

Medewerkerbeleving Weener XL

Rapportage medewerkersonderzoek 2024

december 2024



**MARKET
RESPONSE**

Inhoudsopgave

- [Situatie en vraagstelling](#)
- [Vragenlijst, wijze van deelname en rapportage](#)
- [Bevindingen, conclusies en aanbevelingen](#)
- [Resultaten \(grafieken en tabellen\)](#)
- [Bijlage](#)

In opdracht van:
Gemeente 's-Hertogenbosch



Zoi Manesi
Research Consultant
zoi.manesi@marketresponse.nl

Maron Lenten
Research Consultant
maron.lenten@marketresponse.nl



Situatie en vraagstelling

Weener XL is het werk- en participatiebedrijf van de Gemeente 's-Hertogenbosch en richt zich op mensen met een afstand tot de arbeidsmarkt, evenals op werkgevers die sociaal verantwoord willen ondernemen. Werk is van cruciaal belang voor iedereen volgens Weener XL. Het biedt niet alleen een inkomen, maar ook structuur, plezier en voldoening. Weener XL biedt een allesomvattend pakket waarbij passend werk en actieve participatie centraal staan.

Om ervoor te zorgen dat Weener XL haar klanten optimaal bedient, is het cruciaal om nauwlettend de vinger aan de pols te houden bij haar medewerkers. Zij zijn immers het gezicht van de organisatie en spelen een sleutelrol in de ervaringen van klanten.

Wanneer medewerkers zich gewaardeerd voelen, werken in een positieve omgeving en betrokken zijn bij de organisatie en haar veranderingen, dragen zij effectiever bij aan het realiseren van de organisatiedoelen.

Met dit uitgangspunt voerde MarketResponse in 2024 opnieuw een medewerkersonderzoek uit voor Weener XL, aansluitend op het eerdere onderzoek uit 2022.

De centrale vraag van het algemeen medewerkersonderzoek is:

Hoe kijken medewerkers aan tegen het werken bij/via Weener XL ?

De volgende onderzoeksvragen gaan we beantwoorden:

- Wat is de algemene beleving van de medewerkers ten aanzien van het werken bij/via Weener XL?
- Hoe ervaren de medewerkers:
 - het werk?
 - de werkplek/-omstandigheden?
 - de omgang met en aansturing door leidinggevenden?
 - de ontwikkelingsmogelijkheden?
 - de omgang en samenwerking met collega's?
 - de sociale veiligheid?
- Wat zijn de wensen en behoeften van de medewerkers? Wat gaat er goed, wat kan er beter?
- Hoe gemotiveerd zijn de medewerkers die zelf voor Weener XL als werkgever gekozen hebben (ambtelijk medewerkers)?



Vragenlijst, wijze van deelname en rapportage

Vragenlijst

De vragenlijst voor dit onderzoek bestaat grotendeels uit vragen en stellingen die ook in eerdere onderzoeken voor Weener XL zijn gebruikt. Deze sluiten aan bij de gangbare opzet van medewerkersonderzoeken binnen de sector. Daarnaast zijn aanvullende maatwerkvragen opgenomen om aan te sluiten bij de specifieke situatie en wensen van de stakeholders van Weener XL. Hiermee is de vragenlijst afgestemd op de diverse organisatieonderdelen.

Deelname

Doelgroep medewerkers konden onder werktijd de vragenlijst invullen en daarbij gebruik maken van de ondersteuning van onafhankelijke begeleiders van MarketResponse. Aan medewerkers die niet tijdens de georganiseerde invuldagen aanwezig waren, heeft MarketResponse de vragenlijst opgestuurd*. Door middel van een antwoordvelop konden zij de ingevulde vragenlijst rechtstreeks aan MarketResponse sturen.

Ambtelijke medewerkers zijn per e-mail door MarketResponse uitgenodigd om deel te nemen. De e-mail was voorzien van een persoonlijke link waarmee medewerkers direct bij de vragenlijst terecht kwamen.

Alle op papier ingevulde vragenlijsten zijn door MarketResponse ingevoerd in een database en samengevoegd met antwoorden van de online deelnemers. De analyse en rapportage is uitgevoerd door MarketResponse. Om de anonimiteit van de deelnemers te waarborgen, heeft Weener XL (evenals andere stakeholders) geen inzage in het databestand. MarketResponse heeft gezorgd dat de data geanonimiseerd zijn opgenomen in zowel de SBCM-benchmark als de MarketResponse-benchmark.

Rapportage

De rapportage van het medewerkersonderzoek bestaat uit dit totaalrapport, waarin onderzoeksresultaten van Weener XL totaal en die van de organisatieonderdelen (Ambtelijke medewerkers, Units, Gedetacheerden) tekstueel uiteen zijn gezet. Tevens zijn de resultaten grafisch en in tabellen weergegeven. Voor de uitsplitsing van de resultaten van de organisatieonderdelen Units en Gedetacheerden verwijzen wij naar de tabelrapportages.**

Alle stellingen zijn beantwoord op een 5-puntsschaal, waardoor we gedetailleerde inzichten kunnen verkrijgen in de meningen en ervaringen van de medewerkers.

Bij een berekening op de 5-puntsschaal, zoals deze is gehanteerd binnen dit onderzoek, geldt een waarde van **3,5 als ondergrens voor een voldoende**. Een **goede score begint bij een waarde van 4,0**. Een score **lager dan 3,5 is over het algemeen een aandachtspunt**.

**Om deze groep uit te kunnen nodigen voor deelname aan het onderzoek is door MarketResponse bijgehouden wie aanwezig waren bij de invuldagen (vaststellen wie er niet waren, kon alleen door vast te leggen wie er wel waren). De registratie van aanwezigen stond los van de vragenlijst. Er is géén koppeling tussen de ingevulde vragenlijsten en de (namen van aanwezige) medewerkers.*

***Om de anonimiteit te waarborgen worden alleen resultaten weergegeven indien de respons van een groep 10 of meer respondenten (medewerkers) betreft, en/of het responspercentage 100% bedraagt.*



Bevindingen, conclusies en aanbevelingen



Bevindingen 1/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Respons

- Van de 1.529 medewerkers van Weener XL hebben 819 de vragenlijst ingevuld, wat neerkomt op een responspercentage van 54%. Dit is een mooie stijging ten opzichte van 49,5% in 2022 en ligt boven het SBCM-benchmarkgemiddelde van 49,6%.
- De hogere respons komt vooral door de Units, waar 64% van de medewerkers deelnam, tegenover 47,5% in 2022. Deze hoge deelname geeft een representatiever beeld van hun medewerkersbeleving.
- Bij de Ambtelijke medewerkers is de respons 62%, lager dan de 74,7% in 2022. Dit komt mogelijk door een andere samenstelling van de groep ten opzichte van 2022* en hun recente deelname aan een medewerkersonderzoek vanuit de Gemeente.
- De deelname van Gedetacheerden is 18% (in 2022 28,7%). De relatief lage deelname is herkenbaar, aangezien Gedetacheerden zich vaak meer verbonden voelen met hun werkplek dan met Weener XL, wat hun deelname kan beïnvloeden.

Weener XL in 1 woord en rapportcijfer

- De Ambtelijke medewerkers werd gevraagd hun beleving van het werken bij Weener XL in één of enkele woorden te beschrijven. Net als in 2022 worden vooral positieve termen genoemd, zoals gezellig, fijne collega's, leuk werk, betrokken, trots en plezier.
- Alle medewerkers werden gevraagd hun werkervaring bij/via Weener XL te evalueren met een rapportcijfer van 1 tot 10. Het gemiddelde rapportcijfer is 7,3, gelijk aan de MarketResponse SW-Benchmark en een tiende punt hoger dan in 2022 (7,2). Dit is een mooi resultaat! 52% van de respondenten gaf een 8 of hoger.
- De lichte stijging in het rapportcijfer is te danken aan de positievere beleving van medewerkers uit de Units ten opzichte van 2022. Unit-medewerkers geven gemiddeld een 7,1, wat aanzienlijk hoger is dan de 6,7 die zij in 2022 gaven. De hogere deelname van medewerkers uit de Units versterkt de conclusie dat zij over het algemeen een positievere werkbeleving hebben dan vorig jaar.
- In het algemeen geven alle drie de organisatieonderdelen een hoog gemiddeld rapportcijfer: Ambtelijke medewerkers (7,8), Units (7,1) en Gedetacheerden (7,1).

*In 2022 werden alleen vaste Ambtelijke medewerkers bevroegd, terwijl dit jaar een bredere groep Ambtelijke medewerkers is meegenomen.



Bevindingen 2/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Motivatie

- De stellingen 'Ik vind het leuk om bij Weener XL te werken', 'Ik ben trots om bij Weener XL te werken', 'Ik voel me betrokken bij Weener XL', 'Ik ben gemotiveerd om mij maximaal in te zetten voor Weener XL' en 'Ik spreek met enthousiasme over Weener XL' geven inzicht in de motivatie van Ambtelijke medewerkers.
- De gemiddelde scores op deze stellingen zijn zeer positief, variërend van 3,9 tot 4,2. Dit resulteert in 64% 'echt gemotiveerde' Ambtelijke medewerkers. Dit percentage is iets lager dan in 2022 (69%), maar ligt 4% boven het landelijke gemiddelde van 60%.

Wat motiveert?

- Als antwoord op de vraag 'Wat motiveert je in je werk bij Weener XL?' geven Ambtelijke medewerkers voornamelijk aan dat ze gemotiveerd worden door de fijne samenwerking met collega's, de betekenisvolle en maatschappelijk relevante aard van hun werk, en het gevoel dat ze bijdragen aan het helpen van kwetsbare burgers.
- Deze factoren blijken belangrijk voor hun motivatie. Dit benadrukt het sterke gevoel van zingeving en maatschappelijke verantwoordelijkheid onder medewerkers.
- Het is duidelijk dat de waarde die medewerkers hechten aan het werk zelf, evenals de onderlinge relaties, een belangrijke drijfveer zijn.

Motivatie verhogen – rol Weener XL en rol medewerker

- Op de vraag 'Wat kan Weener XL doen om jouw motivatie verder te vergroten?' geven Ambtelijke medewerkers verschillende suggesties. De meest genoemde zijn meer waardering en erkenning, inclusief een sterke complimentencultuur, meer ontwikkelings- en doorgroeimogelijkheden, betere communicatie binnen de organisatie, vooral rondom veranderingen, en betere afstemming tussen afdelingen. Daarnaast wordt verbetering van werkplekken en privacy genoemd.
- Als antwoord op de vraag 'Wat kan je zelf doen om jouw motivatie te vergroten?' geven Ambtelijke medewerkers aan zelf zorg te dragen voor hun ontwikkeling, bijvoorbeeld door cursussen en nieuwe vaardigheden te leren, en open te staan voor nieuwe projecten. Ook wordt genoemd prioriteiten te stellen en grenzen aan te geven om werkdruk te voorkomen, en meer verbinding te zoeken met collega's.



Bevindingen 3/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Werkbeleving

- Medewerkers zijn blij met hun werk, vinden het leuk om aan de slag te gaan en waarderen het om dit bij/via Weener XL te doen. De gemiddelde scores van Weener XL liggen rond de benchmarkgemiddelden.
- Maar liefst 80% van de medewerkers vindt dat hun werk aansluit bij hun capaciteiten, en 70% vindt dat het aansluit bij hun wensen. Daarnaast vindt ongeveer 80% dat hun werk voldoende afwisseling biedt.
- Dit zorgt ervoor dat de meerderheid zich trots voelt om bij Weener XL te werken. Een mooi resultaat, dat aangeeft dat de meeste medewerkers zich als ambassadeur van de organisatie beschouwen.

Werkleider / Leidinggevende

- De gemiddelde scores op de stellingen over de aansturing door de werkleider/leidinggevende geven een positief beeld en liggen op ongeveer hetzelfde niveau als de benchmark en de scores van 2022.
- Medewerkers zijn tevreden over hun werkleider/leidinggevende, ontvangen van hem/haar informatie over veranderingen op het werk en ervaren de werkleider/leidinggevende over het algemeen als prettig in de omgang. Dit draagt bij aan een positief totaaloordeel over het statement 'leidinggevende geeft goed leiding'.

Leiding in de Units

- Medewerkers van de Units is gevraagd hoe zij de aansturing op de werkplek door de voorman/allrounder ervaren. De scores op alle stellingen zijn hoog, variërend van 3,7 tot 4,1, en liggen iets hoger dan de scores in 2022.
- De grootste positieve ontwikkelingen hebben betrekking op de perceptie van goede leiding (van 3,6 naar 3,8), de goede sfeer die de voorman/allrounder creëert (van 3,6 naar 3,8) en de complimenten die hij of zij geeft (van 3,5 naar 3,7).
- Deze resultaten tonen aan dat de voorman/allrounder effectief bijdraagt aan een positieve en motiverende werkomgeving, wat de groeiende tevredenheid en versterkte werkrelatie met de medewerkers weerspiegelt.



Bevindingen 4/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Collega's en samenwerking

- Medewerkers geven, net als in 2022, weer zeer hoge scores aan de samenwerking met collega's, variërend van 3,9 tot 4,3.
- Ze vinden dat ze leuke collega's hebben, met wie ze prettig omgaan en goed kunnen samenwerken. De scores liggen ongeveer op het niveau van de benchmark.
- Alle organisatieonderdelen laten over het algemeen een positief beeld zien. De meerderheid vindt dat collega's prettig met hen omgaan en zich correct gedragen.

Ervaring met ongewenst gedrag

- Voor dit onderzoek hebben we gerichte vragen over ongewenst gedrag ontwikkeld die specifiek passen bij Weener XL. Daarom beschouwen we het onderzoek op dit gebied als nulmeting, niet te vergelijken met eerdere metingen.
- De meeste medewerkers geven aan het afgelopen jaar geen ongewenst gedrag te hebben ervaren. Echter, ongeveer 1 op de 5 medewerkers meldde pesten (18%) en verbale agressie, zoals vloeken en uitschelden (16%), en 10% ervoer discriminatie, vooral binnen de Units.
- Op basis van de aanbevelingen uit het medewerkersonderzoek van 2022 heeft Weener XL een programma opgezet om ongewenst gedrag aan te pakken. Verschillende initiatieven zijn al gestart, wat positief is. De focus op sociale veiligheid vergroot het bewustzijn van ongewenst gedrag, waardoor medewerkers dit sneller herkennen. We verwachten bij de volgende meting verdere vooruitgang in het versterken van sociale veiligheid.

Omgang ongewenst gedrag

- Medewerkers zijn over het algemeen goed op de hoogte van de initiatieven van Weener XL op het gebied van sociale veiligheid en ongewenst gedrag, en zijn tevreden met de aanpak van de organisatie. Ze geven scores tussen 3,6 en 4,1 op stellingen over hoe Weener XL met ongewenst gedrag omgaat.
- De hoogste score (4,1) wordt gegeven aan de stelling dat medewerkers bij de leidinggevende terecht kunnen als ze zich onveilig voelen. Dit resultaat laat zien dat medewerkers zich comfortabel voelen en een goede relatie met hun leidinggevende hebben, waardoor ze geen twijfels hebben om dergelijke zaken te bespreken. Ook geeft de meerderheid aan dat ze de vertrouwenspersoon weten te vinden, wat eveneens positief is.



Bevindingen 5/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Suggesties voor een veilige(r) werkplek

- De vraag "Wat zou helpen om Weener XL voor jou een (nog) veilig(er) werkplek te maken?" heeft verschillende suggesties opgeleverd van medewerkers. De rode draad in deze suggesties is het belang van open en duidelijke communicatie, wat door medewerkers uit alle drie de organisatieonderdelen wordt genoemd.
- Transparante en heldere communicatie over ontwikkelingen binnen de organisatie, beleid en de aanpak van onderwerpen zoals ongewenst gedrag, versterkt het gevoel van veiligheid. Dit is begrijpelijk, aangezien duidelijke communicatie bijdraagt aan meer voorspelbaarheid en het managen van verwachtingen binnen de organisatie.
- Naast communicatie werden ook andere, minder vaak genoemde punten genoemd, zoals veilige werkkleding, vooral door medewerkers uit de Units.

Werkplek

- Medewerkers zijn over het algemeen tevreden over de werkplek. De scores op de meeste aspecten liggen op het niveau van de benchmark en zijn gelijk aan of iets hoger dan die van 2022.
- In de toelichtingen noemen medewerkers verschillende wensen, zoals meer toiletten op de bovenverdieping, verbeterde hygiëne in bepaalde toiletten, meer beschikbare spreekkamers, presentatieruimtes en belhokjes, en een betere verlichting en luchtkwaliteit in deze ruimtes. Ook wordt er gevraagd om meer parkeergelegenheid.

Ontwikkeling

- De meeste medewerkers geven aan de mogelijkheid te hebben om nieuwe dingen te leren (Weener XL score: 4,0), en de meerderheid is ook bereid om nieuwe dingen te leren (4,1). Dit is een positief resultaat!
- Ten opzichte van 2022 wordt de rol van de leidinggevende in de ontwikkeling van medewerkers als positiever ervaren. Medewerkers geven een 3,7 aan de stelling "Leidinggevende helpt mijn werk beter te doen" (2022: 3,5) en een 3,5 aan "Leidinggevende vraagt wat ik wil leren" (2022: 3,3).
- Dit laat zien dat de betrokkenheid van leidinggevenden bij de persoonlijke ontwikkeling en het verbeteren van het werk steeds meer wordt gewaardeerd.



Bevindingen 6/6

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

Werkconsulent

- 85% van de medewerkers uit de Units en Gedetacheerden weet wie hun werkconsulent is, en ongeveer twee op de drie weten waarvoor ze bij de werkconsulent terecht kunnen.
- De meeste medewerkers vinden bovendien dat de werkconsulent goed bereikbaar is (3,8), afspraken nakomt (3,8) en zijn tevreden over de werkconsulent (3,8).
- Tegelijkertijd is er een groep medewerkers (variërend van 12% tot 18%) die deze laatste drie aspecten niet kan beoordelen.
- In vergelijking met 2022 zijn de meeste medewerkers even tevreden over hun interactie met de werkconsulent, hoewel iets minder medewerkers bekend zijn met wie hun werkconsulent is (4,2 versus 4,4 in 2022).

Begeleiding Gedetacheerden

- Gedetacheerden zijn over het algemeen meer tevreden over de begeleiding die zij krijgen, zowel vanuit Weener XL als vanuit het bedrijf waar zij werkzaam zijn, dan in 2022. Dat is een positieve ontwikkeling!
- Zo geeft het merendeel aan dat zij goed worden begeleid in hun werk door Weener XL (3,8 versus 3,4 in 2022) en dat hun begeleider bij Weener XL antwoorden heeft op hun vragen (4,1 versus 3,6 in 2022). Daarnaast voelen zij zich meer betrokken bij Weener XL dan in 2022 (3,3 versus 2,8) en ook bij het bedrijf waar zij werken (4,3 versus 3,9).

Ondernemingsraad

- Vergeleken met de scores van Weener XL in 2022 en de benchmark zijn de meeste scores voor de verschillende aspecten van de Ondernemingsraad consistent.
- Een deel van de medewerkers (29%) kan het werk van de OR niet beoordelen, aangezien zij het antwoord "weet niet" selecteren op de stelling "OR doet goed werk". Dit wijst erop dat sommige medewerkers minder bekend zijn met de initiatieven van de OR.
- Daarnaast is er een lichte daling in de tevredenheid over de hoeveelheid informatie die men ontvangt van de OR (3,1 nu versus 3,3 in 2022), wat suggereert dat medewerkers zich beter geïnformeerd zouden willen voelen over de initiatieven van de OR.



Conclusies en aanbevelingen 1/2

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

1. Ga zo door! Vier wat goed gaat!

- Er gaat veel goed op het gebied van werkbeleving, motivatie, begeleiding en samenwerking, met duidelijke positieve resultaten in vergelijking met de benchmark.
- Medewerkers zijn in 2024 nog tevredener dan in 2022, zowel over het werken bij/via Weener XL als over hun werkplek, de mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, het leiderschap en de communicatie van leidinggevenden, en de begeleiding van Gedetacheerden.
- Het hogere rapportcijfer, in combinatie met de grotere deelname van medewerkers uit de Units aan het onderzoek ten opzichte van 2022, toont aan dat Weener XL actief bijdraagt aan een positieve en steeds verbeterende werkbeleving voor haar medewerkers.

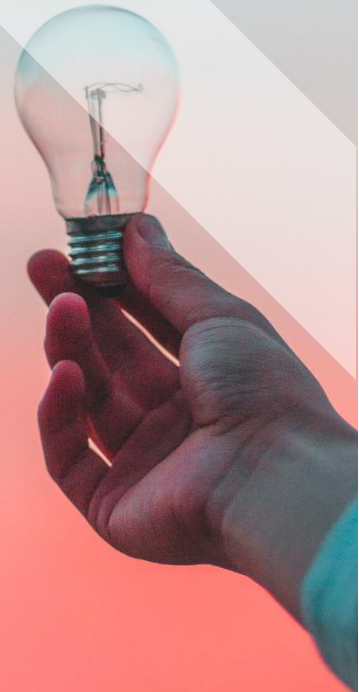
Aanbeveling: Blijf actief inzetten op deze aspecten en houd het oordeel goed in de gaten. Sta met elkaar stil bij wat er goed gaat en geef de complimenten aan medewerkers op alle niveaus binnen de organisatie!

2. Blijf inzetten op sociale veiligheid

Ongeveer 1 op de 5 medewerkers heeft afgelopen jaar pesten of verbale agressie ervaren, en 1 op de 10 meldt discriminatie, vooral binnen de Units. De overgrote meerderheid van de medewerkers geeft echter aan dat Weener XL zich inzet voor een goede omgang tussen collega's en dat zij de leidinggevende of vertrouwenspersoon kunnen benaderen als ze zich onveilig voelen. Dit is een positief begin en legt een solide basis voor verdere stappen richting een nog hogere sociale veiligheid in de toekomst.

Aanbeveling:

- Zet het programma voor 2023-2026 voort en versterk de initiatieven die al in gang zijn, zoals theatervoorstellingen en communicatiecampagnes over respect, diversiteit en inclusiviteit. Deze initiatieven dragen bij aan een cultuur van openheid en wederzijds respect, wat de sociale veiligheid verder bevordert.
- Stimuleer actief een complimentencultuur, waarbij positief gedrag wordt erkend en gewaardeerd. Dit draagt bij aan een werkomgeving waarin samenwerking, rust en een sterke teamspirit centraal staan, en waarin medewerkers zich gemotiveerd voelen om elkaar te ondersteunen.



Conclusies en aanbevelingen 2/2

Bevindingen, conclusies en aanbevelingen

3. Versterk de interne communicatie

- Medewerkers uit alle drie de organisatieonderdelen geven aan dat open en duidelijke communicatie, zowel over veranderingen binnen de organisatie als over mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling, het gevoel van een veilige werkomgeving versterkt. Het zorgt voor meer voorspelbaarheid, rust en vertrouwen.

Aanbeveling:

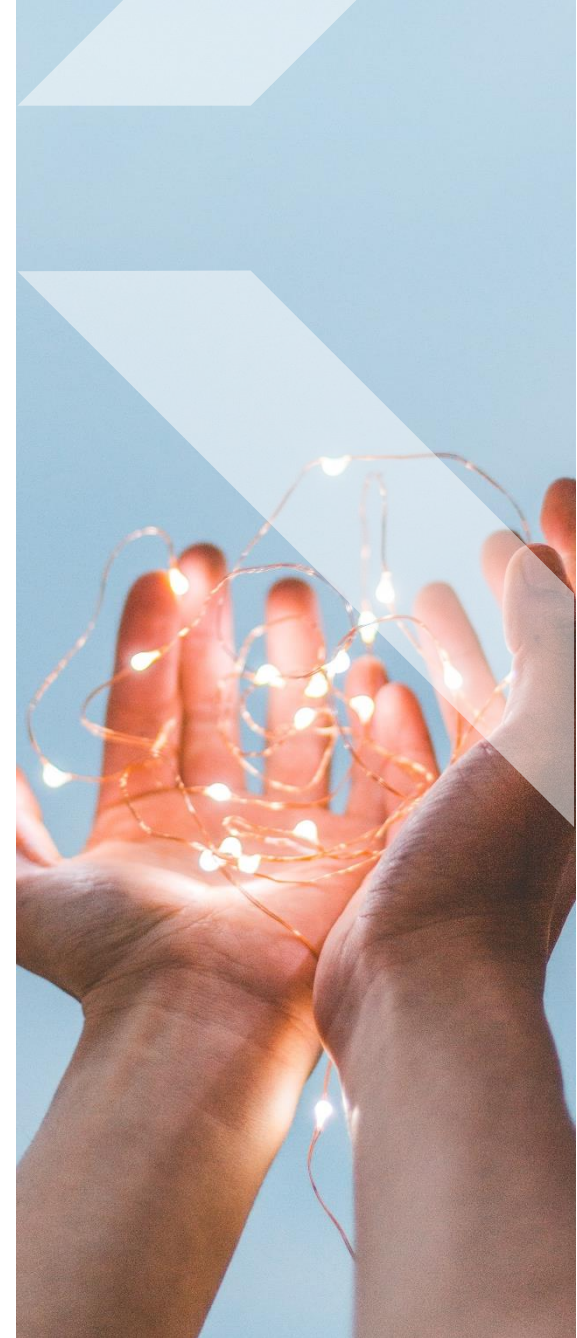
- Zorg voor regelmatige en heldere updates over belangrijke beleidsveranderingen en strategische beslissingen, zodat medewerkers altijd goed geïnformeerd zijn.
- Maak ontwikkelingsmogelijkheden en trainingen beter zichtbaar, bijvoorbeeld door het delen van een overzicht van beschikbare cursussen.

4. Verhoog de zichtbaarheid van de OR

- Ongeveer 1 op de 3 medewerkers kan het werk van de OR niet beoordelen, omdat ze de benodigde informatie niet voldoende vinden (Ambtelijke medewerkers) of omdat ze minder bekend zijn met de contactpersoon van de OR en de rol van deze persoon (Units).

Aanbeveling:

- Overweeg als OR om vaker werkoverleggen van verschillende teams bij te wonen om medewerkers te informeren over de rol en initiatieven van de OR.
- Een kort filmpje kan een handig alternatief zijn; laat leidinggevenden het afspelen en bespreek het vervolgens samen met de medewerkers. Dergelijke initiatieven helpen om het gevoel te versterken dat de OR goed werk levert.



Resultaten

Grafieken en tabellen



Respons

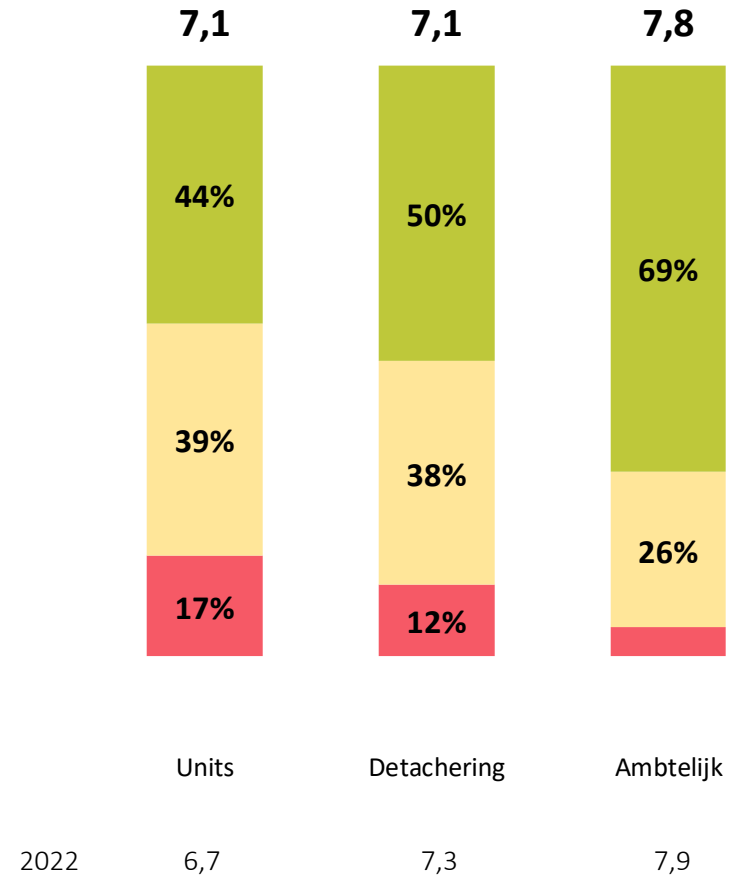
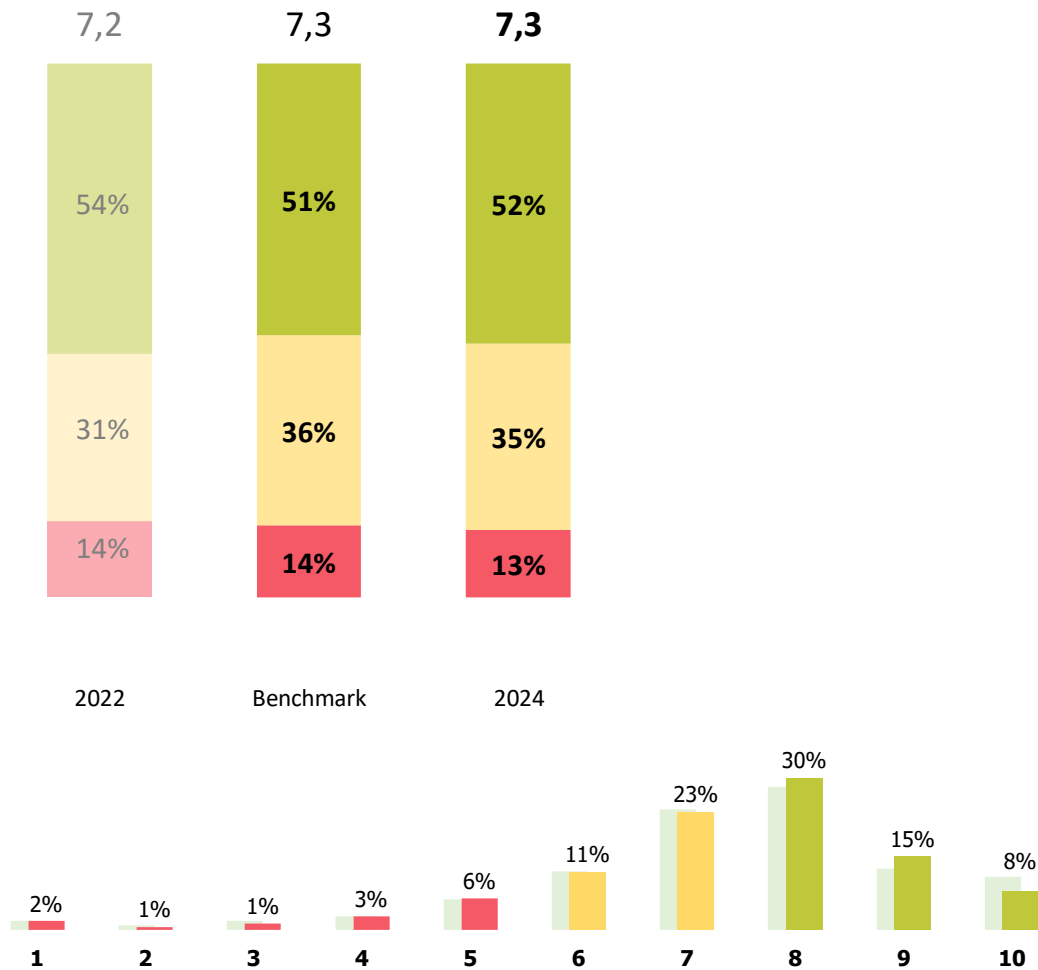
Resultaten

	aantal medewerkers	deelgenomen	respons%	respons% 2022
Ambtelijk	426	266	62%	75%
Units	766	494	64%	48%
Detachering	337	59	18%	29%
Totaal Weener XL	1529	819	54%	50%



Rapportcijfer

Resultaten



Tevredenheid vergroten

Resultaten

Wat kan Weener XL doen om jou meer tevreden te maken over het werken bij/via Weener XL?

1. Betere communicatie/duidelijkheid
2. Meer ontwikkelingsmogelijkheden

*“Nog **betere communicatie** naar de werknemers toe als er veranderingen zijn.”*

*“**Meer mogelijkheid bieden op opleidingen.** Meer controle bij het werk dat af is.”*

*“**Meer informatie** voor de mensen die gedetacheerd zijn. Wij kregen in de krant te lezen dat de directeur weg ging. Dat vind ik een slechte zaak.”*

*“**Blijf medewerkers trainen en opleiden!**”*

*“**Communicatie** over een eventuele veranderingen zijn heel belangrijk om speculatie te voorkomen.”*



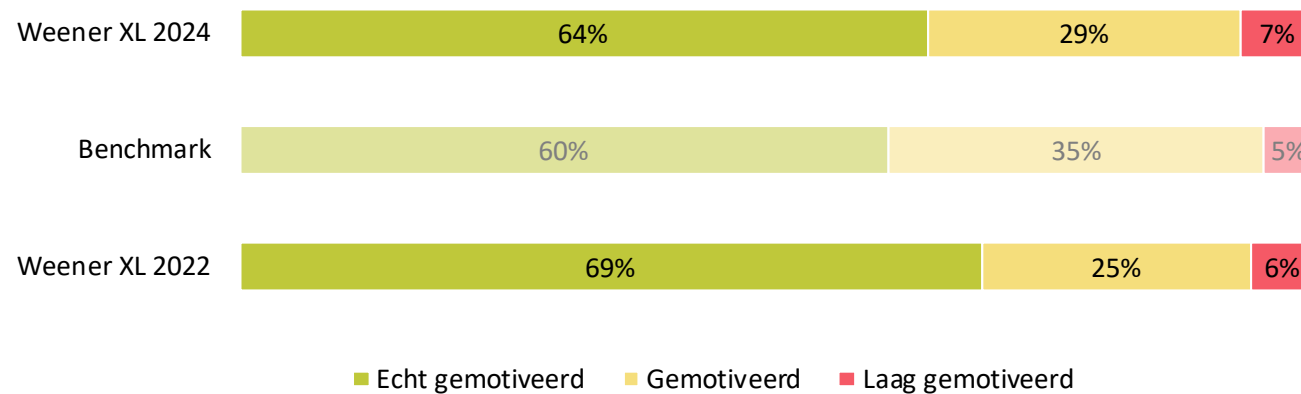
Weener XL in één woord

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers



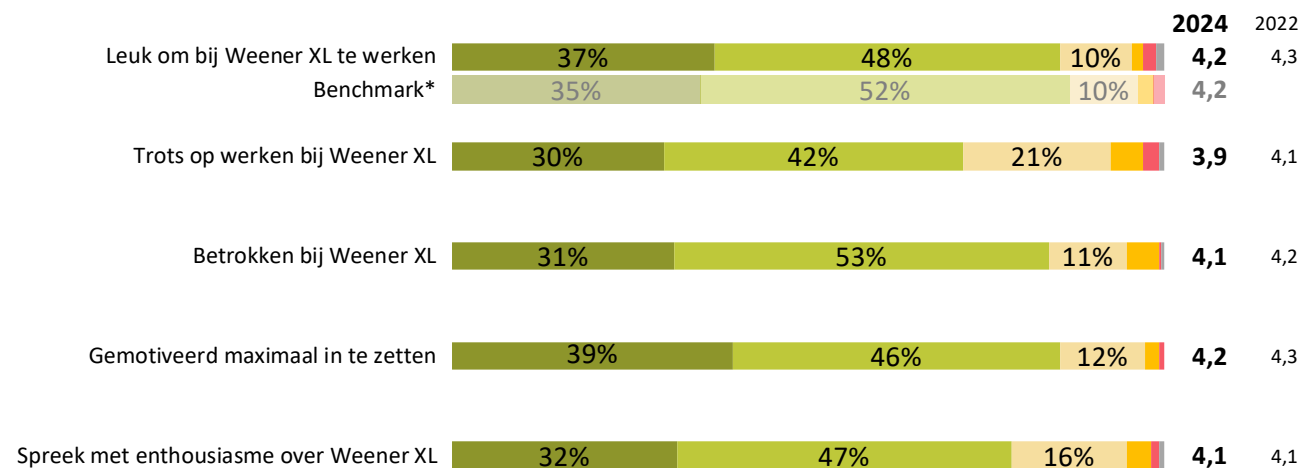
Motivatie – totale score

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers



Motivatie – stellingen

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers



* SBCM Benchmark

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Motivatie – Wat motiveert?

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers

Wat motiveert in werken bij Weener XL?

1. Leuke collega's/fijne samenwerking
2. Maatschappelijke bijdrage
3. Uitdaging/variatie

“Leuke collega's en werk wat er toe doet”

“Samenwerken met vriendelijke en betrokken collega's en het leveren van een directe maatschappelijke bijdrage, gecombineerd met goed leiderschap

“Betekenisvol werk voor inwoners gezamenlijk met mijn teams met bevlogen, loyale, hardwerkende medewerkers.”

“Het ondersteunen van kwetsbare burgers van de gemeente 's-Hertogenbosch het verschil kunnen maken

“De variatie, de uitdaging en zien dat de kleine stappen die mensen maken, waar ik aan bij mag dragen, voor hen grote stappen en soms life changing zijn.”

“Ik heb uitdagend en afwisselend werk in een maatschappelijk bewuste omgeving en draag bij aan een inclusieve arbeidsmarkt



Motivatie – Hoe motivatie verhogen?

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers

Hoe kan Weener XL motivatie verhogen?

1. Meer waardering/erkenning
2. Meer ontwikkelingsmogelijkheden
3. Verbetering werkplekken/privacy faciliteiten

“Meer complimenten: soms voelt het alsof je wat doet, maar niemand het ziet”

“Meer uitdaging en mogelijkheden om je te ontwikkelen naar andere functies”

“Luisteren naar wensen en opmerkingen, met name over de flexibele werkplekken en het gebrek aan privacy daardoor.”

Hoe kan de medewerker motivatie verhogen?

1. Zelf zorgen voor eigen ontwikkeling/open staan voor uitdagingen
2. Prioriteiten stellen/grenzen aangeven
3. Meer verbinding zoeken met collega's

“Mezelf blijven ontwikkelen, nieuwe taken op me nemen en verschillende facetten van het werk bekijken.”

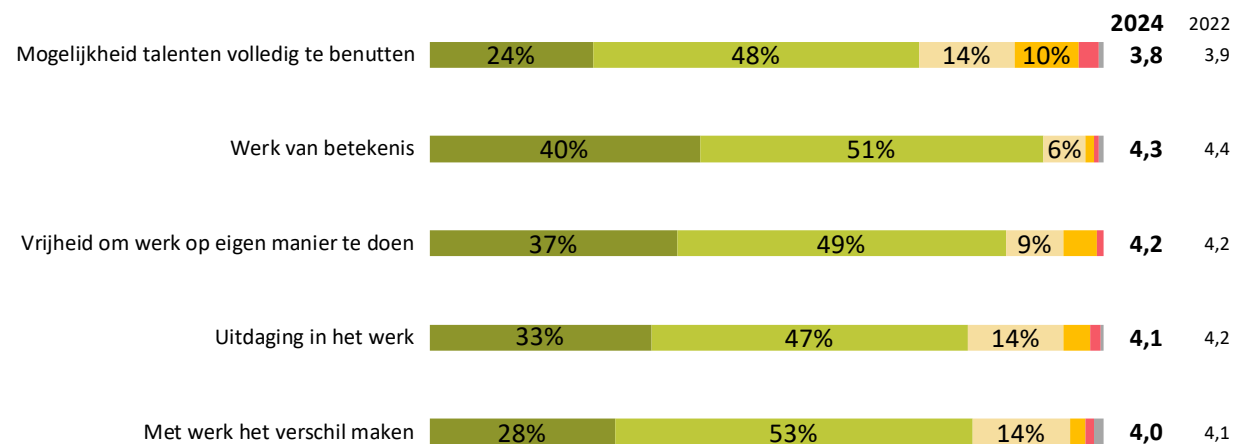
“Betere prioriteiten stellen en af en toe een stapje terug kunnen doen van het werk.”

“De uitdaging blijven zoeken. Duidelijk je rol pakken en niet achter over leunen. Openstaan voor elkaars ideeën. Zorgen dat collega's zich ook fijn voelen in de werkomgeving.”



Inzet talent – betekenis – autonomie – groei - impact

Resultaten: alleen Ambtelijke medewerkers

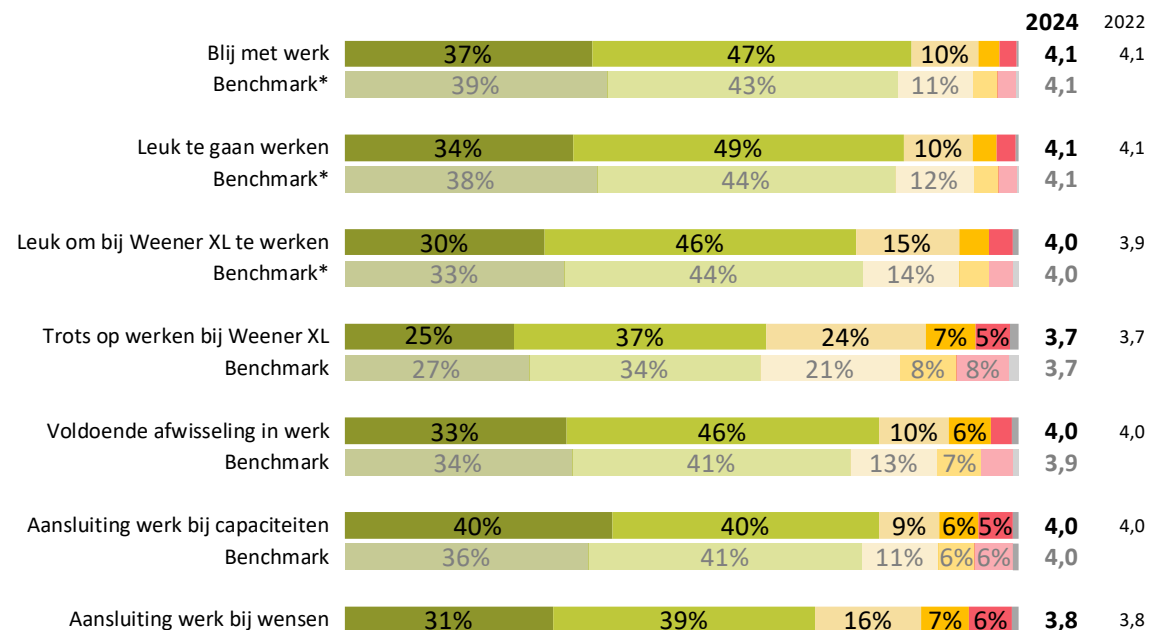


■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Werkbeleving – totaal

Resultaten



* SBCM Benchmark

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Werkbeleving – organisatieonderdelen

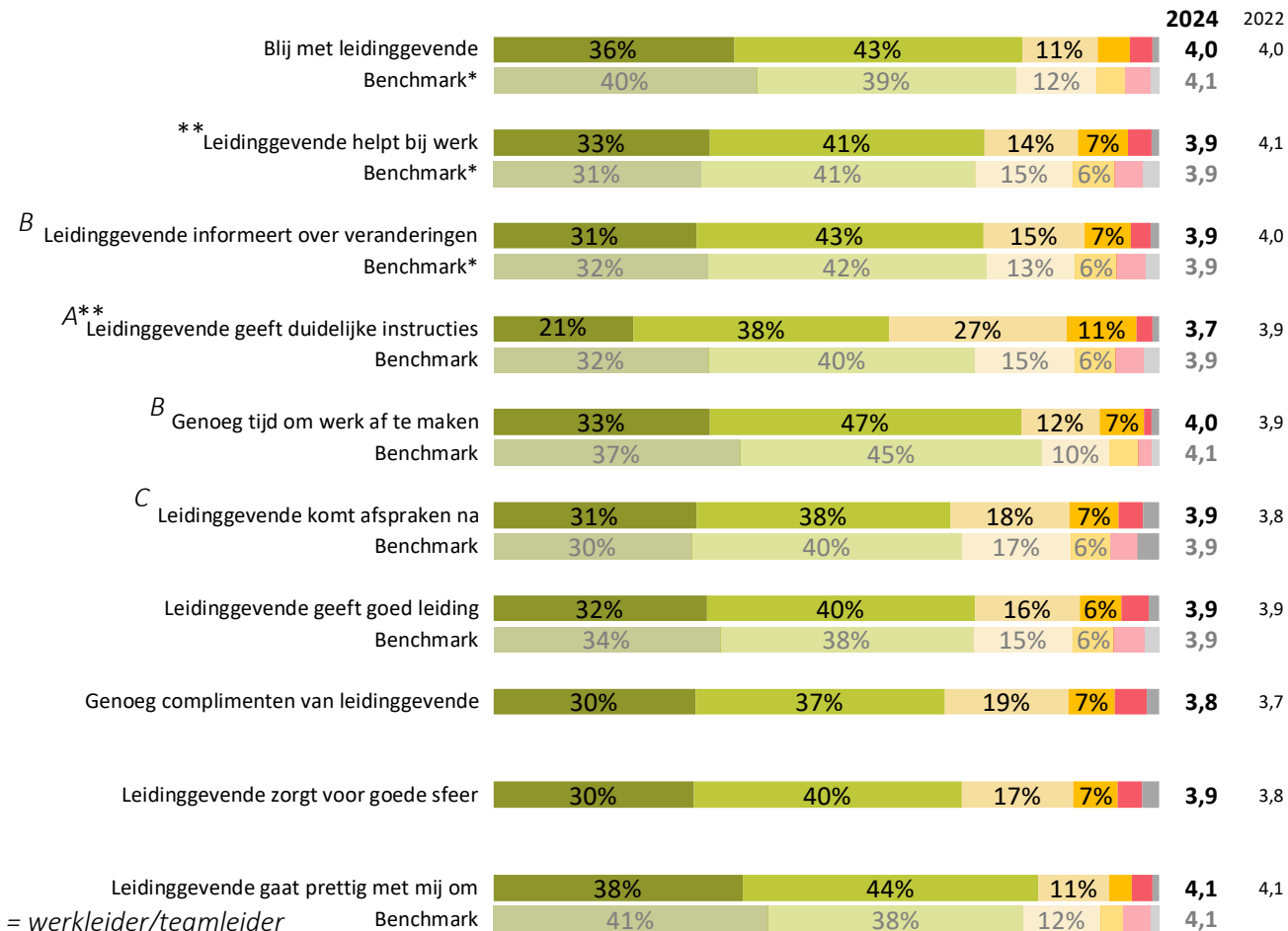
Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Blij met werk	4,1	4,0	4,3	4,3
Leuk te gaan werken	4,1	4,0	4,3	4,2
Leuk om bij Weener XL te werken	4,0	3,9	3,7	4,2
Trots op werken bij Weener XL	3,7	3,6	3,5	3,9
Voldoende afwisseling in werk	4,0	3,9	3,9	4,2
Aansluiting werk bij capaciteiten	4,0	3,8	3,9	4,5
Aansluiting werk bij wensen	3,8	3,6	3,6	4,2



(Stijl van) leidinggevende* – totaal

Resultaten



* bij Units leidinggevende = werkleider/teamleider

** in 2022 werd deze stelling alleen aan ambtelijke medewerkers voorgelegd; nu aan een bredere groep.

A -> alleen voorgelegd aan Ambtelijke medewerkers en medewerkers met een gemeentelijk e-mailaccount.

B -> niet voorgelegd aan de groep medewerkers met een gemeentelijk e-mailaccount

C -> niet voorgelegd aan Ambtelijke medewerkers

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring

* SBCM Benchmark



(Stijl van) leidinggevende – organisatieonderdelen

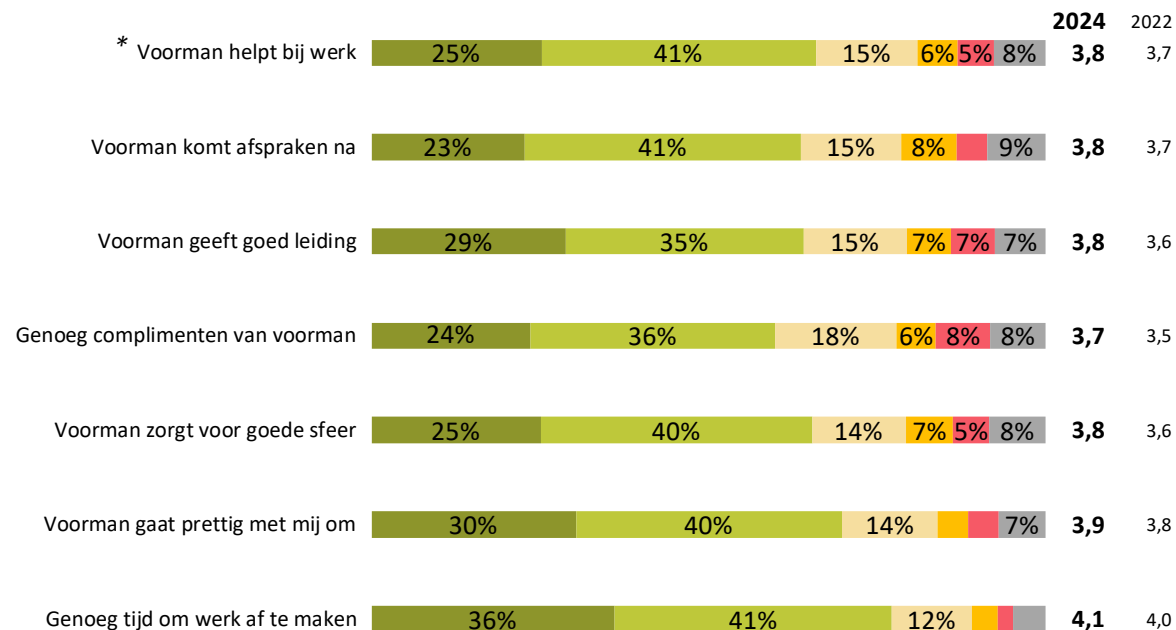
Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Blij met leidinggevende	4,0	4,0	4,2	4,1
Leidinggevende helpt bij werk	3,9	3,7	4,0	3,9
Leidinggevende informeert over veranderingen	3,9	3,8	4,2	4,0
Leidinggevende geeft duidelijke instructies	3,7	3,5		3,7
Genoeg tijd om werk af te maken	4,0	4,0	4,5	4,0
Leidinggevende komt afspraken na	3,9	3,8	4,3	
Leidinggevende geeft goed leiding	3,9	3,9	4,1	3,9
Genoeg complimenten van leidinggevende	3,8	3,7	4,2	3,9
Leidinggevende zorgt voor goede sfeer	3,9	3,8	4,2	3,9
Leidinggevende gaat prettig met mij om	4,1	4,1	4,4	



Leiding in de Units

Resultaten: alleen medewerkers Units



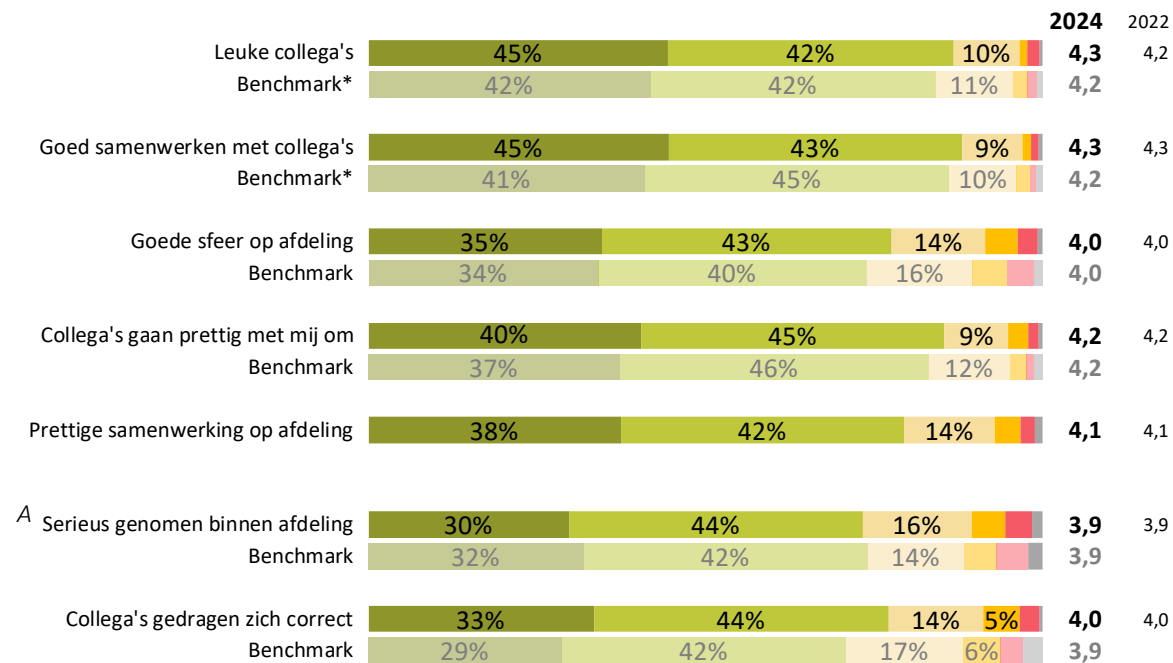
*Voorman = allrounder/voorman

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Collega's en samenwerking – totaal

Resultaten



A -> niet voorgelegd aan Ambtelijke medewerkers

* SBCM Benchmark

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Collega's en samenwerking – organisatieonderdelen

Resultaten

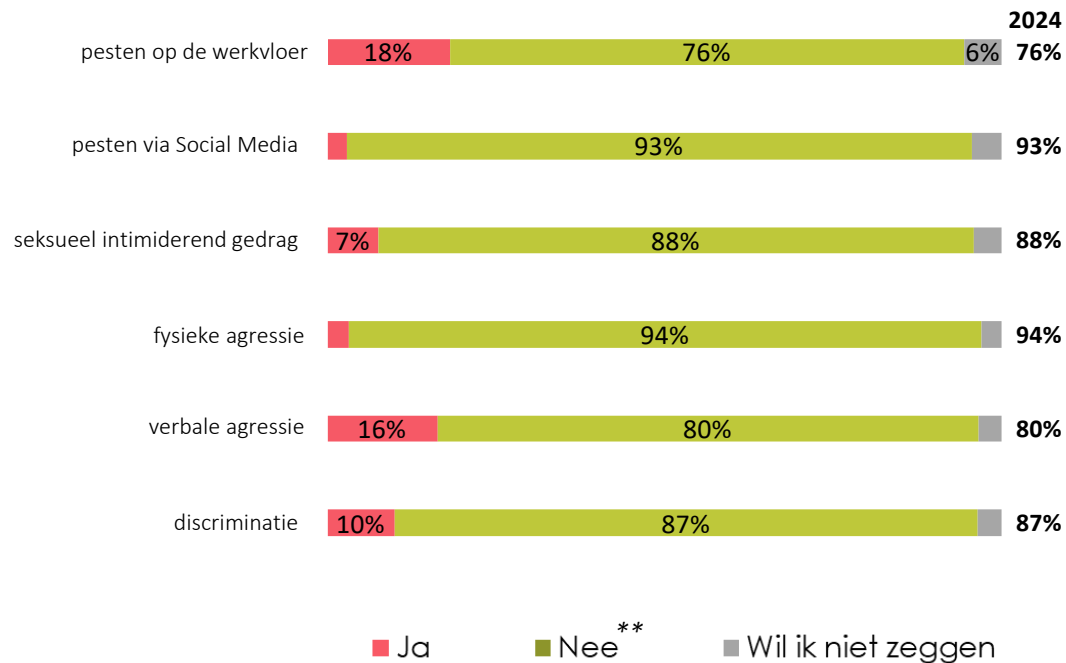
	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Leuke collega's	4,3	4,2	4,3	4,5
Goed samenwerken met collega's	4,3	4,2	4,4	4,4
Goede sfeer op afdeling	4,0	3,9	4,2	4,2
Collega's gaan prettig met mij om	4,2	4,1	4,3	4,4
Prettige samenwerking op afdeling	4,1	4,0	4,2	4,3
Serius genomen binnen afdeling	3,9	3,9	4,2	
Collega's gedragen zich correct	4,0	3,8	4,1	4,4



Ongewenst gedrag – totaal

Resultaten

Het afgelopen jaar kreeg ik op het werk te maken met*...



*De scores dienen als nulmeting, aangezien de vragen over ongewenst gedrag specifiek voor Weener XL zijn ontwikkeld en de formulering is aangepast ten opzichte van eerdere metingen.

**Het groene deel van de grafiek, dat het percentage "Nee" vertegenwoordigt, geeft het aandeel medewerkers weer dat in het afgelopen jaar op het werk geen ervaring heeft gehad met een specifieke vorm van ongewenst gedrag.



Ongewenst gedrag – organisatieonderdelen

Resultaten

Het afgelopen jaar kreeg ik op het werk te maken met*...

% nee**

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
pesten op de werkvloer	76%	71%	77%	86%
pesten via Social Media	93%	91%	95%	96%
seksueel intimiderend gedrag	88%	85%	91%	95%
fysieke agressie	94%	92%	95%	98%
verbale agressie	80%	80%	91%	79%
discriminatie	87%	82%	93%	93%

**De scores dienen als nulmeting, aangezien de vragen over ongewenst gedrag specifiek voor Weener XL zijn ontwikkeld en de formulering is aangepast ten opzichte van eerdere metingen.*

***Het percentage "Nee" weerspiegelt het deel van de medewerkers dat het afgelopen jaar geen ervaring heeft gehad met een specifieke vorm van ongewenst gedrag op het werk.*



Omgang ongewenst gedrag – totaal

Resultaten



A -> bij Gedetacheerden Weener XL = het bedrijf waar ik werk

B -> bij Units leidinggevende = werkleider/teamleider

C -> niet voorgelegd aan Gedetacheerden

D -> alleen voorgelegd aan medewerkers Units

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Omgang ongewenst gedrag – organisatieonderdelen

Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Weener XL werkt eraan dat mensen goed met elkaar omgaan op het werk	3,7	3,6	4,1	3,9
Tijdens werkoverleggen bespreken we hoe je met ongewenst gedrag kunt omgaan.	3,6	3,7		3,5
Door de theatervoorstellingen (roadshows) weet ik nu beter wat ongewenst gedrag is en hoe ik ermee om kan gaan.	3,6	3,6		
Ik kan bij mijn leidinggevende terecht als ik me niet veilig voel.	4,1	4,1	4,2	4,2
Ik weet hoe ik de vertrouwenspersoon kan vinden als ik hulp nodig heb.	3,8	3,7	4,2	4,0



Wat zou helpen om Weener XL voor jou een (nog) veilig(er) werkplek te maken?

Unit medewerkers

*"Betere **communicatie**. Duidelijkheid"*

"..een leidinggevende waar je terecht kan, een langdurige jobcoach als je die nodig hebt."

"Ongewenst gedrag zou best wat sneller / steviger mogen worden aangepakt."

"Het kleding pakket afstemmen op wat voor werk je doet."

Gedetacheerde medewerkers

*"Meer persoonlijke aandacht, ondersteuning en begeleiding. Meer **communicatie** tussen WXL en het bedrijf waar ik werk ipv dat dat via mij loopt. Een veel betere sfeer doordat de leidinggevende zich professioneler opstelt."*

"Onveilige situaties te melden."

Ambtelijke medewerkers

*"**Open communicatie** vanuit leidinggevende naar werknemers. Bij team overleggen stilstaan bij het thema veiligheid."*

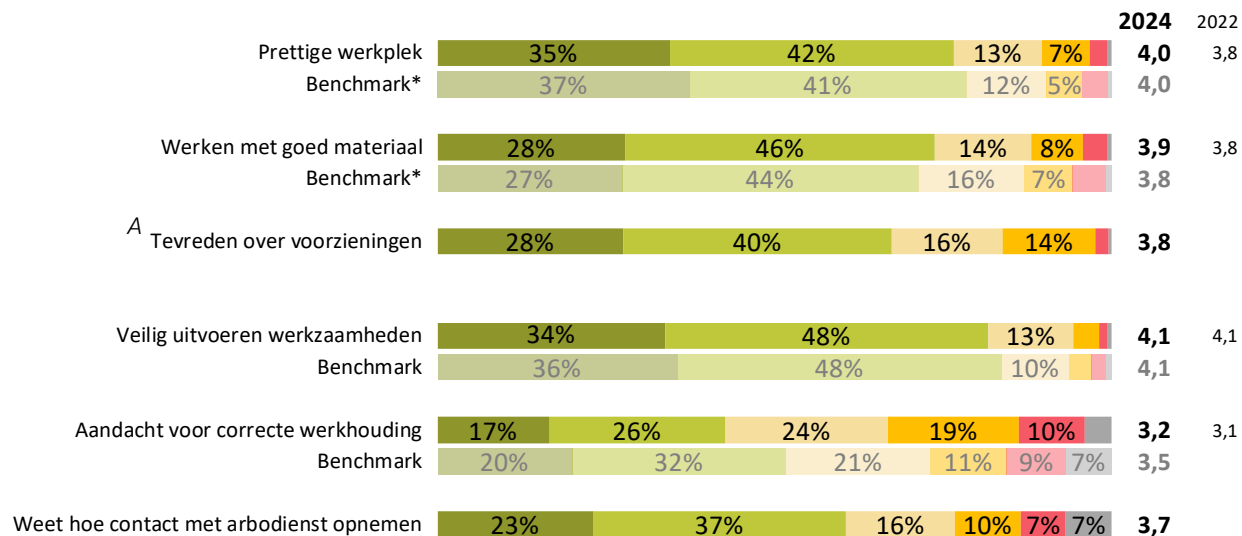
*"**Open en eerlijke communicatie** richting elkaar. Collega's opbouwend aanspreken op gedrag ongeacht de verhouding die je ten opzicht van elkaar hebt."*

*"Een leidinggevende die oprecht luistert en **aan de slag gaat met de signalen** van het team."*



Werkplek – totaal

Resultaten



A -> alleen voorgelegd aan Ambtelijke medewerkers en medewerkers met een gemeentelijk e-mailaccount.

* SBCM Benchmark

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Werkplek – organisatieonderdelen

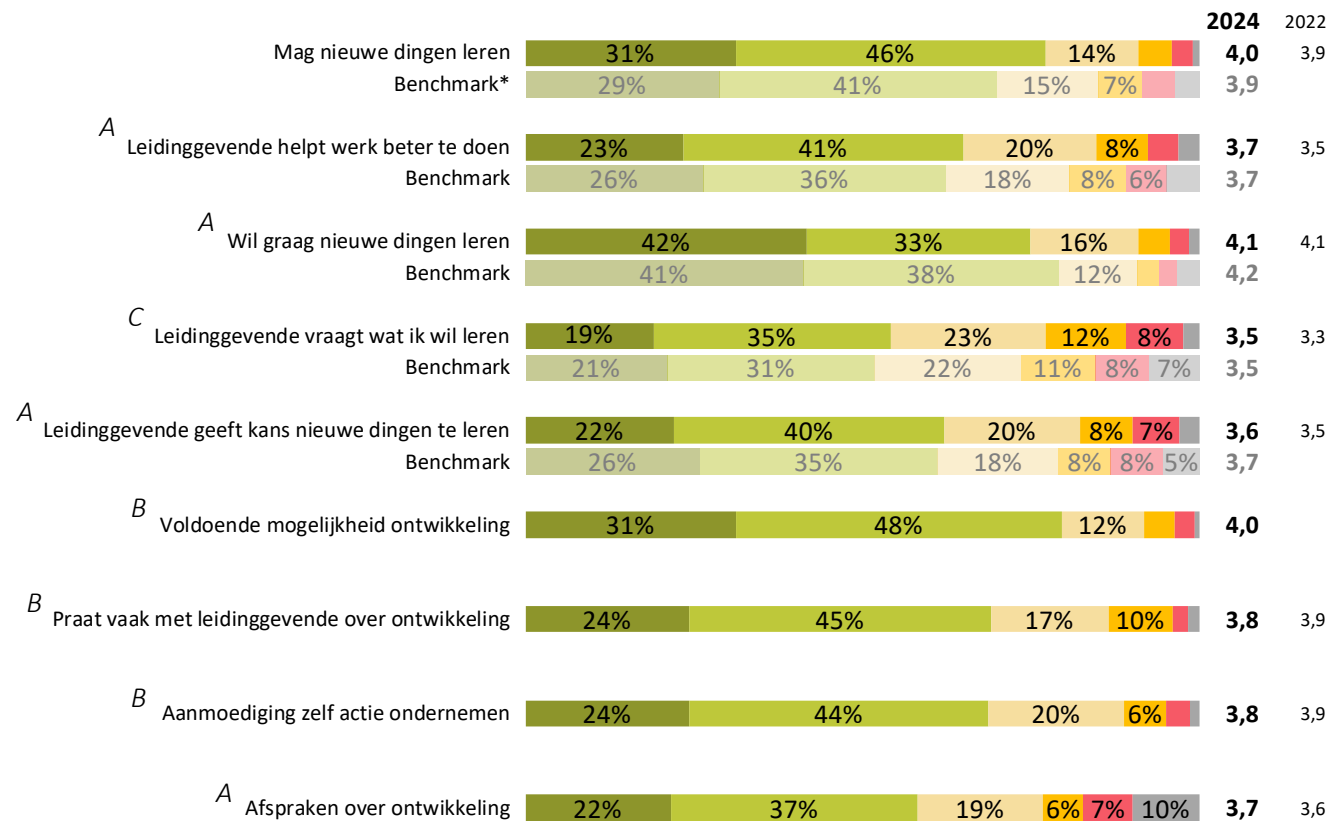
Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Prettige werkplek	4,0	4,0	4,3	3,9
Werken met goed materiaal	3,9	3,8	3,9	4,0
Tevreden over voorzieningen	3,8	3,5		3,8
Veilig uitvoeren werkzaamheden	4,1	4,0	4,3	4,2
Aandacht voor correcte werkhouding	3,2	3,4	3,7	2,7
Weet hoe contact met arbodienst opnemen	3,7	3,5	4,0	3,8



Ontwikkeling – totaal

Resultaten



A -> alleen voorgelegd aan medewerkers Units en Gedetacheerden

B -> alleen voorgelegd aan Ambtelijke medewerkers en medewerkers met een gemeentelijk e-mailaccount

C -> alleen voorgelegd aan medewerkers Units

* SBCM Benchmark

■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Ontwikkeling – organisatieonderdelen

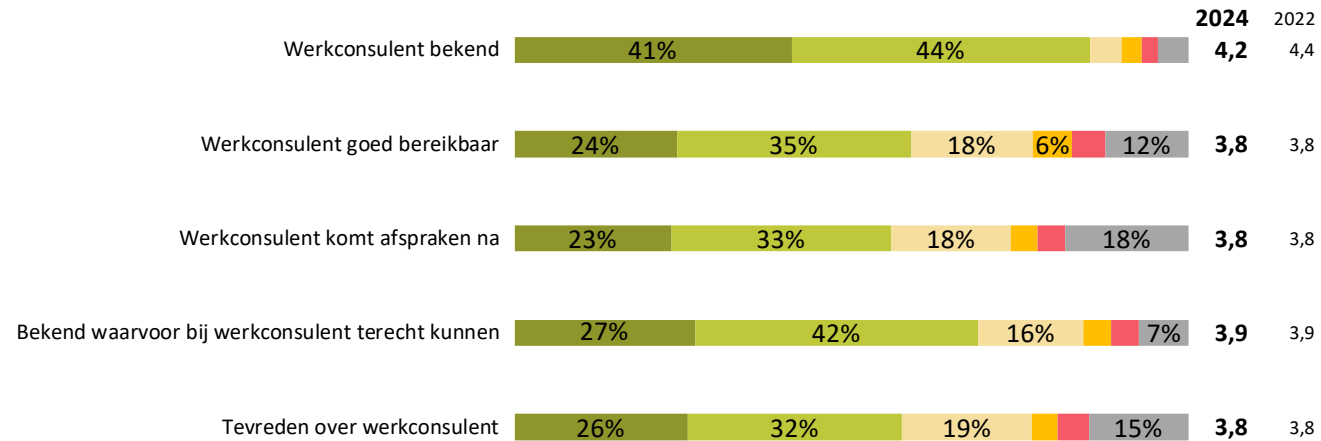
Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Mag nieuwe dingen leren	4,0	3,9	3,8	4,2
Leidinggevende helpt werk beter te doen	3,7	3,7	3,8	
Wil graag nieuwe dingen leren	4,1	4,1	4,0	
Leidinggevende vraagt wat ik wil leren	3,5	3,5		
Leidinggevende geeft kans nieuwe dingen te leren	3,6	3,6	3,8	
Voldoende mogelijkheid ontwikkeling	4,0	3,7		4,1
Praat vaak met leidinggevende over ontwikkeling	3,8	3,5		3,8
Aanmoediging zelf actie ondernemen	3,8	3,2		3,9
Afspraken over ontwikkeling	3,7	3,6	3,9	



Werkconsulent

Resultaten: alleen medewerkers Units en Gedetacheerden; niet van toepassing bij Ambtelijke medewerkers



■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Werkconsulent – organisatieonderdelen

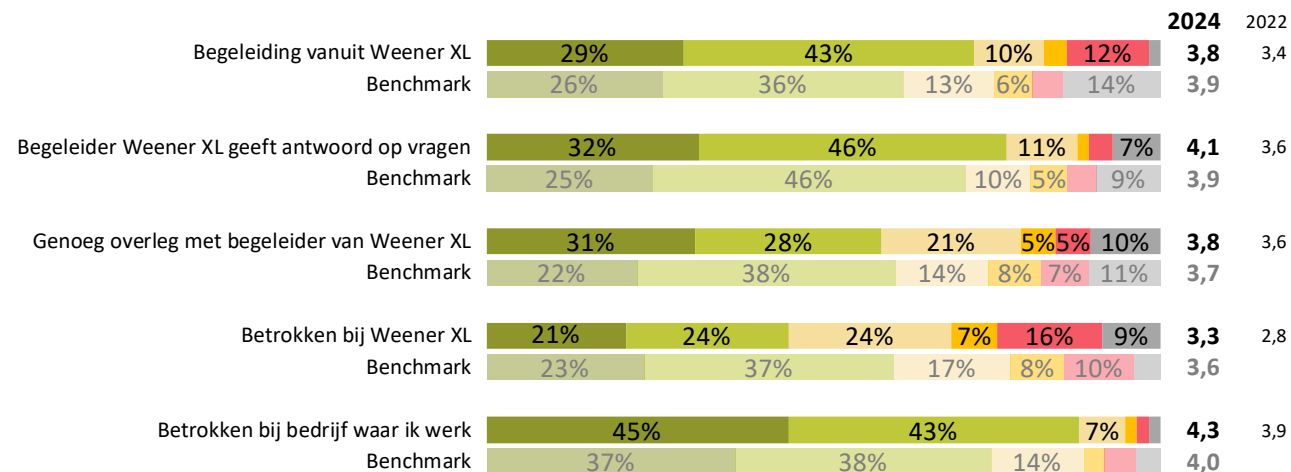
Resultaten: alleen medewerkers Units en Gedetacheerden

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
Werkconsulent bekend	4,2	4,2	4,6	
Werkconsulent goed bereikbaar	3,8	3,7	4,1	
Werkconsulent komt afspraken na	3,8	3,8	4,1	
Bekend waarvoor bij werkconsulent terecht kunnen	3,9	3,9	4,1	
Tevreden over werkconsulent	3,8	3,8	4,1	



Begeleiding Gedetacheerden

Resultaten: alleen Gedetacheerden

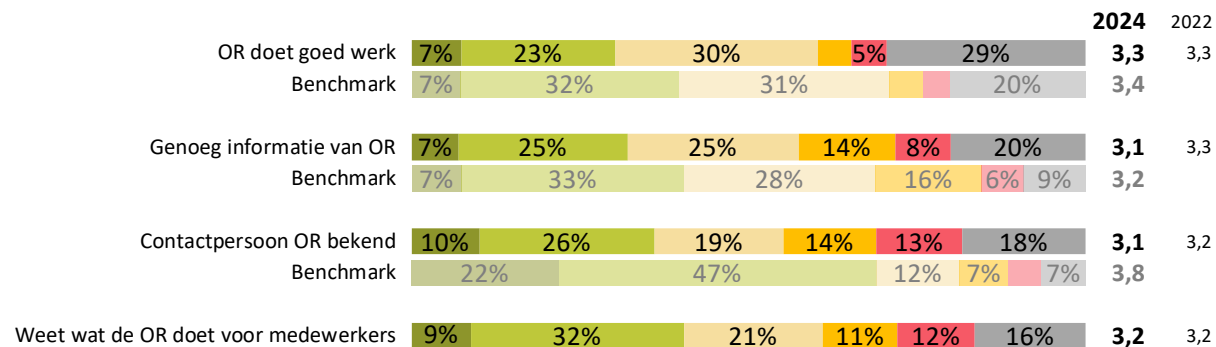


■ Helemaal mee eens ■ Mee eens ■ Niet mee eens/ niet mee oneens ■ Mee oneens ■ Helemaal mee oneens ■ Weet niet/ Geen ervaring



Ondernemingsraad – totaal

Resultaten



■ Helemaal mee eens
 ■ Mee eens
 ■ Niet mee eens/ niet mee oneens
 ■ Mee oneens
 ■ Helemaal mee oneens
 ■ Weet niet/ Geen ervaring



Ondernemingsraad – organisatieonderdelen

Resultaten

	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke medewerkers
OR doet goed werk	3,3	3,2	3,8	3,3
Genoeg informatie van OR	3,1	3,2	3,5	2,9
Contactpersoon OR bekend	3,1	2,8	3,4	3,4
Weet wat de OR doet voor medewerkers	3,2	3,0	3,5	3,4



Bijlage

Toelichting grafieken en tabellen



Toelichting grafieken en tabellen

Grafieken

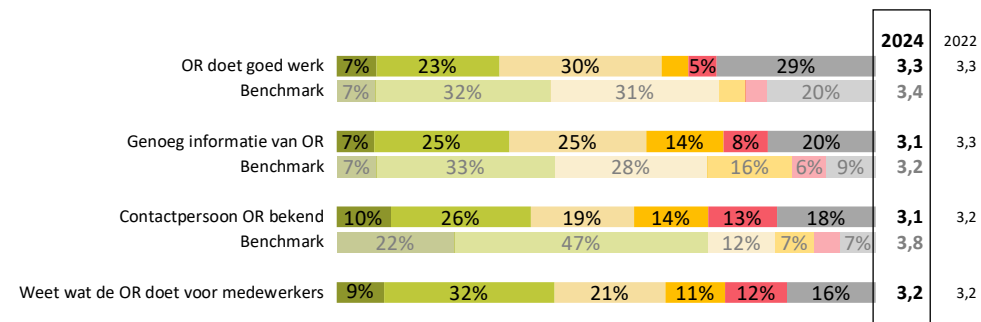
In deze rapportage wordt op verschillende plaatsen gerefereerd naar een bepaalde score, uitgedrukt op een schaal van 1 tot en met 5. Deze schaal is te herleiden tot de punten die zijn toegekend aan de antwoord-mogelijkheden in de vragenlijst: ‘helemaal mee eens’ krijgt 5 punten, ‘helemaal mee oneens’ krijgt 1 punt. De tussenliggende antwoorden zijn ‘mee eens’ (4 punten), ‘niet mee eens/niet mee oneens’ (3 punten) en ‘mee oneens’ (2 punten). Door het optellen van alle punten en deze te delen door het aantal respondenten, ontstaat een gemiddelde waarde die rechts naast de grafiek staat. Deze gemiddelde waarde maakt het mogelijk de verschillende scores met elkaar te vergelijken. Het antwoord ‘weet niet’ heeft geen waarde en de respondenten met dit antwoord worden niet meegenomen in de berekening van de gemiddelde score.

Bij een berekening op de 5-puntsschaal, zoals deze is gehanteerd binnen dit onderzoek, geldt:

- Een score van 3,5 als ondergrens voor een voldoende
- Een goede score begint bij een waarde van 4,0
- Een score lager dan 3,5 is een aandachtspunt

Tabellen

Deze gemiddelde scores op de stellingen worden per organisatieonderdeel weergegeven in tabellen en vergeleken met de totaalscore.



	Weener XL	Units	Detachering	Ambtelijke formatie
OR doet goed werk	3,3	3,2	3,8	3,3
Genoeg informatie van OR	3,1	3,2	3,5	2,9
Contactpersoon OR bekend	3,1	2,8	3,4	3,4
Weet wat de OR doet voor medewerkers	3,2	3,0	3,5	3,4





MARKET RESPONSE

marketresponse.nl