

Samenvatting Onderzoek InternetSpiegel: Binden en Boeien

Introductie

InternetSpiegel ontwikkelt en beheert online onderzoeksinstrumenten voor organisaties met een publieke taak, waarmee deze organisaties medewerkeronderzoek kunnen uitvoeren. InternetSpiegel is bezig met het vernieuwen van de onderzoeksinstrumenten. De focus van het instrument zal niet alleen meer liggen op tevredenheid van de medewerker; meerdere thema's kunnen onderzocht worden.

De doelstelling van het Flitspanelonderzoek InternetSpiegel is: *het valideren van concepten die in het vernieuwde medewerkeronderzoek (MTO) worden gemeten.*

1961 Flitspanel-leden hebben een uitnodiging ontvangen voor dit onderzoek naar het binden en boeien van de baan en organisatie. 47 procent hiervan deed mee aan het onderzoek; de vragenlijst is door 922 personen ingevuld.

In deze terugkoppeling worden de belangrijkste resultaten uit het onderzoek gepresenteerd.

Baanaspecten

De meeste medewerkers zijn tevreden over de inhoud van hun werk. Maar liefst 93% geeft aan inhoudelijk leuk werk te hebben, ruim driekwart geeft aan zich te kunnen ontplooiën/ontwikkelen in het werk en geeft aan dat hun capaciteiten goed tot hun recht komen. 85% vindt zijn/haar werk voldoende afwisselend.

Ook zijn de meeste medewerkers positief over de **samenwerking met collega's**. Ruim driekwart geeft aan dat collega's helpen om het werk gedaan te krijgen. Ook vindt de meerderheid dat de samenwerking met collega's goed is (89%), collega's persoonlijke belangstelling voor hen hebben (83%), collega's hen erop aan spreken als zij een afspraak niet nakomen (72%) of als er iets niet goed gaat (71%).

Over de stellingen die betrekking hebben op **zelfstandigheid** zijn de antwoorden wat meer verdeeld. Men geeft aan de meeste zelfstandigheid te hebben wat betreft de beslissing in welke volgorde het werk wordt gedaan (tweederde is het hiermee eens), wat betreft het aangaan van interessante samenwerkingsrelaties (65% mee eens) en hoe het werk wordt gedaan (61% mee eens). Minder respondenten geven aan dat ze kunnen beslissen wanneer (49%) en waar (32%) ze het werk doen, en ze werktijden flexibel kunnen inrichten (40%). Circa de helft geeft aan geen zelfstandigheid te hebben in de beslissing *met wie* ze hun werk doen (52%).

De stellingen die betrekking hebben op **hoeveelheid werk** laten ook een meer verdeeld antwoordpatroon zien. Tweederde geeft aan regelmatig onder tijdsdruk te werken en heeft aan dat het werk vaak anders loopt dan gepland. 44% vindt het *niet* moeilijk opdrachten die ze krijgen te combineren (25% vindt van wel), 43% vindt dat ze meer werk te doen hebben dan ze aankunnen, 43% geeft aan regelmatig te moeten overwerken en tenslotte ook 43% geeft aan vaak niet aan pauzes toe te komen door de hoeveelheid werk.

Organisatieaspecten

Een minderheid van de medewerkers vindt dat in hun organisatie de juiste beslissingen worden genomen (23% eens), of dat er snel en slagvaardig wordt gehandeld (23% eens). Over de andere stellingen betreffende **resultaatgerichtheid** oordelen medewerkers iets gunstiger. Meer dan de helft is het ermee eens dat de organisatie sterk op het realiseren van doelstellingen en resultaten is gericht (55%), dat de organisatie een duidelijke toekomstvisie heeft (46%) en dat binnen de organisatie (de meeste) werkzaamheden/projecten succesvol worden afgerond (41%).

60% van de medewerkers vindt dat hun **leidinggevende** rekening houdt met hun persoonlijke wensen, en een goed beeld geeft van wat de afdelingsdoelen zijn (57%). Iets meer dan de helft (54%) vindt dat de leidinggevende veel van hen verwacht, leiding geeft door niet alleen te zeggen, maar ook te doen (51%) en leiding geeft door het goede voorbeeld te geven (44%). Een lager percentage (van 31%) vindt dat de leidinggevende met zijn/haar toekomstplannen inspireert.

Over de **informatie en communicatie** binnen de organisatie oordelen de medewerkers wisselend. Driekwart vindt dat de taken die ze moeten uitvoeren duidelijk zijn, 57% zegt goed te weten wat er zich afspeelt binnen de organisatie, 55% zegt voldoende informatie te ontvangen om het werk goed te doen en ruim de helft vindt dat de organisatiedoelen duidelijk zijn. Over andere communicatieaspecten zijn medewerkers kritischer; 26% is het eens met de stelling *De communicatie binnen mijn organisatie is goed*. 43% spreekt zich positief uit over het op tijd geïnformeerd worden over belangrijke werkgerelateerde zaken, 32% vindt dat beleidsveranderingen duidelijk worden uitgelegd, 20% is positief over communicatie tussen afdelingen, en 22% vindt de besluitvorming binnen de organisatie transparant.

Het merendeel van de medewerkers is positief over de **mate van invloed** die zij binnen hun organisatie hebben. Driekwart vindt dat ze de mogelijkheid krijgen hun mening te geven over werkgerelateerde zaken, 59% vindt dat ze de mogelijkheid krijgen met anderen te bespreken hoe de taken worden gepland of verdeeld. De helft (51%) vindt dat hun ideeën en suggesties serieus in overweging worden genomen, de helft is positief over de mogelijkheid om bij eventuele problemen mensen uit andere afdelingen in te schakelen 43% vindt dat ze de mogelijkheid krijgen betrokken te zijn bij besluiten die in de organisatie. Tenslotte, 40% vindt dat zij goed op de hoogte worden gehouden van de standpunten en het beleid van de organisatie.

HRM-aspecten

Over het ene aspect van **loopbaanontwikkeling** zijn medewerkers positiever dan over het andere. Ze vinden dat ze de mogelijkheid krijgen om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ze dat zouden willen (73%), gestimuleerd worden in hun ontwikkeling (55%), de ontwikkelingsmogelijkheden afgestemd zijn op de behoefte van de organisatie (50%) en dat ze worden ondersteund bij het plannen van hun toekomstige ontwikkeling (46%). De medewerkers zijn kritischer over de mogelijkheid om door te groeien naar een hogere functie (29% eens) of ergens anders binnen de organisatie een functie te vervullen als ze dat zouden willen (37%), en dat afspraken over hun loopbaan goed worden nagekomen (31%).

Wat betreft de **beloning** vinden de meeste medewerkers dat ze zekerheid hebben van baan en inkomen (73%) en dat de organisatie hen aantrekkelijke secundaire arbeidsvoorwaarden biedt (54%). Het merendeel geeft aan dat prestaties geen rol spelen in hun beloning (62%), er geen mogelijkheden zijn voor financiële doorgroei (62%), het beoordelingssysteem hen niet stimuleert afdelingsdoelstellingen te behalen (67%) en dat ze geen invloed hebben op de samenstelling van hun arbeidsvoorwaardenpakket (59%). Wat betreft het een *salaris op het juiste niveau vergeleken met andere organisaties* zijn de meningen verdeeld (30% eens, 40% oneens).

Over wijze waarop men **beoordeeld** wordt is de meerderheid van de respondenten gunstig gestemd. Volgens de meesten komt hun functioneren in een formeel gesprek aan de orde (78%), worden hun beoordelingen schriftelijk aan hen teruggekoppeld (69%), weten ze waarop ze beoordeeld worden (66%) en is er een duidelijke procedure voor beoordeling (66%), worden prestaties periodiek met hen geëvalueerd (59%) en worden zij op eerlijke wijze beoordeeld (60%).

Tevredenheid

Over de baan in het algemeen (83%), en de organisatie (62%) is het merendeel (zeer) tevreden. Over de meeste aspecten van het werk is men (overwegend) tevreden. Dit betreft de mate van zelfstandigheid (90%), de inhoud van het werk (89%), de samenwerking met collega's (87%), de wijze waarop de direct leidinggevende leiding geeft (54%), de hoeveelheid werk en de wijze waarop ze beoordeeld worden (53%). Lagere scores worden gehaald op een aantal andere aspecten zoals de mate van invloed in de organisatie (45% tevreden), resultaatgerichtheid van de organisatie (41%), de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie (33%), de loopbaanontwikkelingsmogelijkheden (33%) en de beloning (40%).

Binding

Ruim tweederde (69%) denkt de eerstkomende drie jaar bij hun organisatie te blijven werken. Tweederde (65%) geeft aan dat ze weinig redenen hebben om bij de organisatie weg te gaan, 64% vindt - vergeleken met andere organisaties - het werken voor de organisatie positief, en 63% heeft veel redenen om bij de organisatie te blijven werken.

Achtergrondvragen

- Van de respondenten is 55% man en 45% vrouw.
- 20% is in de leeftijd t/m 39 jaar, 28% is tussen 40-49 jaar, 42% is 50-59 jaar en 11% is 60+.
- De meesten hebben HBO als hoogst voltooide opleiding (48%), daarna WO (29%), en 23% heeft MBO of lager.
- De respondenten zijn gemiddeld 15 jaar bij hun werkgever in dienst en werken gemiddeld 34 uur per week.
- Het merendeel heeft een vast contract (94%)
- Het merendeel is samenwonend met partner of getrouwd (81%), circa de helft (49%) heeft thuiswonende kinderen.