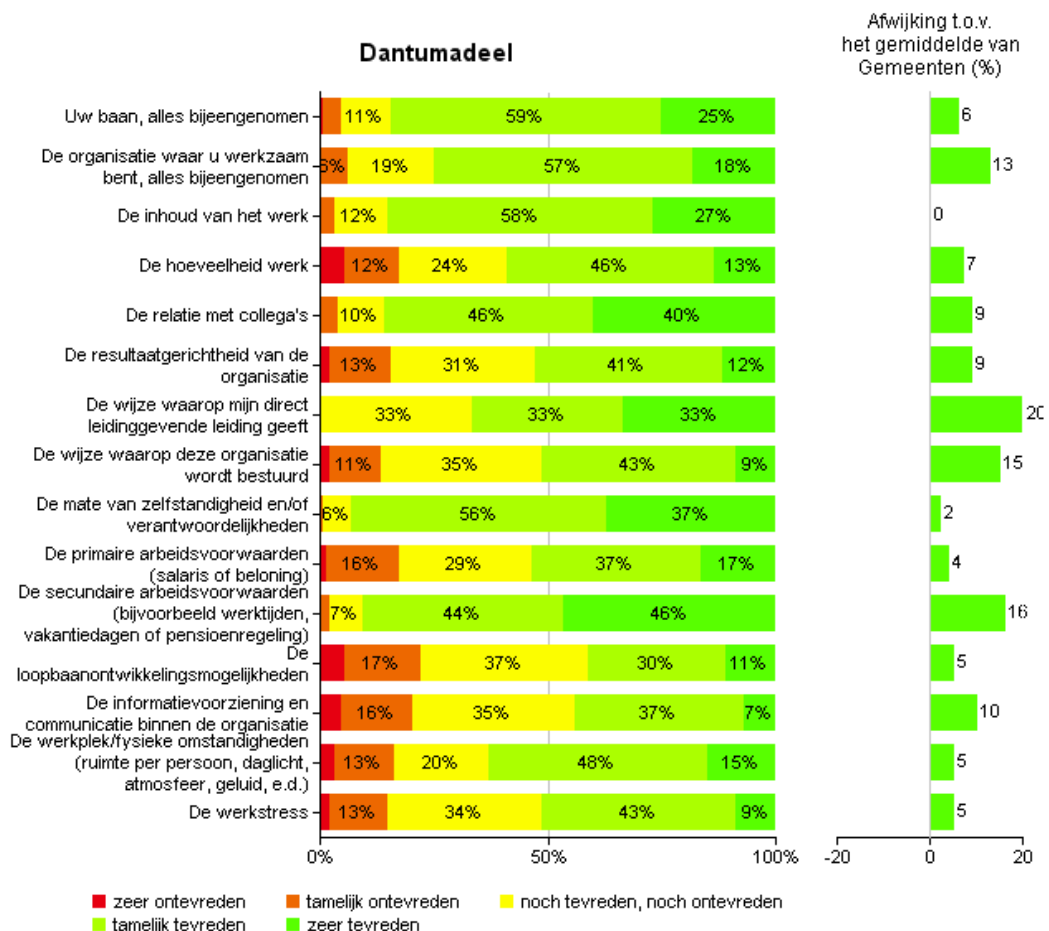


1 Tevredenheid algemeen

De volgende stellingen die betrekking hebben op 'Tevredenheid algemeen' zijn aan de respondenten voorgelegd.

- Uw baan, alles bijeengenomen
- De organisatie waar u werkzaam bent, alles bijeengenomen
- De inhoud van het werk
- De hoeveelheid werk
- De relatie met collega's
- De resultaatgerichtheid van de organisatie
- De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft
- De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd
- De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden
- De primaire arbeidsvoorwaarden (salaris of beloning)
- De secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld werktijden, vakantiedagen of pensioenregeling)
- De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden
- De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie
- De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, atmosfeer, geluid, e.d.)
- De werkstress

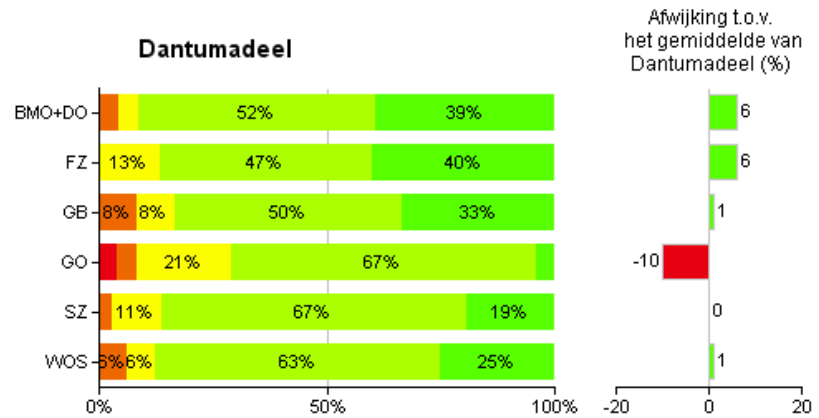
2 Tevredenheid algemeen



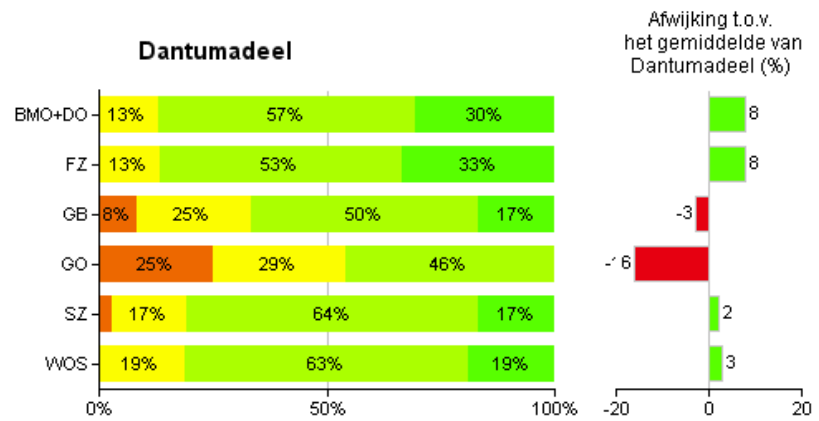
De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module 'Tevredenheid

algemeen ' horen.

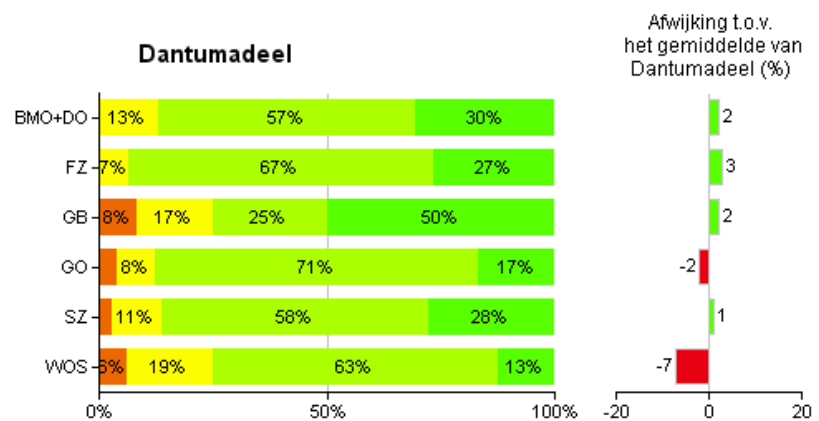
3 Uw baan, alles bijeengenomen



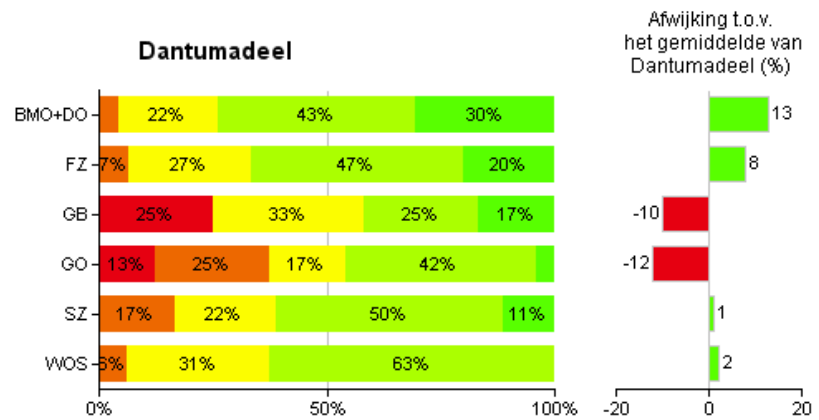
4 De organisatie waar u werkzaam bent, alles bijeengenomen



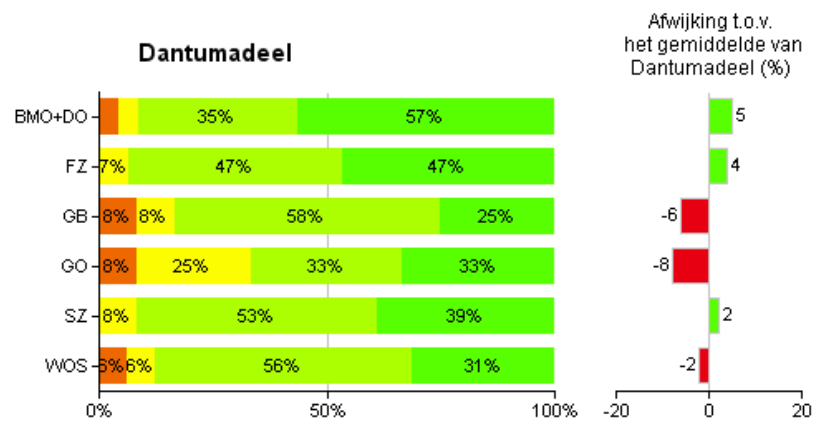
5 De inhoud van het werk



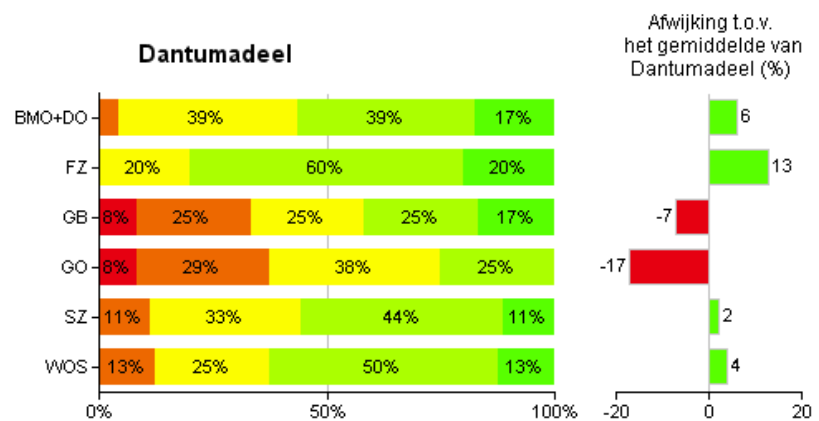
6 De hoeveelheid werk



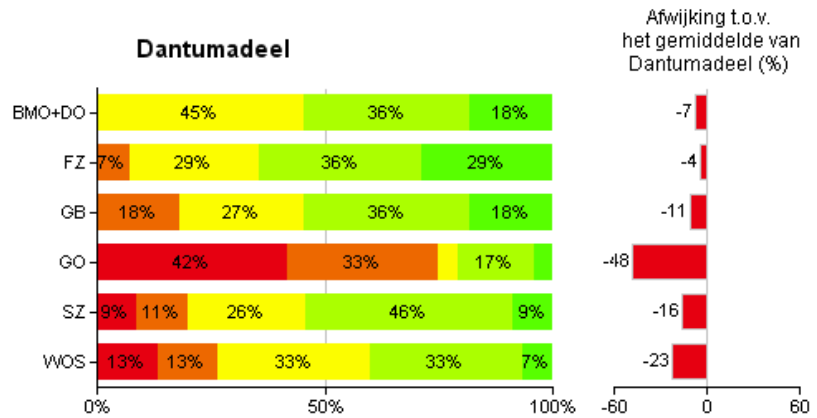
7 De relatie met collega's



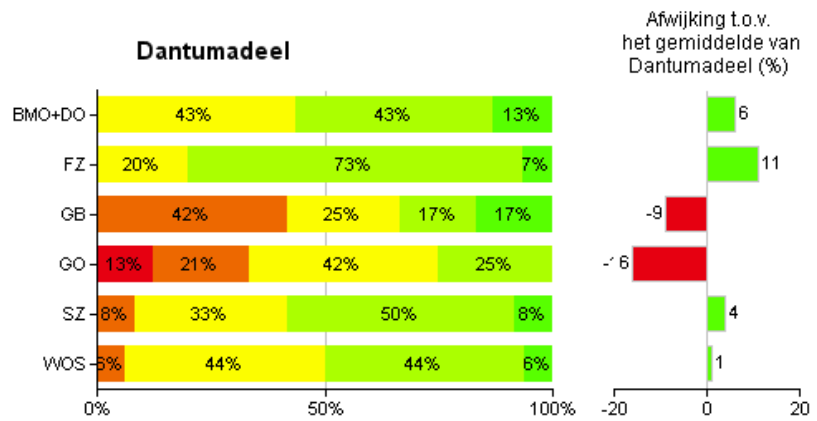
8 De resultaatgerichtheid van de organisatie



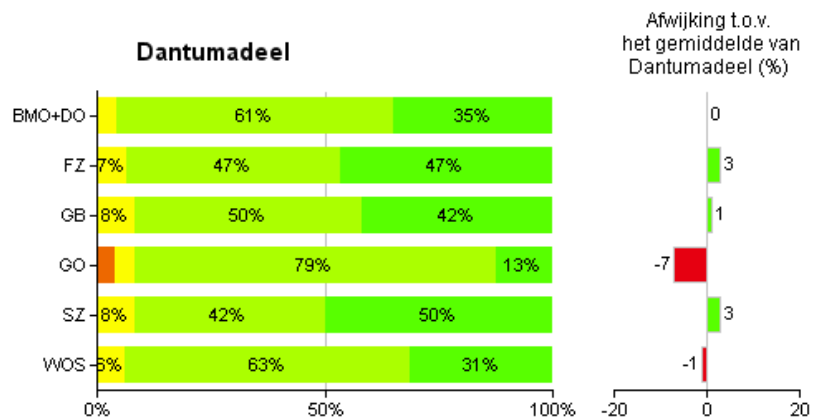
9 De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft



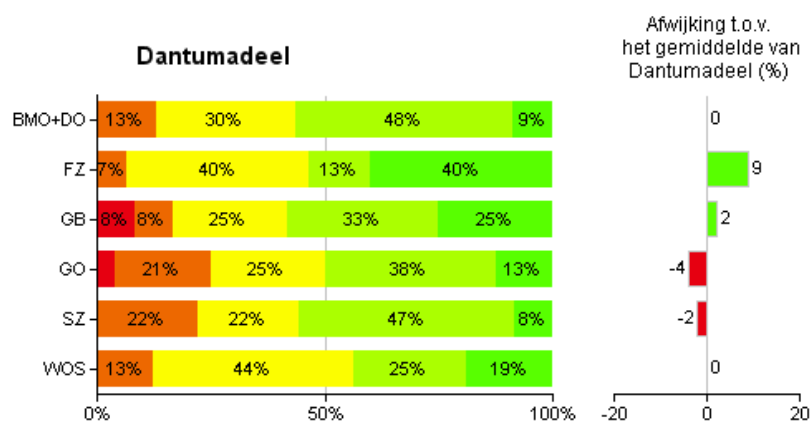
10 De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd



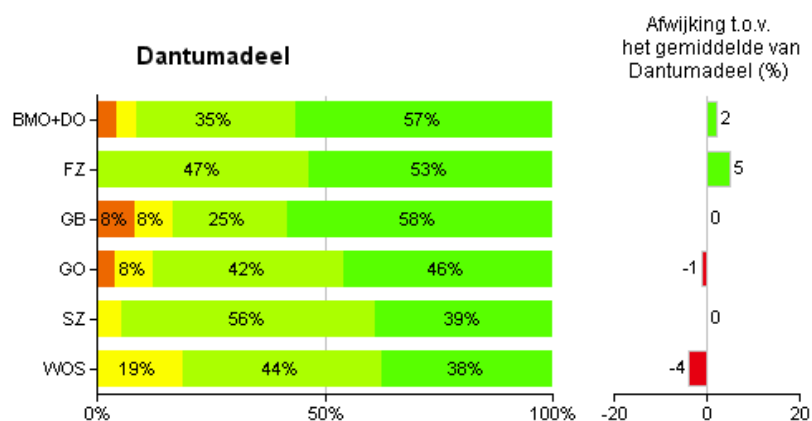
11 De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden



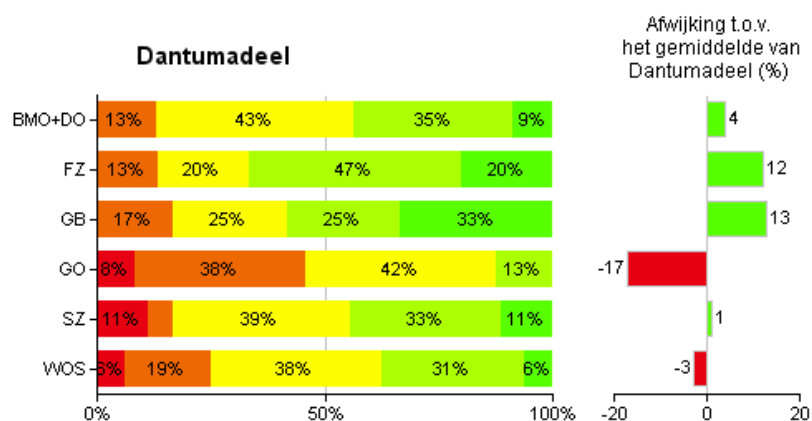
12 De primaire arbeidsvoorwaarden (salaris of beloning)

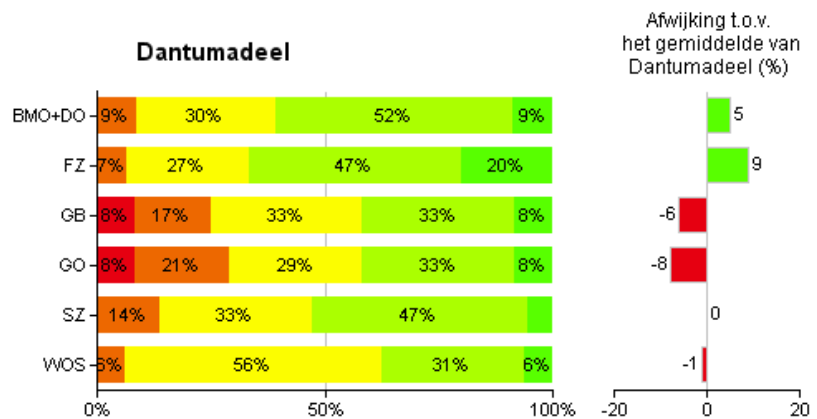
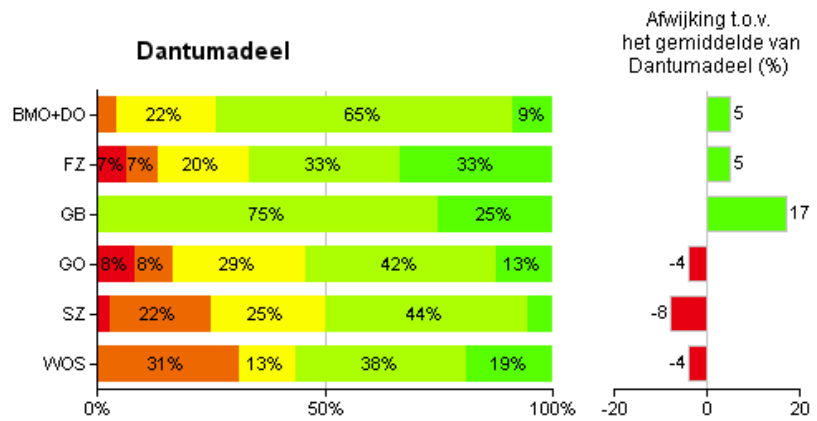
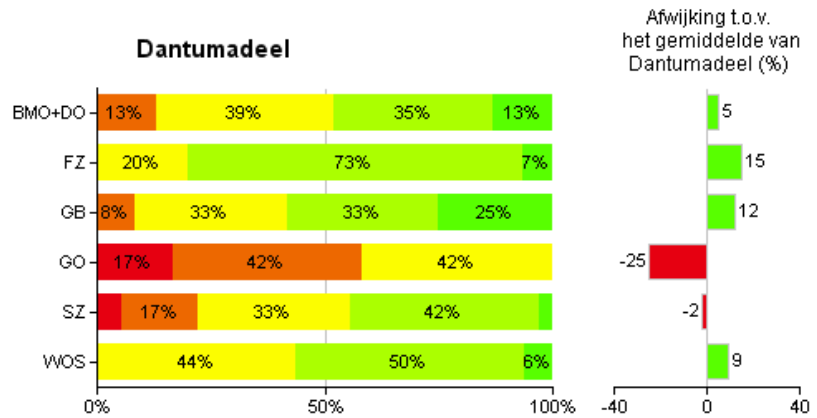


13 De secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld werktijden, vakantiedagen of pensioenregeling)



14 De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden



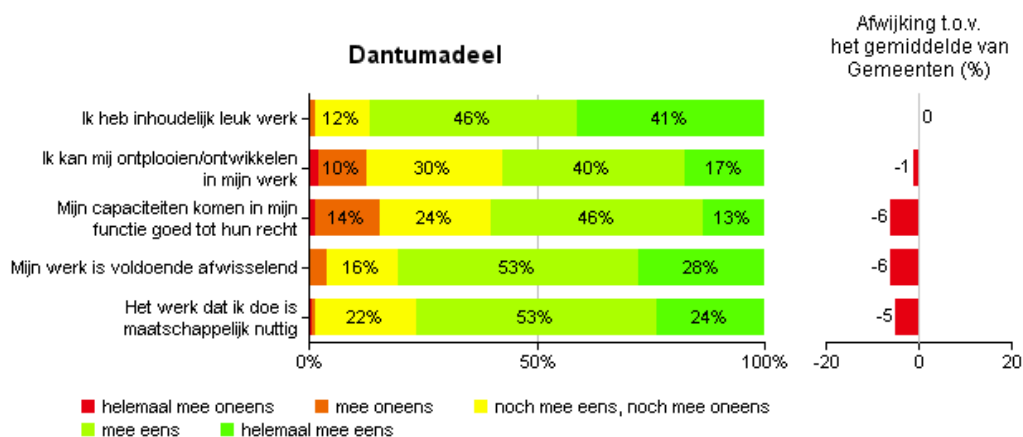


2 Inhoud van het werk

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Inhoud van het werk ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

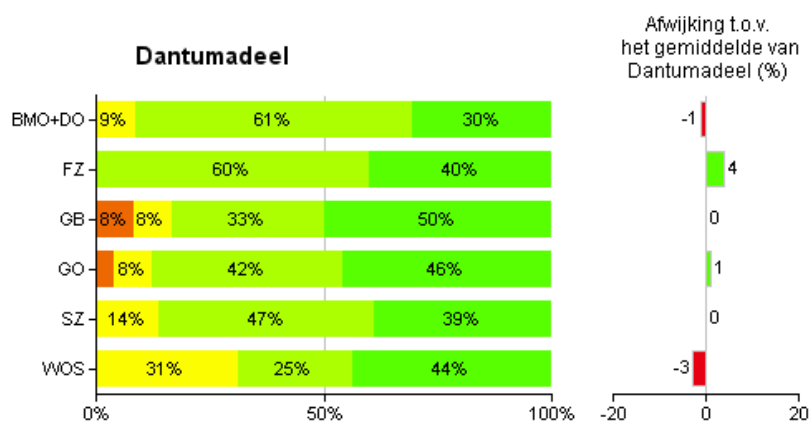
- Ik heb inhoudelijk leuk werk
- Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk
- Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht
- Mijn werk is voldoende afwisselend
- Het werk dat ik doe is maatschappelijk nuttig

18 Inhoud van het werk

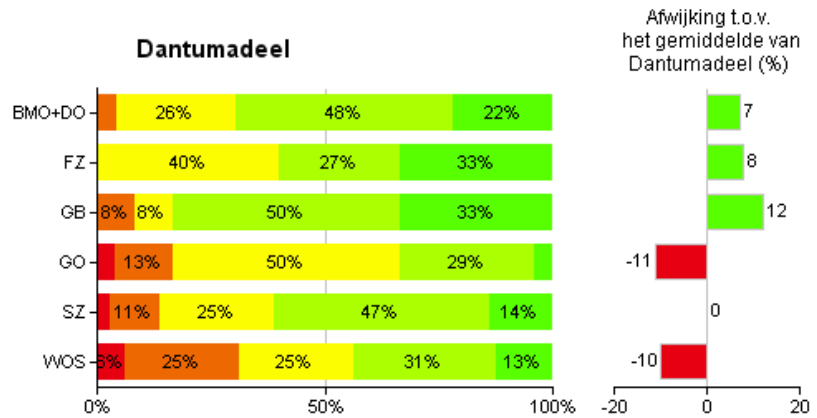


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Inhoud van het werk ' horen.

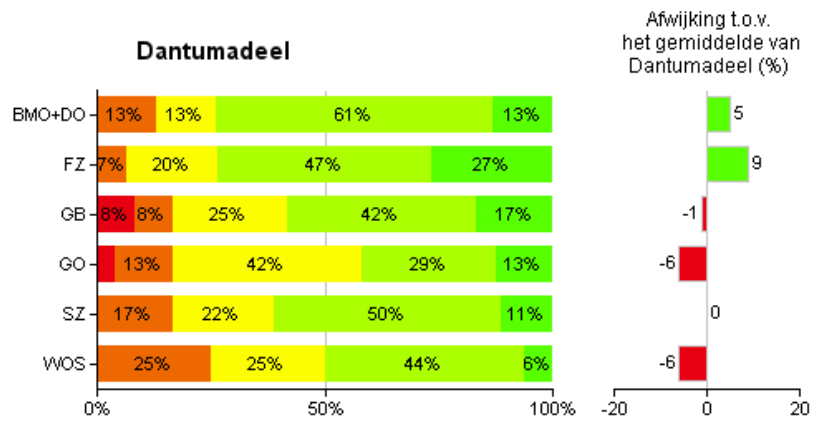
19 Ik heb inhoudelijk leuk werk



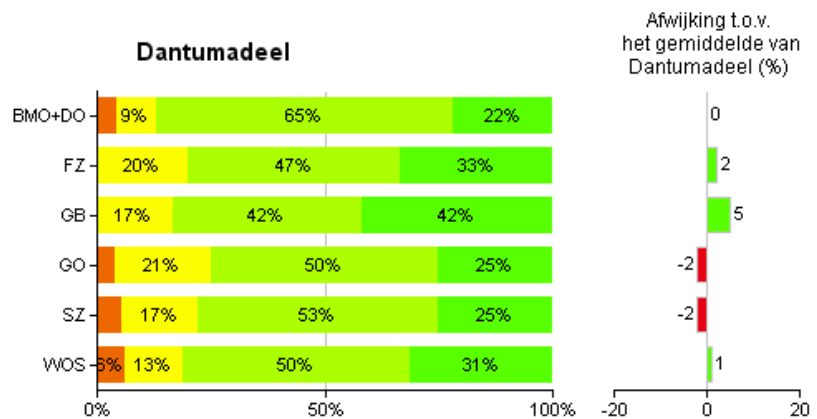
20 *Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk*

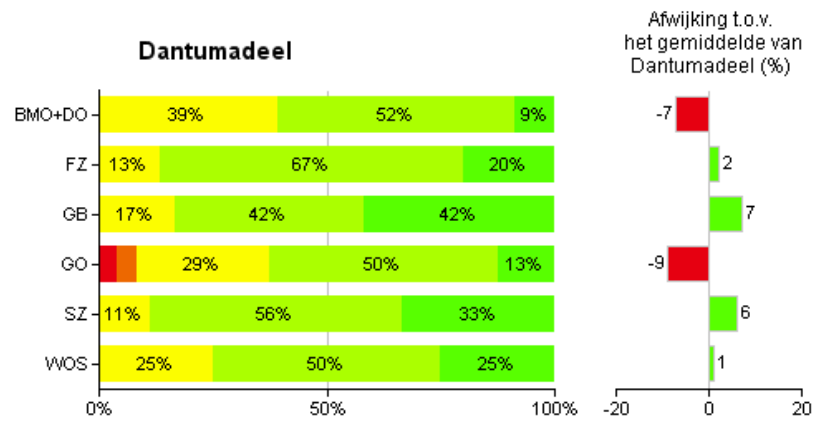


21 *Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht*



22 *Mijn werk is voldoende afwisselend*



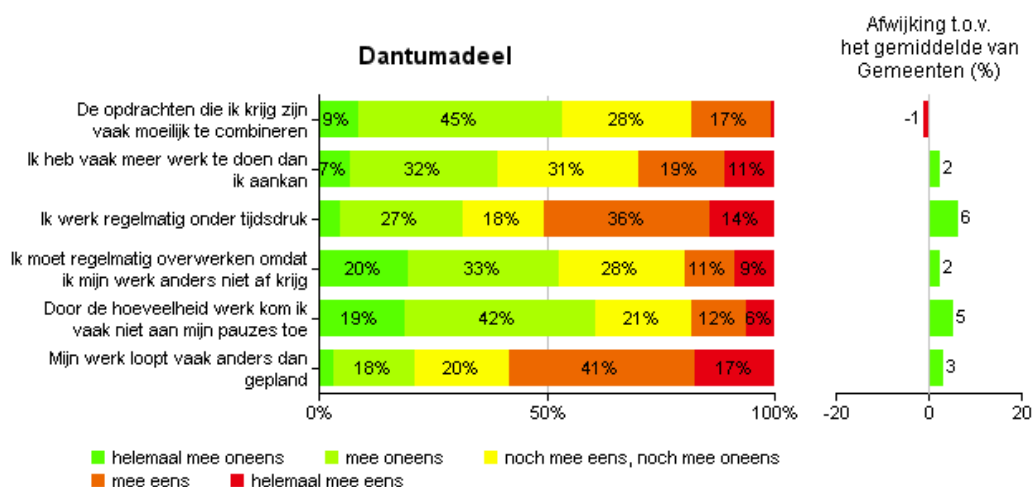


3 Hoeveelheid werk

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Hoeveelheid werk ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

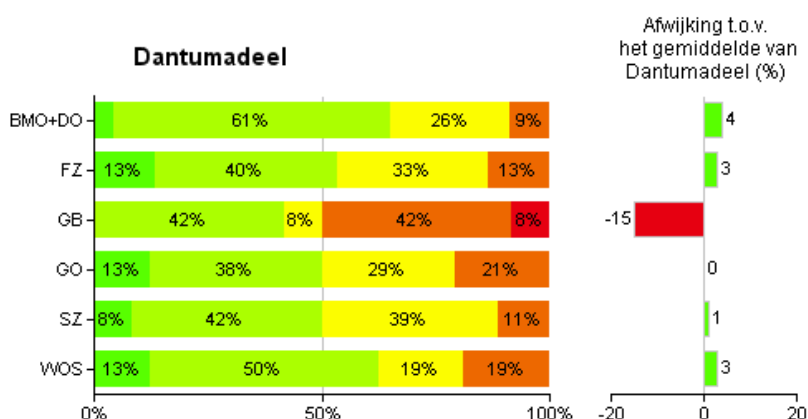
- De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren
- Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan
- Ik werk regelmatig onder tijdsdruk
- Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg
- Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe
- Mijn werk loopt vaak anders dan gepland

24 Hoeveelheid werk

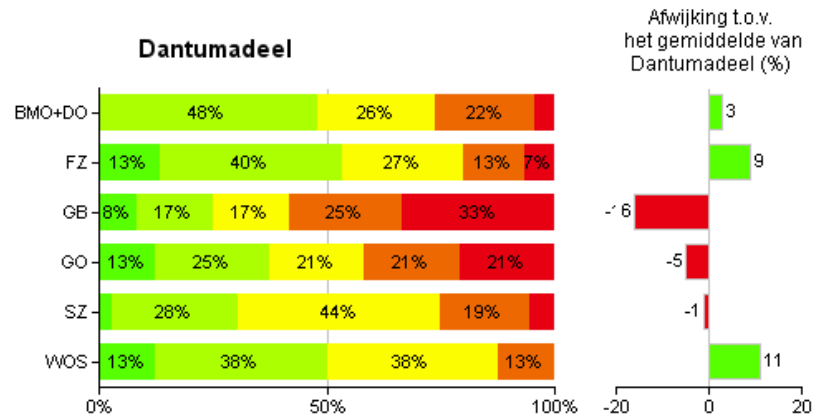


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Hoeveelheid werk ' horen.

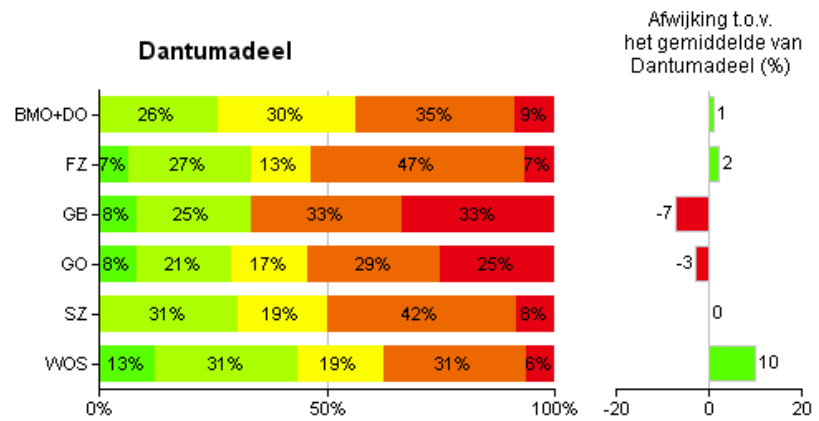
25 De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren



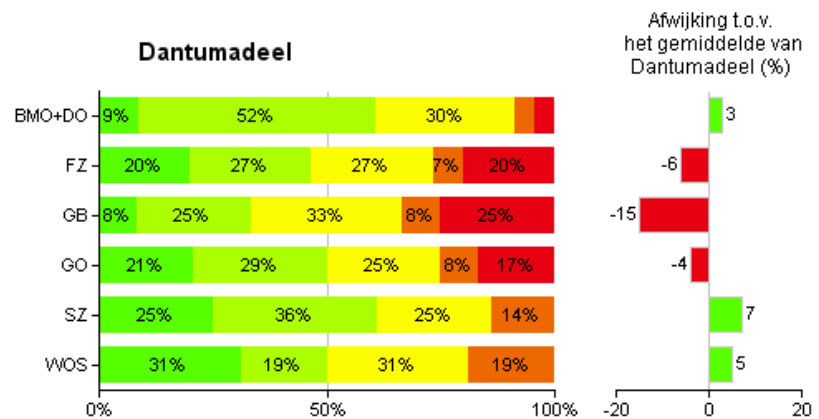
26 *Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan*

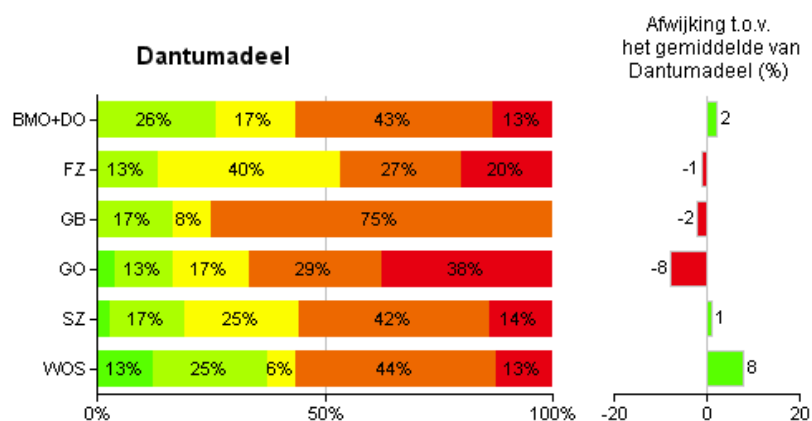
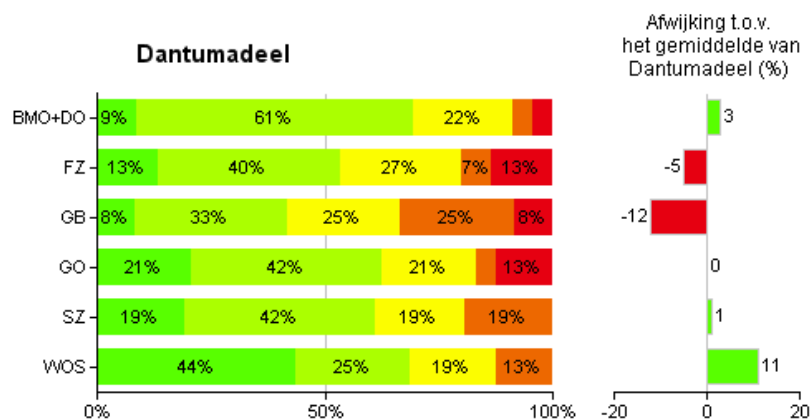


27 *Ik werk regelmatig onder tijdsdruk*



28 *Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg*



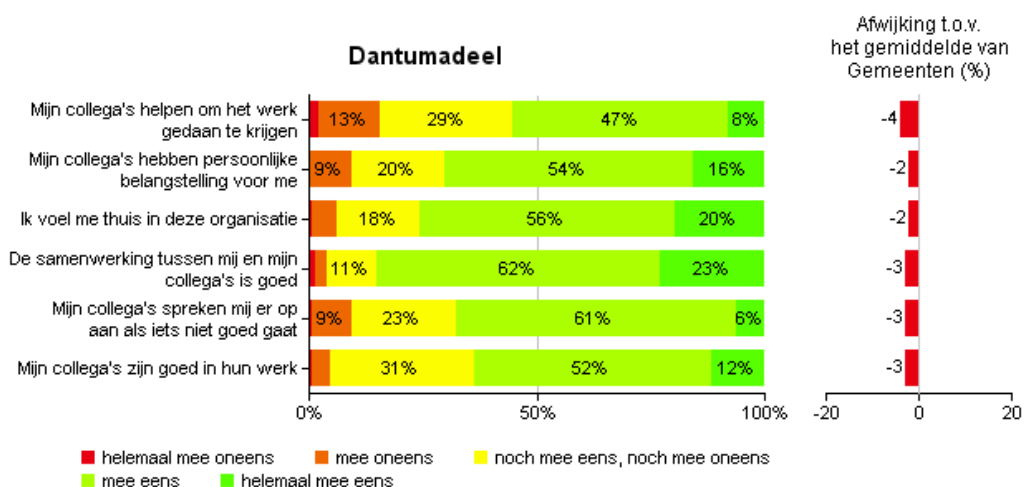


4 Relatie met collega's

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Relatie met collega's ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

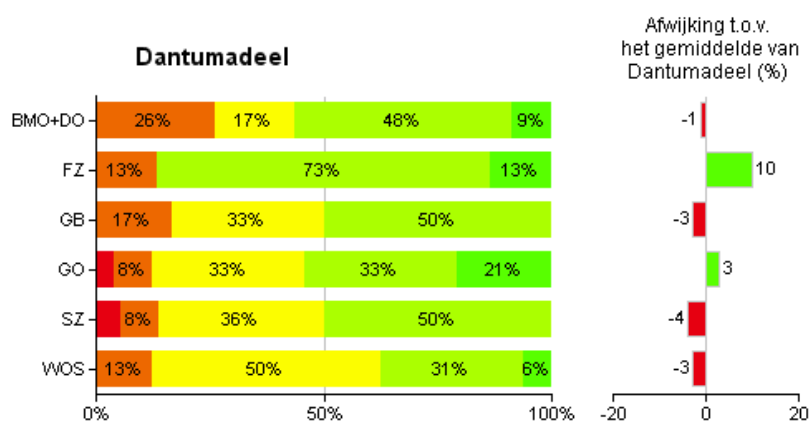
- Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen
- Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me
- Ik voel me thuis in deze organisatie
- De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed
- Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat
- Mijn collega's zijn goed in hun werk

31 Relatie met collega's

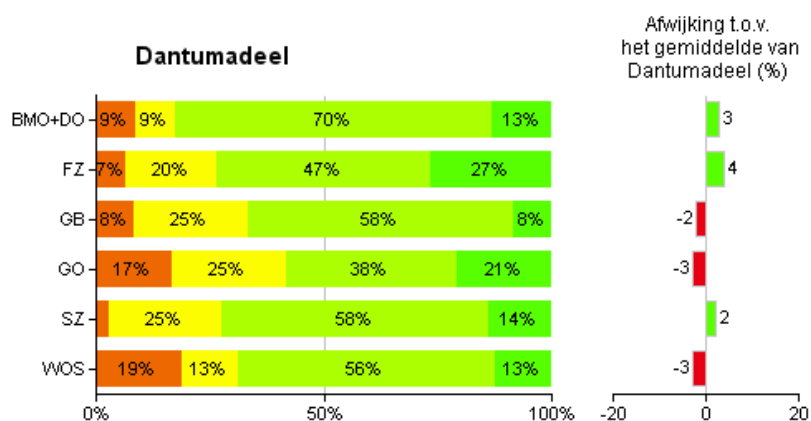


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Relatie met collega's ' horen.

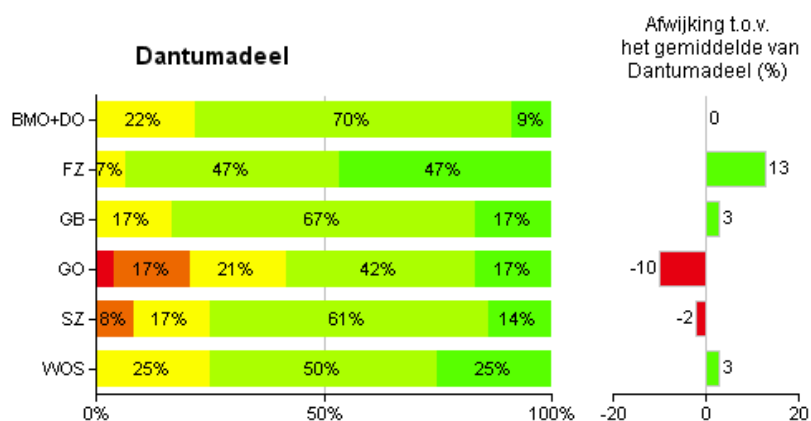
32 Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen



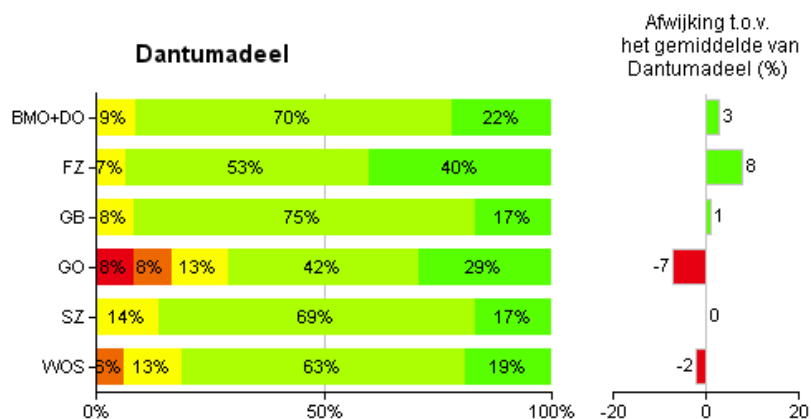
33 *Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me*



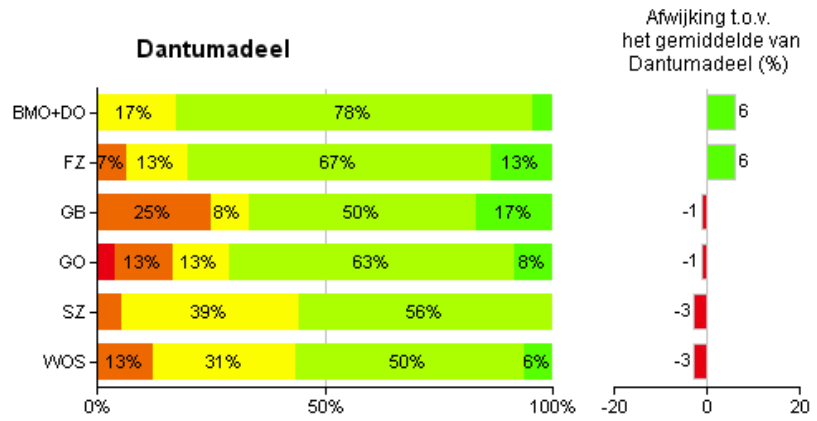
34 *Ik voel me thuis in deze organisatie*



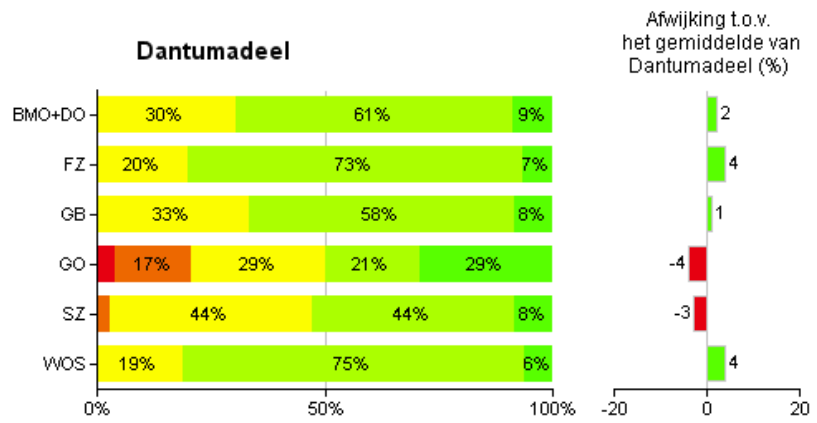
35 *De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed*



36 *Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat*



37 *Mijn collega's zijn goed in hun werk*

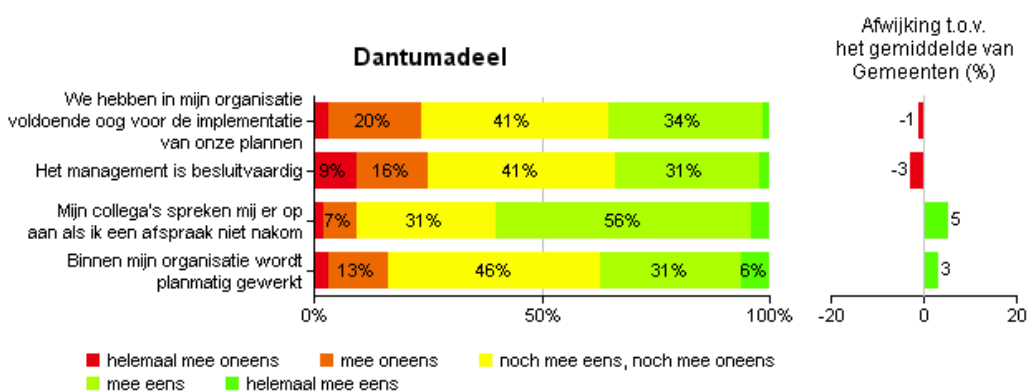


5 Resultaatgerichtheid

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Resultaatgerichtheid ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

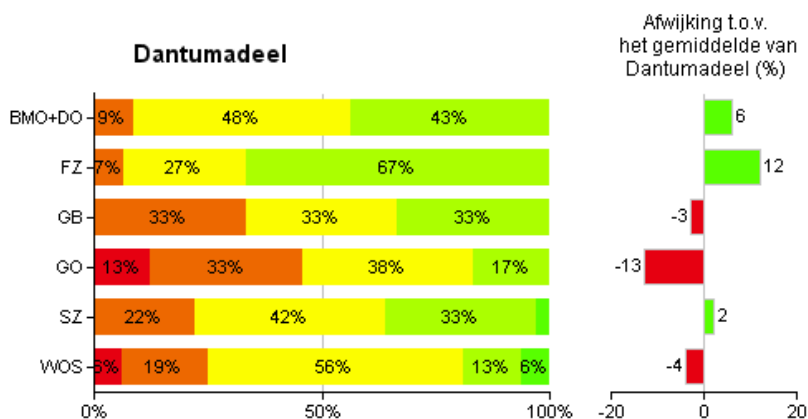
- We hebben in mijn organisatie voldoende oog voor de implementatie van onze plannen
- Het management is besluitvaardig
- Mijn collega's spreken mij er op aan als ik een afspraak niet nakom
- Binnen mijn organisatie wordt planmatig gewerkt

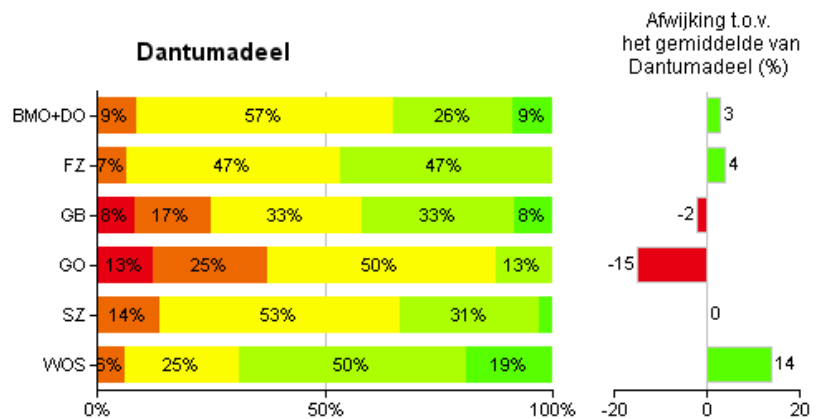
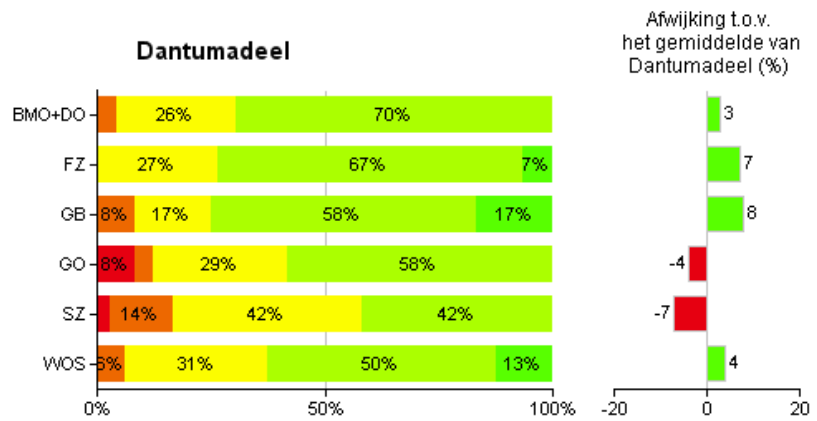
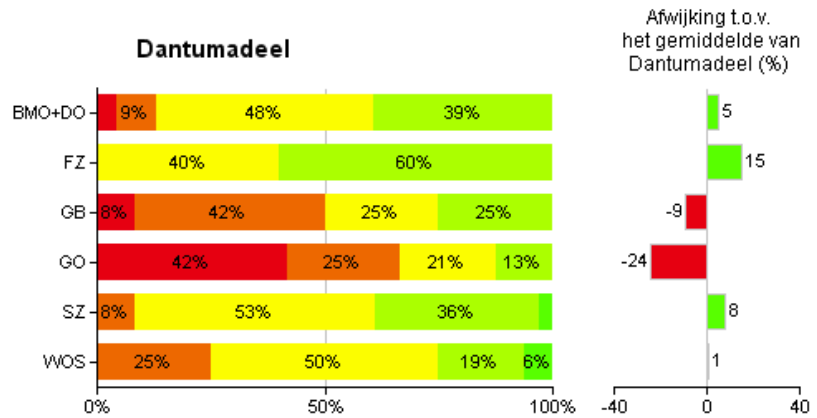
38 Resultaatgerichtheid



De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Resultaatgerichtheid ' horen.

39 We hebben in mijn organisatie voldoende oog voor de implementatie van onze plannen



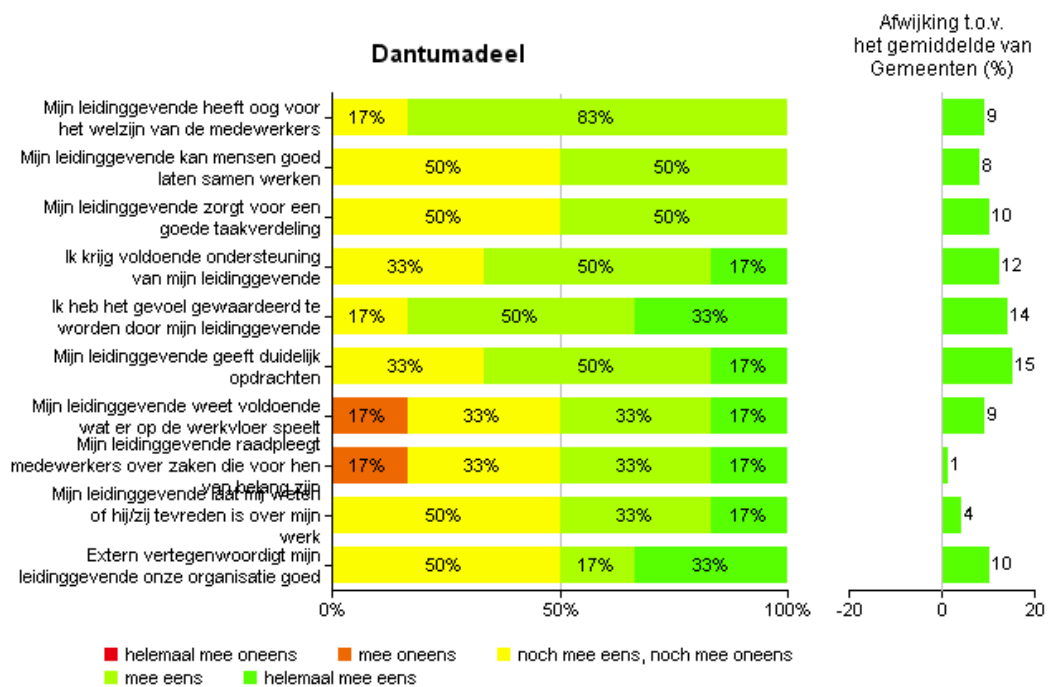


6 Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

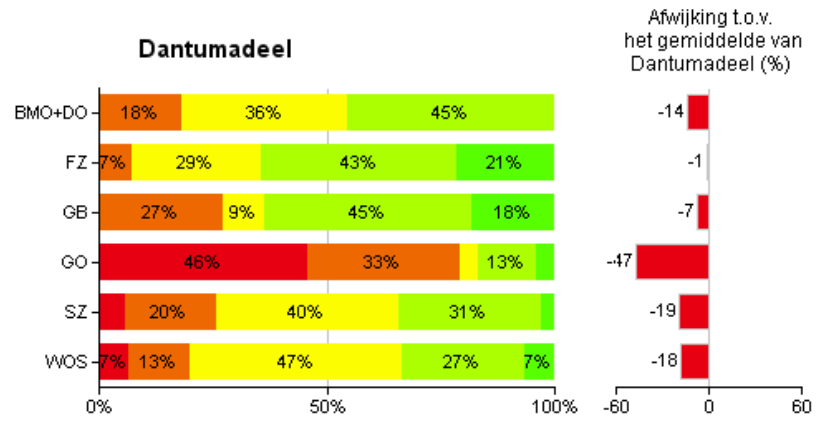
- Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers
- Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samen werken
- Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling
- Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende
- Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende
- Mijn leidinggevende geeft duidelijk opdrachten
- Mijn leidinggevende weet voldoende wat er op de werkvloer speelt
- Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn
- Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk
- Extern vertegenwoordigt mijn leidinggevende onze organisatie goed

43 Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende

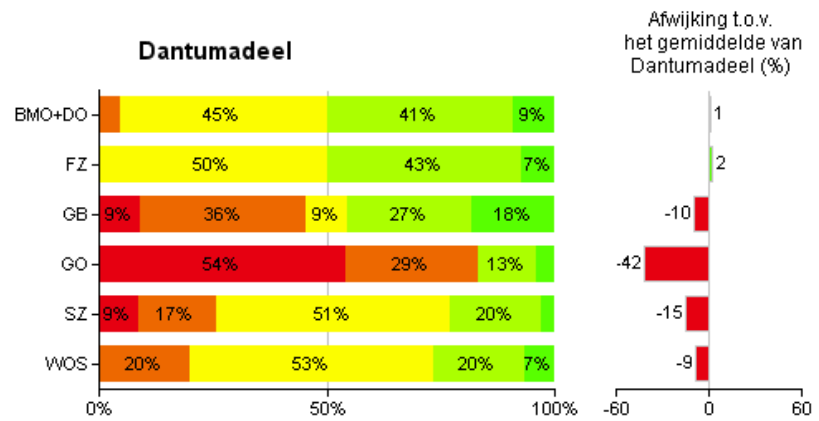


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Wijze van leidinggeven door direct leidinggevende ' horen.

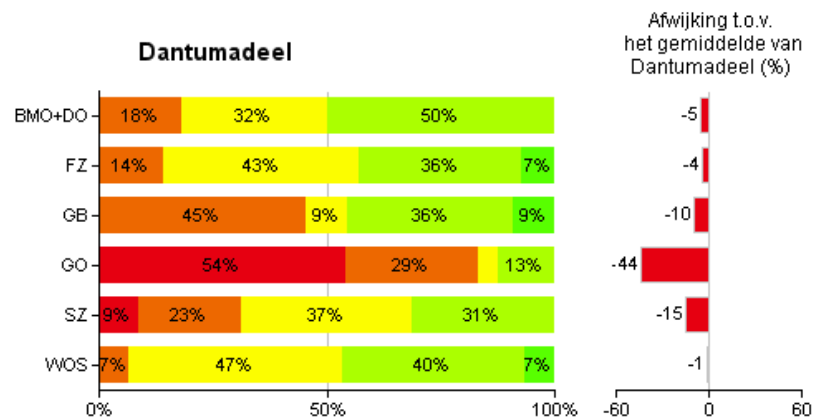
44 *Mijn leidinggevende heeft oog voor het welzijn van de medewerkers*



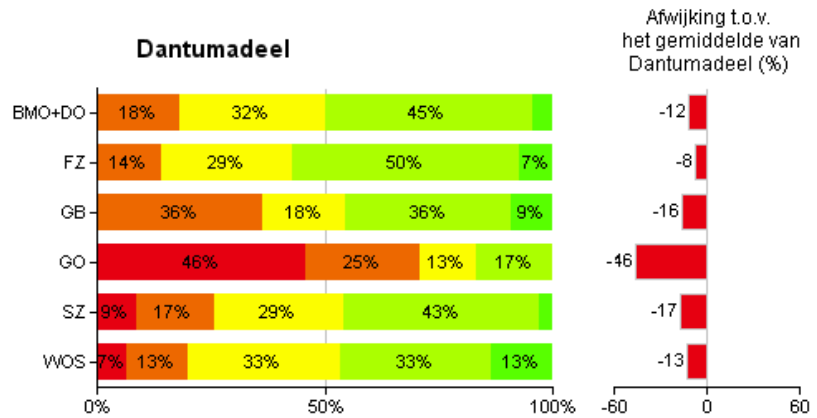
45 *Mijn leidinggevende kan mensen goed laten samen werken*



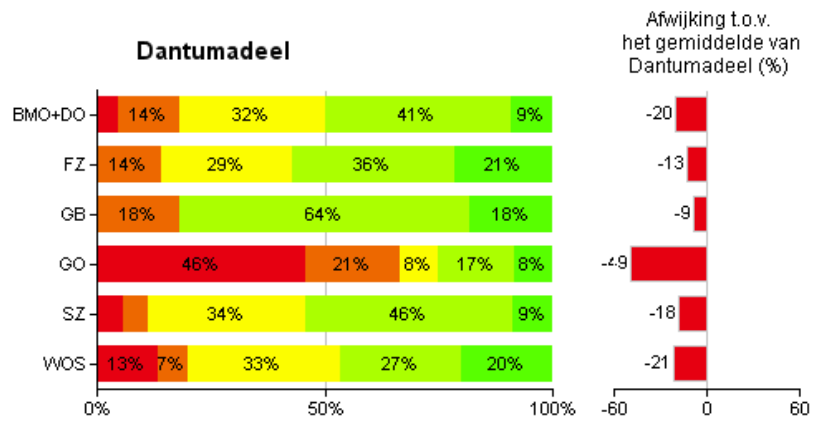
46 *Mijn leidinggevende zorgt voor een goede taakverdeling*



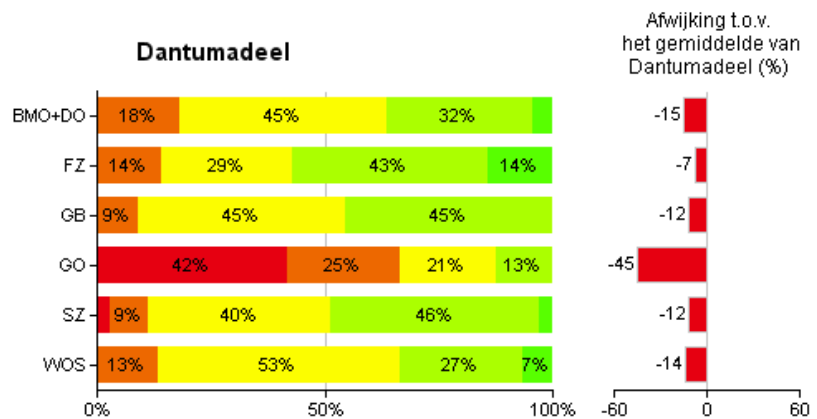
47 *Ik krijg voldoende ondersteuning van mijn leidinggevende*



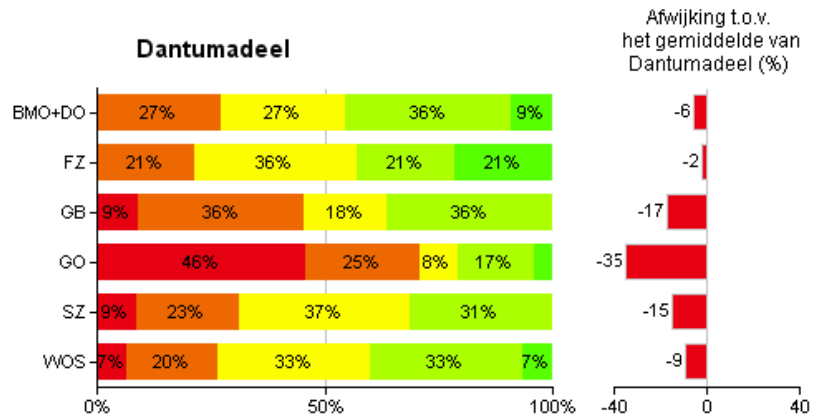
48 *Ik heb het gevoel gewaardeerd te worden door mijn leidinggevende*



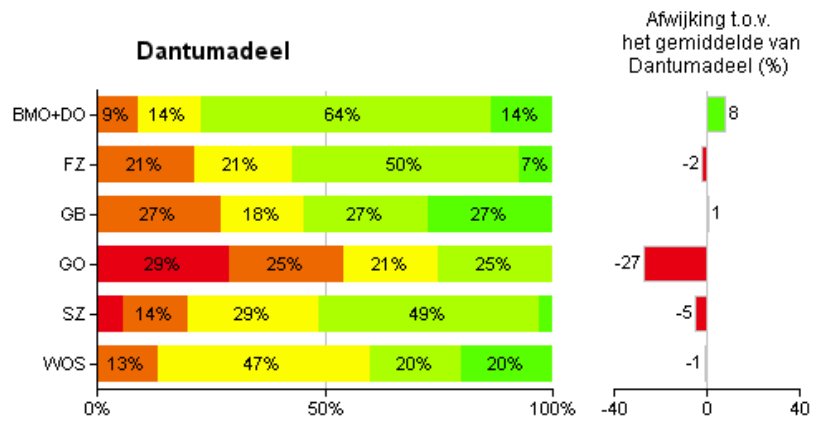
49 *Mijn leidinggevende geeft duidelijk opdrachten*



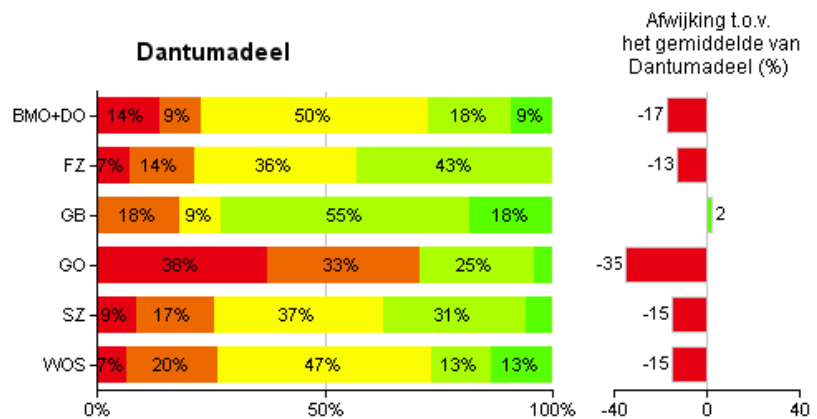
50 *Mijn leidinggevende weet voldoende wat er op de werkvloer speelt*

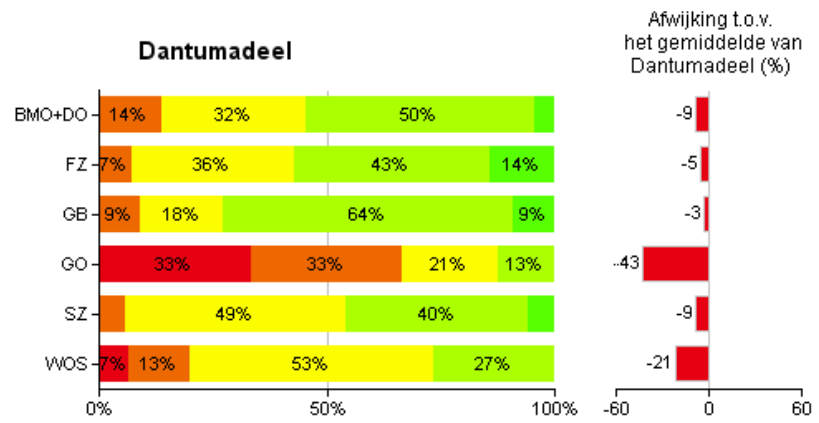


51 *Mijn leidinggevende raadpleegt medewerkers over zaken die voor hen van belang zijn*



52 *Mijn leidinggevende laat mij weten of hij/zij tevreden is over mijn werk*



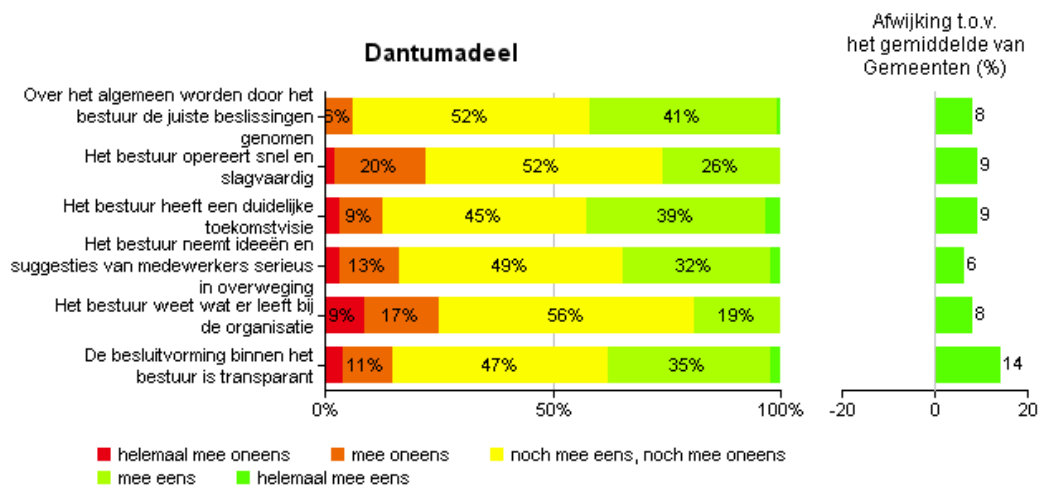


7 Wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

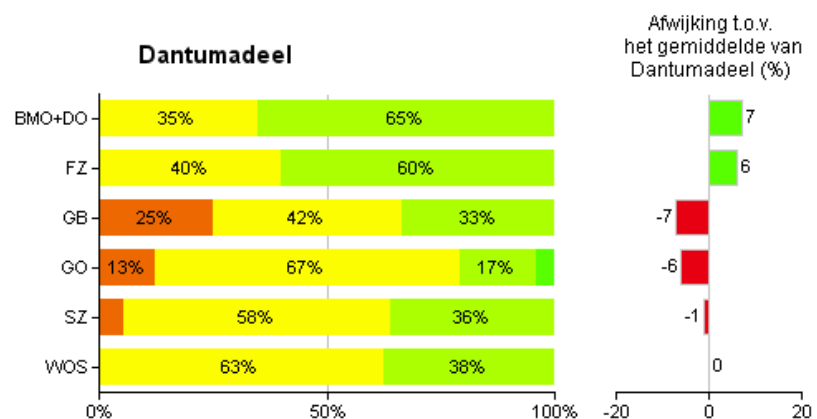
- Over het algemeen worden door het bestuur de juiste beslissingen genomen
- Het bestuur opereert snel en slagvaardig
- Het bestuur heeft een duidelijke toekomstvisie
- Het bestuur neemt ideeën en suggesties van medewerkers serieus in overweging
- Het bestuur weet wat er leeft bij de organisatie
- De besluitvorming binnen het bestuur is transparant

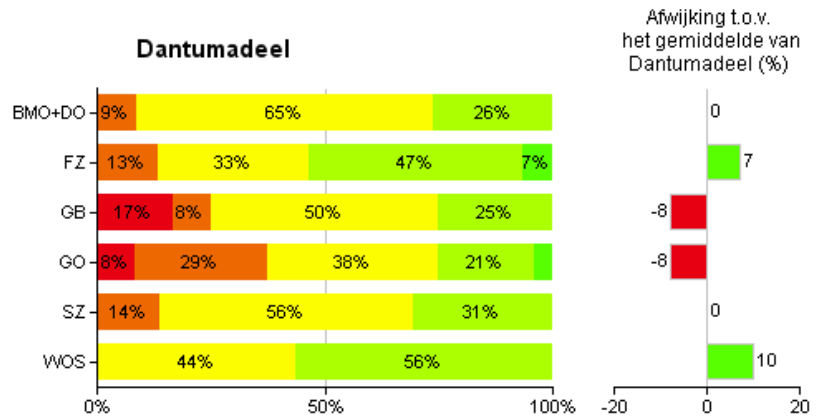
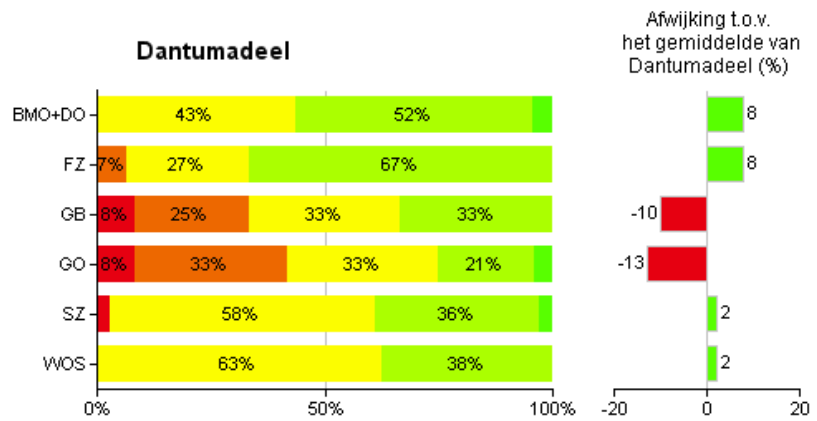
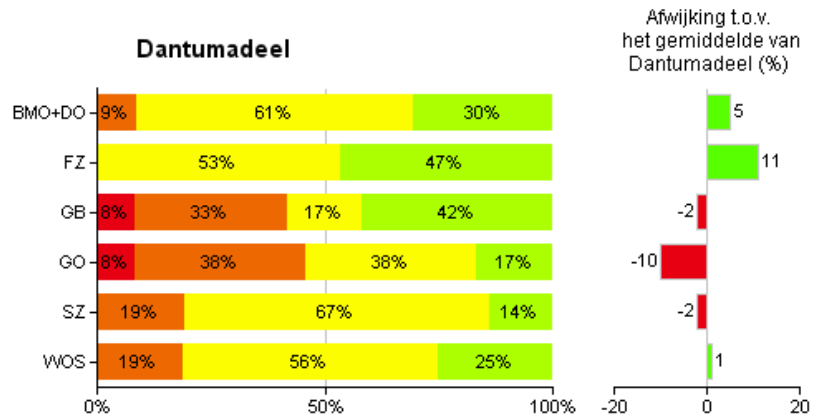
54 Wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd

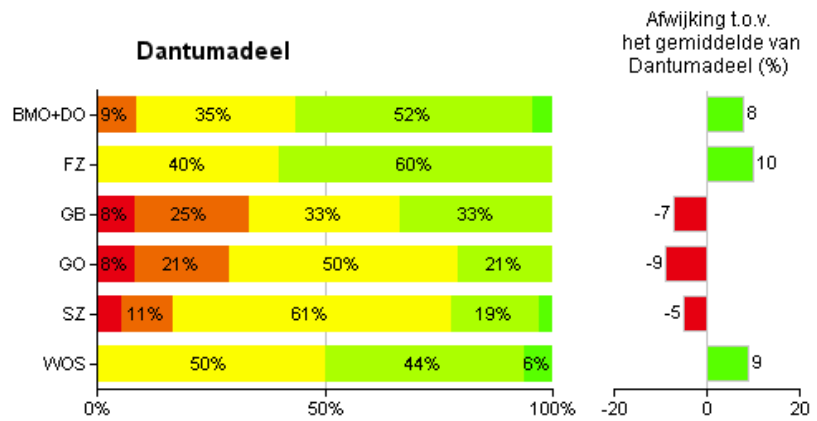
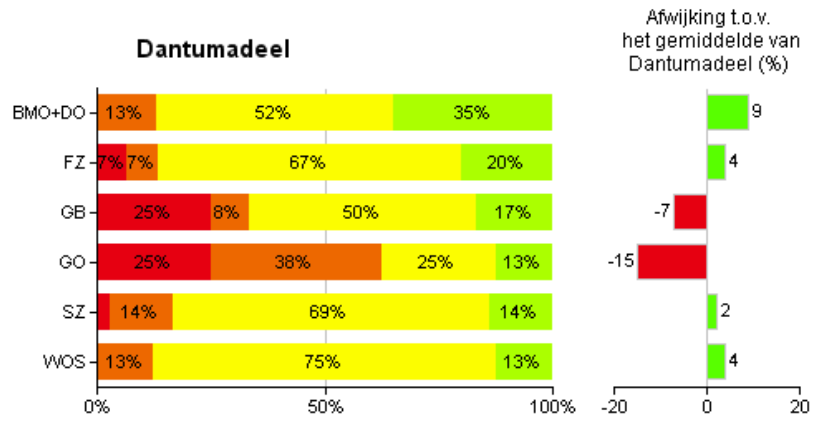


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd ' horen.

55 Over het algemeen worden door het bestuur de juiste beslissingen genomen





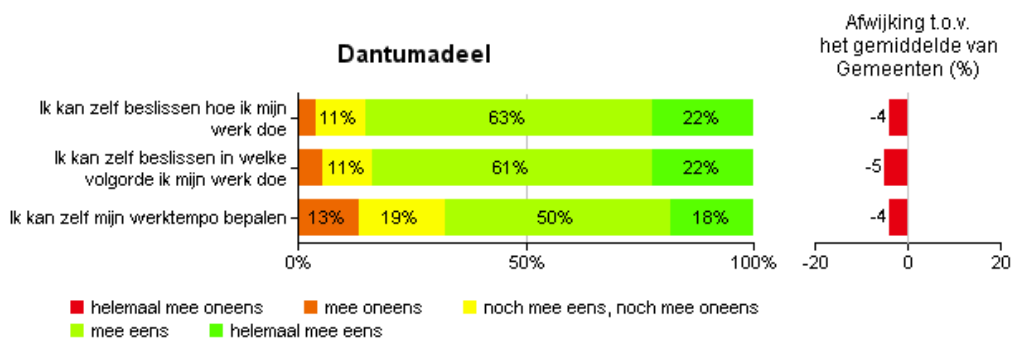


8 Zelfstandigheid/verantwoordelijkheid

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Zelfstandigheid/verantwoordelijkheid ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

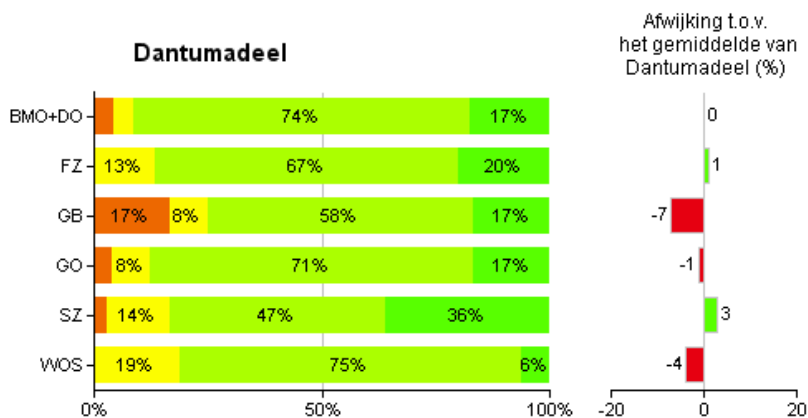
- Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe
- Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe
- Ik kan zelf mijn werktempo bepalen

61 Zelfstandigheid/verantwoordelijkheid

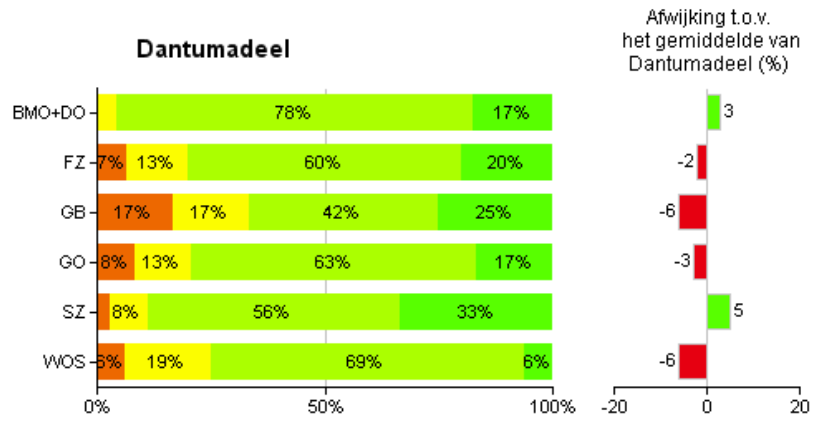


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Zelfstandigheid/verantwoordelijkheid ' horen.

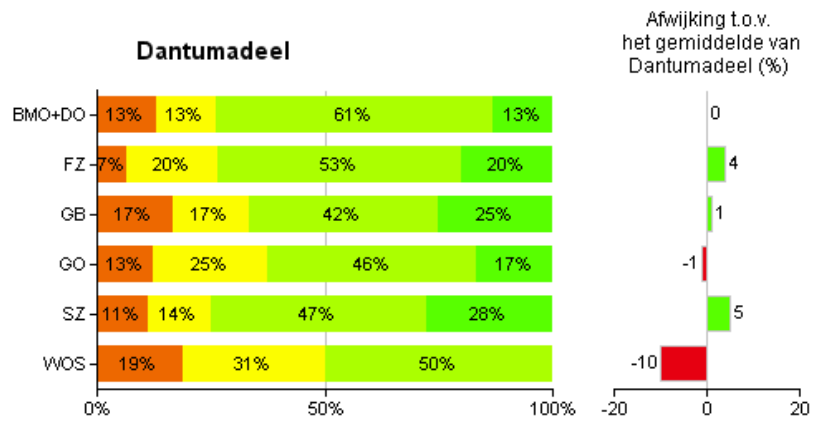
62 Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe



63 *Ik kan zelf beslissen in welke volgorde ik mijn werk doe*



64 *Ik kan zelf mijn werktempo bepalen*

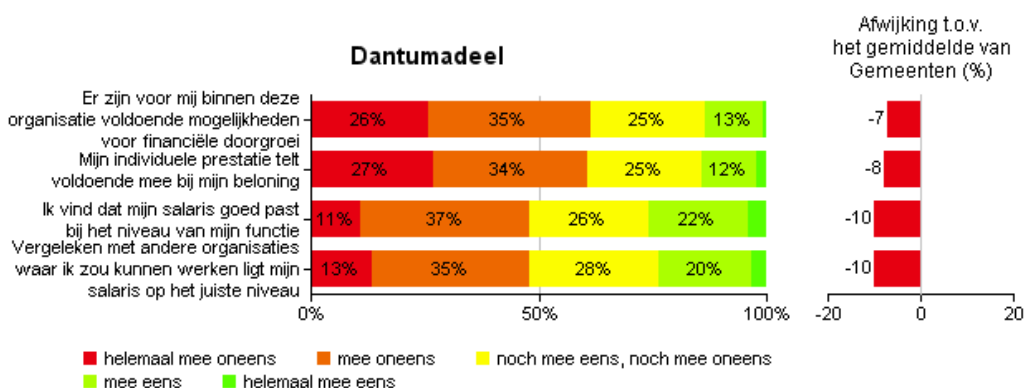


9 Primaire arbeidsvoorwaarden

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Primaire arbeidsvoorwaarden ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

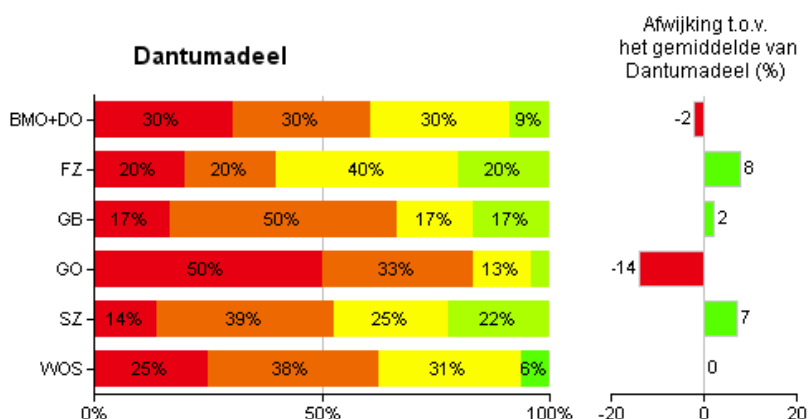
- Er zijn voor mij binnen deze organisatie voldoende mogelijkheden voor financiële groei
- Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning
- Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie
- Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken ligt mijn salaris op het juiste niveau

65 Primaire arbeidsvoorwaarden

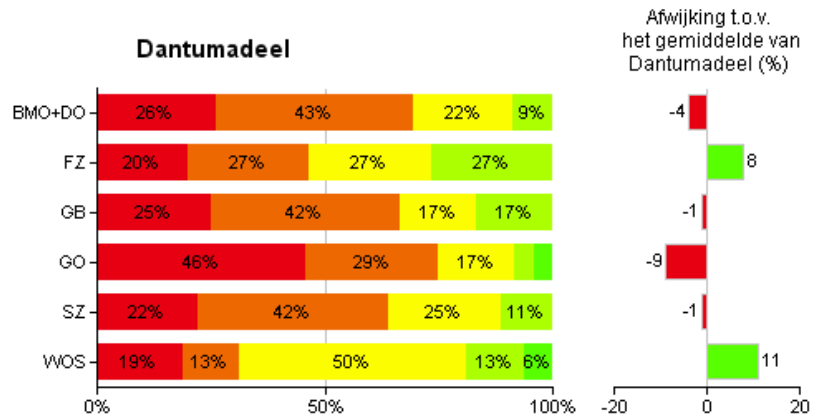


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Primaire arbeidsvoorwaarden ' horen.

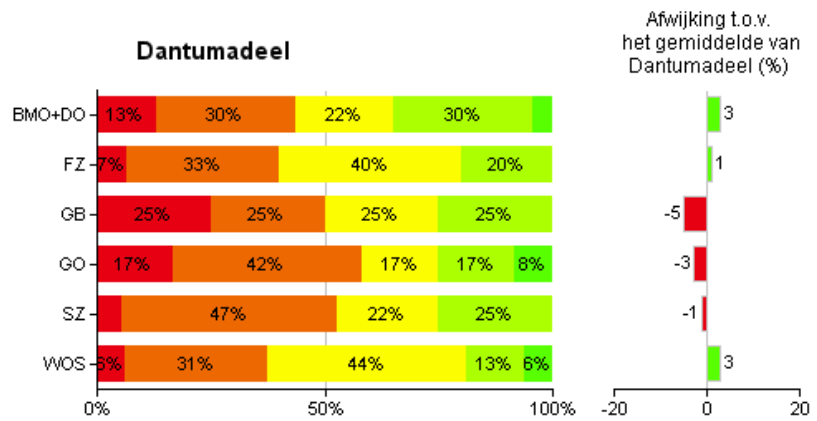
66 Er zijn voor mij binnen deze organisatie voldoende mogelijkheden voor financiële groei



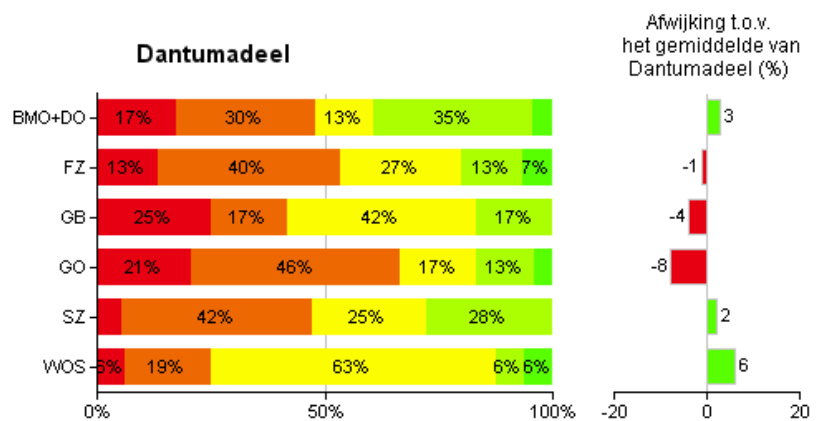
67 *Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning*



68 *Ik vind dat mijn salaris goed past bij het niveau van mijn functie*



69 *Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken ligt mijn salaris op het juiste niveau*

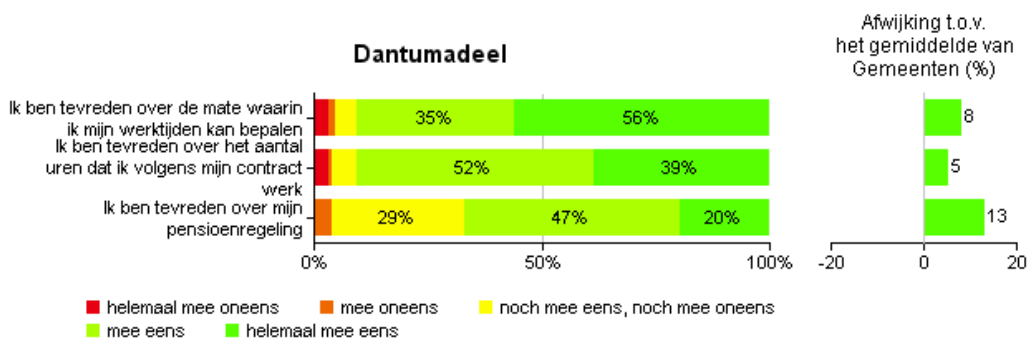


10 Secundaire arbeidsvoorwaarden

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Secundaire arbeidsvoorwaarden ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

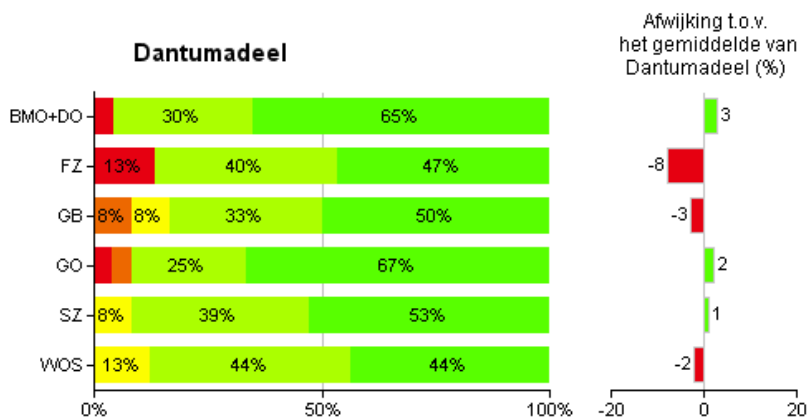
- Ik ben tevreden over de mate waarin ik mijn werktijden kan bepalen
- Ik ben tevreden over het aantal uren dat ik volgens mijn contract werk
- Ik ben tevreden over mijn pensioenregeling

70 Secundaire arbeidsvoorwaarden

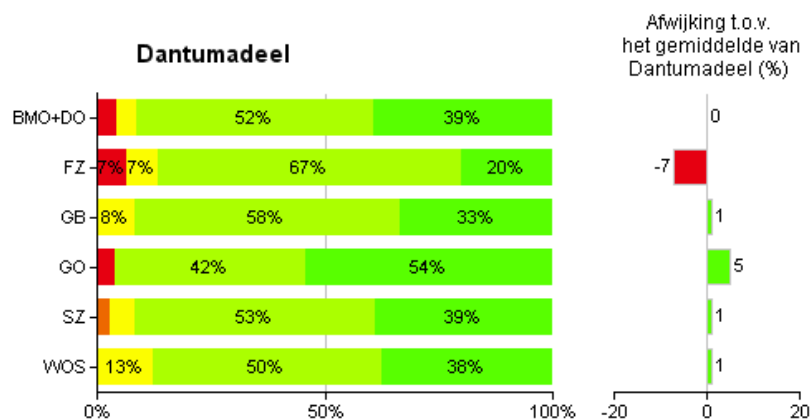


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Secundaire arbeidsvoorwaarden ' horen.

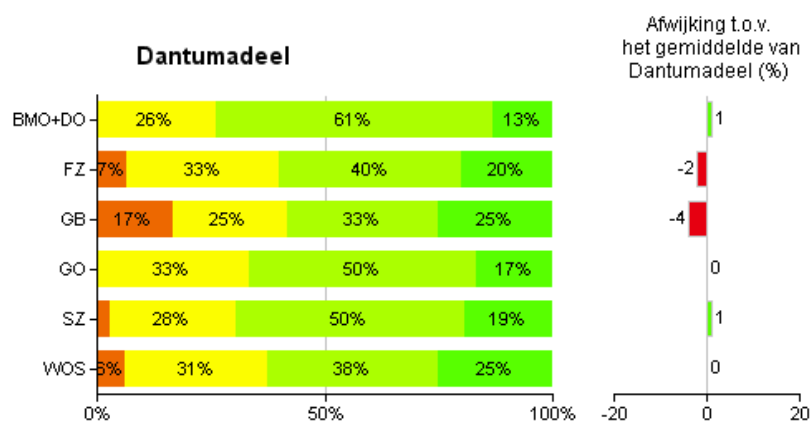
71 Ik ben tevreden over de mate waarin ik mijn werktijden kan bepalen



72 Ik ben tevreden over het aantal uren dat ik volgens mijn contract werk



73 Ik ben tevreden over mijn pensioenregeling

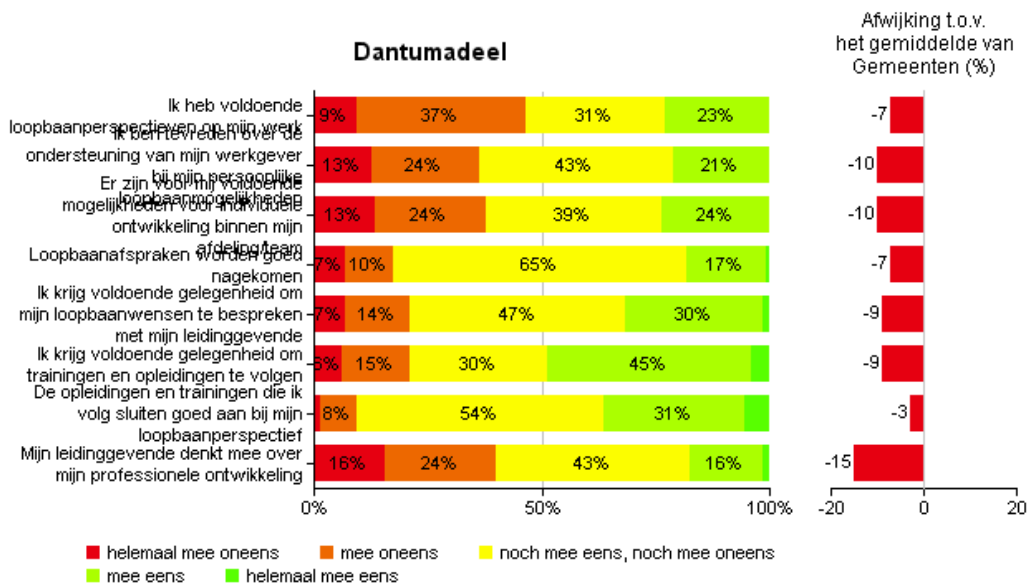


11 Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

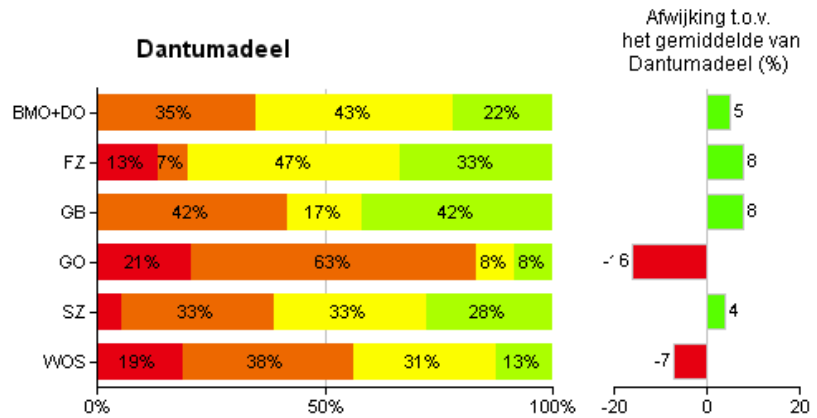
- Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk
- Ik ben tevreden over de ondersteuning van mijn werkgever bij mijn persoonlijke loopbaanmogelijkheden
- Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden voor individuele ontwikkeling binnen mijn afdeling/team
- Loopbaanafspraken worden goed nagekomen
- Ik krijg voldoende gelegenheid om mijn loopbaanwensen te bespreken met mijn leidinggevende
- Ik krijg voldoende gelegenheid om trainingen en opleidingen te volgen
- De opleidingen en trainingen die ik volg sluiten goed aan bij mijn loopbaanperspectief
- Mijn leidinggevende denkt mee over mijn professionele ontwikkeling

74 Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden

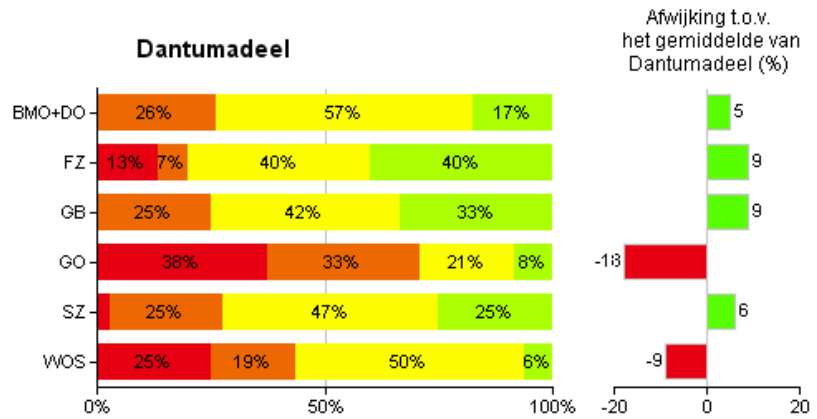


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Loopbaanontwikkelingsmogelijkheden ' horen.

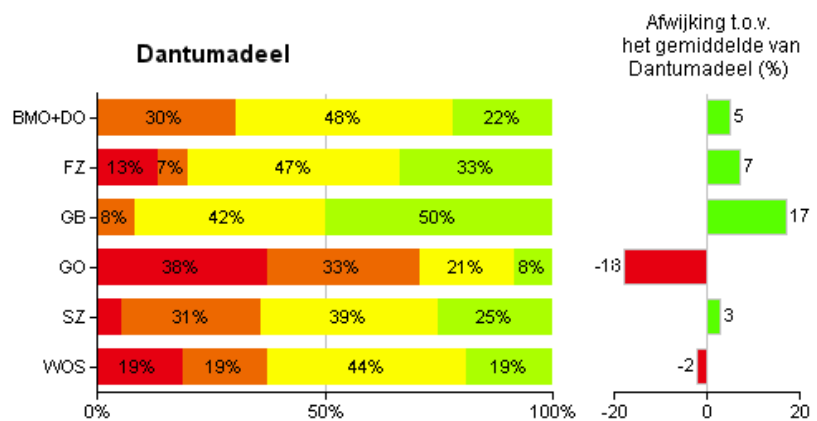
75 Ik heb voldoende loopbaanperspectieven op mijn werk

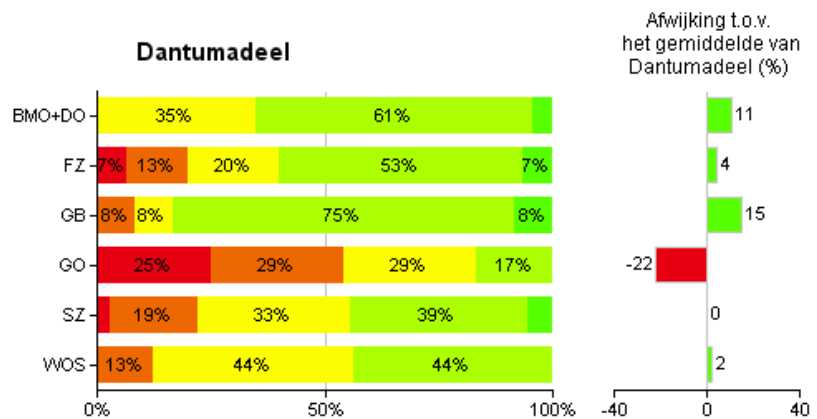
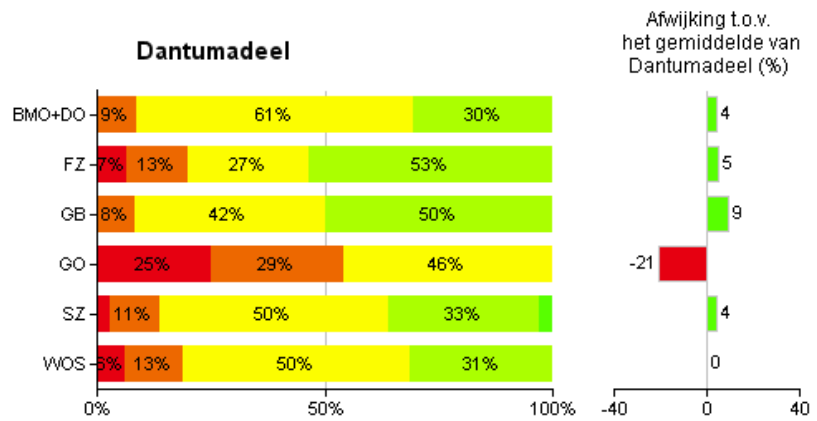
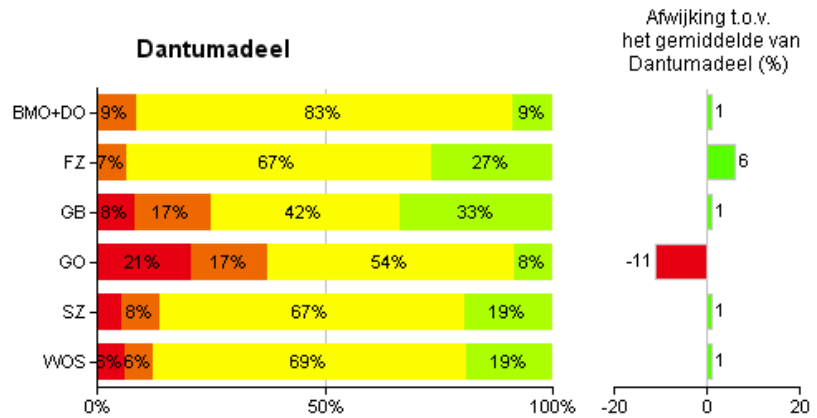


76 Ik ben tevreden over de ondersteuning van mijn werkgever bij mijn persoonlijke loopbaanmogelijkheden

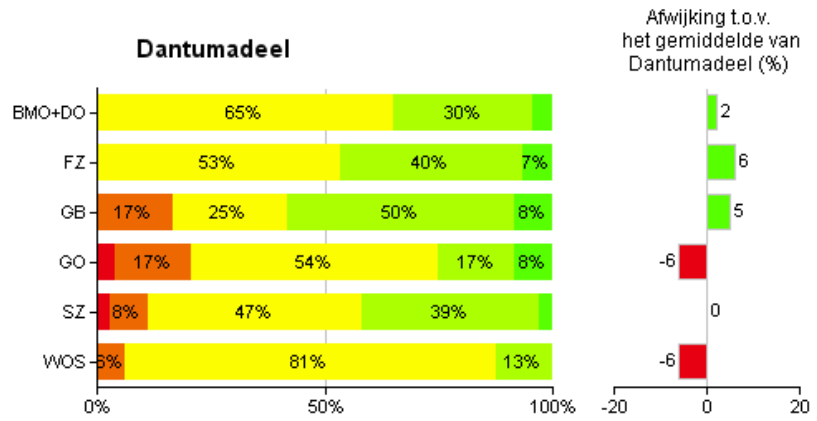


77 Er zijn voor mij voldoende mogelijkheden voor individuele ontwikkeling binnen mijn afdeling/team

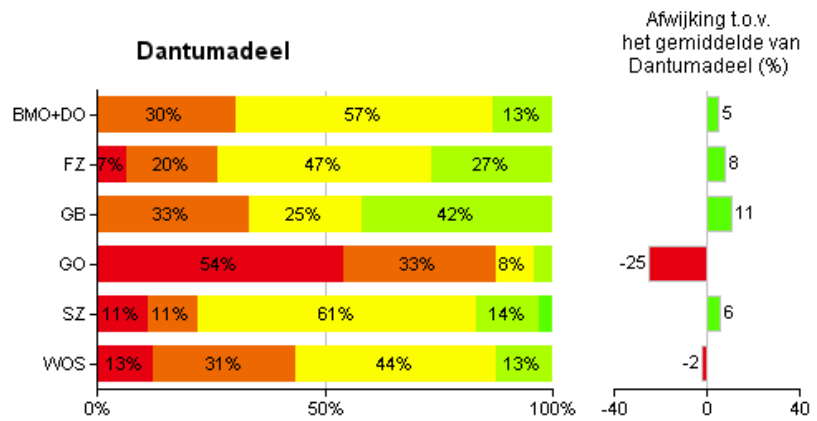




81 De opleidingen en trainingen die ik volg sluiten goed aan bij mijn loopbaanperspectief



82 Mijn leidinggevende denkt mee over mijn professionele ontwikkeling

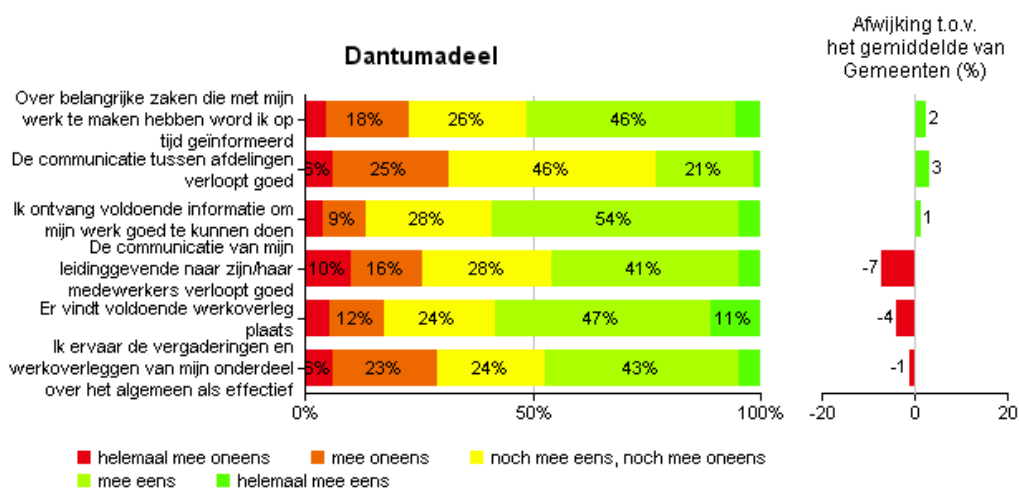


12 Informatie en communicatie

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Informatie en communicatie ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

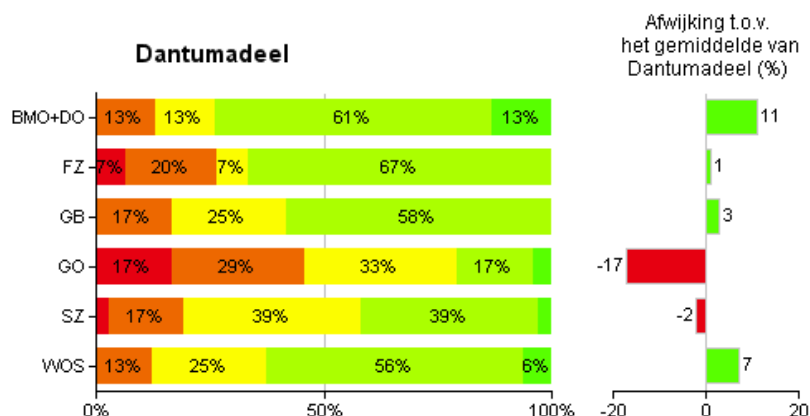
- Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben word ik op tijd geïnformeerd
- De communicatie tussen afdelingen verloopt goed
- Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen
- De communicatie van mijn leidinggevende naar zijn/haar medewerkers verloopt goed
- Er vindt voldoende werkoverleg plaats
- Ik ervaar de vergaderingen en werkoverleggen van mijn onderdeel over het algemeen als effectief

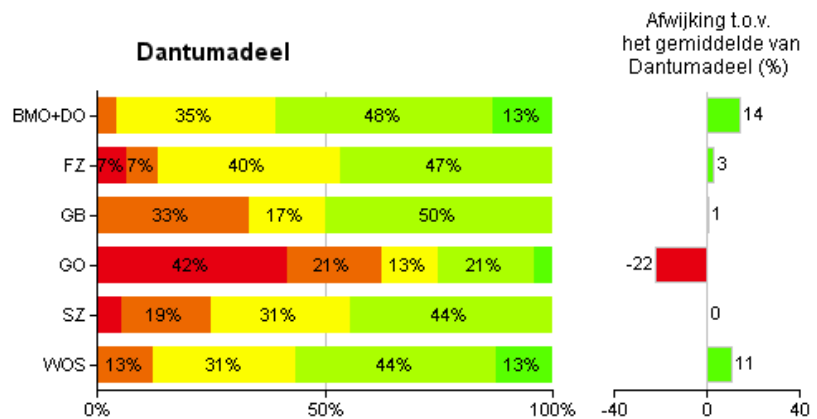
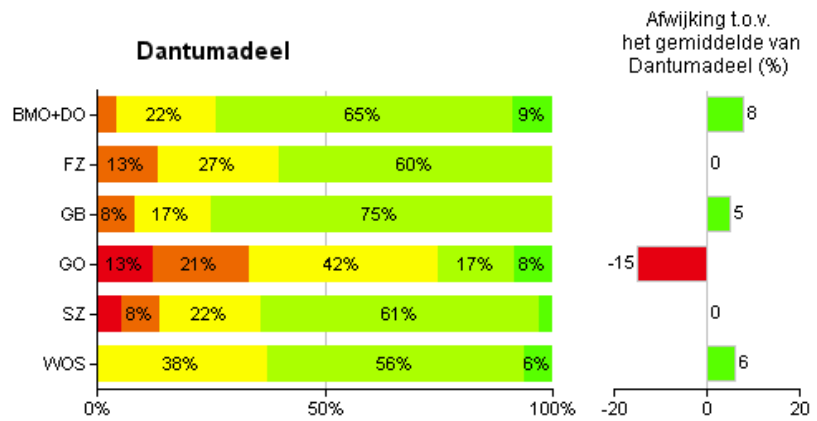
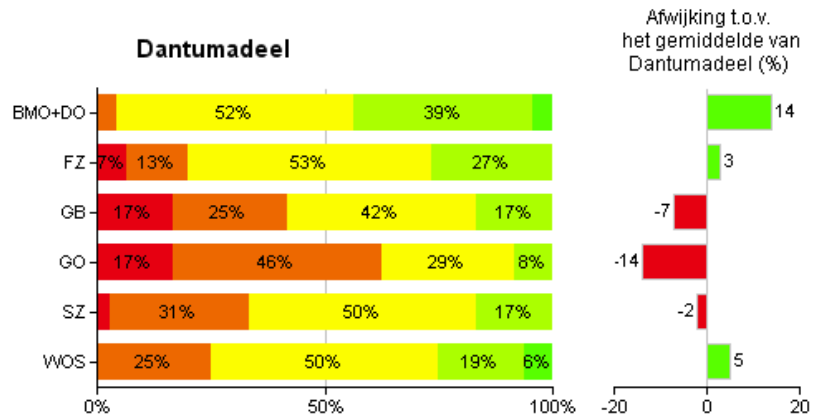
83 Informatie en communicatie

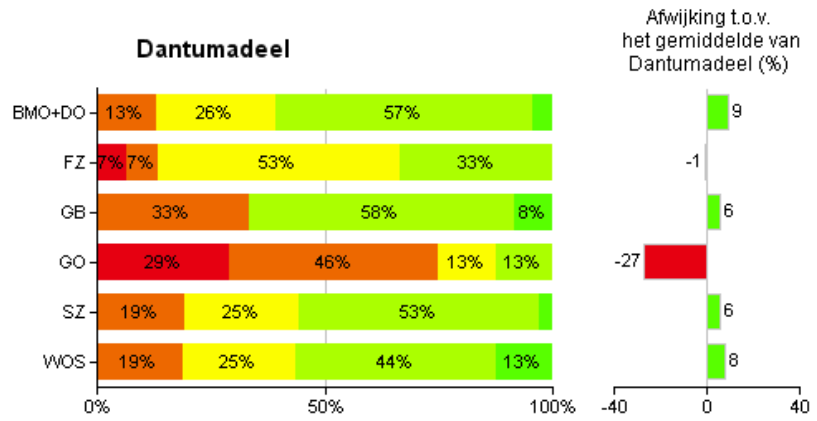
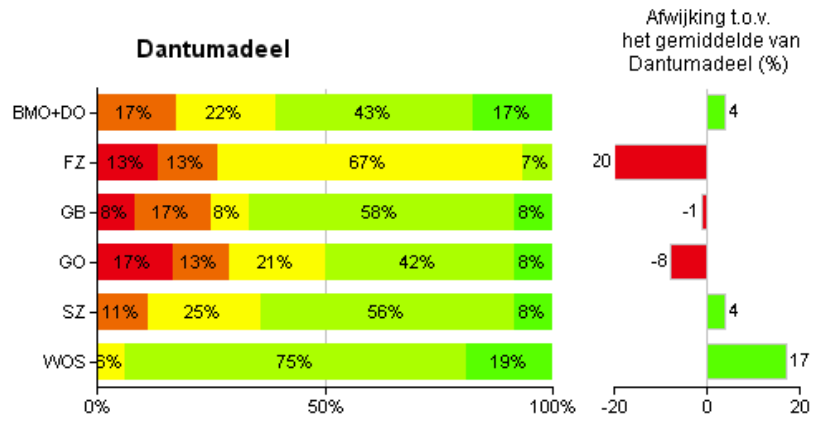


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Informatie en communicatie ' horen.

84 Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben word ik op tijd geïnformeerd





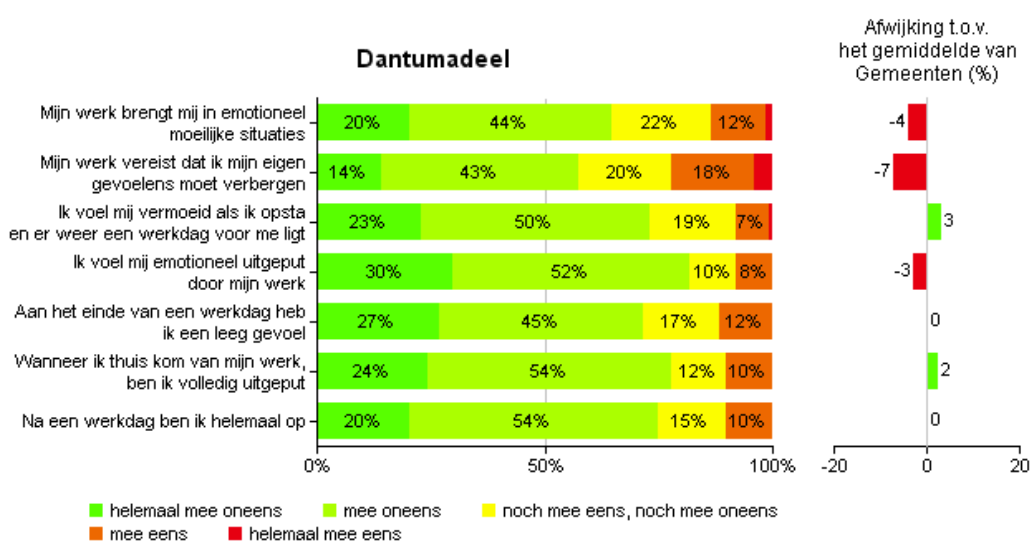


13 Werkstress

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Werkstress ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

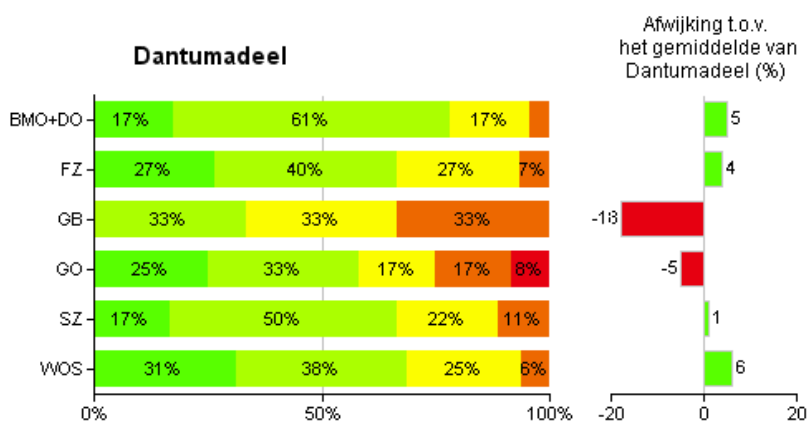
- Mijn werk brengt mij in emotioneel moeilijke situaties
- Mijn werk vereist dat ik mijn eigen gevoelens moet verbergen
- Ik voel mij vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt
- Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk
- Aan het einde van een werkdag heb ik een leeg gevoel
- Wanneer ik thuis kom van mijn werk, ben ik volledig uitgeput
- Na een werkdag ben ik helemaal op

90 *Werkstress*

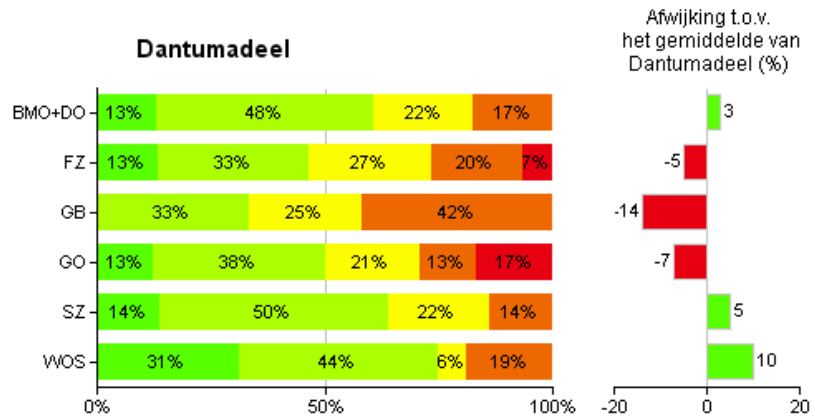


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Werkstress ' horen.

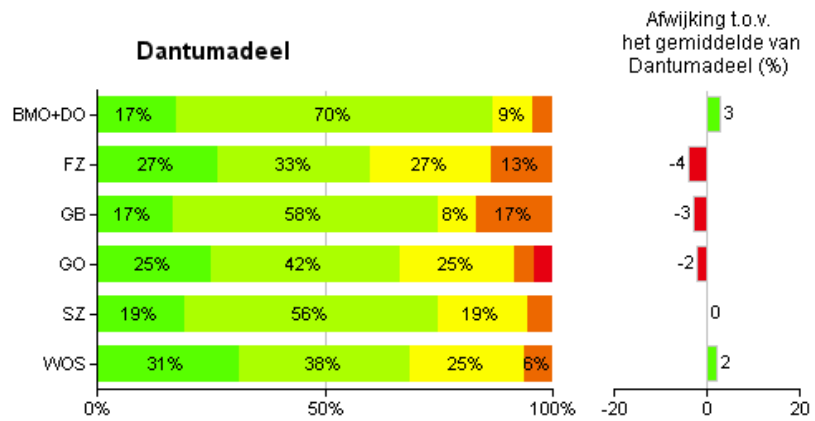
91 *Mijn werk brengt mij in emotioneel moeilijke situaties*



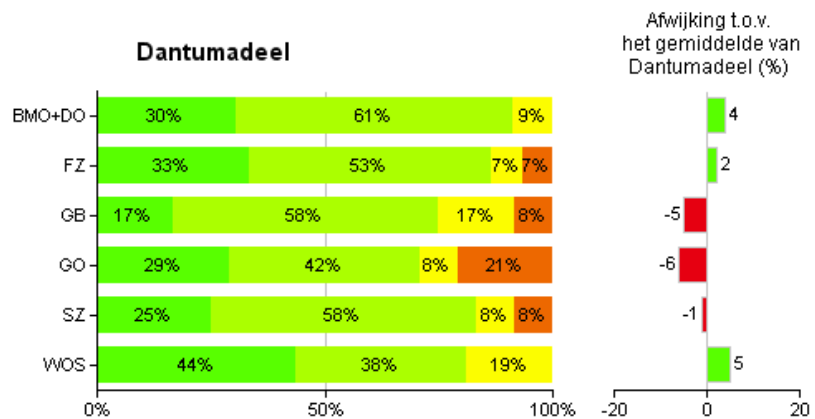
92 *Mijn werk vereist dat ik mijn eigen gevoelens moet verbergen*



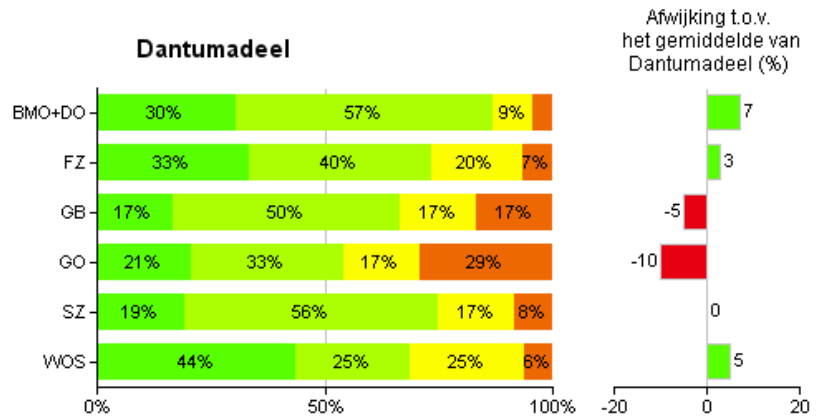
93 *Ik voel mij vermoeid als ik opsta en er weer een werkdag voor me ligt*



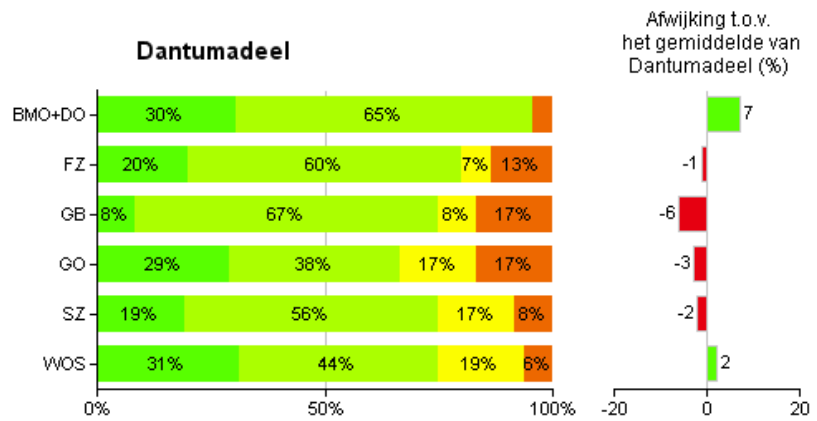
94 *Ik voel mij emotioneel uitgeput door mijn werk*



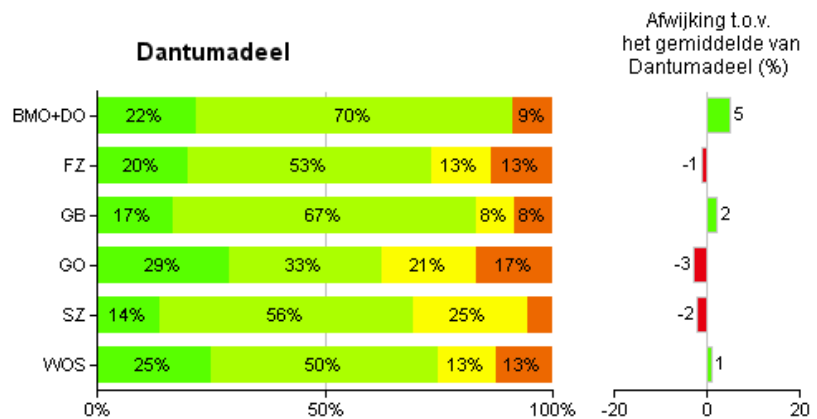
95 Aan het einde van een werkdag heb ik een leeg gevoel



96 Wanneer ik thuis kom van mijn werk, ben ik volledig uitgeput



97 Na een werkdag ben ik helemaal op

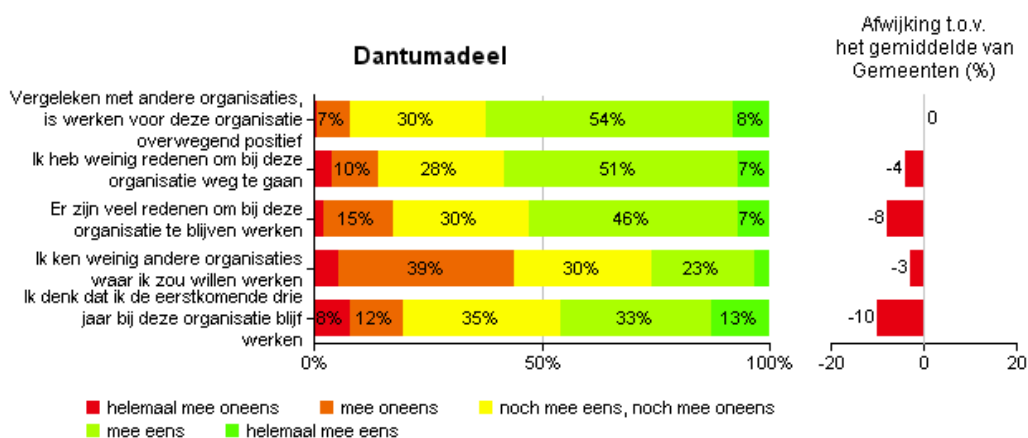


14 Loyaliteit

De volgende stellingen die betrekking hebben op 'Loyaliteit' zijn aan de respondenten voorgelegd.

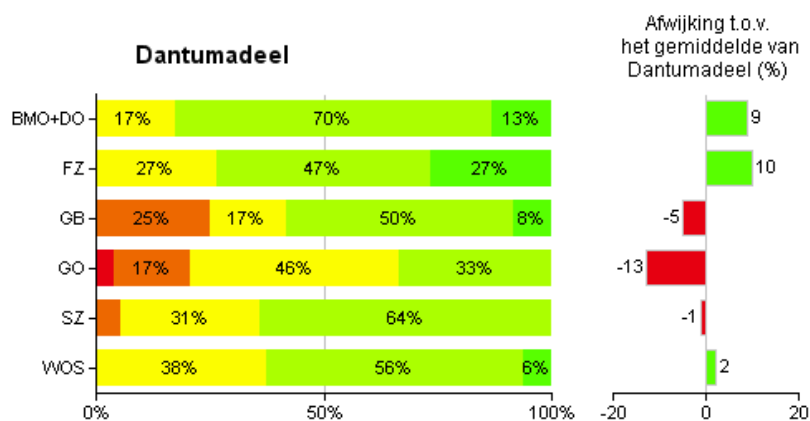
- Vergeleken met andere organisaties, is werken voor deze organisatie overwegend positief
- Ik heb weinig redenen om bij deze organisatie weg te gaan
- Er zijn veel redenen om bij deze organisatie te blijven werken
- Ik ken weinig andere organisaties waar ik zou willen werken
- Ik denk dat ik de eerstkomende drie jaar bij deze organisatie blijf werken

98 *Loyaliteit*

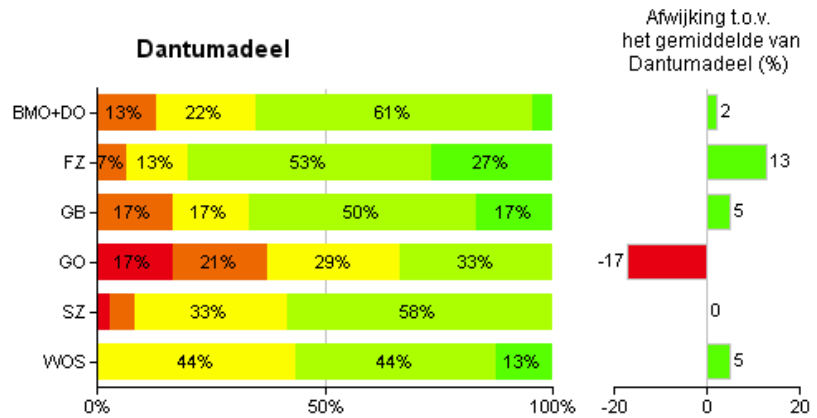


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module 'Loyaliteit' horen.

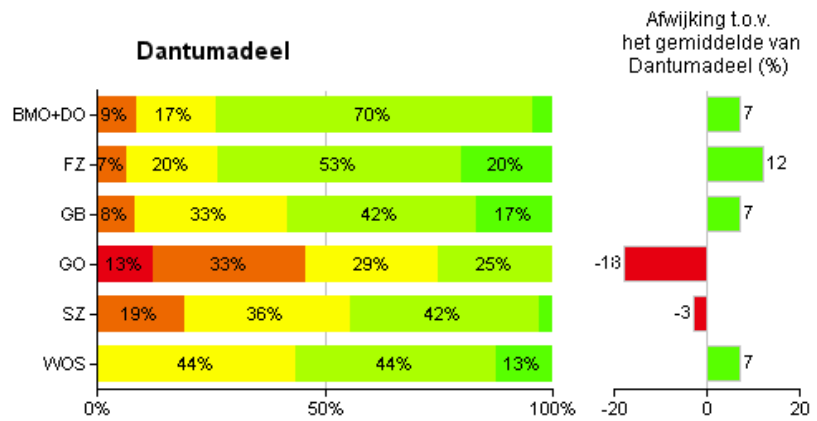
99 *Vergeleken met andere organisaties, is werken voor deze organisatie overwegend positief*



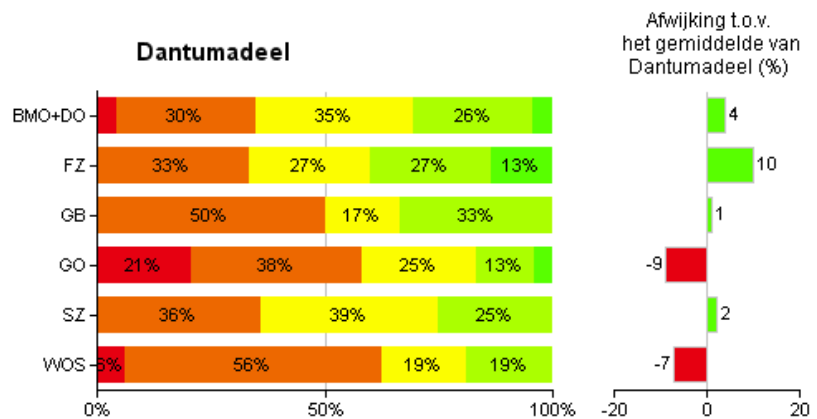
100 Ik heb weinig redenen om bij deze organisatie weg te gaan

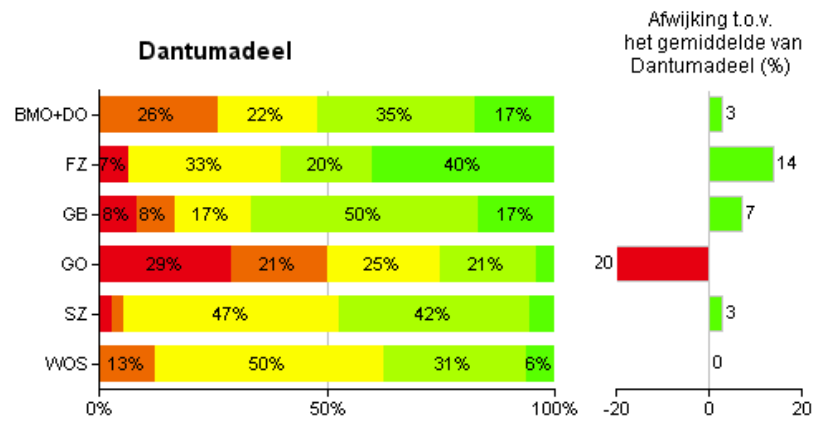


101 Er zijn veel redenen om bij deze organisatie te blijven werken



102 Ik ken weinig andere organisaties waar ik zou willen werken



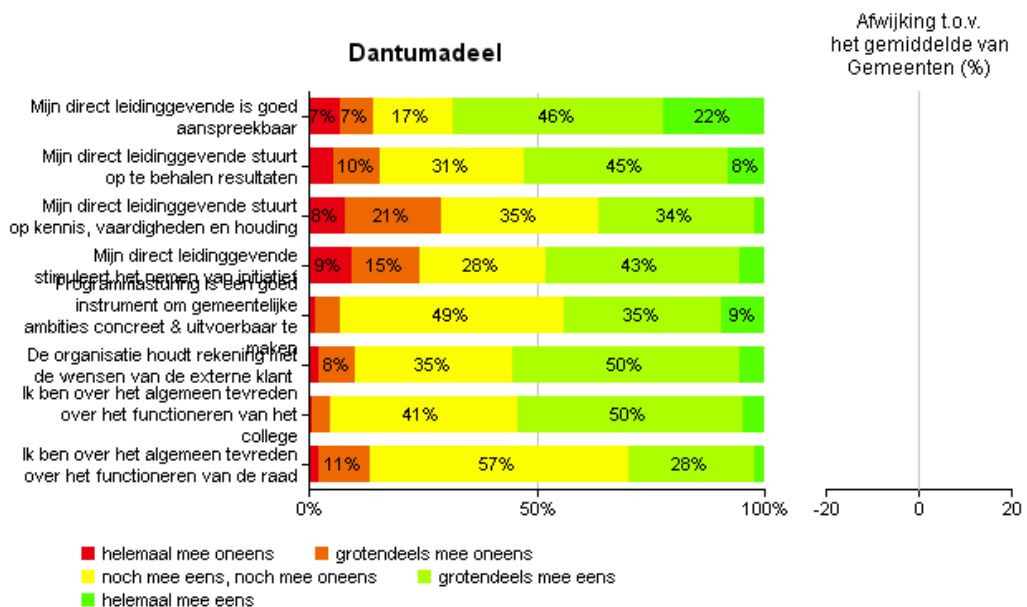


15 Leiderschap, strategie en beleid

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Leiderschap, strategie en beleid ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

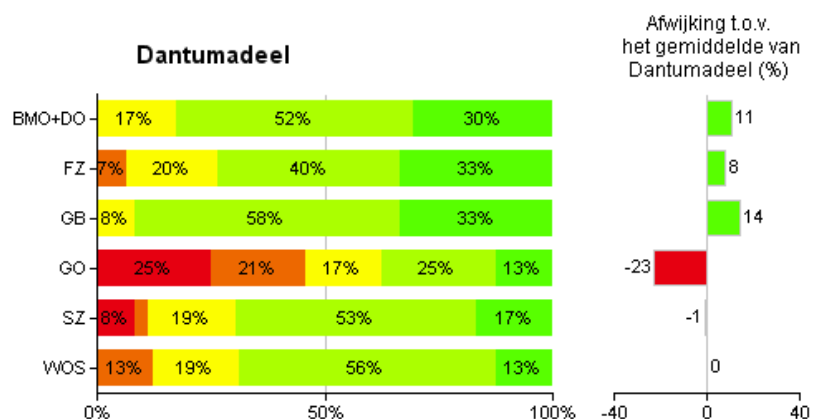
- Mijn direct leidinggevende is goed aanspreekbaar
- Mijn direct leidinggevende stuurt op te behalen resultaten
- Mijn direct leidinggevende stuurt op kennis, vaardigheden en houding
- Mijn direct leidinggevende stimuleert het nemen van initiatief
- Programmasturing is een goed instrument om gemeentelijke ambities concreet & uitvoerbaar te maken
- De organisatie houdt rekening met de wensen van de externe klant
- Ik ben over het algemeen tevreden over het functioneren van het college
- Ik ben over het algemeen tevreden over het functioneren van de raad

104 Leiderschap, strategie en beleid

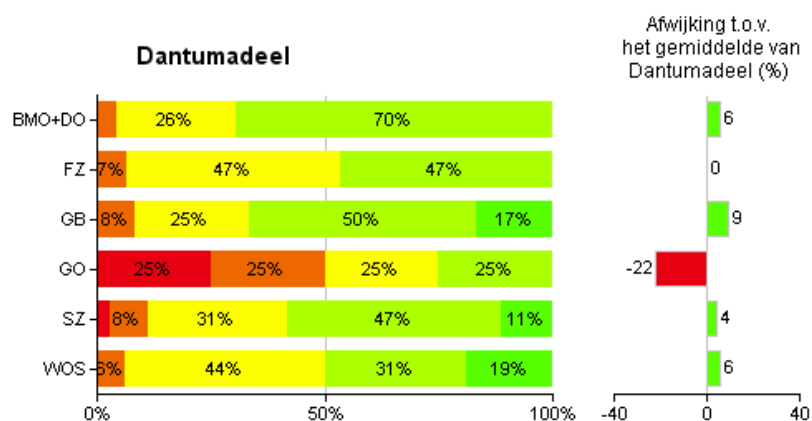


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Leiderschap, strategie en beleid ' horen.

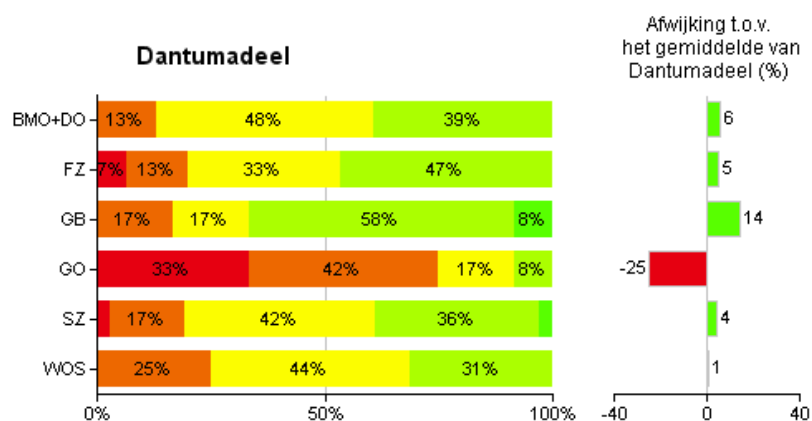
105 Mijn direct leidinggevende is goed aanspreekbaar



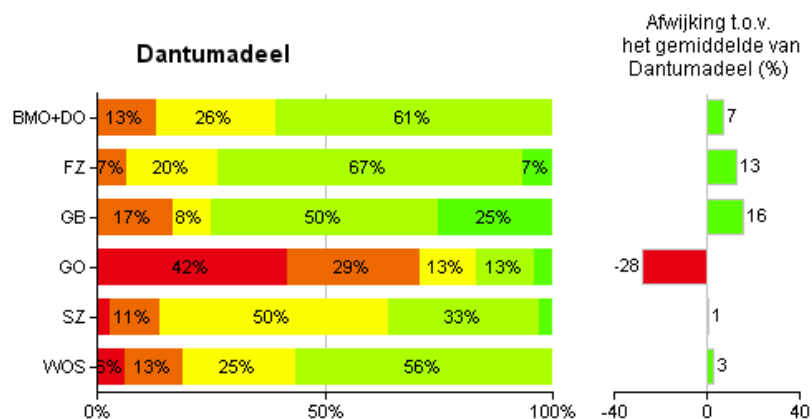
106 *Mijn direct leidinggevende stuurt op te behalen resultaten*



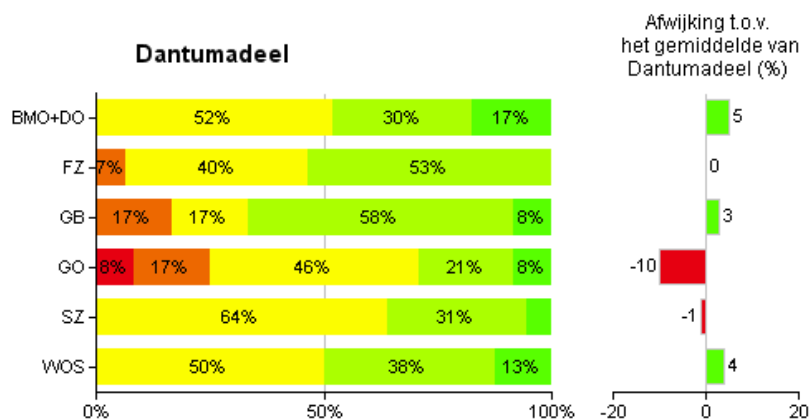
107 *Mijn direct leidinggevende stuurt op kennis, vaardigheden en houding*



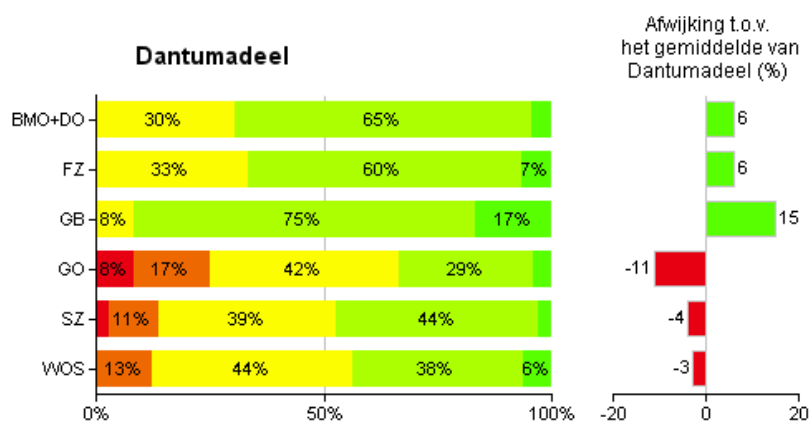
108 *Mijn direct leidinggevende stimuleert het nemen van initiatief*



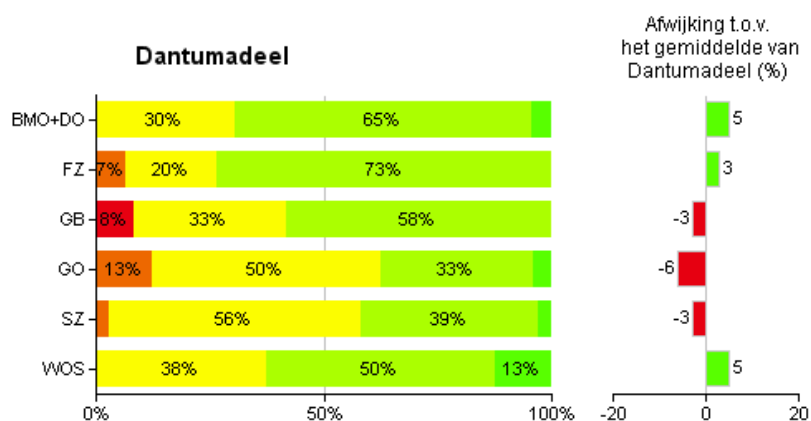
109 *Programmasturing is een goed instrument om gemeentelijke ambities concreet & uitvoerbaar te maken*

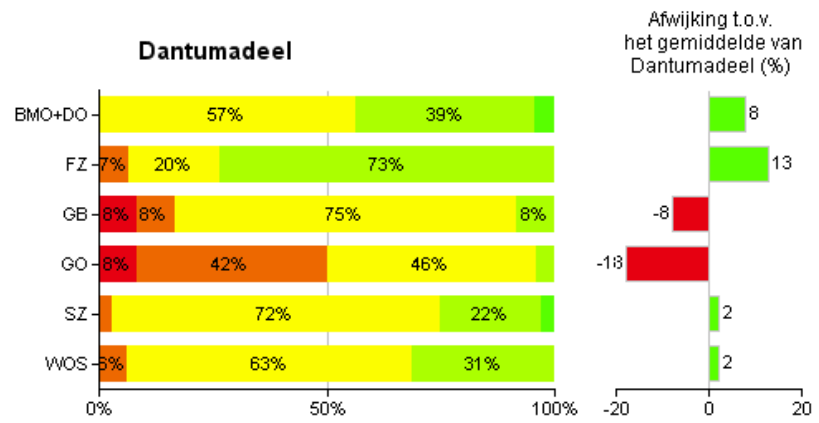


110 *De organisatie houdt rekening met de wensen van de externe klant*



111 *Ik ben over het algemeen tevreden over het functioneren van het college*



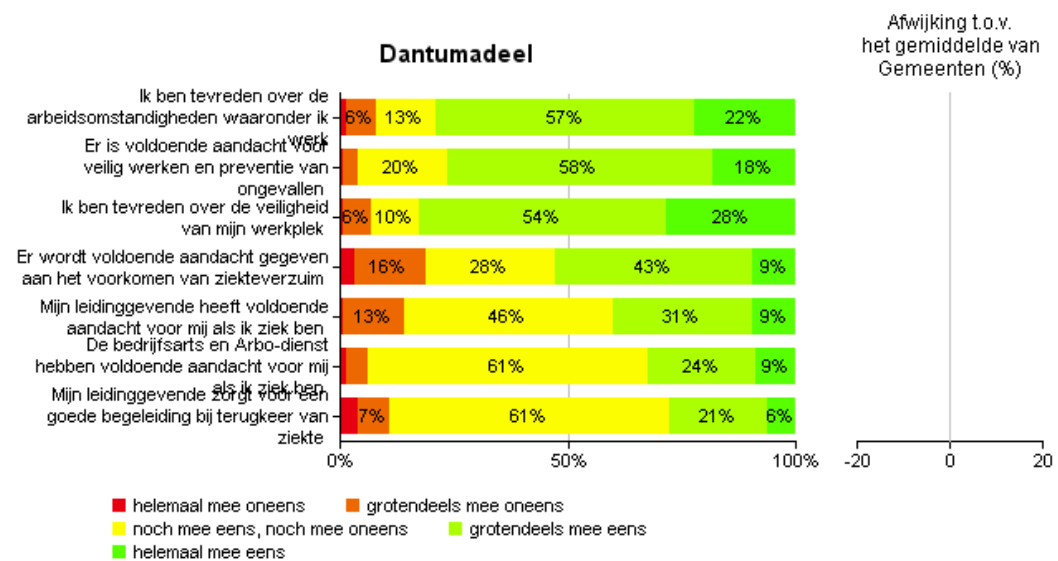


16 Arbeidsomstandigheden & ziekteverzuim

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Arbeidsomstandigheden & ziekteverzuim ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

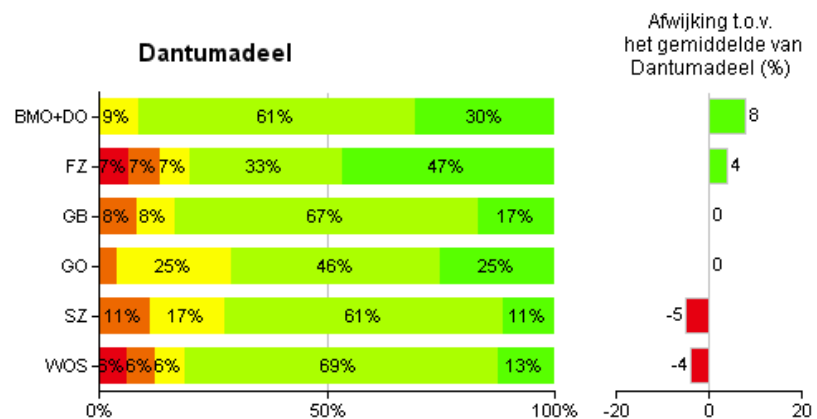
- Ik ben tevreden over de arbeidsomstandigheden waaronder ik werk
- Er is voldoende aandacht voor veilig werken en preventie van ongevallen
- Ik ben tevreden over de veiligheid van mijn werkplek
- Er wordt voldoende aandacht gegeven aan het voorkomen van ziekteverzuim
- Mijn leidinggevende heeft voldoende aandacht voor mij als ik ziek ben
- De bedrijfsarts en Arbo-dienst hebben voldoende aandacht voor mij als ik ziek ben
- Mijn leidinggevende zorgt voor een goede begeleiding bij terugkeer van ziekte

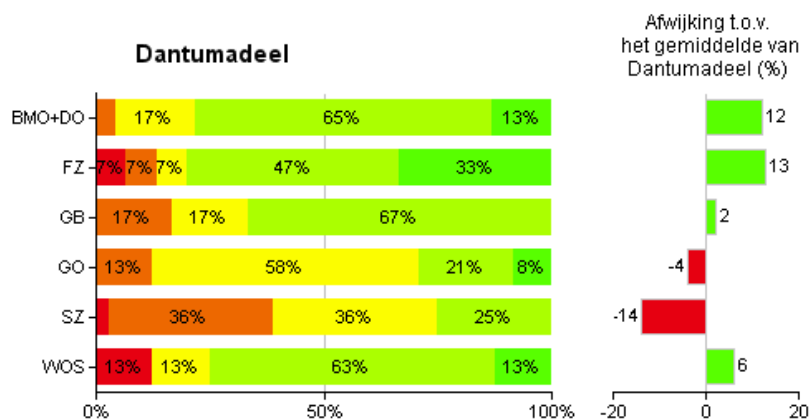
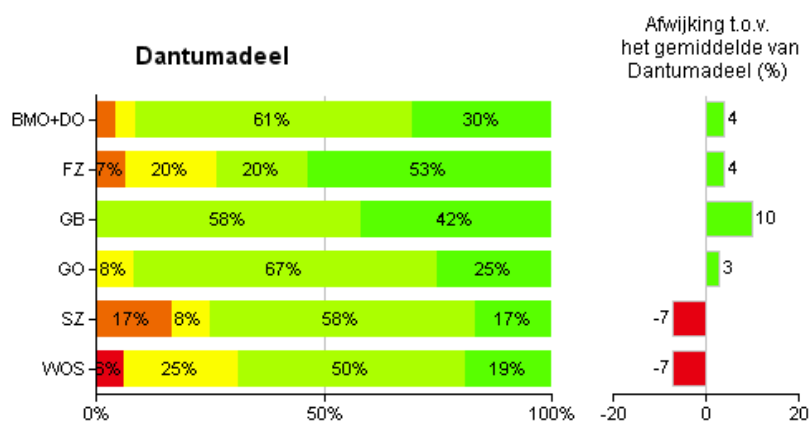
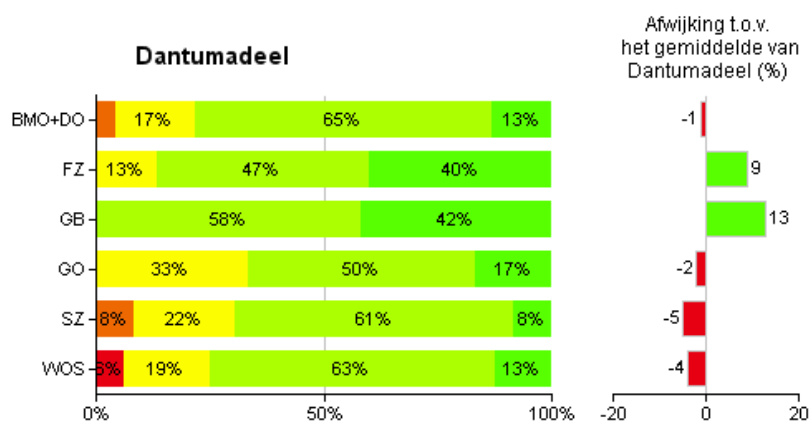
113 Arbeidsomstandigheden & ziekteverzuim



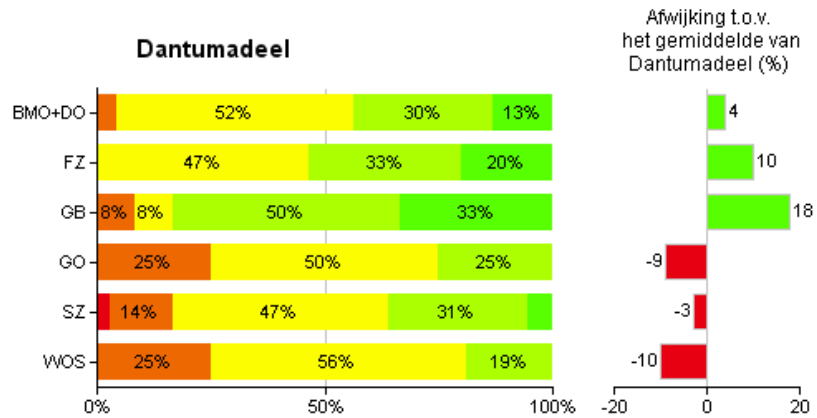
De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Arbeidsomstandigheden & ziekteverzuim ' horen.

114 Ik ben tevreden over de arbeidsomstandigheden waaronder ik werk

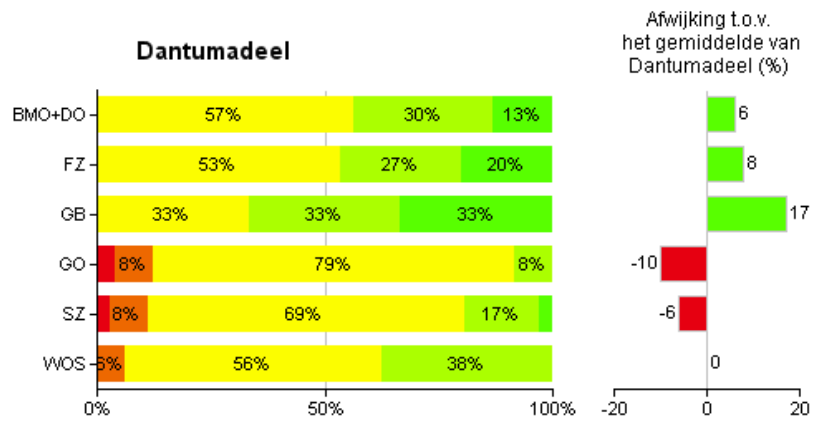




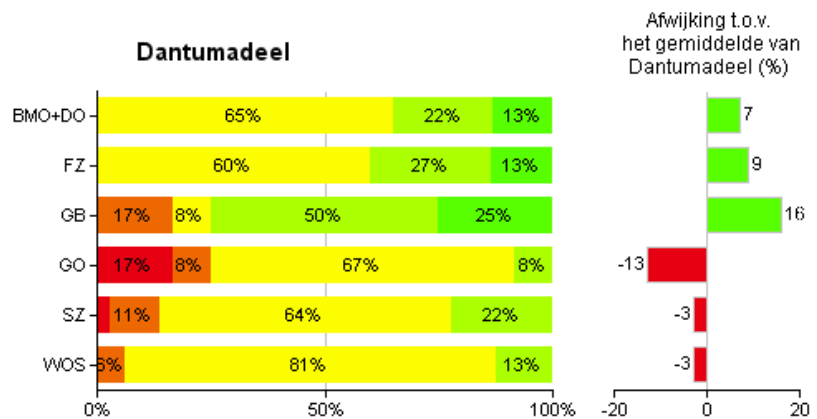
118 *Mijn leidinggevende heeft voldoende aandacht voor mij als ik ziek ben*



119 *De bedrijfsarts en Arbo-dienst hebben voldoende aandacht voor mij als ik ziek ben*



120 *Mijn leidinggevende zorgt voor een goede begeleiding bij terugkeer van ziekte*

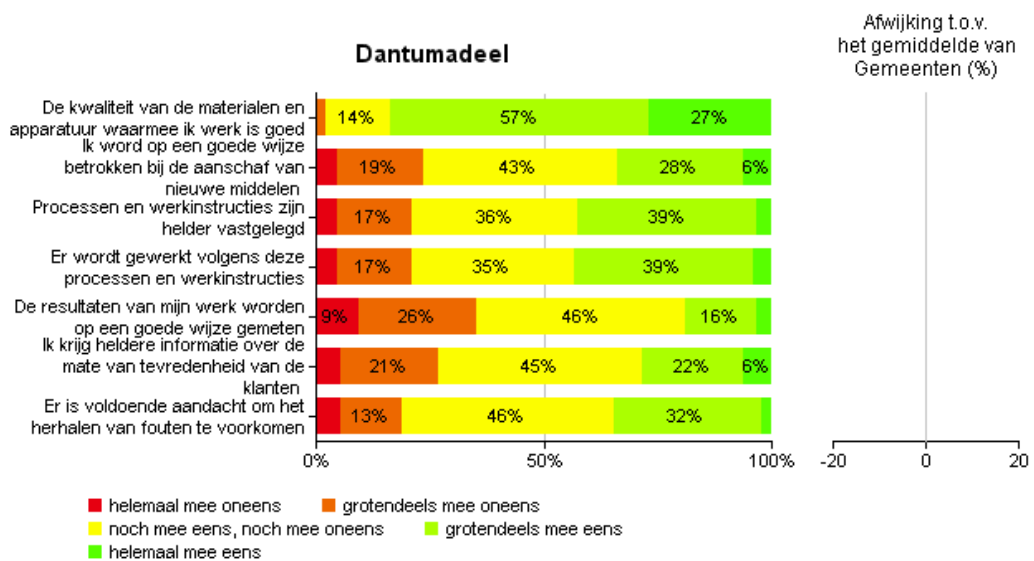


17 Management van middelen en processen

De volgende stellingen die betrekking hebben op ' Management van middelen en processen ' zijn aan de respondenten voorgelegd.

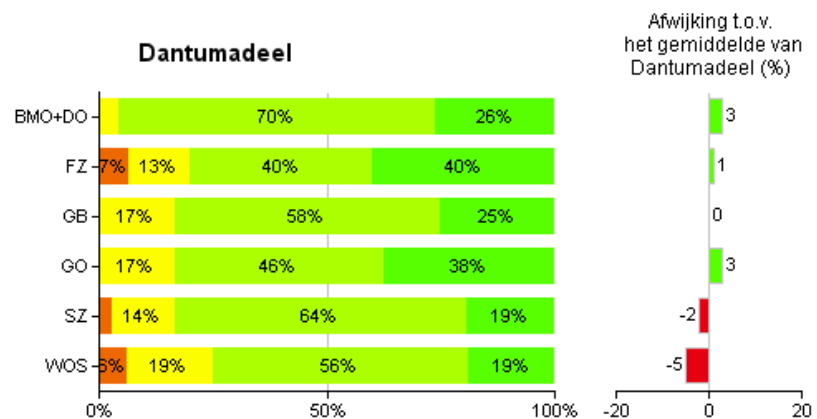
- De kwaliteit van de materialen en apparatuur waarmee ik werk is goed
- Ik word op een goede wijze betrokken bij de aanschaf van nieuwe middelen
- Processen en werkinstructies zijn helder vastgelegd
- Er wordt gewerkt volgens deze processen en werkinstructies
- De resultaten van mijn werk worden op een goede wijze gemeten
- Ik krijg heldere informatie over de mate van tevredenheid van de klanten
- Er is voldoende aandacht om het herhalen van fouten te voorkomen

121 Management van middelen en processen

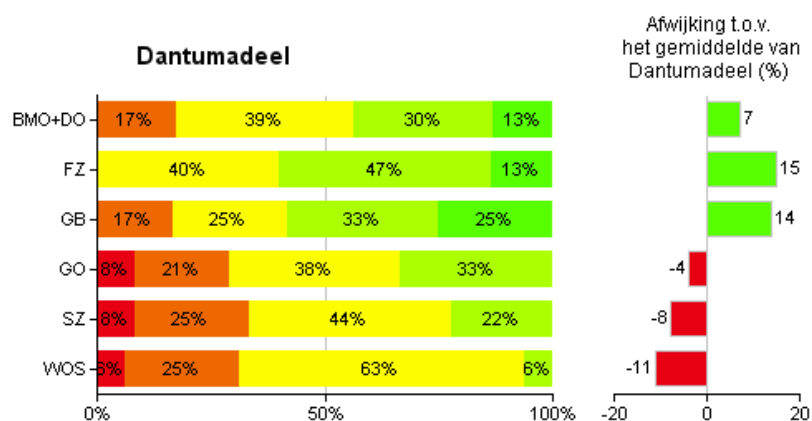


De volgende grafieken tonen de resultaten van de afzonderlijke aspecten die bij de module ' Management van middelen en processen ' horen.

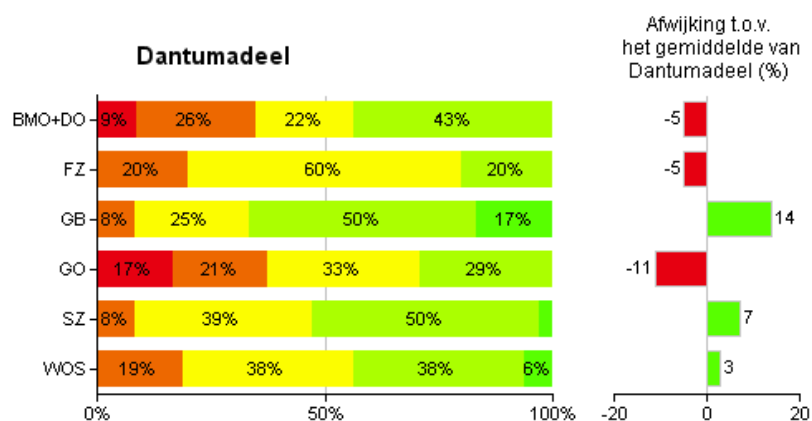
122 De kwaliteit van de materialen en apparatuur waarmee ik werk is goed



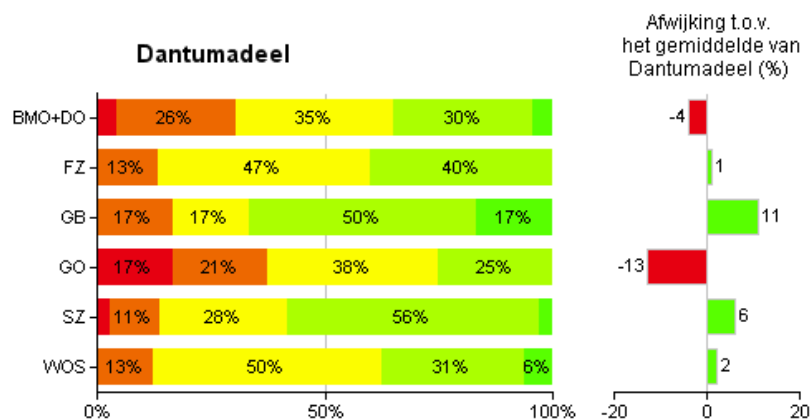
123 *Ik word op een goede wijze betrokken bij de aanschaf van nieuwe middelen*

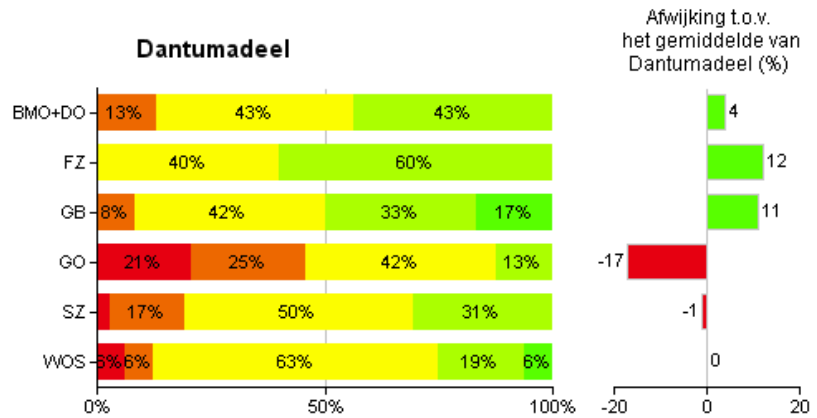
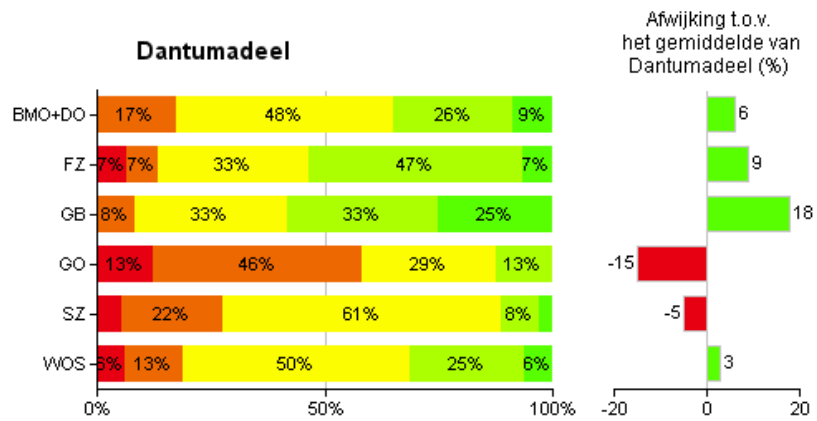
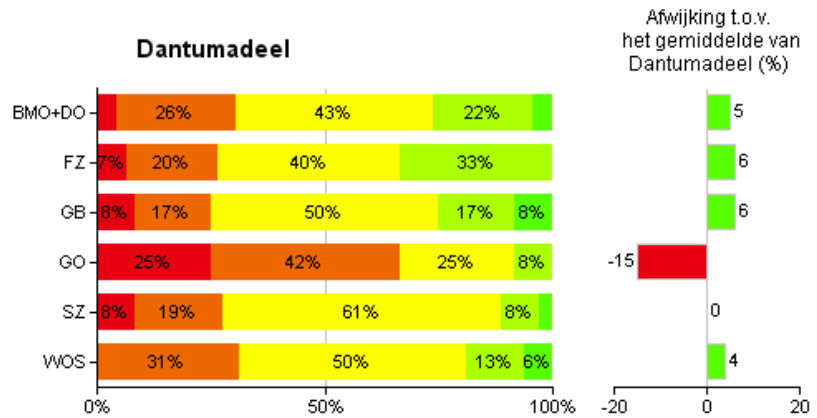


124 *Processen en werkinstructies zijn helder vastgelegd*



125 *Er wordt gewerkt volgens deze processen en werkinstructies*





Verbetermatrix Gemeente Dantumadeel

Met het onderzoek is inzicht gekregen in het oordeel (tevredenheid) van medewerkers over de verschillende aspecten van werk en organisatie.

We willen ook graag inzicht in het belang van de verschillende aspecten. Wanneer men over een bepaald aspect van werk niet zo tevreden is, maar men vindt het ook niet zo belangrijk, dan hoeft dit aspect minder snel aangepakt te worden dan wanneer men het aspect wel belangrijk vindt. We hebben het belang van de aspecten niet gevraagd. Het blijkt namelijk dat medewerkers vaak alles belangrijk vinden. Daarnaast maakt het de vragenlijst veel langer (de medewerker moet voor elk aspect aangeven hoe belangrijk hij het vindt).

Daarom worden de verschillende hoofdaspecten op de volgende pagina in een zogenoemde verbetermatrix geplaatst. In deze matrix zijn belang van de aspecten voor de tevredenheid algemeen en tevredenheid over de aspecten tegen elkaar afgezet

Het belang van de verschillende aspecten berekenen we met een correlatie-analyse. Wanneer er een hoge correlatie of samenhang is tussen een bepaald aspect en het totale oordeel over werk en organisatie, dan betekent dit dat dit aspect zwaar meeweegt in het totaaloordeel ofwel een hoog belang heeft. Wanneer men positief is over dit aspect, dan is de kans erg groot dat men ook positief is over het werk en organisatie.

Hoe lager de tevredenheid en hoe hoger het belang, des te hoger de prioriteit voor verbetering t.a.v. betreffend aspect. De aspecten met de hoogste prioriteit voor verbetering staan rechtsonder in de matrix (rode vlak). De verbetermatrix vindt u op de volgende pagina.

Scores handhaven	Scores handhaven en 2e prioriteit communiceren	Gebruiken in communicatie en verder bouwen naar doel	<i>Prestatie beter dan gemiddeld</i>
- De secundaire arbeidsvoorwaarden (bijvoorbeeld werktijden, vakantiedagen of pensioenregeling)	- De relatie met collega's	- De inhoud van het werk - De mate van zelfstandigheid en/of verantwoordelijkheden	
Scores handhaven	Scores tenminste handhaven	2e prioriteit verbeteren mtv	<i>Prestatie gemiddeld</i>
3e prioriteit verbeteren	2e prioriteit verbeteren mtv	top prioriteit verbeteren mtv	<i>Prestatie slechter dan gemiddeld</i>
- De primaire arbeidsvoorwaarden (salaris of beloning) - De werkplek/fysieke omstandigheden (ruimte per persoon, daglicht, atmosfeer, geluid, e.d.)	- De hoeveelheid werk	- De resultaatgerichtheid van de organisatie - De wijze waarop mijn direct leidinggevende leiding geeft - De wijze waarop deze organisatie wordt bestuurd - De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden - De informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie - De werkstress	
<i>Minder dan gemiddelde impact op tevredenheid: extra kwaliteit</i>	<i>Gemiddelde impact op tevredenheid: gewenste kwaliteit</i>	<i>Meer dan gemiddelde impact op tevredenheid: basis kwaliteit</i>	