



## Het medewerkers belevingsonderzoek 2022: meningen vertaald naar gemiddelde scores

Documentnummer: 825493BB

# Inhoud

- Over het onderzoek
- Resultaten op hoofdlijnen
- Scores: modules
- Scores: vragen
- Onderwerpen geselecteerd door medewerkers
- *employer* Net Promotor Score

# Over het onderzoek

# In het kort: hoe lees je de

Hier zijn ze: De resultaten! Hierbij een korte uitleg.

## 1 Van vraag naar score

De antwoorden op elke vraag zijn vertaald naar gemiddelde scores.

## 2 Van vragen naar modules

Modules zijn werkgerelateerde onderwerpen die bestaan uit een aantal vragen die verdeeld zijn over de vragenlijst.

## 3 Van het selecteren van een onderwerp naar tips

Medewerkers kunnen onderwerpen die gerelateerd zijn aan trots en verbetering selecteren. De onderwerpen zijn gerangschikt op basis van het % medewerkers dat deze onderwerpen heeft geselecteerd. Medewerkers hebben concrete tips toegevoegd om gericht te kunnen verbeteren.

## 4 Scores vergelijken

Om te zorgen dat de scores in perspectief kunnen worden geplaatst, vergelijken we deze met interne en externe benchmarks. We gebruiken pictogrammen in het verslag om meer verduidelijking te geven.



De score voor Provincie Utrecht



De score voor Benchmark Provincies



De score voor Top 3 Benchmark Provincies

## 5 Verschillen tonen

*Significante* of grote absolute verschillen tussen scores worden gekleurd. Groen voor een positief verschil, rood voor een negatief verschil. Een kleur laat zien dat het verschil niet toevallig is.



Zeer relevant verschil



Relevant verschil



Geen relevant verschil



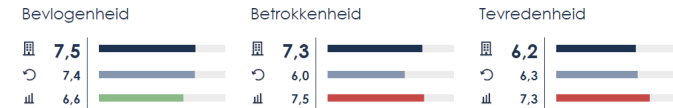
Relevant verschil



Zeer relevant verschil

# In het kort: wat krijg je te zien?

**Modules.** Een module is een onderwerp dat belangrijk is voor organisatorisch succes, bekeken vanuit een HR-perspectief. Een modulescore is gebaseerd op een verplichte set vragen.



**Top onderwerpen.** De belangrijkste geselecteerde onderwerpen voor trots of verbetering.



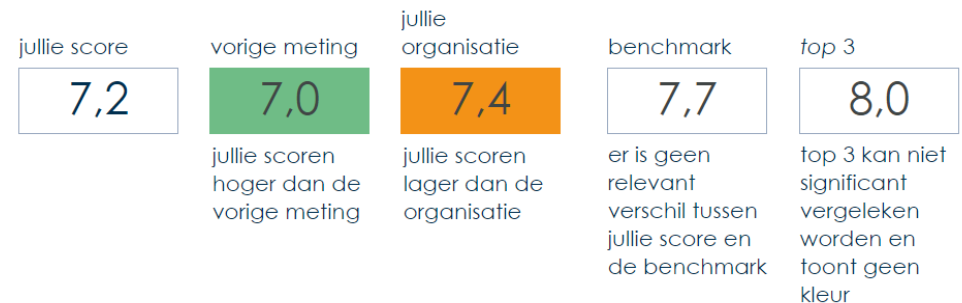
**Scores bij vragen.** Scores bij individuele vragen vergeleken met het vorige onderzoek en interne & externe benchmarks.

3b Arbeidsomstandigheden	7,5	7,3	6,5	8,2
3c Kans krijgen tot presteren	7,4	7,2	5,7	7,3

**Verschillen.** *Significante of grote absolute* verschillen tussen scores worden in kleur gemarkeerd. Groen voor een *positief* verschil, rood voor een *negatief* verschil. Een kleur laat zien dat het verschil relevant is en niet op toeval is gebaseerd.

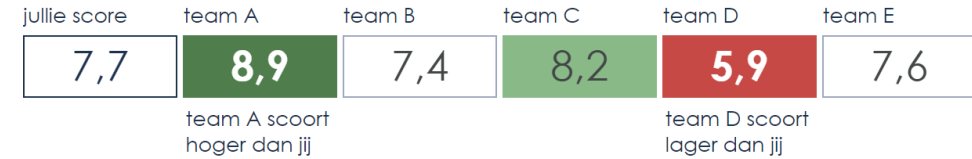


**Vergelijkingen van teamscore met andere scores.** Om scores in het juiste perspectief te plaatsen, vergelijken we deze met andere scores. Bijvoorbeeld een vorig onderzoek, een hoger niveau, een externe benchmark en de top 3 scores van de benchmark. De eigen score is het referentiepunt, hij blijft neutraal qua kleur. Als de eigen score hoger is dan de score van de vergelijkings groep, dan wordt die laatste groen gemarkeerd. Bij een lager score, dan wordt deze rood gemarkeerd.



# In het kort: wat krijg je te zien?

**Vergelijkingen tussen groepen.** Als we groepen vergelijken dan is de eigen score nog steeds het referentiepunt. Echter, als een groep groen scoort dan betekent het dat de groep zelf hoger scoort. Als hij rood is, dan scoort de groep lager.



# Leeswijzer

antwoorden	Score
helemaal mee eens	10
mee eens	7,5
niet mee eens/ niet mee oneens	5
mee oneens	2,5
helemaal mee oneens	0
Weet niet/ geen ervaring	-

Berekening

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

Significante (>95%) én grote absolute verschillen (>0,7) worden gekleurd

Kleuring



## Leeswijzer:

- Cijfers: alle vragen zijn op een 5-puntschaal gesteld met 10 helemaal mee eens, 7,5 mee eens, 5 neutraal, 2,5 mee oneens en 0 helemaal mee oneens. Het is geen rapportcijfer.
- Benchmark: de benchmark provincies laat het gemiddelde zien van de andere provincies die het betreffende onderdeel hebben opgenomen in hun eigen MBO.
- Kleuring: de kleuring is gebaseerd op een significante afwijking (>95%) en grote absolute verschillen (>0,7). Groene kleuring laat een positieve afwijking zien van het gemiddelde en rood laat een negatieve afwijking zien van het gemiddelde

# Resultaten op hoofdpijnen



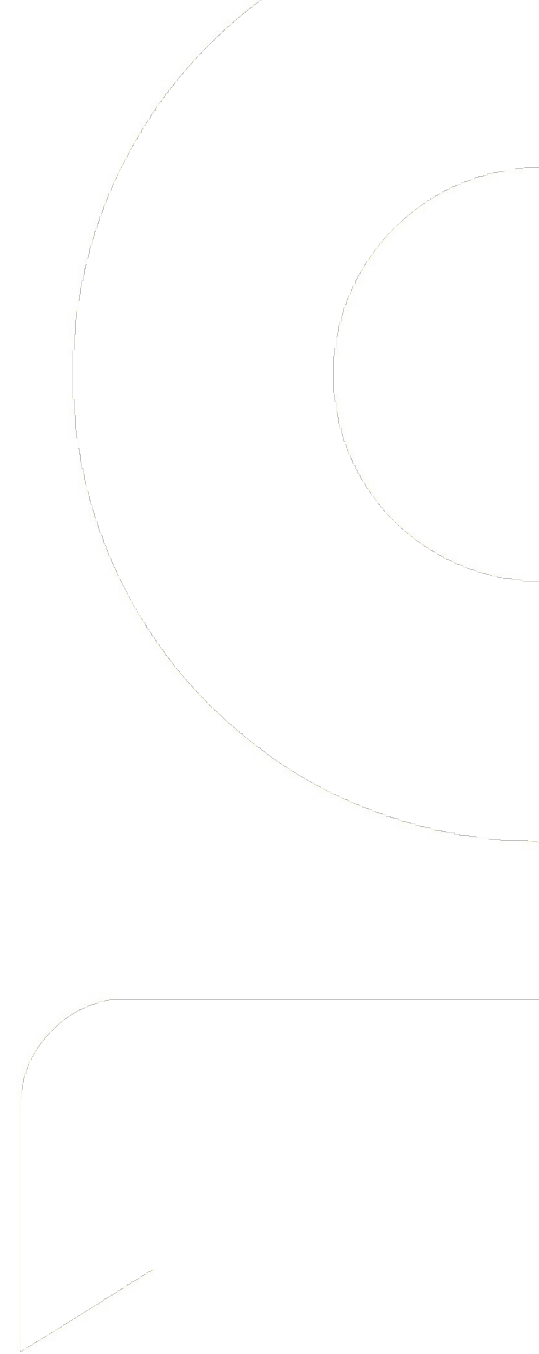
Huidige meting



Benchmark Provinces



Top 3 Benchmark Provinces





# Respons



65,5  
%

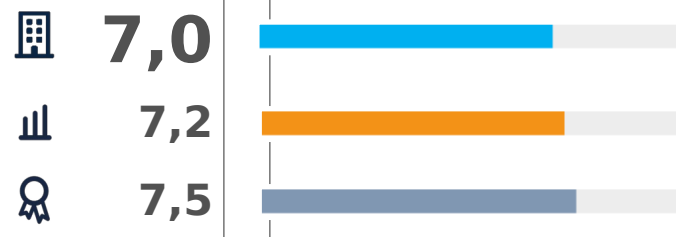
65,4%



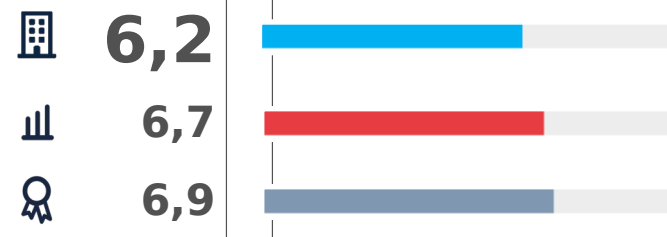
# Headlines

Hoe medewerkers de Provincie Utrecht beoordelen als werkgever

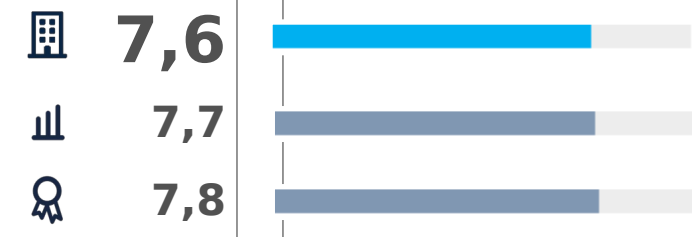
## Bevlogenheid



## Betrokkenheid



## Sociale veiligheid



## eNPS gemiddelde

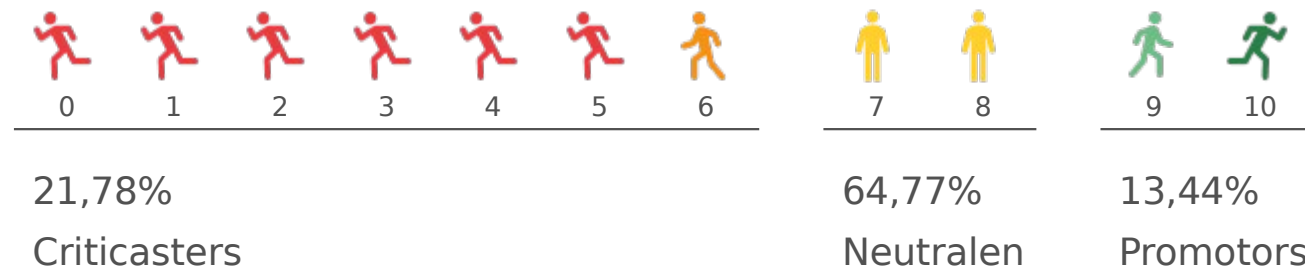
**-8,3**



## eNPS verdeling

De eNPS (employer Net Promotor Score) toont de mate waarin medewerkers de Provincie Utrecht aan anderen aanraden als werkgever.

De score wordt bepaald door: % promotors - % criticasters.



# Headlines

Wat medewerkers zeggen en willen verbeteren

## Top 3 troospunten

Collega's	<b>60,4%</b>
Betrokkenheid samenleving	38,1%
Hybride werken	33,8%

## Topwoorden die medewerkers gebruiken

in hun opmerkingen over wat hen trots maakt

<b>1</b> collega's	<b>6</b> samenleving
<b>2</b> werken	<b>7</b> samenwerking
<b>3</b> provincie	<b>8</b> team
<b>4</b> werk	<b>9</b> betrokken
<b>5</b> samen	<b>10</b> utrecht

## Top 3 verbeterpunten

Rolduidelijkheid	<b>39,8%</b>
Leiderschap	39,4%
Samenwerking	32,9%

## Topwoorden die medewerkers gebruiken

in hun opmerkingen over wat te verbeteren

<b>1</b> werken	<b>6</b> teams
<b>2</b> provincie	<b>7</b> medewerkers
<b>3</b> mensen	<b>8</b> rol
<b>4</b> werk	<b>9</b> duidelijk
<b>5</b> collega's	<b>10</b> samenwerking

# Scores: modules



Huidige meting



Benchmark Provinces



Top 3 Benchmark Provinces

# Modules: een korte uitleg

## Bevlogenheid

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

## Herstelbehoefte

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

## Betrokkenheid

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

## Samenwerking

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

## Sociale veiligheid

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

## Loopbaanondersteuning

**Loopbaanondersteuning** is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaan van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden.

# Modules: een korte uitleg

## Inzetbaarheid

Inzetbaarheid gaat over het vermogen van een medewerker om werk te behouden of om nieuw werk in de toekomst te verwerven. Medewerkers die inzetbaar zijn, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen.

## Inclusiviteit

In een **inclusieve** bedrijfscultuur is er aandacht voor gelijkheid en diversiteit binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers gelijke kansen hebben en gelijk behandeld worden, ongeacht achtergrond.

## Rolduidelijkheid

Rolduidelijkheid gaat over de mate waarin een medewerker weet wat er van hem/haar verwacht wordt in zijn/haar rol. Het gaat hierbij om duidelijkheid over de uitvoering van taken, de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden en de verwachtingen. Rolduidelijkheid kan gezien worden als hulp- en energiebron, wat ervoor kan zorgen dat medewerkers meer bevlogen zijn en minder behoefte hebben aan herstel.

## Werkdruk

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

## Ongewenste omgangsvormen

De module **ongewenste omgangsvormen** gaat over of mensen op het werk geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het betreft de persoonlijke ervaring van de medewerker in relatie tot ongewenste gedragingen van collega's.

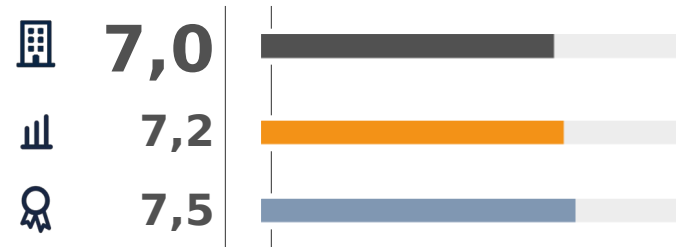
## Werkgeverschap

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

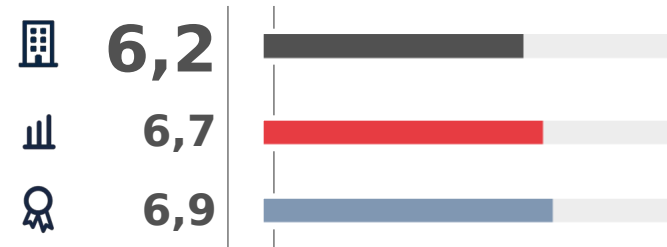
# Belangrijkste scores: modules

Modules zijn werkgerelateerde onderwerpen die belangrijk zijn voor het welzijn van de organisatie en medewerkers. Elke module bestaat uit een vaste set vragen.

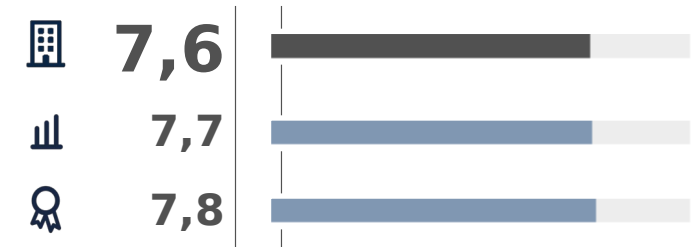
## Bevlogenheid



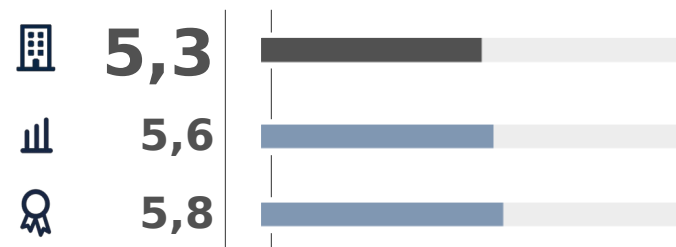
## Betrokkenheid



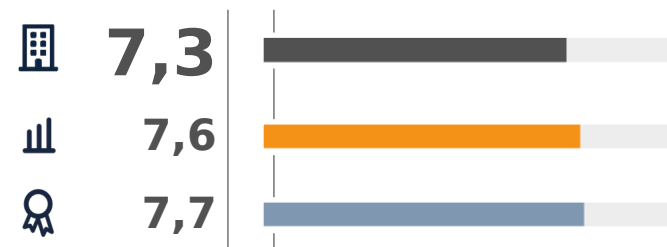
## Sociale veiligheid



## Herstelbehoefte






## Samenwerking



## Loopbaanondersteuning



# Score: modules

			
Bevlogenheid	7,0	7,2	7,5
Betrokkenheid	6,2	6,7	6,9
Sociale veiligheid	7,6	7,7	7,8
Herstelbehoefte	5,3	5,6	5,8
Samenwerking	7,3	7,6	7,7
Loopbaanondersteuning	7,0	-	-
Inzetbaarheid	5,9	6,2	6,4
Rolduidelijkheid	7,4	-	-
Ongewenste omgangsvormen	8,7	8,9	9,1
Inclusiviteit	6,8	-	-
Inclusie	6,9	-	-
Werkdruk	4,7	5,1	5,4
Betrokkenheid samenleving	6,4	-	-
Werkgeverschap	6,1	-	-



# Score: modules

Groepen naast elkaar

Dome in Bestuurs- en directieonderst  
Dome in Landelijke Leefomgeving  
Dome in Mobiliteit  
Dome in Stedelijke Leefomgeving



Bevlogenheid  
Betrokkenheid  
Sociale veiligheid  
Herstelbehoefte  
Samenwerking  
Loopbaanondersteuning  
Inzetbaarheid  
Rolduidelijkheid  
Ongewenste omgangsvormen  
Inclusiviteit

7,0	6,8	7,0	6,8	7,2	7,0	7,2
6,2	6,1	5,8	6,3	6,3	6,2	6,7
7,6	<b>7,1</b>	7,6	7,6	7,8	7,7	7,7
5,3	5,1	5,2	5,1	5,5	5,4	5,6
7,3	<b>6,7</b>	7,5	7,4	7,2	7,5	7,6
7,0	6,7	7,2	7,1	<b>6,6</b>	7,1	-
5,9	5,7	6,0	6,1	5,8	6,1	6,2
7,4	7,4	7,4	7,2	7,4	7,4	-
8,7	<b>8,3</b>	8,5	8,9	8,6	8,9	8,9
6,8	6,7	6,6	7,2	6,9	6,3	-

# Score: modules

Groepen naast elkaar

Dome in Bestuurs- en directieonderst  
 Dome in Landelijke Leefomgeving  
 Dome in Stedelijke Leefomgeving  
 Dome in Mobiliteit



6,9	<b>6,4</b>	6,7	7,0	6,9	7,1
4,7	4,6	4,3	4,9	<b>5,3</b>	4,6
6,4	6,5	<b>5,9</b>	6,7	6,5	6,3
6,1	<b>5,8</b>	5,9	6,3	6,1	6,2



-  
5,1  
-  
-

Inclusie

Werkdruk

Betrokkenheid samenleving

Werkgeverschap

# Scores: vragen



Huidige meting



Benchmark Provinces

# Het goede gesprek

Groepen naast elkaar

- 8a Goede gesprek voeren
- 8b Goede gesprek helpt talent
- 8c Goede gesprek gelijkwaardige dialoog
- 8d Goede gesprek afspraken
- 8e Goede gesprek uitvoering afspraken



7,4
5,5
7,7
6,4
5,6

Dom ein Bedri jfsvo ering	Dom ein Bestu urs- en direct ieond erst	Dom ein Land elijke Leefo mgev ing	Dom ein Mobil iteit	Dom ein Stede lijke Leefo mgev ing
7,4	7,6	7,5	<b>6,5</b>	7,8
5,3	5,4	5,4	5,4	5,8
<b>6,9</b>	<b>8,2</b>	7,4	7,0	<b>8,0</b>
<b>5,9</b>	6,6	6,3	6,1	<b>6,9</b>
5,3	<b>6,2</b>	5,6	5,3	5,8



7,6
5,9
7,5
6,3
6,1

# Hybride werken

Groepen naast elkaar

14a Balans werk-privé

14b Mogelijkheid op afstand werken

14c Aandacht leidinggevende voor welzijn



6,7
8,4
6,5

Dom ein Bedri jfsvo ering	Dom ein Bestu urs- en direct ieond erst	Dom ein Land elijke Leefo mgev ing	Dom ein Mobil iteit	Dom ein Stede lijke Leefo mgev ing
6,9	6,7	6,4	<b>7,3</b>	6,5
8,3	8,4	8,5	8,2	8,3
<b>5,8</b>	7,0	6,8	6,2	<b>7,0</b>



6,6  
8,5  
-

# Leiderschap

Groepen naast elkaar

- 15a Leidinggevende zorgt voor goede samenwerking
- 15b Leidengevende toont respect persoonlijk gevoel
- 15c Leidinggevende heeft goed beeld doelen team
- 15d Steun leidinggevende wanneer nodig
- 15e Voldoende vertrouwen leidinggevende uitvoering werk
- 15f CMT besluitvorming transparant



6,5
7,9
6,9
7,6
8,0
4,4

Dom ein Bedri jfsvo ering	Dom ein Bestu urs- en direct ieond erst	Dom ein Land elijke Leefo mgev ing	Dom ein Mobil iteit	Dom ein Stede lijke Leefo mgev ing	
6,5	<b>5,7</b>	6,8	6,9	6,5	6,8
7,9	7,5	8,0	8,2	7,7	<b>8,3</b>
6,9	6,5	7,0	7,2	6,7	7,2
7,6	7,1	8,1	8,0	7,2	8,0
8,0	7,7	8,3	8,1	7,7	8,3
4,4	<b>3,8</b>	4,5	4,8	4,7	4,1



6,8
7,8
6,8
-
7,7
-

## Leiderschap inhoudelijk

Groepen naast elkaar



16a Werken in programma/opgave

% Ja

39,8

-

% Nee

60,2

-

16b Leidinggevende stimuleert verschillende invalshoeken

6,7

6,8

16c Voldoende vertrouwen leidinggevende uitvoering werk

7,9

-



16d Leidinggevende heeft goed beeld doelen team

7,2

-

## Samenwerking opgave of programmteam

*Groepen naast elkaar*

		
17a Collega's inhoudelijke team helpen	7,7	-
17b Samenwerking met inhoudelijke team	8,0	-
17c Waardering door inhoudelijke team	7,8	-
17d Samenwerking tussen inhoudelijke teams	6,0	-



# Integriteit

Groepen naast elkaar

18a Collega's vragen advies morele kwesties

18b Collega's handelen met voorzorg

18c Geremd voelen druk te melden



6,6
6,9
7,0

Dom ein Bedri jfsvo ering	Dom ein Bestu urs- en direct ieond erst	Dom ein Land elijke Leefo mgev ing	Dom ein Mobil iteit	Dom ein Stede lijke Leefo mgev ing	
6,6	6,3	6,5	6,7	6,8	6,5
6,9	6,6	7,2	6,9	6,7	7,2
7,0	6,6	7,1	7,3	6,6	7,2



-  
-  
-

# Werkdruk

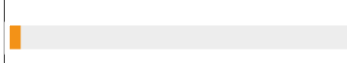
Goed



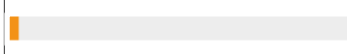
Te laag



3,7%



2,7%



Te hoog



35,0%



29,2%



Veel te laag



0,5%



0,3%



Veel te hoog



7,2%



4,5%



# Actie ander werk

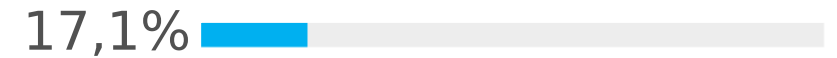
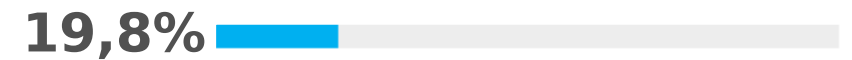
## Nee

Benchmark Provincies



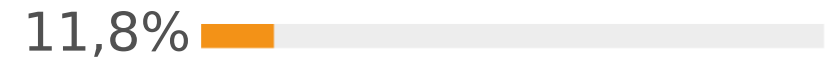
## Ja, binnen de Provincie Utrecht

Benchmark Provincies



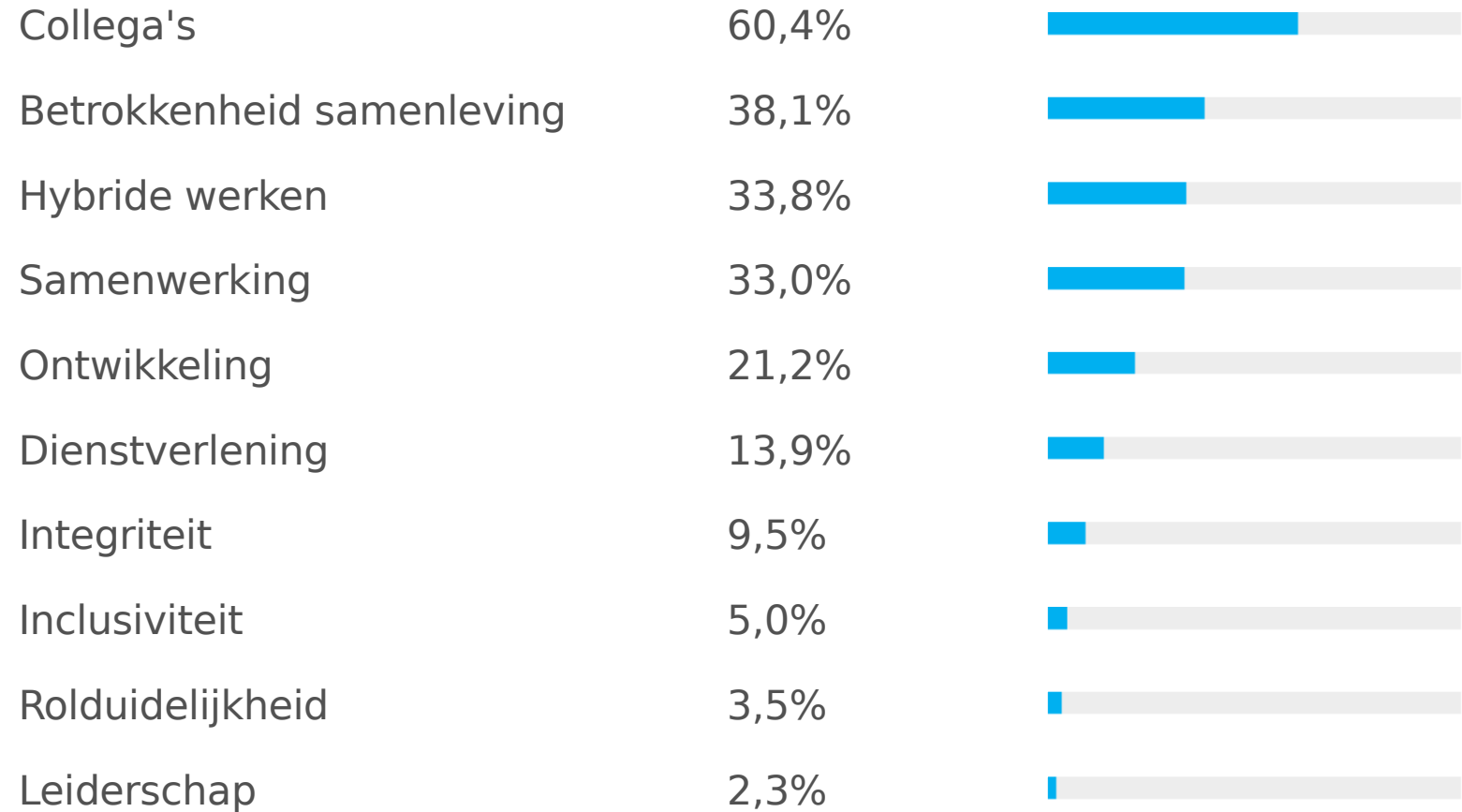
## Ja, buiten de Provincie Utrecht

Benchmark Provincies

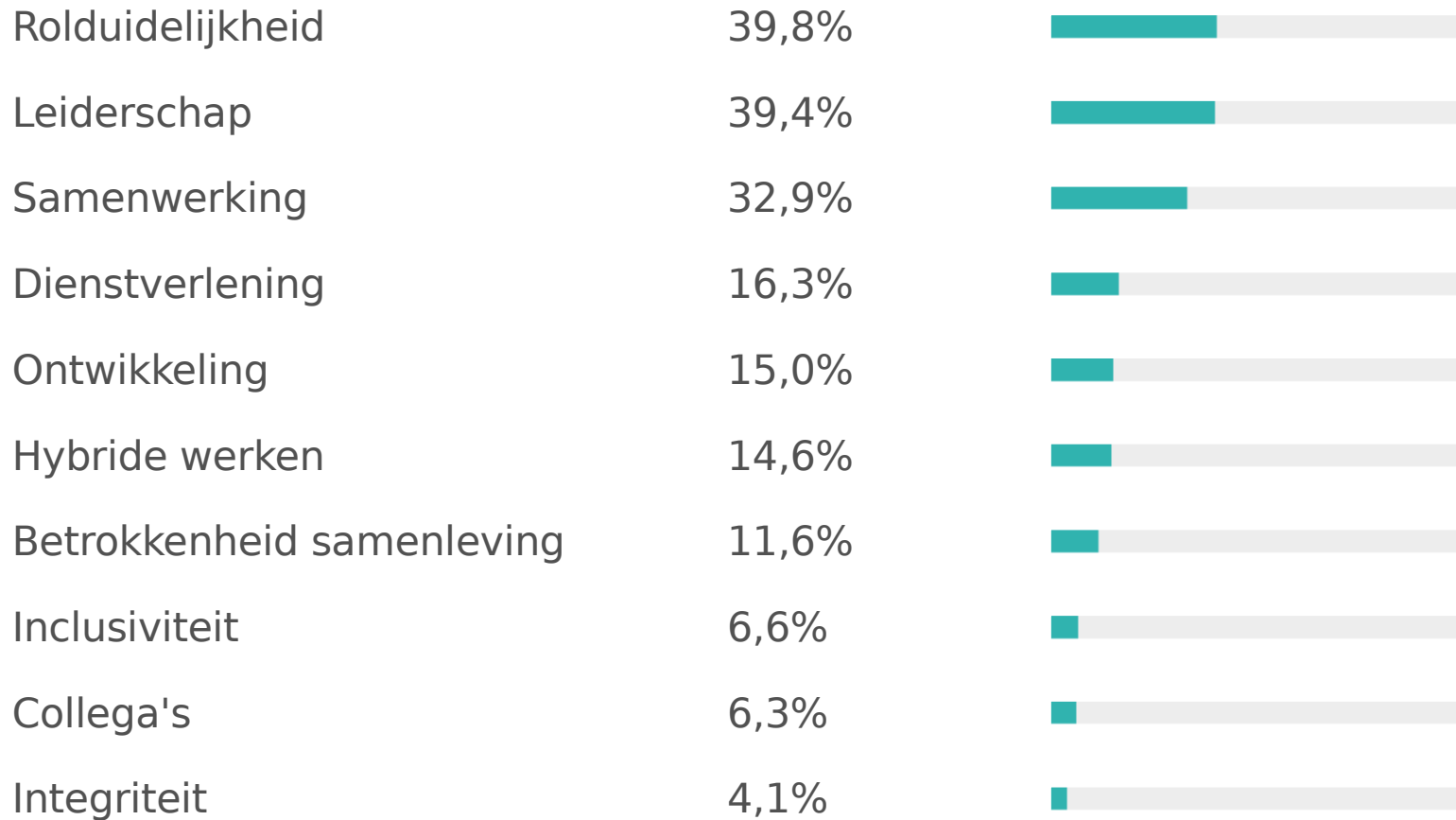


**Onderwerpen  
geselecteerd door  
medewerkers**

# Troospunten de Provincie Utrecht



# Verbeterpunten de Provincie Utrecht



# *employer* Net Promotor Score



Huidige meting

# eNPS

Provincie Utrecht

## eNPS gemiddelde

# -8,3

## eNPS verdeling

De eNPS (employer Net Promotor Score) toont de mate waarin medewerkers de Provincie Utrecht aan anderen aanraden als werkgever.

De score wordt bepaald door: % promotors - % criticasters.



## eNPS van teams

