Organisatieontwikkeling

2024

Willem Mutter



Inhoud

- Medewerkers Tevredenheid Onderzoek (MTO)
- Graadmeters A&O Monitor
- Externe ontwikkelingen
- Waar zijn we mee bezig? Terugblik en vooruitblik

Medewerker Tevredenheid Onderzoek

De kern van het onderzoek

Het begin van je luisteravontuur!

Onderzoeksperiode

okt 02, 2023 — okt 23, 2023

80 **Vragen zijn in totaal gesteld**

over thema's als:

- Betrokkenheid
- Leiderschap
- Ongewenste omgangsvormen
- Autonomie
- Bevlogenheid
- Inclusie

en meer...

85%

233/273

Hebben gereageerd.

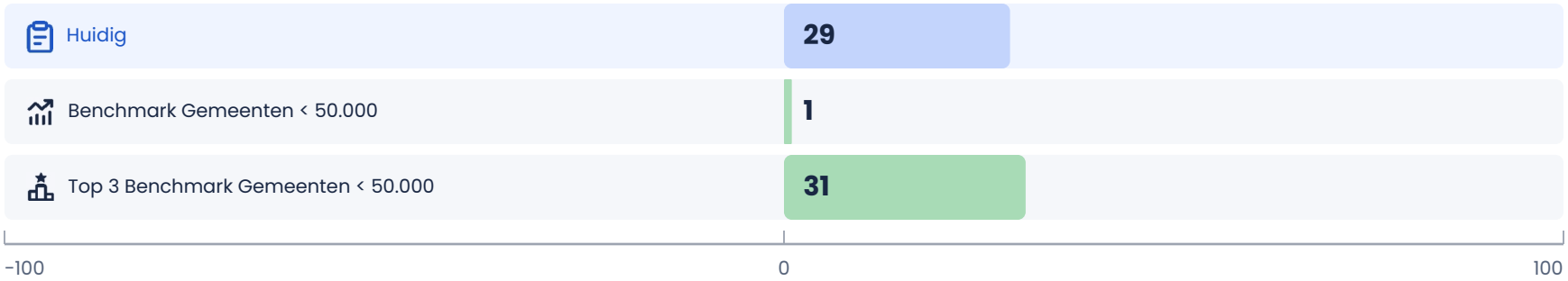
Laten we de resultaten bekijken.

Employee Net Promoter Score

eNPS en benchmarkvergelijking

De ENPS laat zien in welke mate de medewerkers de organisatie zouden aanbevelen als goede werkgever.

Neutralen	Promotor		Criticaster		eNPS
51%	39%	−	10%	=	**29**
118	89		23		



respondenten

Hoe waarschijnlijk is het dat je Gemeente Ooststellingwerf als werkgever zou aanbevelen bij anderen? 0 1 2 3 4 5 6 7 8 9 10

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Betrokkenheid	**7.6**	**7.2**	**7.7**
Leiderschap	**6.9**	**6.7**	**7.3**
Ongewenste omgangsvormen	**9.1**	**9.0**	**9.3**
Autonomie	**7.9**	**7.2**	**7.6**
Bevlogenheid	**7.5**	**7.3**	**7.6**
Inclusie	**8.1**	**7.5**	**7.9**
Informatievoorziening	**6.1**	**5.6**	**6.4**
respondenten	233	-	-

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Ontwikkeling	7.8	7.3	7.6
Werkmiddelen	7.3	-	-
Mate van invloed	7.7	7.3	7.6
Prestaties	7.2	7.0	7.3
Proactief gedrag	7.5	7.3	7.5
Samenwerking	8.1	7.7	8.1
Sociale veiligheid	8.2	7.8	8.2
respondenten	233	-	-

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Werkdruk	6.1	5.2	5.9
Werk-privé balans	7.6	7.2	7.5
Werkgeverschap	7.2	6.5	7.1
Herstelbehoefte	6.3	5.8	6.2
respondenten	233	-	-

Scores op de thema's

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.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.6**	**7.2**	**7.7**
Gemeente Ooststellingwerf betekent veel voor mij	**7.1**	**6.9**	**7.4**
Ik voel me thuis in Gemeente Ooststellingwerf	**8.1**	**7.8**	**8.4**
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	**7.6**	**7.1**	**7.6**
respondenten	233	-	-

Autonomie

Autonomie gaat over de mate waarin de medewerker kan bepalen waar, wanneer, hoe en met wie men werkt. Medewerkers die veel autonomie ervaren, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.9**	**7.2**	**7.6**
Ik kan zelf bepalen in welke volgorde ik mijn werk doe	**8.6**	**7.9**	**8.4**
Ik kan zelf bepalen hoe ik mijn werk doe	**8.3**	**7.8**	**8.2**
Ik kan zelf mijn werktempo bepalen	**7.8**	**7.0**	**7.5**
Ik kan zelf bepalen welke werkzaamheden ik verricht	**6.8**	**6.0**	**6.6**
respondenten	233	-	-

Autonomie

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

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.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten 20.000 < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.5**	**7.3**	**7.6**
Mijn werk inspireert me	**7.7**	**7.4**	**7.6**
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	**7.9**	**7.8**	**8.0**
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	**7.1**	**6.8**	**7.2**
respondenten	233	-	-

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

Inclusie

De module inclusie gaat over in hoeverre de medewerker zich erbij voelt horen in het team.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**8.1**	**7.5**	**7.9**
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	**8.3**	**7.9**	**8.1**
Ik voel me verbonden met mijn team	**8.2**	**7.5**	**8.0**
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	**7.7**	**7.2**	**7.6**
respondenten	233	-	-

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

Mate van invloed

Als medewerker kan het waardevol zijn om in bepaalde mate te kunnen participeren in organisatiebrede of teamgerelateerde zaken. De mate van invloed betreft de mogelijkheid die de medewerker krijgt om binnen de organisatie en het team mee te denken en een mening te geven.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.7**	**7.3**	**7.6**
Ik krijg de mogelijkheid om mee te denken over de aanpak van werkgerelateerde zaken	**7.8**	**7.3**	**7.7**
Ik krijg de mogelijkheid om invloed op de beslissingen van mijn team uit te oefenen	**7.3**	**6.9**	**7.3**
Ik krijg de mogelijkheid om mijn mening te geven over werkgerelateerde zaken	**8.0**	**7.7**	**8.0**
respondenten	233	-	-

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

Prestaties

De module prestaties heeft betrekking op het behalen van de gestelde doelen (effectiviteit) met zo min mogelijk tijd en geld (efficiëntie) volgens daartoe gestelde normen en regels (legitimiteit).

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.2**	**7.0**	**7.3**
In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	**7.0**	**6.4**	**6.8**
In mijn team worden werkzaamheden/projecten succesvol afgerond	**7.4**	**7.0**	**7.4**
In mijn team wordt geen tijd verspild	**6.3**	**6.0**	**6.5**
In mijn team wordt geen geld verspild	**6.4**	**6.5**	**6.8**
Mijn team behandelt belanghebbenden op eerlijke en gelijke wijze	**7.8**	**7.8**	**8.1**
In de dienstverlening door ons team worden geen wetten geschonden of regels overtreden	**8.2**	**7.9**	**8.2**
respondenten	233	-	-

De module prestaties heeft betrekking op het behalen van de gestelde doelen (effectiviteit) met zo min mogelijk tijd en geld (efficiëntie) volgens daartoe gestelde normen en regels (legitimiteit).

Huidig onderzoek is: Hoger **+ 1.5** **+ 0.7** **- 0.7** **- 1.5** Lager

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.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**6.1**	**5.2**	**5.9**
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	**5.5**	**4.6**	**5.3**
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	**6.3**	**5.5**	**6.1**
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	**6.3**	**5.6**	**6.5**
respondenten	233	-	-

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

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.

	Huidig Gemeente Ooststellingwerf	Benchmark Gemeenten < 50.000	Top 3 Benchmark Gemeenten < 50.000
Themascore	**7.2**	**6.5**	**7.1**
Ik ben tevreden over Gemeente Ooststellingwerf, alles bijeengenomen	**8.0**	**7.2**	**7.9**
Ik voel dat ik gewaardeerd word door Gemeente Ooststellingwerf	**7.7**	**6.8**	**7.5**
Gemeente Ooststellingwerf gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren	**6.7**	**6.0**	**6.8**
De toekomstvisie van Gemeente Ooststellingwerf inspireert me	**6.1**	**5.6**	**6.1**
respondenten	233	-	-

Werkgeverschap

Huidig onderzoek is: Hoger | + 1.5 | + 0.7 | | - 0.7 | - 1.5 | Lager

Onderwerpen voor Gemeente Ooststellingwerf

Gekozen door Gemeente Ooststellingwerf

Waar ben jij het meest trots op binnen Gemeente Ooststellingwerf?

Collega's	**81%**	184
Samenwerking	**59%**	134
Klantgerichtheid	**42%**	95
Ontwikkeling	**28%**	64
Communicatie	**12%**	26
Beoordeling & beloning	**11%**	25

Wat kan beter binnen Gemeente Ooststellingwerf?

Communicatie	**40%**	76
Beoordeling & beloning	**38%**	71
Werkdruk	**29%**	55
Samenwerking	**16%**	31
Anders	**16%**	30
Visie & doelen	**15%**	29

Medewerker Tevredenheid Onderzoek

- Medewerkers zijn tevreden
- Zorgen dat dat zo blijft
- Elk team maakt plan van aanpak
- Directie maakt concern breed plan van aanpak

A&O fonds monitor gemeenten

- Ziekteverzuim Ooststellingwerf 4,2 %
- Ziekteverzuim alle gemeenten 6,5 %

- Instroom Ooststellingwerf 21 %
- Instroom alle gemeenten 18,1 %

- Inhuur Ooststellingwerf 9,7 %
- Inhuur alle gemeenten 18,1 %

Externe ontwikkelingen

- Onverminderd grote complexe opgaves
- Krappe arbeidsmarkt
- Nieuw kabinet

Korte blik terug

- Acties uit organisatiescan 2021 afgerond
- Directiemodel geformaliseerd
- Missie/visie, organisatiestatuut vastgesteld
- Programmatisch werken verder doorontwikkeld
- 1e ronde traineeship afgerond
- Periodiek Medisch Onderzoek

Blik vooruit

- HR21 implementeren (samen met Weststellingwerf)
- MD traject
- Kwaliteitsslag raadsvoorstellen
- Afronding herinrichting werkplekken gemeentehuis
- Start 2e ronde traineeship
- Toekomstvisie
- Strategie arbeidsmarktcommunicatie

Vragen?