

Sectoraal medewerkersonderzoek

Samenvatting

**Waterschap Vallei en Veluwe**

internet  
spiegel

in samenwerking met

 **Effectory**

Oktober 2021

Uw consultant

**Merel Nijenhof**

E: [merel.nijenhof@effectory.com](mailto:merel.nijenhof@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.

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

*Weet niet/geen ervaring* geen waarde

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

### Verwerking van antwoorden op open vragen

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

### Vergelijking in de rapportage

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

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

## Kleuring in de rapportage

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

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

### Welke kleuring gebruikt InternetSpiegel?

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

### Hoe kunt u de resultaten lezen?

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

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

### Voorbeeld

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

### Absolute en significante afwijkingen

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

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

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

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

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

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

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

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

## Resultaat & Actie

---

### Resultaten en actieplan online

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

### Vragen?

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

## Waar kan InternetSpiegel bij helpen?

---

### Presentaties van de resultaten

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

### Workshops

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

*Aan de slag actieworkshop:*

### Extra presentaties

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

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

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

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

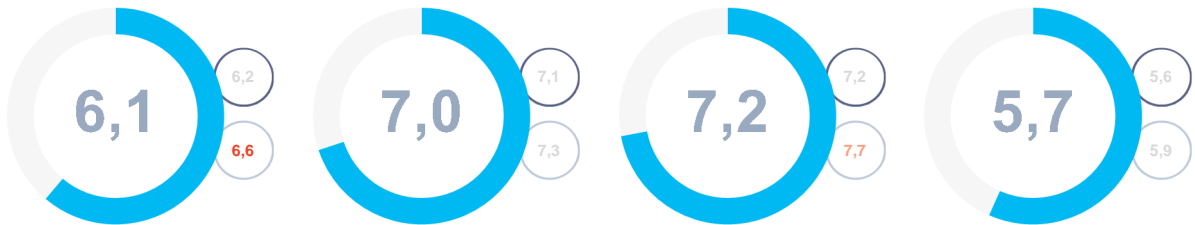
### Aan de slag

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



## Quickview

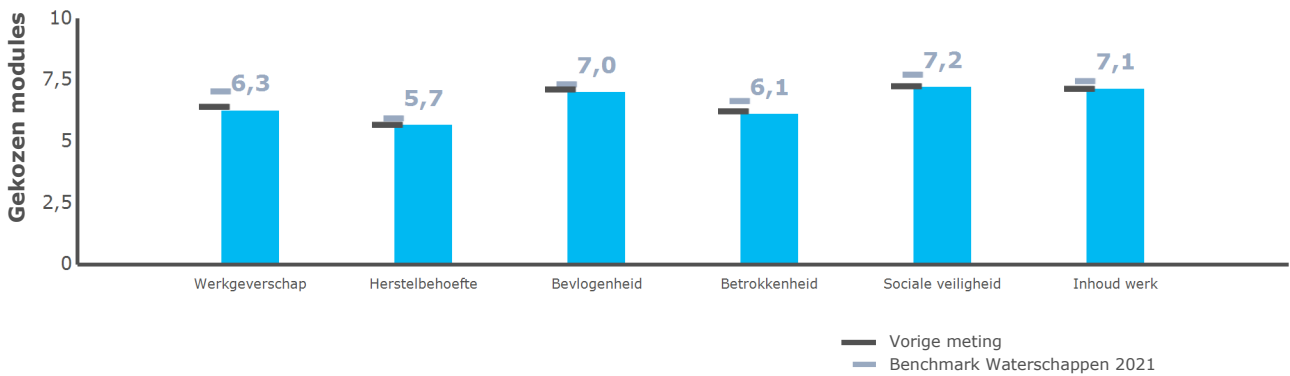
**HOE SCOORT ONS TEAM?** Respons  
**Waterschap Vallei en Veluwe** 67,0%



**Betrokkenheid**      **Bevlogenheid**      **Sociale veiligheid**      **Herstelbehoefte**

Kleuring ten opzichte van Benchmark Waterschappen 2021

- zeer relevant verschil      ● geen relevant verschil      ● zeer relevant verschil      ○ score van de vorige meting
- relevant verschil      ○ score van Benchmark Waterschappen 2021



**Aantrekkelijk deze organisatie**



- Maatschappelijk belang
- Inhoud werk
- Zelfstandig werken

- +
- 
- +
- 
- +
- 

**Verbeterpunten deze organisatie**



- Leiderschap
- Samenwerking
- Beloning

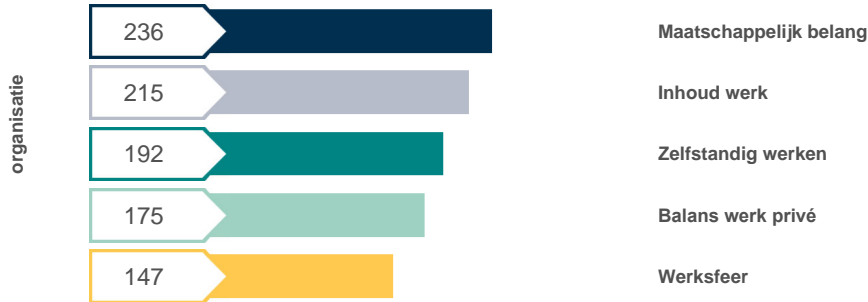
## TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

### Waterschap Vallei en Veluwe



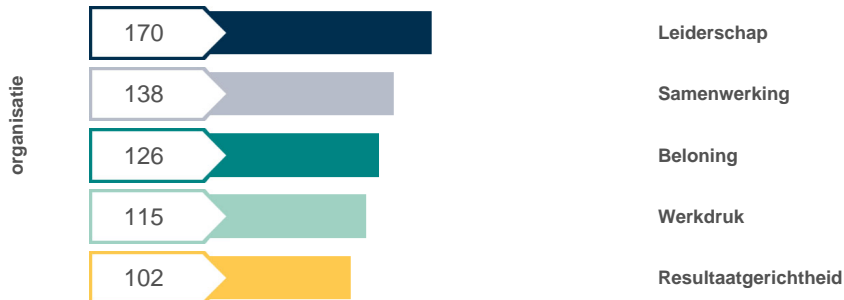
#### Aantrekkelijk deze organisatie

N=(371)



#### Verbeterpunten deze organisatie

N=(348)



## Scores op de modules

## Korte uitleg modules:

---

Hieronder lees je wat wij precies onder de verschillende modules verstaan. De definitie die wij volgen vloeit 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.

### 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.

### 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.

### 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.

### Inhoud werk

De **inhoud van het werk** heeft betrekking op de mate waarin men het werk leuk en uitdagend vindt en het aansluit bij de capaciteiten van de medewerker. Medewerkers die inhoudelijk uitgedaagd worden en het werk leuk vinden zijn vaak meer bevlogen en presteren beter.

### Werkgeverschap

Organisaties die werken aan goed werkgeverschap, stellen hun medewerkers in staat om optimaal en op een prettige manier te presteren. Er zijn verschillende elementen die het presteren van medewerkers positief beïnvloeden: Trots zijn op de organisatie, blij zijn met werk dat je doet, achter de doelen van de organisatie staan, waardering voelen, en de kans krijgen om te doen waar je goed in bent. Organisaties die hier actief aandacht aan besteden, zien een hogere medewerkersproductiviteit en worden tegelijk gewaardeerd als goede werkgevers.

## SCORES OP DE MODULES

## Waterschap Vallei en Veluwe

	Betrokkenheid	Bevlogenheid	Sociale veiligheid	Herstelbehoefte	Inhoud werk	Werkgeverschap	Interne & Externe Inzetbaarheid
Waterschap Vallei en Veluwe (n=380)	6,1	7,0	7,2	5,7	7,1	6,3	6,1
<p>Let op: als een score kleurt, doet Waterschap Vallei en Veluwe het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark</p>							
Vorige meting (n=385)	6,2	7,1	7,2	5,6	7,1	6,4	6,0
Benchmark Waterschappen 2021	6,6	7,3	7,7	5,9	7,4	7,0	6,2
Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid	6,5	7,3	7,7	5,8	7,5	7,1	-


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

 Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## Scores op de vragen

## SCORES OP DE VRAGEN

## Waterschap Vallei en Veluwe

	Huidige meting n= 380	Vorige meting 385	Benchmark Waterschappen 2021	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
<b>Bevlogenheid</b>				
1a) Mijn werk inspireert me	7,1	7,2	7,4	7,5
1b) Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,6	7,6	7,8	7,8
1c) Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,3	6,4	6,6	6,6
<b>Betrokkenheid</b>				
2a) Ik ervaar problemen van deze organisatie als mijn eigen problemen	5,2	5,0	5,4	5,2
2b) Deze organisatie betekent veel voor mij	6,5	6,5	7,0	6,9
2c) Ik voel me thuis binnen deze organisatie	6,7	7,1	7,5	7,5
<b>Sociale veiligheid</b>				
3a) Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,3	7,4	7,8	7,9
3b) Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,5	7,5	7,8	7,8
3c) Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	6,8	6,8	7,3	7,3
<b>Herstelbehoefte</b>				
4a) Na een werkdag ben ik volledig uitgeput *	5,7	5,4	5,9	5,8
4b) Na een werkdag moeten ze me even met rust laten *	5,7	5,9	5,9	5,8
4c) Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen *	5,6	5,5	5,9	5,8
<i>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.</i>				
<b>Vitaliteit</b>				
5a) Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6,5	6,6	6,7	6,7
5b) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	55,9	57,4	62,0	62,0
% Veel te laag	0,3	0,3	0,2	0,3
% Te laag	3,7	4,4	3,2	2,8
% Te hoog	34,3	31,7	29,6	29,9
% Veel te hoog	5,8	6,2	5,0	5,0
<b>Werkzaamheden</b>				
6a) Ik vind mijn werkzaamheden leuk	7,6	7,6	7,8	7,9
6b) Mijn werk is voldoende uitdagend	7,1	7,0	7,4	7,5
6c) Mijn werk geeft mij de kans om mijn capaciteiten te benutten	6,8	6,7	7,1	7,2
<b>Werkzaamheden vervolg</b>				
7a) Ik ervaar mijn werk als zinvol	7,6	7,6	7,9	8,0
7b) De werksfeer binnen mijn team is goed	7,0	7,0	7,6	7,6

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

<span style="color: green;">■</span> Zeer relevant verschil	<input type="checkbox"/> Geen relevant verschil	<span style="color: red;">■</span> Zeer relevant verschil
<span style="color: lightgreen;">■</span> Relevant verschil		<span style="color: orange;">■</span> Relevant verschil



## SCORES OP DE VRAGEN

## Waterschap Vallei en Veluwe

	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Waterschappen 2021	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
n=	380	385		
<b>Werkzaamheden vervolg</b>				
7c) Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7,0	7,0	7,3	7,3
<b>Loopbaanontwikkeling</b>				
8a) Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	7,7	7,7	7,8	7,9
8b) Mijn direct leidinggevende stimuleert mij in mijn ontwikkeling	5,6	5,9	6,3	6,2
8c) Ik neem zelf initiatief om gebruik te maken van de ontwikkelingsmogelijkheden die er zijn	7,0	7,1	7,1	7,1
8d) <i>Ik heb het afgelopen jaar een training of cursus gevolgd voor mijn loopbaan of persoonlijke ontwikkeling</i>				
% Ja	55,9	68,2	-	-
% Nee	44,1	31,8	-	-
<b>Inzetbaarheid</b>				
9a) Mijn persoonlijke netwerken binnen deze organisatie helpen me in mijn carrière	5,8	5,6	5,9	6,2
9b) Ik ben me bewust van de kansen die zich in deze organisatie voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	5,8	6,1	6,2	6,7
9c) Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders binnen deze organisatie beter inzetbaar ben	5,5	5,3	5,7	5,8
9d) Zelfs als er een reorganisatie plaats gaat vinden in deze organisatie ben ik er zeker van dat ik mag blijven	6,1	6,3	6,3	6,5
9e) Ik ben me bewust van de kansen die zich buiten deze organisatie voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6,4	6,4	6,5	5,8
9f) Als het nodig is dan kan ik makkelijk een vergelijkbare functie vinden in een andere organisatie	6,6	6,2	6,3	4,3
9g) <i>Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen (% Nee)</i>	79,3	74,2	83,2	80,3
% Ja, binnen deze organisatie	10,1	13,5	8,4	8,7
% Ja, buiten deze organisatie	14,6	16,7	10,2	10,9
<b>Werkgeverschap</b>				
10a) Ik ben tevreden over deze organisatie als organisatie	5,4	5,7	6,6	6,9
10b) Ik ben tevreden over mijn werk bij deze organisatie	6,9	7,0	7,4	7,5
10c) Ik krijg de kans om te doen waar ik goed in ben	6,9	6,9	7,3	7,2
10d) Ik ben trots op deze organisatie	6,1	6,2	7,0	7,1
10e) Ik voel dat ik gewaardeerd word door deze organisatie	5,5	5,8	6,4	6,6
10f) Ik sta achter de doelstellingen van deze organisatie	6,9	6,7	7,3	7,3
10g) <i>Hoe waarschijnlijk is het dat je deze organisatie als werkgever zou aanbevelen aan vrienden en kennissen?</i>	-15,8	-15,6	8,9	7,8
<b>Toekomst</b>				
11a) Door veranderingen in de maatschappij begrijp ik dat veranderingen in de organisatie nodig zijn	7,8	7,5	7,7	7,9
11b) In deze organisatie gaan we flexibel om met veranderingen in het werk als omstandigheden of prioriteiten wijzigen	5,5	5,5	6,0	6,3
11c) Deze organisatie heeft een duidelijke toekomstvisie	5,5	5,6	5,6	5,6
11d) Ik heb vertrouwen in de toekomst van deze organisatie	6,4	6,4	6,9	6,8

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

## Waterschap Vallei en Veluwe

	n=	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark Waterschappen 2021	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
<b>Beloning</b>					
12a) <i>Vergeleken met andere organisaties waar ik zou kunnen werken, ligt mijn salaris op het juiste niveau</i>		5,1	4,8	5,4	5,6
<b>Thuiswerken</b>					
13a) <i>Mijn werkzaamheden laten het toe om nu en in de toekomst structureel één of meerdere dagen vanuit huis te werken</i>					
% Ja		84,8	-	-	-
% Nee		15,2	-	-	-
13b) <i>Heb je gebruik gemaakt van het thuiswerkbudget voor de aanschaf van hulpmiddelen?</i>					
% Ja (n=240)		75,5	-	-	-
% Nee (n=78)		24,5	-	-	-
13c) <i>Hoeveel procent van je uren werk je momenteel al vanuit huis?</i>					
% 100% (n=86)		27,0	-	-	-
% 75% (n=141)		44,2	-	-	-
% 50% (n=52)		16,3	-	-	-
% 25% (n=33)		10,3	-	-	-
% 0% (n=7)		2,2	-	-	-
13d) <i>Hoeveel procent van je uren zou je in de toekomst idealiter structureel vanuit huis willen werken?</i>					
% 100% (n=14)		4,4	-	-	-
% 75% (n=93)		29,2	-	-	-
% 50% (n=158)		49,5	-	-	-
% 25% (n=45)		14,1	-	-	-
% 0% (n=9)		2,8	-	-	-

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

## Waterschap Vallei en Veluwe

	Huidige meting n= 380	Vorige meting 385	Benchmark Waterschappen 2021	Benchmark Openbaar Bestuur en Veiligheid
<b>Thuiswerken</b>				
13e) Wat zou er moeten veranderen of verbeteren om je werk beter vanuit huis te kunnen doen? Je kunt meerdere antwoorden selecteren				
% Inrichting werkplek thuis (bureau, stoel etc) (n=39)	12,4	-	-	-
% Stille werkplek thuis (n=39)	12,4	-	-	-
% Apparaten en middelen (laptop, toetsenbord etc) (n=62)	19,7	-	-	-
% Toegang tot netwerk, software, wifi (n=31)	9,8	-	-	-
% Ondersteuning bij ICT-problemen (n=22)	7,0	-	-	-
% Ondersteuning door/contact met leidinggevende (n=32)	10,2	-	-	-
% Duidelijke verwachtingen (resultaatafspraken) (n=49)	15,6	-	-	-
% Samenwerking met collega's (n=99)	31,4	-	-	-
% Sociale interactie met collega's en anderen (n=142)	45,1	-	-	-
% Kwantiteit en/of kwaliteit online bijeenkomsten (n=42)	13,3	-	-	-
% Aandacht voor vitaliteit (n=83)	26,3	-	-	-
% Afstemming werk/privé (n=82)	26,0	-	-	-
% Anders (n=22)	7,0	-	-	-
% Niets (n=55)	17,5	-	-	-

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





