Medewerkersonderzoek mei 2022

Samenvatting

Gemeente Arnhem

in samenwerking met Effectory

mei 2022

Uw consultant

Eva Siemerink

E: eva.siemerink@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.....15

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.

Antwoordcategorie	*Waarde*
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	*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.

© InternetSpiegel in samenwerking met Effectory

Kleuring in de rapportage

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

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

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

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

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

Absolute en significante afwijkingen
Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden, namelijk tussen de uitgangswaarde (scores huidige meting) en de referentiescore (bijvoorbeeld score van de benchmark).
Bij een significante afwijking is nagegaan hoe groot de kans is dat het gevonden verschil berust op toeval. Als er een significante (betekenisvolle) afwijking wordt gevonden, betekent dat dat de kans dat deze afwijking op toeval berust zeer klein is en dus relevant.

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

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

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

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

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

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

1 **Commitment vanuit de top** is cruciaal:
- Laat zien dat het onderzoek in de top serieus genomen wordt door ook op het hoogste niveau acties te nemen;
- Laat de communicatie over het onderzoek vanuit de top plaatsvinden.

2 Zorg voor **voldoende snelheid** nadat de resultaten bekend zijn, zowel bij het communiceren van de resultaten als bij het komen tot actieplannen. Management en medewerkers zijn optimaal betrokken om met de resultaten aan de slag te gaan direct ná de uitvoering van het onderzoek.

3 Wees **transparant** bij het communiceren van de resultaten. Maak de resultaten van de hele organisatie voor alle medewerkers inzichtelijk, en de resultaten per groep alleen voor de desbetreffende groep.

4 Leg de **eindverantwoordelijkheid in de lijn**. Maak teams verantwoordelijk voor het communiceren, het opstellen én het uitvoeren van de actieplannen.

5 **Betrek medewerkers** bij het maken en uitvoeren van actieplannen zodat er draagvlak wordt gecreëerd. Dit motiveert medewerkers om mee te werken aan de verbeteringen waar zij zelf invloed op hebben.

6 Zorg voor **een duidelijk én eenduidig proces** met heldere deadlines:
- Wanneer verwacht u dat de resultaten besproken zijn met de medewerkers?
- Wanneer moeten de actieplannen concreet zijn; hoe moeten deze eruit zien én waar worden deze vastgelegd?
- Hoe volgt u de voortgang voor wat betreft het nemen van acties? Wordt er één persoon verantwoordelijk gesteld voor het monitoren van het hele proces?

7 Geef **navolging aan de gemaakte actieplannen**. Neem waar mogelijk de actieplannen op in bestaande communicatiemomenten:
- In jaarplannen of kwartaalrapportages;
- Als agendapunt van bestaande overleggen;
- Als onderdeel van functionerings- of beoordelingsgesprekken.

8 **Beperk het aantal actieplannen**, zodat het aantal uit te voeren acties haalbaar is.

9 **Blijf communiceren gedurende het jaar**. Maak een communicatieplan tot aan de volgende meting:
- Plan een aantal evaluatiemomenten in voor het management team;
- Communiceer tussentijds over de voortgang van de actieplannen;
- Communiceer wanneer de volgende meting plaatsvindt.

10 Richt u op de **verbeterpunten die binnen de eigen beïnvloedingssfeer** liggen, geef punten die buiten de beïnvloedingssfeer liggen aan bij degenen die er wel invloed op hebben.

© InternetSpiegel in samenwerking met Effectory

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 leidinggevenden, 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:
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 invloedsfeer 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 leidinggevenden of interne adviseurs goed voorbereid een team ondersteunen. Aan deze workshop kunnen maximaal 20 deelnemers meedoen.

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

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

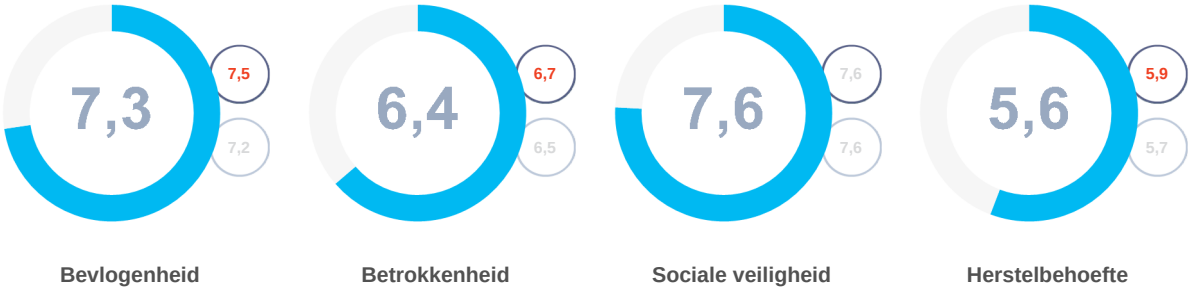
Quickview

HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE?

Respons

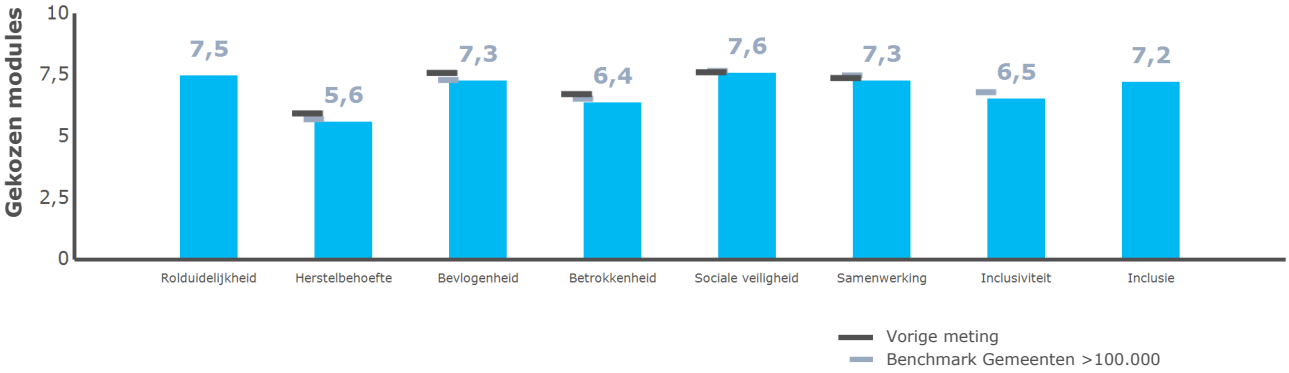
Gemeente Arnhem

51,6%



Kleuring ten opzichte van Benchmark Gemeenten >100.000

- zeer relevant verschil
- relevant verschil
- geen relevant verschil
- zeer relevant verschil
- relevant verschil
- score van de vorige meting
- score van Benchmark Gemeenten >100.000



Positieve punten de gemeente Arnhem

- Samenwerking - binnen team
- Bevlogenheid en betrokkenheid
- Hybride werken

Behoeften lekker werken

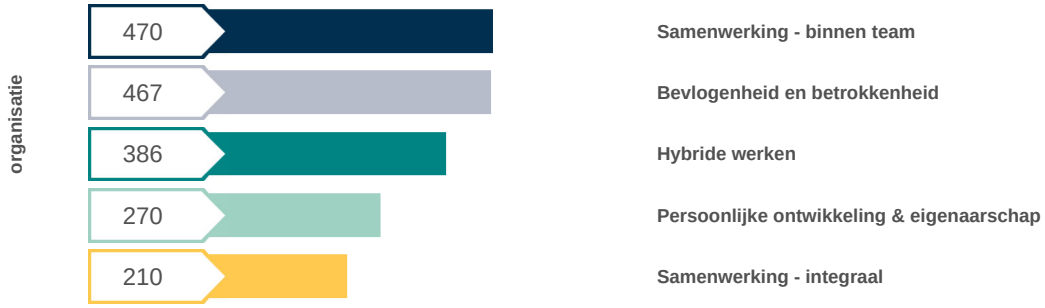
- Samenwerking - integraal
- Visie & richting
- Rolduidelijkheid

TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

Gemeente Arnhem

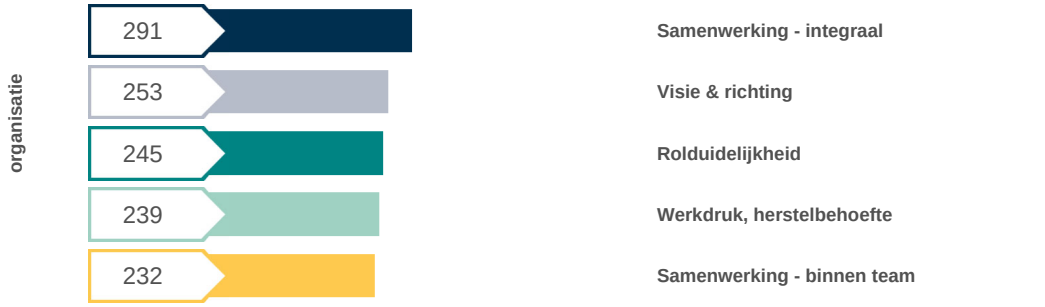
Positieve punten de gemeente Arnhem

N=(734)



Behoeften lekker werken

N=(655)



Scores op de modules

Korte uitleg modules:

Hieronder lees je wat wij precies onder de verschillende modules verstaan. De definities die wij volgen vloeien voort uit wetenschappelijk literatuuronderzoek, data-analyses en jarenlange praktijkervaring. Vervolgens vertalen wij deze inzichten naar een concrete en beknopte vragenset die op een praktische manier inzicht geeft in de specifieke module.

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.

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.

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.

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.

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.

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.

SCORES OP DE MODULES

Gemeente Arnhem

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Samenwerking	Inclusie	Inclusiviteit	Rolduidelijkheid
Gemeente Arnhem (n=754)	***7,3***	***6,4***	***7,6***	***5,6***	***7,3***	***7,2***	***6,5***	***7,5***
Let op: als een score kleurt, doet Gemeente Arnhem het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark								
Vorige meting (n=748)	**7,5**	**6,7**	7,6	**5,9**	7,3	-	-	-
Benchmark Gemeenten >100.000	7,2	6,5	7,6	5,7	7,4	-	6,8	-
Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000	7,4	6,8	7,8	5,9	7,6	-	6,9	-

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Samenwerking	Inclusie	Inclusiviteit	Rolduidelijkheid
Gemeente Arnhem (n=754)	***7,3***	***6,4***	***7,6***	***5,6***	***7,3***	***7,2***	***6,5***	***7,5***
Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan Gemeente Arnhem								
Afdelingshoofden (n=22)	7,5	6,7	**8,4**	5,8	7,8	8,2	**7,5**	7,9
Bedrijfsvoering (n=165)	7,3	6,5	7,6	5,8	7,4	7,2	6,6	7,4
Directie en clustermanagers (n=5)	7,8	7,0	8,8	6,3	7,8	8,3	7,7	8,7
Gebiedsrealisatie en Vastgoed (n=35)	7,4	6,9	7,7	5,4	7,0	7,2	7,0	7,8
Griffie (n=3)								
Openbare Ruimte (n=129)	7,5	6,7	8,0	5,7	7,5	**7,8**	**7,1**	**8,0**
Project- en Interimmanagement (n=35)	7,1	5,8	7,8	5,6	7,4	7,3	5,8	7,7
Strategie, Beleid en Regie (n=154)	7,2	6,3	7,3	5,3	6,9	7,0	6,0	**6,9**
Werk en Inkomen (n=148)	7,0	**5,9**	7,3	5,6	6,9	**6,5**	6,4	7,3
Wijken en Dienstverlening (n=58)	7,1	6,4	7,4	5,4	7,8	7,7	6,2	7,5

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

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

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

Gemeente Arnhem

	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
n=	754	748		
Bevlogenheid				
1a) Mijn werk inspireert me	7,5	7,6	7,4	7,5
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,8	8,0	7,8	7,9
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,5	7,1	6,6	6,8
Betrokkenheid				
2a) Ik ervaar problemen van de gemeente Arnhem als mijn eigen problemen	5,1	5,5	5,2	5,6
2b) De gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6,7	7,0	6,8	7,2
2c) Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7,3	7,5	7,5	7,7
Sociale veiligheid				
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,7	7,8	7,8	7,9
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	7,8	7,8	7,9
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,3	7,2	7,3	7,4
Herstelbehoefte				
4a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput *	5,7	5,9	5,6	5,9
4b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten *	5,5	6,0	5,7	5,9
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *	5,5	5,8	5,6	5,8
Samenwerking				
5a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	6,9	7,0	7,2	7,5
5b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7,7	7,8	7,9	8,1
5c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7,2	7,2	7,3	7,4
Samenwerking - integraal				
6a) De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6,5	6,9	-	-
6b) Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	4,3	5,1	4,5	5,0
6c) De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3,9	-	-	-
6d) De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6,2	-	-	-
Inclusie				
7a) Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7,6	-	-	-
7b) Ik voel me verbonden met mijn team	7,3	-	-	-
7c) Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6,7	-	-	-

*Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.*

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

Gemeente Arnhem

		Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
	n=	754	748		
Inclusief werkklimaat					
8a)	Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,3	-	6,4	6,5
8b)	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6,8	-	7,2	7,3
8c)	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,5	-	6,5	6,9
Ongewenst gedrag					
9a)	*Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten) (% Nooit)*	*92,4*	-	*86,9*	*87,5*
	% Soms	*7,0*	-	*11,0*	
	% Regelmatig	*0,5*	-	*2,1*	
9b)	Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7,6	-	-	-
Werkdruk					
10a)	*Ik vind mijn werkdruk (% Goed)*	*54,0*	*65,5*	*61,4*	*64,9*
	% Veel te laag	*0,1*	*0,3*	*0,3*	
	% Te laag	*2,5*	*2,8*	*2,3*	
	% Te hoog	*35,7*	*29,1*	*30,9*	
	% Veel te hoog	*7,7*	*2,3*	*5,1*	
10b)	Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6,2	-	6,6	7,0
10c)	Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6,3	-	-	-
Rolduidelijkheid					
11a)	Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,0	-	7,1	7,7
11b)	Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7,5	8,1	7,7	8,0
11c)	Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	8,0	-	-	-
11d)	Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7,6	-	7,5	7,6
11e)	Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7,2	-	-	-
Rolduidelijkheid - vervolg					
12a)	Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7,2	-	-	-
12b)	Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6,7	6,9	-	-
Leiderschap					
13a)	Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6,7	7,0	-	-
13b)	Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8,4	8,4	8,3	8,4
13c)	Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,8	7,8	7,6	8,1
13d)	Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7,9	7,8	-	-
13e)	Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	5,9	6,3	5,4	6,0

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

Gemeente Arnhem

		Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
	n=	754	748		
Leiderschap					
13f)	Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	**7,2**	-	-	-
13g)	Mijn inhoudelijk leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	**6,1**	-	-	-
13h)	Mijn inhoudelijk leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	**8,0**	-	-	-
13i)	Mijn inhoudelijk leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	**7,3**	-	-	-
13j)	Ik voel me veilig om mijn inhoudelijk leidinggevende aan te spreken	**7,4**	-	-	-
13k)	Mijn inhoudelijk leidinggevende inspireert mij in mijn werk	**6,3**	-	-	-
13l)	Mijn inhoudelijk leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	**6,8**	-	-	-
Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap					
14a)	Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	**8,4**	**8,2**	**8,0**	8,1
14b)	Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	**7,5**	7,5	7,3	7,4
14c)	Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	**7,9**	-	-	-
14d)	Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	**8,0**	8,2	**7,2**	7,9
14e)	Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	**7,9**	7,9	**7,4**	7,8
14f)	Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	**5,8**	5,9	5,8	-
14g)	*Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)*	***78,3***	*77,2*	*78,7*	*81,4*
	% Ja, binnen de gemeente Arnhem	*12,8*	*16,8*	*14,3*	
	% Ja, buiten de gemeente Arnhem	*11,2*	*9,5*	*10,3*	
14h)	*Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?*				
	% Het loopbaangesprek	*39,2*	-	-	
	% Talenttafel	*19,7*	-	-	
	% Mobiliteitstafel	*13,1*	-	-	
	% Loopbaankandidaat	*13,5*	-	-	
	% Geen van bovenstaande	*54,4*	-	-	
14i)	*Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?*				
	% Ja	*54,2*	-	-	
	% Nee	*45,8*	-	-	
Resultaatgericht					
15a)	Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	**7,3**	7,4	-	-
15b)	Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	**6,9**	6,7	-	-
15c)	Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	**7,1**	7,1	-	-
15d)	In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	**6,4**	6,6	6,4	6,8
15e)	Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	**7,8**	7,8	**7,5**	7,8

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

Gemeente Arnhem

		Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Gemeenten >100.000	Top 3 Benchmark Gemeenten >100.000
	n=	754	748		
Resultaatgericht					
15f)	*Lever je (direct of indirect) een bijdrage aan één van de stadsprogramma's? (bv Meedoen in Arnhem of Ruimte voor ontwikkeling)*				
	% Nooit	37,4	6,3	-	
	% Soms	28,3	35,1	-	
	% Regelmatig	34,3	58,6	-	
Visie en richting					
16a)	De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	**5,6**	**6,3**	6,0	6,5
16b)	Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	**6,6**	6,8	**7,0**	7,4
16c)	Het is voor mij duidelijk waar KERN voor staat	**5,3**	-	-	-
16d)	Ik ervaar mijn werk als zinvol	**8,1**	8,2	-	-
16e)	In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	**6,7**	-	-	-
16f)	Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	**5,3**	-	-	-
Hybride werken					
17a)	Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	**8,2**	-	-	-
17b)	Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	**5,9**	**4,6**	-	-
17c)	Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	**7,5**	7,3	7,8	8,2
17d)	*Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren*				
	% Toegang tot netwerk/software	30,1	30,8	39,8	
	% Beschikbaarheid van apparaten/werkstations	38,8	53,8	47,5	
	% Beschikbaarheid informatie	24,9	14,7	15,5	
	% Beschikbaarheid van collega's	38,8	35,3	42,9	
	% Anders, namelijk	34,4	38,5	36,1	
17e)	*Op welke dagen verwacht je op kantoor te werken?*				
	% Maandag	49,9	-	-	
	% Dinsdag	64,3	-	-	
	% Woensdag	34,2	-	-	
	% Donderdag	63,1	-	-	
	% Vrijdag	19,7	-	-	
	% Anders	15,8	-	-	

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: GROEPEN NAAST ELKAAR

Gemeente Arnhem

	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Directie en clustermanagers	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
n=	754	22	165	5	35	3	129	35	154	148	58
Bevlogenheid											
1a) Mijn werk inspireert me	7,5	7,5	7,4	8,0	7,6		7,9	7,2	7,5	7,1	7,6
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,8	8,3	7,8	8,5	7,9		7,8	7,8	7,8	7,6	7,4
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,5	6,6	6,7	7,0	6,6		6,9	6,4	6,2	6,4	6,4
Betrokkenheid											
2a) Ik ervaar problemen van de gemeente Arnhem als mijn eigen problemen	5,1	5,6	5,5	6,0	6,0		5,3	4,1	5,5	4,1	4,9
2b) De gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6,7	6,9	6,7	7,0	6,8		7,0	6,1	6,5	6,4	6,8
2c) Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7,3	7,5	7,4	8,0	7,8		7,7	7,2	6,9	7,2	7,3
Sociale veiligheid											
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,7	8,3	7,9	9,0	7,4		8,0	8,1	7,3	7,5	7,7
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,7	8,5	7,8	9,5	8,2		8,1	7,8	7,5	7,5	7,3
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,3	8,5	7,2	8,0	7,5		7,8	7,6	6,9	6,9	7,3
Herstelbehoefte											
4a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput *	5,7	5,9	5,9	7,0	5,3		5,8	5,9	5,3	5,6	5,4
4b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten *	5,5	5,6	5,7	5,5	5,4		5,4	5,4	5,3	5,6	5,6
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *	5,5	5,9	5,8	6,5	5,4		5,7	5,4	5,1	5,6	5,2
Samenwerking											
5a) Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	6,9	7,6	7,1	8,0	6,6		7,2	7,1	6,3	6,6	7,4
5b) De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7,7	8,2	7,9	8,0	7,6		7,8	8,1	7,4	7,5	8,1
5c) Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7,2	7,6	7,3	7,5	6,9		7,5	7,1	7,0	6,6	7,9
Samenwerking - integraal											
6a) De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6,5	6,7	6,9	6,5	6,9		6,6	7,3	6,0	6,0	6,5
6b) Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	4,3	4,2	4,7	5,5	4,6		5,0	4,1	3,9	3,9	3,8
6c) De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3,9	4,0	4,2	4,0	3,6		4,3	2,8	4,1	3,3	3,2
6d) De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6,2	6,4	5,8	5,5	7,1		6,6	6,4	6,7	5,8	5,9

*Vragen met een * hebben een negatieve lading. De antwoorden op deze vragen zijn in deze rapportage daarom omgepoold, zodat de rapportage eenduidig leesbaar is. Hoge scores op deze onderwerpen kunnen derhalve (net als bij de overige thema's) positief worden geduid.*

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

Gemeente Arnhem

		Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Directie en clustermanagers	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
	n=	754	22	165	5	35	3	129	35	154	148	58
Inclusie												
7a)	Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7,6	8,3	7,6	8,5	7,6		8,0	7,8	7,4	6,9	7,8
7b)	Ik voel me verbonden met mijn team	7,3	8,4	7,3	9,0	7,6		8,0	7,4	7,0	6,6	7,8
7c)	Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6,7	7,8	6,7	7,5	6,4		7,3	6,7	6,5	6,0	7,5
Inclusief werkklimaat												
8a)	Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,3	7,2	6,4	8,0	6,4		6,9	5,7	5,7	6,1	6,0
8b)	Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6,8	7,6	6,7	7,0	7,4		7,4	6,4	6,2	6,9	6,4
8c)	Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,5	7,6	6,6	8,0	7,1		7,0	5,7	5,8	6,4	6,1
Ongewenst gedrag												
9a)	*Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten) (% Nooit)*	*92,4*	*95,5*	*92,1*	*100*	*88,2*		*91,5*	*97,1*	*91,6*	*93,2*	*93,1*
	% Soms	*7,0*	*4,5*	*7,3*	*0*	*11,8*		*8,5*	*2,9*	*7,1*	*6,1*	*6,9*
	% Regelmatig	*0,5*	*0*	*0,6*	*0*	*0*		*0*	*0*	*1,3*	*0,7*	*0*
9b)	Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7,6	8,6	7,7	9,4	8,2		7,6	7,9	7,8	7,1	7,1
Werkdruk												
10a)	*Ik vind mijn werkdruk (% Goed)*	*54,0*	*40,9*	*61,8*	*80,0*	*45,7*		*58,1*	*60,0*	*44,8*	*53,4*	*51,7*
	% Veel te laag	*0,1*	*0*	*0,6*	*0*	*0*		*0*	*0*	*0*	*0*	*0*
	% Te laag	*2,5*	*0*	*1,8*	*0*	*0*		*0,8*	*2,9*	*3,2*	*5,4*	*0*
	% Te hoog	*35,7*	*27,3*	*30,3*	*20,0*	*42,9*		*36,4*	*34,3*	*39,0*	*37,2*	*39,7*
	% Veel te hoog	*7,7*	*31,8*	*5,5*	*0*	*11,4*		*4,7*	*2,9*	*13,0*	*4,1*	*8,6*
10b)	Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6,2	5,9	6,5	6,0	6,1		6,5	5,9	5,5	6,8	5,9
10c)	Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6,3	4,8	6,5	7,0	6,2		6,8	7,0	5,7	6,4	6,2
Rolduidelijkheid												
11a)	Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,0	7,4	6,9	9,0	7,4		7,8	7,3	6,3	6,9	7,2
11b)	Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7,5	8,3	7,4	8,5	7,8		8,0	8,0	6,8	7,6	7,8
11c)	Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	8,0	8,4	8,0	9,0	8,5		8,5	8,1	7,4	8,0	8,1
11d)	Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7,6	8,2	7,6	8,5	7,8		7,9	7,9	7,0	7,4	7,5
11e)	Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7,2	7,4	7,3	8,5	7,6		7,9	7,0	6,7	6,8	7,2
Rolduidelijkheid - vervolg												
12a)	Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7,2	7,6	7,1	8,5	7,4		7,8	7,6	6,6	7,3	7,2

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

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

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

Gemeente Arnhem

	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Directie en clustermanagers	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
n=	754	22	165	5	35	3	129	35	154	148	58
Rolduidelijkheid - vervolg											
12b) Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6,7	7,5	6,4	7,0	6,4		7,5	7,2	6,1	6,5	7,2
Leiderschap											
13a) Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6,7	5,8	6,6	6,5	6,4		7,1	8,0	6,4	6,3	6,8
13b) Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8,4	9,0	8,3	8,5	8,2		8,5	8,5	8,3	8,2	8,6
13c) Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,8	6,7	7,8	8,0	7,9		8,0	7,3	7,9	7,8	8,0
13d) Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7,9	7,7	8,1	8,5	8,2		8,3	7,5	8,0	7,6	7,5
13e) Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	5,9	5,7	6,1	8,5	5,7		6,7	5,1	5,4	5,7	6,0
13f) Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	7,2	6,1	7,1	7,5	7,2		7,6	7,1	7,4	6,8	7,1
13g) Mijn inhoudelijk leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6,1	5,2	6,4	5,0	6,7		6,9	6,3	5,4	6,1	5,7
13h) Mijn inhoudelijk leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8,0	8,1	7,8	7,5	8,4		8,1	8,4	8,0	7,9	7,9
13i) Mijn inhoudelijk leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,3	6,7	7,6	6,3	8,1		7,7	6,9	6,6	7,6	6,6
13j) Ik voel me veilig om mijn inhoudelijk leidinggevende aan te spreken	7,4	7,1	7,7	7,5	8,2		7,9	7,1	6,9	7,4	6,4
13k) Mijn inhoudelijk leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6,3	5,4	6,5	6,3	6,3		6,8	7,0	6,0	6,1	5,8
13l) Mijn inhoudelijk leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	6,8	6,0	7,0	6,3	7,4		7,4	6,9	6,2	6,9	5,9
Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap											
14a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8,4	9,1	8,4	9,5	8,4		8,4	8,8	8,6	8,0	8,4
14b) Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7,5	8,2	7,5	8,5	7,1		7,5	6,8	7,7	7,6	7,5
14c) Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	7,9	8,8	7,9	9,0	8,1		8,0	7,9	7,8	7,8	7,9
14d) Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	8,0	8,0	8,4	9,0	7,9		8,1	8,4	7,9	7,6	7,5
14e) Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7,9	8,1	7,8	7,5	8,2		8,0	8,1	8,0	7,5	7,6
14f) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5,8	5,5	5,8	4,4	5,6		5,8	5,5	6,1	5,8	6,0
14g) Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)	*78,3*	*54,5*	*81,7*	*100*	*85,3*		*86,8*	*80,0*	*71,2*	*78,4*	*69,0*
% Ja, binnen de gemeente Arnhem	*12,8*	*9,1*	*10,4*	*0*	*11,8*		*7,8*	*0*	*17,0*	*16,2*	*22,4*
% Ja, buiten de gemeente Arnhem	*11,2*	*36,4*	*10,4*	*0*	*2,9*		*5,4*	*20,0*	*15,0*	*9,5*	*12,1*
14h) Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?											
% Het loopbaangesprek	*39,2*	*86,4*	*41,5*	*80,0*	*35,3*		*40,3*	*31,4*	*42,5*	*26,5*	*41,1*
% Talenttafel	*19,7*	*100*	*23,8*	*80,0*	*11,8*		*10,9*	*25,7*	*17,6*	*15,0*	*10,7*
% Mobiliteitstafel	*13,1*	*81,8*	*20,1*	*40,0*	*2,9*		*6,2*	*8,6*	*12,4*	*6,8*	*7,1*
% Loopbaankandidaat	*13,5*	*72,7*	*22,6*	*60,0*	*5,9*		*7,0*	*5,7*	*9,8*	*8,2*	*8,9*
% Geen van bovenstaande	*54,4*	*0*	*50,0*	*20,0*	*58,8*		*57,4*	*51,4*	*51,6*	*67,3*	*55,4*

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

Gemeente Arnhem

		Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Directie en clustermanagers	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
	n=	754	22	165	5	35	3	129	35	154	148	58
Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap												
14i)	*Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?*											
	% Ja	54,2	68,2	55,5	25,0	54,5		55,9	51,4	61,7	41,7	58,6
	% Nee	45,8	31,8	44,5	75,0	45,5		44,1	48,6	38,3	58,3	41,4
Resultaatgericht												
15a)	Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7,3	8,0	7,5	7,5	6,9		7,4	7,3	6,7	7,4	7,8
15b)	Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6,9	7,0	6,8	7,5	7,1		7,4	6,9	6,5	6,8	7,3
15c)	Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	7,1	8,3	7,0	8,5	6,8		7,7	6,8	6,9	6,6	7,6
15d)	In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6,4	6,5	6,2	7,0	6,3		7,0	6,2	5,9	6,5	6,4
15e)	Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7,8	8,9	7,8	7,5	8,1		8,0	7,3	7,9	7,5	8,0
15f)	*Lever je (direct of indirect) een bijdrage aan één van de stadsprogramma's? (bv Meedoen in Arnhem of Ruimte voor ontwikkeling)*											
	% Nooit	37,4	19,0	45,4	0	50,0		44,4	18,2	9,5	61,7	36,0
	% Soms	28,3	23,8	30,5	40,0	32,1		43,3	24,2	18,2	26,7	28,0
	% Regelmatig	34,3	57,1	24,1	60,0	17,9		12,2	57,6	72,3	11,7	36,0
Visie en richting												
16a)	De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5,6	5,9	5,7	8,0	5,2		6,1	4,2	5,1	5,9	5,7
16b)	Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6,6	6,7	6,7	8,5	6,4		6,4	6,3	6,8	6,5	6,4
16c)	Het is voor mij duidelijk waar KERN voor staat	5,3	8,3	5,8	7,5	4,8		5,2	5,7	4,7	5,2	4,9
16d)	Ik ervaar mijn werk als zinvol	8,1	8,2	8,0	9,5	8,1		8,3	7,6	8,0	8,0	8,2
16e)	In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	6,7	7,0	7,1	7,5	7,5		6,6	6,1	7,1	5,5	5,6
16f)	Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	5,3	5,0	5,7	5,5	5,7		6,0	3,4	5,1	4,9	5,4
Hybride werken												
17a)	Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	8,2	9,2	8,4	9,0	8,4		7,9	8,2	8,0	8,3	8,2
17b)	Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	5,9	5,9	6,4	9,0	6,5		6,3	6,2	5,7	5,4	4,9
17c)	Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	7,5	7,2	7,8	9,0	7,3		7,2	7,3	7,5	7,7	6,2
17d)	*Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren*											
	% Toegang tot netwerk/software	30,1	50,0	28,1	100	34,8		26,1	31,8	34,0	25,0	34,1
	% Beschikbaarheid van apparaten/werkstations	38,8	37,5	45,6	0	43,5		30,4	31,8	33,0	45,8	40,9
	% Beschikbaarheid informatie	24,9	43,8	29,8	0	17,4		25,0	27,3	17,0	24,0	29,5
	% Beschikbaarheid van collega's	38,8	68,8	40,4	0	43,5		41,3	50,0	41,5	31,3	20,5
	% Anders, namelijk	34,4	12,5	32,5	0	26,1		35,9	45,5	37,7	29,2	47,7

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

Gemeente Arnhem

	Gemeente Arnhem	Afdelingshoofden	Bedrijfsvoering	Directie en clustermanagers	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Griffie	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
n=	754	22	165	5	35	3	129	35	154	148	58
Hybride werken											
17e) Op welke dagen verwacht je op kantoor te werken?											
% Maandag	49,9	77,3	35,8	20,0	52,9		52,7	44,1	57,5	47,3	63,8
% Dinsdag	64,3	86,4	54,9	40,0	64,7		71,3	58,8	61,4	67,1	70,7
% Woensdag	34,2	27,3	28,4	20,0	23,5		42,6	26,5	24,8	38,4	56,9
% Donderdag	63,1	86,4	59,3	20,0	82,4		65,9	55,9	63,4	60,3	65,5
% Vrijdag	19,7	27,3	16,0	0	11,8		34,1	5,9	10,5	18,5	37,9
% Anders	15,8	18,2	16,7	60,0	8,8		22,5	23,5	16,3	5,5	19,0

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