

Medewerkersonderzoek 2018

Samenvatting

JenV-BD

internet  
spiegel

in samenwerking met

 **Effectory**

November 2018

Uw consultant

**Yme Dijkstra**

E: [yme.dijkstra@effectory.com](mailto:yme.dijkstra@effectory.com)

T: +31 (0)20 30 50 100



## **Inhoudsopgave**

Uitleg bij de rapportage en actie.....	4
Quickview.....	9
Scores op de modules.....	12
Scores op de vragen.....	14

## **Uitleg bij de rapportage en actie**

## Uitleg bij de resultaten

De resultaten van het onderzoek brengen nauwkeurig in kaart wat er in uw organisatie speelt. Het onderzoek geeft u nauwkeurig inzicht in uw organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: uw eigen medewerkers.

Het uitgangspunt van het medewerkersonderzoek is dat organisaties pas optimaal kunnen presteren wanneer zij de juiste medewerkers hebben en deze medewerkers zowel willen als kunnen presteren.

### Berekening van de scores

In de rapportage worden de resultaten weergegeven in de vorm van een gemiddelde score. Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag (zie tabel). Deze scores zijn te vinden in het hoofdstuk 'Scores op de vragen'. De opbouw voor de resultaten geldt voor alle antwoordcategorieën met een vijfpuntschaal.

Negatief geformuleerde stellingen (bijvoorbeeld 'De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren') ontvangen tegenovergestelde scores. Een helemaal mee eens score krijgt een 0 en een helemaal mee oneens score krijgt een 10. Alle scores in de rapportage zijn daarmee op dezelfde manier te lezen.

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

*Weet niet/geen ervaring* geen waarde

In het hoofdstuk 'Scores op de modules' wordt per afgenomen module het gemiddelde modulecijfer getoond. Dit is een gemiddelde van de vragen die in de module opgenomen zijn.

### Verwerking van antwoorden op open vragen

De antwoorden van open vragen worden letterlijk overgenomen in de rapportage.

### Vergelijking in de rapportage

Uw onderzoeksresultaten worden vergeleken met een door u geselecteerde benchmark. Dit is een actuele benchmark gebaseerd op de resultaten van medewerkersonderzoeken die uitgevoerd zijn binnen de publieke sector.

Waar mogelijk wordt naast het vergelijk met de benchmark, een intern vergelijk gemaakt met de vorige meting en/of onderliggende groepen.

## Kleuring in de rapportage

InternetSpiegel gebruikt kleuringen in de rapportages om de onderzoeksresultaten meer betekenis te geven.

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

### Welke kleuring gebruikt InternetSpiegel?

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. De kleur groen geeft aan dat er een relatief positief verschil is gevonden. En de kleur rood geeft aan dat er een relevant negatief verschil is gevonden tussen de huidige meting en datgene waartegen afgezet wordt (bijvoorbeeld de benchmark, de vorige meting of een bovenliggend niveau binnen de organisatie).

### Hoe kunt u de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen. Het betekent dat als uw score afgezet wordt tegen meerdere referentiepunten, het vakje kleurt met de score waartegen afgezet wordt. De kolom met de Top 3 kleurt niet, dit zijn streefscores.

De kleuring in de rapportage is een hulpmiddel bij het bepalen van acties. Wanneer bijvoorbeeld de organisatie donkerrood kleurt ten opzichte van de benchmark, vraagt dit om aandacht en actie. Dat wat lichtrood kleurt, heeft mogelijk actie nodig. Door in gesprek te gaan met uw medewerkers, kunt u samen tot actieplannen komen om deze punten te verbeteren.

### Voorbeeld

Twee respondenten hebben beide 'mee eens' ingevuld. Omgerekend is dit een gemiddelde score van een 7,5. Maar als een respondent 'helemaal mee eens' invult, wat omgerekend een 10 is, en de ander 'niet mee eens, niet mee oneens', wat omgerekend een 5 is, is dat ook een gemiddelde score van een 7,5. Dezelfde score dus, maar een groot verschil in meningen in het tweede geval. Dit betekent dat het gemiddelde statistisch gezien minder sterk is, maar in dit soort situaties kan het cijfermatige verschil toch doorslaggevend zijn als de absolute afwijking groot genoeg is.

### Absolute en significante afwijkingen

Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden, namelijk tussen de uitgangswaarde (scores huidige meting) en de referentiescore (bijvoorbeeld score van de benchmark).

Bij een significante afwijking is nagegaan hoe groot de kans is dat het gevonden verschil berust op toeval. Als er een significante (betekenisvolle) afwijking wordt gevonden, betekent dat dat de kans dat deze afwijking op toeval berust zeer klein is en dus relevant.

Door zowel absolute als significante afwijkingen te kleuren, krijgt u inzicht in de concrete punten waar uw organisatie gericht mee aan de slag kan gaan.

Of kleuring optreedt in de rapportage wordt bepaald aan de hand van de omvang van de afwijking. Is het absolute verschil tussen twee scores groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Bij significante verschillen met 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

	Relevant verschil	Zeer relevant verschil
Significantie niveau	95%	99%
Absolute afwijking	> 0,7	> 1,5
Afwijking bij % vragen	> 7%	> 15%

## Tien tips om succesvol aan de slag te gaan met het medewerkersonderzoek

Het startpunt om aan de slag te gaan met de resultaten is de eindpresentatie van uw consultant. Daarna is het zaak om de resultaten te communiceren binnen uw organisatie. En deze te vertalen naar duidelijke en concrete acties, die de prestatie van uw organisatie zullen verbeteren. Wij geven u **TIEN** concrete **TIPS** om succesvol aan de slag te gaan:

- 1 Commitment vanuit de top** is cruciaal:
  - Laat zien dat het onderzoek in de top serieus genomen wordt door ook op het hoogste niveau acties te nemen;
  - Laat de communicatie over het onderzoek vanuit de top plaatsvinden.
- 2** Zorg voor **voldoende snelheid** nadat de resultaten bekend zijn, zowel bij het communiceren van de resultaten als bij het komen tot actieplannen. Management en medewerkers zijn optimaal betrokken om met de resultaten aan de slag te gaan direct ná de uitvoering van het onderzoek.
- 3** Wees **transparant** bij het communiceren van de resultaten. Maak de resultaten van de hele organisatie voor alle medewerkers inzichtelijk, en de resultaten per groep alleen voor de desbetreffende groep.
- 4** Leg de **eindverantwoordelijkheid in de lijn**. Maak teams verantwoordelijk voor het communiceren, het opstellen én het uitvoeren van de actieplannen.
- 5** **Betrek medewerkers** bij het maken en uitvoeren van actieplannen zodat er draagvlak wordt gecreëerd. Dit motiveert medewerkers om mee te werken aan de verbeteringen waar zij zelf invloed op hebben.
- 6** Zorg voor **een duidelijk én eenduidig proces** met heldere deadlines:
  - Wanneer verwacht u dat de resultaten besproken zijn met de medewerkers?
  - Wanneer moeten de actieplannen concreet zijn; hoe moeten deze eruit zien én waar worden deze vastgelegd?
  - Hoe volgt u de voortgang voor wat betreft het nemen van acties? Wordt er één persoon verantwoordelijk gesteld voor het monitoren van het hele proces?
- 7** Geef **navolging aan de gemaakte actieplannen**. Neem waar mogelijk de actieplannen op in bestaande communicatiemomenten:
  - In jaarplannen of kwartaalrapportages;
  - Als agendapunt van bestaande overleggen;
  - Als onderdeel van functionerings- of beoordelingsgesprekken.
- 8** **Beperk het aantal actieplannen**, zodat het aantal uit te voeren acties haalbaar is.
- 9** **Blijf communiceren gedurende het jaar**. Maak een communicatieplan tot aan de volgende meting:
  - Plan een aantal evaluatiemomenten in voor het management team;
  - Communiceer tussentijds over de voortgang van de actieplannen;
  - Communiceer wanneer de volgende meting plaatsvindt.
- 10** Richt u op de **verbeterpunten die binnen de eigen beïnvloedingssfeer** liggen, geef punten die buiten de beïnvloedingssfeer liggen aan bij degenen die er wel invloed op hebben.

## Resultaat & Actie

---

### Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie ziet u waar en wanneer u maar wilt alle resultaten van uw onderzoek. Zo kunt u dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

### Vragen?

Heeft u vragen over de Resultaat & Actie? Neem dan contact op met uw projectmanager

## Waar kan InternetSpiegel bij helpen?

---

### Presentaties van de resultaten

Voor elk team in de organisatie kan een presentatie worden gemaakt. Deze presentatie dient als basis voor leidinggevendenden, waarmee zij zelf de resultaten aan hun medewerkers kunnen presenteren. InternetSpiegel kan deze presentaties ook voor u verzorgen. Op die manier krijgen medewerkers meteen deskundige uitleg en advies bij de resultaten.

### Workshops

U kunt workshops volgen om samen met uw medewerkers concreet aan de slag te gaan met de resultaten. InternetSpiegel heeft hier een gespecialiseerd team voor. De workshops die we aanbieden, zijn onder te verdelen in twee typen:

*Aan de slag actieworkshop:*

### Extra presentaties

Wilt u meer presentaties door de InternetSpiegel consultant voor bepaalde teams? Dat kan. Neem contact op met uw consultant.

In deze workshop komt u in één dagdeel op energieke en efficiënte wijze tot een actieplan. Onder leiding van een ervaren trainer gaat een team aan de slag met hun resultaten om binnen hun eigen invloedssfeer een concreet en gedragen plan te maken.

*Aan de slag train-de-trainer-workshop:*

In deze workshop krijgt u uitleg over hoe u aan de slag kunt gaan met de resultaten. Door opleiding in de Aan de slag methodiek, kunnen leidinggevendenden of interne adviseurs goed voorbereid een team ondersteunen. Aan deze workshop kunnen maximaal 20 deelnemers meedoen.

### Aan de slag

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



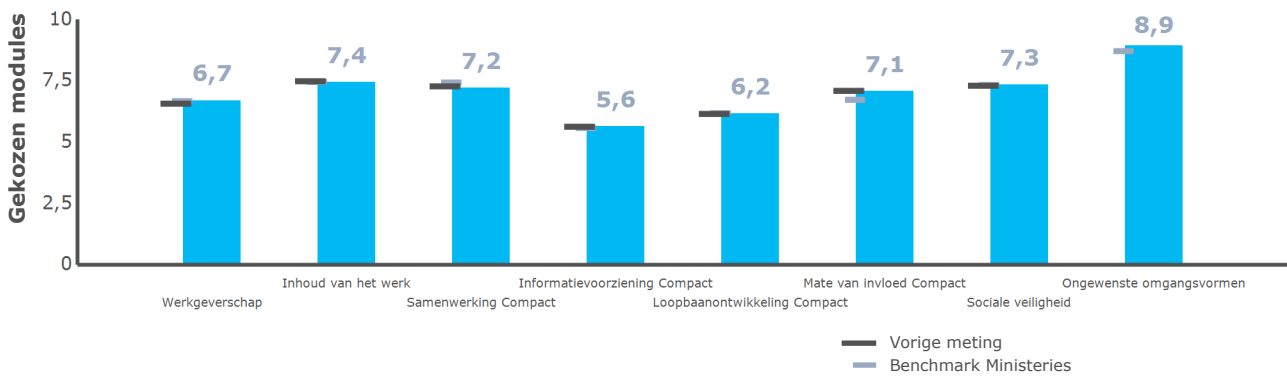
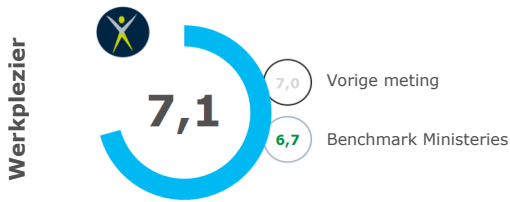
## Quickview

**QUICKVIEW**

**Respons**

**JenV-BD**

**71,5%**



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

- |                   |                                     |                       |                                      |
|-------------------|-------------------------------------|-----------------------|--------------------------------------|
| <b>Pluspunten</b> | 2d) Kans krijgen tot presteren      | <b>Verbeterpunten</b> | 1g) Resultaatgerichtheid organisatie |
|                   | 1c) Inhoud van werk                 |                       | 2a) Trots op organisatie             |
|                   | 1h) Wijze van leidinggeven          |                       | 14c) Snel en slagvaardig handelen    |
|                   | 20c) Makkelijk om betrokken te zijn |                       | 17c) Kennis beoordelingscriteria     |
|                   | 8a) Mogelijkheid mening geven       |                       | 14b) Duidelijke toekomstvisie        |

Zeer relevant verschil  
 Relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil  
 Relevant verschil

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

## TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

JenV-BD

Verbeterpunten JenV-BD

N=(1.254)



## Scores op de modules

## SCORES OP DE MODULES

### JenV-BD

	Werkplezier	Werkgeverschap	Inhoud van het werk	Samenwerking Compact	Informatievoorziening Compact	Loopbaanontwikkeling Compact	Mate van invloed Compact	Sociale veiligheid	Ongewenste omgangsvormen
<b>JenV-BD (n=1423)</b>	7,1	6,7	7,4	7,2	5,6	6,2	7,1	7,3	8,9
<b>Let op:</b> als een score kleurt, doet JenV-BD het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark									
Vorige meting (n=1314)	7,0	6,5	7,5	7,2	5,6	6,1	7,0	7,3	-
Benchmark Ministeries	6,7	6,6	7,4	7,4	5,5	6,1	6,7	7,3	8,7
Top 3 Benchmark Ministeries	7,5	7,2	7,7	7,7	6,0	6,4	7,0	7,4	8,8

	7,1	6,7	7,4	7,2	5,6	6,2	7,1	7,3	8,9
<b>JenV-BD (n=1423)</b>									
<b>Let op:</b> als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan JenV-BD									
DGM (n=115)	7,5	7,0	7,9	7,8	6,1	6,3	7,4	8,1	9,0
DGPOL (n=99)	6,6	6,2	6,9	6,9	5,5	5,7	7,1	6,9	8,8
DGRR (n=175)	7,0	6,7	7,4	7,5	5,8	6,1	7,3	7,3	9,1
DGSB (n=177)	6,8	6,6	7,5	7,1	5,5	6,3	7,4	7,2	9,1
IJV (n=73)	6,6	6,4	7,0	6,9	5,3	5,2	6,8	7,1	9,3
NCTV (n=203)	7,3	6,6	7,6	7,3	5,5	6,4	7,2	7,5	8,8
PSGC (n=225)	6,9	6,6	7,1	6,9	5,3	6,3	6,5	7,2	8,7
SGC (n=356)	7,3	7,0	7,6	7,1	5,9	6,1	7,1	7,4	9,0

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## Scores op de vragen

## SCORES OP DE VRAGEN

### JenV-BD

	Huidige meting n= 1.423	Vorige meting 1.314	Benchmark Ministeries	Top 3 Benchmark Ministeries
<b>Werkplezier</b>				
1a) Mijn baan, alles bijeengenomen	7,5	7,4	7,2	7,7
1b) De organisatie waar ik werk, alles bijeengenomen	6,7	6,6	6,3	7,3
1c) De inhoud van het werk	7,8	7,7	7,3	7,7
1d) De samenwerking met collega's	7,8	7,7	7,7	8,1
1e) De mate van zelfstandigheid	8,2	8,0	8,0	8,2
1f) De hoeveelheid werk	6,1	6,0	5,8	6,4
1g) De resultaatgerichtheid van JenV-BD	5,2	5,0	5,5	6,4
1h) De wijze waarop mijn leidinggevende leiding geeft	6,7	6,7	6,4	6,9
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen JenV-BD	5,5	5,3	5,4	6,0
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	5,8	5,4	5,5	6,0
1k) De beloning	6,5	6,6	5,8	6,5
1l) De wijze waarop ik beoordeeld word	6,4	6,4	6,2	6,9
1m) De mate van invloed die ik heb binnen JenV-BD	5,8	5,7	5,8	6,3
1n) De aandacht van de organisatie voor mijn persoonlijk welzijn	6,2	6,1	6,1	6,8
<b>Werkgeverschap</b>				
2a) Ik ben trots op JenV-BD	6,0	5,6	6,5	7,2
2b) Ik voel dat ik gewaardeerd word door JenV-BD	6,0	5,8	6,0	6,9
2c) Ik sta achter de doelstellingen van JenV-BD	7,0	6,7	7,0	7,4
2d) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	6,8	6,7	7,3
<b>Inhoud van het werk</b>				
3a) Ik heb inhoudelijk leuk werk	8,0	8,0	8,0	8,2
3b) Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk	7,2	7,2	6,9	7,4
3c) Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht	7,0	7,0	6,7	7,3
3d) Mijn werk is voldoende afwisselend	7,6	7,6	7,5	7,9
<b>Samenwerking</b>				
4a) Mijn collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7,3	7,3	7,4	7,9
4b) De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed	7,9	7,7	7,8	8,3
4c) Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat	6,4	6,6	6,8	7,3
<b>Samenwerking, vervolg</b>				
5a) Mijn collega's spreken mij er op aan als ik een afspraak niet nakom	6,5	6,7	6,8	7,0

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

### JenV-BD

	Huidige meting n= 1.423	Vorige meting 1.314	Benchmark Ministeries	Top 3 Benchmark Ministeries
<b>Informatievoorziening</b>				
6a) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5,7	5,7	5,8	6,2
6b) De communicatie tussen teams verloopt goed	4,9	4,9	4,8	5,6
6c) Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	6,3	6,1	6,2	6,7
<b>Loopbaanontwikkeling</b>				
7a) Ik word gestimuleerd in mijn ontwikkeling	6,2	6,1	6,2	6,5
7b) Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	6,0	6,0	6,0	6,4
7c) Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	6,3	6,1	6,1	6,5
<b>Mate van invloed</b>				
8a) Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	7,6	7,6	7,3	7,7
8b) Ik mag een bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid binnen JenV-BD	6,4	6,4	6,1	6,7
8c) Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	7,2	7,2	6,8	7,1
<b>Sociale veiligheid</b>				
9a) Op mijn werk voel ik me veilig om suggesties en ideeën te uiten	7,4	7,1	7,3	7,3
9b) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,6	7,5	7,5	7,6
9c) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	7,5	7,6	7,6
9d) Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,1	7,2	7,2	7,3
9e) Ik voel me veilig om mijn leidinggevende feedback te geven	6,9	6,9	7,0	7,0
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>				
10a) In mijn werksituatie word ik gepest	9,2	9,3	9,0	9,2
10b) Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten	9,4	9,4	9,2	9,4
10c) Ik ervaar op mijn werk regelmatig discriminatie door collega's	9,1	9,2	8,9	9,2
10d) Ik word wel eens door collega's genegeerd	8,2	-	7,6	7,8
10e) In mijn werksituatie word ik door collega's geïntimideerd	8,9	-	8,8	9,0
10f) In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van collega's	8,9	-	8,8	9,0
<b>Welzijn en gelijke kansen</b>				
11a) JenV-BD bevordert een cultuur van gelijke kansen	5,4	5,3	5,7	6,1
11b) JenV-BD draagt eraan bij dat medewerkers in goede gezondheid blijven	5,6	5,2	5,9	6,5
11c) JenV-BD biedt goede arbeidsbemiddeling aan bij herplaatsing of ontslag	5,5	5,6	5,7	6,3
11d) JenV-BD heeft een goed levensfase bewust personeelsbeleid	4,6	4,3	-	-
<b>Zelfstandigheid</b>				
12a) Mijn leidinggevende geeft mij voldoende ruimte en vertrouwen	7,9	7,6	-	-

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil



## SCORES OP DE VRAGEN

### JenV-BD

	Huidige meting n= 1.423	Vorige meting 1.314	Benchmark Ministeries	Top 3 Benchmark Ministeries
<b>Zelfstandigheid</b>				
12b) Ik word in staat gesteld om plaats en tijdsafhankelijk te werken	7,3	7,1	-	-
12c) Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	7,6	7,4	7,1	7,2
<b>Werkdruk</b>				
13a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5,0	4,7	4,9	5,5
13b) Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	3,7	3,3	3,6	4,4
13c) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5,2	4,8	5,5	6,2
<b>Resultaatgerichtheid</b>				
14a) Binnen JenV-BD zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	5,2	4,9	6,0	6,6
14b) JenV-BD heeft een duidelijke toekomstvisie	4,7	4,4	5,3	6,0
14c) In JenV-BD wordt snel en slagvaardig gehandeld	4,2	4,0	5,0	5,8
<b>Leiderschap</b>				
15a) Mijn leidinggevende geeft duidelijk richting aan het werk	5,9	6,0	-	-
15b) Mijn leidinggevende toont respect voor mijn persoonlijke gevoelens	7,6	7,4	7,4	7,7
15c) Mijn leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	6,7	6,8	6,6	6,9
15d) Mijn leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze doelen zijn	6,6	6,5	6,7	7,3
15e) Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6,4	6,4	6,4	6,7
<b>Mobiliteit</b>				
16a) De directie communiceert open over (interne) vacatures	6,8	6,4	-	-
16b) Ik ben op de hoogte van de mobiliteitsinstrumenten zoals de werkstage, de mobiliteitscirkel en functieroulatie	5,7	5,9	-	-
16c) Ik kan gebruik maken van de aangeboden mobiliteitsinstrumenten	6,4	6,4	-	-
16d) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	62,2	65,9	69,8	76,5
% Ja, binnen JenV-BD	22,5	21,0	17,3	
% Ja, buiten JenV-BD	22,8	23,1	18,8	
<b>Functioneren</b>				
17a) Mijn functioneren wordt voldoende besproken	7,0	6,9	-	-
17b) Ik ben tevreden over de wijze waarop de functioneringsgesprekken worden gevoerd	6,7	6,7	6,8	6,9
17c) De criteria waarop ik beoordeeld wordt zijn duidelijk	6,0	6,1	6,5	7,0
<b>De directie</b>				
18a) Mijn directeur weet waar hij/zij met onze Directie/programma naartoe wil	6,2	6,2	-	-
18b) Mijn directeur staat voor zijn/haar mensen	6,9	6,7	-	-
18c) Mijn directeur slaagt er in de visie te vertalen in concrete plannen	5,9	5,8	-	-

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

### JenV-BD

	Huidige meting n= 1.423	Vorige meting 1.314	Benchmark Ministeries	Top 3 Benchmark Ministeries
<b>Flexibiliteit</b>				
19a) Ik merk dat in mijn DG/cluster flexibel wordt ingespeeld op veranderingen	5,9	6,0	-	-
19b) In JenV-BD werken regels en procedures niet belemmerend voor een goede uitvoering van mijn werk	4,9	4,6	-	-
19c) Ik ben bereid op verschillende werkzaamheden ingezet te worden als mijn DG/cluster dat van mij vraagt	7,7	7,5	-	-
19d) Mijn kennis en vaardigheden worden in mijn DG/cluster optimaal benut	6,0	5,8	-	-
<b>Motivatie</b>				
20a) Ik doe er alles aan om mijn werk goed te doen, ongeacht problemen die spelen	8,5	8,4	8,3	8,4
20b) Ik ben bereid om vroeg te beginnen of lang door te gaan om een klus af te maken	8,3	8,2	8,1	8,3
20c) Het is voor mij makkelijk om betrokken te zijn bij mijn huidige baan	8,1	8,0	7,7	8,0
<b>Effectiviteit</b>				
21a) Binnen mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,6	6,6	6,6	6,8
21b) De kwaliteit van het werk dat mijn team levert is van een hoog niveau	7,4	7,4	7,2	7,3
21c) Mijn team levert een succesvolle bijdrage aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen	7,4	7,3	7,4	7,4
21d) Binnen mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond	7,2	7,2	7,2	7,2
<b>Efficiëntie</b>				
22a) In mijn team wordt geen tijd verspild	5,5	5,5	5,5	5,6
22b) In mijn team wordt aanwezige kennis en vaardigheden van medewerkers optimaal benut	6,1	6,0	6,0	6,0
22c) In mijn team wordt van gemaakte fouten geleerd	6,4	6,4	6,5	6,6
22d) In mijn team wordt geen geld verspild	6,4	6,6	6,1	6,4
<b>Medezeggenschap</b>				
23a) Ik weet wie er in mijn ondernemingsraad zitting hebben	6,2	6,5	-	-
23b) Ik voel me goed vertegenwoordigd door mijn ondernemingsraad	5,7	5,8	5,7	5,9
23c) Ik ben tevreden over de informatievoorziening van mijn ondernemingsraad	5,7	5,8	5,6	6,0
23d) De gezamenlijke ondernemingsraad (GOR) heeft merkbaar invloed binnen JenV-BD	4,6	4,6	4,8	5,3
23e) Ik ben tevreden over de informatievoorziening van de gezamenlijke ondernemingsraad (GOR)	4,3	4,5	-	-
<b>JenV verandert</b>				
24a) De missie, visie van JenV-BD zijn duidelijk voor mij	5,4	5,4	5,3	6,0
24b) Ik sta achter de veranderdoelen van JenV-verandert	6,6	6,6	-	-
24c) Ik heb weet waar andere DG's/clusters zich mee bezig houden	5,3	5,4	-	-
24d) Ik krijg ruimte om bij te dragen aan JenV breed spelende onderwerpen of programma's	6,0	6,3	-	-
24e) Onderdelen binnen het BD stemmen goed met elkaar af c.q. werken voldoende samen	4,3	4,2	-	-
24f) Ik zie duidelijk wat het effect is van mijn werk voor de organisatie, burger en samenleving	6,1	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

### JenV-BD

		Huidige meting n= 1.423	Vorige meting 1.314	Benchmark Ministeries	Top 3 Benchmark Ministeries
<b>JenV verandert</b>					
24g)	In het beleid van mijn directie wordt rekening gehouden met de wensen en inzichten van uitvoeringsorganisaties, burgers en bedrijven	6,6	6,6	-	-
24h)	Er is binnen mijn directie een goede balans tussen korte termijn politieke incidenten en lange termijn going concern activiteiten	5,3	5,2	-	-
24i)	Binnen mijn directie heerst een open organisatiecultuur waarin ruimte is voor variatie aan inzichten	6,4	6,3	-	-
<b>Flexwerken</b>					
25a)	Er zijn genoeg flexwerkplekken bij JenV-BD	4,8	5,5	-	-
25b)	Ik ben tevreden over mijn mogelijkheden om plaats- en tijdsafhankelijk te kunnen werken	6,5	6,6	7,5	7,9
25c)	De aard van de beschikbare werkplek biedt mij voldoende mogelijkheid om mijn werk naar behoren te doen	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

### JenV-BD

	JenV-BD n= 1.423	DGM 115	DGPOL 99	DGRR 175	DGSB 177	IJV 73	NCTV 203	PSGC 225	SGC 356
<b>Werkplezier</b>									
1a) Mijn baan, alles bijeengenomen	7,5	7,7	7,1	7,5	7,4	6,9	7,6	7,1	7,7
1b) De organisatie waar ik werk, alles bijeengenomen	6,7	7,2	6,2	6,5	6,3	6,1	7,0	6,5	7,0
1c) De inhoud van het werk	7,8	8,1	7,2	7,8	8,0	7,4	8,0	7,2	8,0
1d) De samenwerking met collega's	7,8	8,2	7,9	8,1	7,7	7,7	7,9	7,4	7,7
1e) De mate van zelfstandigheid	8,2	8,7	8,0	8,1	8,0	7,7	8,2	8,0	8,3
1f) De hoeveelheid werk	6,1	6,6	5,7	5,7	5,8	6,5	5,9	6,2	6,2
1g) De resultaatgerichtheid van JenV-BD	5,2	5,7	4,7	5,0	5,1	4,6	5,2	5,0	5,4
1h) De wijze waarop mijn leidinggevende leiding geeft	6,7	7,3	6,5	7,3	6,5	5,9	6,8	6,6	6,8
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen JenV-BD	5,5	5,9	5,7	4,9	5,2	6,0	5,6	5,8	5,5
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	5,8	5,7	5,5	5,8	6,0	5,4	6,1	6,1	5,5
1k) De beloning	6,5	6,4	6,4	6,6	6,6	6,6	6,7	6,5	6,5
1l) De wijze waarop ik beoordeeld word	6,4	6,8	6,0	6,9	6,3	5,7	6,4	6,3	6,4
1m) De mate van invloed die ik heb binnen JenV-BD	5,8	6,4	5,3	5,9	5,7	5,7	5,7	5,7	6,1
1n) De aandacht van de organisatie voor mijn persoonlijk welzijn	6,2	7,0	5,7	6,2	6,1	5,5	6,1	6,3	6,2
<b>Werkgeverschap</b>									
2a) Ik ben trots op JenV-BD	6,0	6,2	5,5	5,9	5,9	6,0	5,7	6,3	6,4
2b) Ik voel dat ik gewaardeerd word door JenV-BD	6,0	6,4	5,6	6,3	5,9	5,7	5,7	6,0	6,3
2c) Ik sta achter de doelstellingen van JenV-BD	7,0	7,0	6,9	7,0	7,0	7,2	6,7	6,8	7,1
2d) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	7,5	6,2	6,9	7,2	6,4	6,9	6,7	7,4
<b>Inhoud van het werk</b>									
3a) Ik heb inhoudelijk leuk werk	8,0	8,4	7,5	7,9	8,1	8,0	8,2	7,4	8,2
3b) Ik kan mij ontplooiën/ontwikkelen in mijn werk	7,2	7,7	6,7	7,0	7,2	6,4	7,4	6,9	7,3
3c) Mijn capaciteiten komen in mijn functie goed tot hun recht	7,0	7,4	6,2	6,9	7,1	6,3	7,1	6,6	7,2
3d) Mijn werk is voldoende afwisselend	7,6	8,1	7,1	7,6	7,8	7,2	7,8	7,4	7,8
<b>Samenwerking</b>									
4a) Mijn collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7,3	7,9	7,3	7,6	7,2	7,3	7,5	6,9	7,2
4b) De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed	7,9	8,2	7,9	8,3	7,8	7,6	8,0	7,4	7,8
4c) Mijn collega's spreken mij er op aan als iets niet goed gaat	6,4	7,1	5,7	6,6	6,4	5,7	6,5	6,5	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

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

### JenV-BD

	JenV-BD n= 1.423	DGM 115	DGPOL 99	DGRR 175	DGSB 177	IJV 73	NCTV 203	PSGC 225	SGC 356
<b>Samenwerking, vervolg</b>									
5a) Mijn collega's spreken mij er op aan als ik een afspraak niet nakom	6,5	7,1	5,6	6,7	6,6	6,2	6,6	6,3	6,5
<b>Informatievoorziening</b>									
6a) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5,7	6,2	5,5	5,6	5,8	5,7	5,6	5,5	5,9
6b) De communicatie tussen teams verloopt goed	4,9	5,3	5,0	5,4	4,4	4,1	4,8	4,4	5,1
6c) Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	6,3	6,7	6,0	6,3	6,3	6,1	6,2	6,0	6,5
<b>Loopbaanontwikkeling</b>									
7a) Ik word gestimuleerd in mijn ontwikkeling	6,2	6,3	5,7	6,1	6,3	5,5	6,3	6,2	6,2
7b) Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	6,0	6,1	5,5	5,9	6,4	5,2	6,3	6,3	6,0
7c) Afspraken over mijn loopbaan worden goed nagekomen	6,3	6,7	5,9	6,4	6,3	5,3	6,5	6,3	6,2
<b>Mate van invloed</b>									
8a) Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	7,6	8,1	7,7	7,6	7,8	7,2	7,8	7,1	7,6
8b) Ik mag een bijdrage leveren aan de totstandkoming van beleid binnen JenV-BD	6,4	6,7	6,7	6,8	6,9	6,4	6,2	5,7	6,3
8c) Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	7,2	7,5	6,9	7,4	7,4	6,8	7,4	6,7	7,3
<b>Sociale veiligheid</b>									
9a) Op mijn werk voel ik me veilig om suggesties en ideeën te uiten	7,4	8,3	7,2	7,1	7,4	6,9	7,5	7,0	7,5
9b) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,6	8,2	7,2	7,5	7,6	7,5	7,8	7,5	7,7
9c) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	8,2	7,2	7,6	7,4	7,7	8,0	7,5	7,7
9d) Ik voel me veilig om collega's feedback te geven	7,1	8,0	6,6	7,2	7,0	7,0	7,3	6,9	7,1
9e) Ik voel me veilig om mijn leidinggevende feedback te geven	6,9	7,7	6,2	6,8	6,8	6,4	7,0	6,9	6,8
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>									
10a) In mijn werksituatie word ik gepest	9,2	9,1	9,2	9,3	9,4	9,6	9,0	9,1	9,3
10b) Tijdens het werk heb ik last van ongewenste intimiteiten	9,4	9,4	9,2	9,5	9,5	9,8	9,2	9,2	9,4
10c) Ik ervaar op mijn werk regelmatig discriminatie door collega's	9,1	9,1	8,8	9,1	9,2	9,4	9,0	8,8	9,3
10d) Ik word wel eens door collega's genegeerd	8,2	8,3	7,8	8,4	8,4	8,5	7,9	8,0	8,3
10e) In mijn werksituatie word ik door collega's geïntimideerd	8,9	9,0	8,7	9,0	8,9	9,2	8,8	8,6	9,0
10f) In mijn werksituatie heb ik regelmatig te maken met verbale agressie van collega's	8,9	9,0	8,9	9,2	9,0	9,4	8,7	8,7	9,0

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

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

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

### JenV-BD

	JenV-BD n= 1.423	DGM 115	DGPOL 99	DGRR 175	DGSB 177	IJV 73	NCTV 203	PSGC 225	SGC 356
<b>Welzijn en gelijke kansen</b>									
11a) JenV-BD bevordert een cultuur van gelijke kansen	5,4	5,8	5,1	5,2	4,8	4,7	5,6	5,6	5,6
11b) JenV-BD draagt eraan bij dat medewerkers in goede gezondheid blijven	5,6	6,3	5,1	5,8	5,7	4,8	5,2	5,8	5,8
11c) JenV-BD biedt goede arbeidsbemiddeling aan bij herplaatsing of ontslag	5,5	5,5	5,1	5,0	5,8	5,0	5,8	5,5	5,4
11d) JenV-BD heeft een goed levensfase bewust personeelsbeleid	4,6	4,8	4,1	4,1	4,9	3,6	4,9	4,6	4,8
<b>Zelfstandigheid</b>									
12a) Mijn leidinggevende geeft mij voldoende ruimte en vertrouwen	7,9	8,5	7,6	8,0	7,8	7,8	8,1	7,7	8,0
12b) Ik word in staat gesteld om plaats en tijdsafhankelijk te werken	7,3	8,3	7,6	7,0	7,2	7,7	6,3	7,7	7,3
12c) Ik kan zelf beslissen hoe ik mijn werk doe	7,6	8,3	7,6	7,4	7,4	7,2	7,5	7,6	7,6
<b>Werkdruk</b>									
13a) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5,0	5,2	4,9	4,5	4,6	5,9	4,8	5,4	5,0
13b) Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	3,7	3,8	3,6	3,2	3,3	4,7	3,7	4,6	3,5
13c) Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5,2	5,2	4,8	4,6	5,0	5,9	5,3	6,2	4,9
<b>Resultaatgerichtheid</b>									
14a) Binnen JenV-BD zijn we sterk gericht op het realiseren van doelstellingen en resultaten	5,2	5,5	4,7	5,3	5,1	4,5	5,3	5,3	5,4
14b) JenV-BD heeft een duidelijke toekomstvisie	4,7	5,0	4,0	4,5	4,8	4,9	4,5	5,0	4,9
14c) In JenV-BD wordt snel en slagvaardig gehandeld	4,2	4,6	4,1	4,2	3,8	3,3	4,5	4,1	4,3
<b>Leiderschap</b>									
15a) Mijn leidinggevende geeft duidelijk richting aan het werk	5,9	6,5	5,8	6,3	6,0	5,1	5,7	6,0	5,8
15b) Mijn leidinggevende toont respect voor mijn persoonlijke gevoelens	7,6	8,0	7,2	7,8	7,7	7,5	7,6	7,4	7,5
15c) Mijn leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	6,7	6,7	6,7	7,0	6,9	5,7	6,6	6,7	6,7
15d) Mijn leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze doelen zijn	6,6	6,8	6,4	6,9	6,8	5,7	6,3	6,7	6,7
15e) Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6,4	6,9	6,1	7,0	6,2	5,6	6,3	6,3	6,5
<b>Mobiliteit</b>									
16a) De directie communiceert open over (interne) vacatures	6,8	7,9	5,9	6,3	7,0	7,7	6,6	6,9	6,6
16b) Ik ben op de hoogte van de mobiliteitsinstrumenten zoals de werkstage, de mobiliteitscirkel en functieroulatie	5,7	5,9	6,3	5,4	5,6	5,5	5,4	6,6	5,2
16c) Ik kan gebruik maken van de aangeboden mobiliteitsinstrumenten	6,4	6,8	6,5	6,0	6,6	6,9	6,7	6,5	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

### JenV-BD

	JenV-BD	DGM	DGPOL	DGRR	DGSB	IJV	NCTV	PSGC	SGC
n=	1.423	115	99	175	177	73	203	225	356
<b>Mobiliteit</b>									
16d) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	62,2	56,5	53,5	59,8	61,0	68,5	58,2	60,7	70,1
% Ja, binnen JenV-BD	22,5	26,1	29,3	25,9	24,9	15,1	24,9	25,0	15,1
% Ja, buiten JenV-BD	22,8	26,1	27,3	21,8	23,7	26,0	21,9	21,4	21,4
<b>Functioneren</b>									
17a) Mijn functioneren wordt voldoende besproken	7,0	7,4	6,5	7,2	7,0	5,8	7,2	6,9	7,0
17b) Ik ben tevreden over de wijze waarop de functioneringsgesprekken worden gevoerd	6,7	7,0	6,4	7,1	6,9	5,5	6,5	6,7	6,5
17c) De criteria waarop ik beoordeeld wordt zijn duidelijk	6,0	6,5	6,0	6,3	6,1	4,8	5,7	6,3	5,8
<b>De directie</b>									
18a) Mijn directeur weet waar hij/zij met onze Directie/programma naartoe wil	6,2	6,8	6,0	6,2	5,8	5,5	5,8	6,7	6,3
18b) Mijn directeur staat voor zijn/haar mensen	6,9	8,0	6,4	7,1	6,5	5,8	6,9	6,9	7,1
18c) Mijn directeur slaagt er in de visie te vertalen in concrete plannen	5,9	6,4	5,6	6,1	5,6	4,9	5,5	6,4	5,9
<b>Flexibiliteit</b>									
19a) Ik merk dat in mijn DG/cluster flexibel wordt ingespeeld op veranderingen	5,9	6,7	6,5	5,5	5,2	5,4	6,6	5,6	5,9
19b) In JenV-BD werken regels en procedures niet belemmerend voor een goede uitvoering van mijn werk	4,9	5,3	4,9	4,5	4,5	4,9	5,1	4,8	4,9
19c) Ik ben bereid op verschillende werkzaamheden ingezet te worden als mijn DG/cluster dat van mij vraagt	7,7	8,0	8,4	7,7	7,8	8,0	7,5	7,7	7,6
19d) Mijn kennis en vaardigheden worden in mijn DG/cluster optimaal benut	6,0	6,6	5,7	6,0	6,3	5,5	5,9	5,3	6,2
<b>Motivatie</b>									
20a) Ik doe er alles aan om mijn werk goed te doen, ongeacht problemen die spelen	8,5	8,4	8,4	8,7	8,4	8,2	8,6	8,4	8,4
20b) Ik ben bereid om vroeg te beginnen of lang door te gaan om een klus af te maken	8,3	8,4	8,4	8,3	8,3	8,1	8,4	8,2	8,4
20c) Het is voor mij makkelijk om betrokken te zijn bij mijn huidige baan	8,1	8,5	7,6	8,1	8,2	7,3	8,4	7,9	8,1
<b>Effectiviteit</b>									
21a) Binnen mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,6	7,1	5,9	6,7	6,6	6,1	6,6	6,5	6,7
21b) De kwaliteit van het werk dat mijn team levert is van een hoog niveau	7,4	7,9	6,9	7,8	7,5	6,6	7,5	6,8	7,6
21c) Mijn team levert een succesvolle bijdrage aan het realiseren van de organisatiedoelstellingen	7,4	7,8	6,6	7,5	7,4	6,7	7,7	7,0	7,5
21d) Binnen mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond	7,2	7,8	6,6	7,4	7,3	6,8	7,2	6,7	7,5
<b>Efficiëntie</b>									
22a) In mijn team wordt geen tijd verspild	5,5	6,0	4,9	5,8	5,2	4,6	5,4	5,3	5,7

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

### JenV-BD

	JenV-BD n= 1.423	DGM 115	DGPOL 99	DGRR 175	DGSB 177	IJV 73	NCTV 203	PSGC 225	SGC 356
<b>Efficiëntie</b>									
22b) In mijn team wordt aanwezige kennis en vaardigheden van medewerkers optimaal benut	6,1	6,7	5,3	6,2	6,2	5,4	6,0	5,8	6,3
22c) In mijn team wordt van gemaakte fouten geleerd	6,4	6,8	5,9	6,6	6,5	5,3	6,3	6,3	6,5
22d) In mijn team wordt geen geld verspild	6,4	6,9	6,5	7,0	6,0	5,7	6,1	6,3	6,6
<b>Medezeggenschap</b>									
23a) Ik weet wie er in mijn ondernemingsraad zitting hebben	6,2	6,3	7,5	5,7	6,1	9,1	7,6	5,2	5,4
23b) Ik voel me goed vertegenwoordigd door mijn ondernemingsraad	5,7	6,3	6,7	5,3	5,9	7,2	6,8	3,7	5,6
23c) Ik ben tevreden over de informatievoorziening van mijn ondernemingsraad	5,7	5,8	7,4	5,4	5,2	7,6	6,8	4,5	5,3
23d) De gezamenlijke ondernemingsraad (GOR) heeft merkbaar invloed binnen JenV-BD	4,6	4,8	4,6	3,9	4,6	4,0	5,0	4,5	4,8
23e) Ik ben tevreden over de informatievoorziening van de gezamenlijke ondernemingsraad (GOR)	4,3	4,5	4,3	4,0	4,2	4,2	4,8	3,9	4,7
<b>JenV verandert</b>									
24a) De missie, visie van JenV-BD zijn duidelijk voor mij	5,4	5,2	5,3	5,4	5,5	6,2	4,9	6,0	5,4
24b) Ik sta achter de veranderdoelen van JenV-verandert	6,6	6,5	6,2	6,4	7,0	7,2	6,2	6,9	6,6
24c) Ik heb weet waar andere DG's/clusters zich mee bezig houden	5,3	5,3	5,3	5,6	5,1	4,6	4,9	5,2	5,9
24d) Ik krijg ruimte om bij te dragen aan JenV breed spelende onderwerpen of programma's	6,0	6,3	6,1	6,1	5,9	6,2	5,3	6,2	6,2
24e) Onderdelen binnen het BD stemmen goed met elkaar af c.q. werken voldoende samen	4,3	4,8	3,8	4,5	3,7	4,0	4,5	4,4	4,4
24f) Ik zie duidelijk wat het effect is van mijn werk voor de organisatie, burger en samenleving	6,1	6,6	5,4	6,1	6,3	6,4	6,7	5,2	6,2
24g) In het beleid van mijn directie wordt rekening gehouden met de wensen en inzichten van uitvoeringsorganisaties, burgers en bedrijven	6,6	6,9	5,8	7,0	7,0	6,1	6,7	6,0	6,6
24h) Er is binnen mijn directie een goede balans tussen korte termijn politieke incidenten en lange termijn going concern activiteiten	5,3	5,5	4,2	5,1	5,3	4,7	5,1	5,2	6,1
24i) Binnen mijn directie heerst een open organisatiecultuur waarin ruimte is voor variatie aan inzichten	6,4	7,2	5,9	6,5	6,3	5,3	6,6	6,0	6,8
<b>Flexwerken</b>									
25a) Er zijn genoeg flexwerkplekken bij JenV-BD	4,8	4,6	5,5	4,0	5,7	5,2	4,5	5,2	4,4
25b) Ik ben tevreden over mijn mogelijkheden om plaats- en tijdsafhankelijk te kunnen werken	6,5	7,1	6,8	6,4	6,6	7,4	5,4	7,2	6,3
25c) De aard van de beschikbare werkplek biedt mij voldoende mogelijkheid om mijn werk naar behoren te doen	6,1	6,5	5,7	6,4	6,8	5,3	5,9	6,3	5,8

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





