
VRAGENBOEK



MONITOR GROEP



The background of the slide features a soft, out-of-focus image of several colorful Easter eggs in shades of pink, yellow, and orange. A small, detailed insect, possibly a bee or a fly, is visible near the top left, perched on one of the eggs. The overall color palette is warm and pastel.

Gelukkige medewerkers

- Zijn meer gemotiveerd
- Zijn gemiddeld 21% productiever
- Zijn 37% minder ziek
- Zorgen voor meer tevreden klanten
- Blijven langer bij uw organisatie



Introductie

Met dit boek selecteert u gemakkelijk de juiste vragen voor uw medewerkersonderzoek. Van Stijl van Leidinggeven tot Waardering en van Duurzame Inzetbaarheid tot Organisatiecultuur: ons vragenboek bevat alle thema's die het meest bepalend zijn voor de tevredenheid, het werkgeluk en de betrokkenheid van uw medewerkers.

Welkom bij ons vragenboek!

De vragenlijst is volledig maatwerk. U kiest welke thema's en stellingen voor uw organisatie belangrijk zijn en stemt zo de vragenlijst af op de actuele onderwerpen in uw organisatie.

Onze ervaring is dat een invultijd van 10-15 minuten voor medewerkers het prettigst is. Dit komt overeen met circa 75 vragen. Als basis voor uw selectie kunt u onze adviesvragenlijst gebruiken, bestaande uit 60 vragen. Dit zijn de donkerblauwe stellingen.

Staat de vraag die u zoekt er niet bij of wilt u meer verdieping op een bepaald thema? Naast de stellingen in het vragenboek hebben wij een database van meer dan 3000 vragen. We kijken graag samen met u naar extra vragen die u kunt stellen.

Succes met het samenstellen van uw vragenlijst!

Handig om te weten: u kunt uw vragenlijst ook online samenstellen via de link die u van ons heeft ontvangen.

Legenda

Hier leest u hoe u het vragenboek gebruikt. Zo ziet u eenvoudig het verschil tussen adviesstellingen, keuzestellingen en open vragen.



5-puntsschaal

Uitleg waarom we deze schaal gebruiken.



Inhoud

Hieronder vindt u de lijst met thema's waarin de vragen zijn opgedeeld. We hebben van alle thema's ook een module. Deze bevat nog meer vragen van het betreffende onderwerp. Zo kunt u specifieke onderwerpen dieper doorlichten.

1.	Algemeen	8
2.	Arbeidsvoorwaarden	10
3.	Autonomie & Invloed	11
4.	Baanzekerheid	12
5.	Beoordelen	13
6.	Betrokkenheid	14
7.	Bevlogenheid	16
8.	Complimenten	17
9.	Duurzame Inzetbaarheid	19
10.	Efficiënt werken	21
11.	Faciliteiten	22
12.	Feedback & Waarderen	23
13.	Flexibel werken	24
14.	Informatie & Communicatie	26
15.	Inhoud van het werk	27
16.	Interne klantgerichtheid	28
17.	Koers en Strategie	30



18.	Ondernemingsraad	31
19.	Opvolging MTO	32
20.	Organisatiecultuur	33
21.	Organisatiewaarden	34
22.	Persoonlijkheid	35
23.	Professionaliteit	37
24.	Psychosociale Arbeidsbelasting	38
25.	Samenwerking	40
26.	Stijl van leidinggeven	42
27.	Talentontwikkeling	44
28.	Verandering	46
29.	Werkdruk	48
30.	Werkgeluk	50
31.	Werkomgeving	54
32.	Werk sfeer & Collega's	55
33.	Zelfsturende teams	56



1. Algemeen

Hieronder vindt u een aantal vragen die standaard in ons onderzoek zitten. Informatie over afdeling, team, locatie, etc. levert u vooraf aan via MijnMonitor. Als u deze informatie niet heeft, dan stellen we de vragen zoals die staan op de volgende pagina.



1.1

Hoe tevreden bent u met uw werk bij uw organisatie?
Of: Kunt u een rapportcijfer geven voor uw werkgeluk?
Geef een cijfer tussen 1 en 10.

☐

Wat is volgens u het belangrijkste verbeterpunt van de organisatie of uw afdeling? *Eén antwoord aankruisen.*

☐

- De inhoud van het werk
- De manier waarop het werk is georganiseerd
- De werksfeer en collega's
- De werkomstandigheden (klimaat, geluid, werkplek, faciliteiten)
- De arbeidsvoorwaarden (salaris, pensioen, etc.)
- De doorgroeimogelijkheden
- De trainings- en opleidingsmogelijkheden
- De communicatie of informatievoorziening
- De werkdruk
- Anders

1.2

1.3

Als u dit verbeterpunt wilt toelichten dan kunt u dat hieronder doen:

☐

1.4

Heeft u een concrete suggestie hoe dit punt - door uzelf, door collega's of een leidinggevende - kan worden verbeterd?

☐



- 1.5 **Hoe lang bent u werkzaam bij deze organisatie?** ☐
- Korter dan 1 jaar
 - 1 - 3 jaar
 - 3 - 5 jaar
 - 5 - 10 jaar
 - Langer dan 10 jaar
- 1.6 **Heeft u nog een opmerking of suggestie, dan kunt u dat hieronder aangeven:** ☐



2. Arbeidsvoorwaarden

Goede arbeidsvoorwaarden creëren betrokkenheid, motivatie en gevoel van waardering onder medewerkers. Door de arbeidsvoorwaarden zo goed mogelijk aan te sluiten op de wensen van de medewerkers ontstaat er loyaliteit. Vaak blijkt dat niet de hoogte van de bonus of het salaris motiveert, maar dat eerlijkheid en gelijke verdeling binnen de organisatie belangrijker is.



- 2.1 **Ik ben tevreden over mijn salaris in vergelijking met dat van mensen met een soortgelijke functie in een andere organisatie.** ☐
- 2.2 **Ik heb goede secundaire arbeidsvoorwaarden (pensioen, vakantiedagen, reiskostenvergoeding, etc.)** ☐
- 2.3 Ik heb voldoende perspectief in salaris. ☐
- 2.4 Mijn individuele prestatie telt voldoende mee bij mijn beloning. ☐
- 2.5 Hoe tevreden bent u over: ☐
- Basis salaris
 - Winstdeling/Collectieve resultatendeling
 - 13e maand
 - Vakantiegeld
 - Pensioen
 - Overwerktoeslag
 - Contractuele arbeidsduur
 - Flexibele werktijden
 - Het aantal vakantie/verlofdagen
 - Autoregeling, reiskostenvergoeding
- 2.6 Hoe belangrijk vindt u: (Zeer onbelangrijk - Zeer belangrijk) ☐
- Basis salaris
 - Winstdeling/Collectieve resultatendeling
 - 13e maand
 - Vakantiegeld
 - Pensioen
 - Overwerktoeslag
 - Contractuele arbeidsduur
 - Flexibele werktijden
 - Het aantal vakantie/verlofdagen
 - Autoregeling, reiskostenvergoeding

3. Autonomie & Invloed



We willen ertoe doen op ons werk. Het maakt hierbij niet uit wat voor werk we doen of welke positie we in de organisatie hebben, we willen gehoord worden en belangrijk zijn. In organisaties die dit goed doen komen we veel bevlogen, gelukkige en zelfstandige medewerkers tegen die bereid zijn om een stapje extra te doen.



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 3.1 | Ik kan zelf beslissen over de manier waarop ik mijn werk doe. | ☐ |
| 3.2 | Er wordt naar mij geluisterd. | ☐ |
| 3.3 | Mijn mening telt bij mijn organisatie. | ☐ |
| 3.4 | Ik voel me vrij om mijn mening te geven. | ☐ |
| 3.5 | Ik kan meebeslissen over de dingen die met mijn werk te maken hebben. | ☐ |
| 3.6 | Ik heb invloed op de planning van mijn werkzaamheden. | ☐ |
| 3.7 | Binnen mijn organisatie krijg ik veel vrijheid. | ☐ |
| 3.8 | Ik word gestimuleerd om zelfstandig te werken. | ☐ |
| 3.9 | Ik heb voldoende invloed op de kwaliteit van het eindresultaat. | ☐ |
| 3.10 | Mijn leidinggevende staat open voor suggesties ter verbetering van mijn werk. | ☐ |
| 3.11 | Ik kan zelf bepalen waar ik mijn werk doe. | ☐ |
| 3.12 | Ik kan zelf bepalen wanneer ik mijn werk doe. | ☐ |
| 3.13 | Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk op mijn privéleven af te stemmen. | ☐ |
| 3.14 | Wat heeft u nodig om (nog) zelfstandig(er) te kunnen werken? | ☐ |



4. Baanzekerheid

Vroeger was een baan voor het leven vanzelfsprekend. Nu wordt er meer flexibiliteit van ons verwacht, want vaste arbeidscontracten worden minder snel gegeven waardoor we vaak korter bij een organisatie werken. Deze onzekerheid kan zorgen voor stress, wat weer invloed heeft op werkprestaties en sfeer.



- 4.1 Ik heb er vertrouwen in dat ik mijn baan kan houden. ☐
- 4.2 Ik heb vertrouwen in de continuïteit van de organisatie. ☐
- 4.3 Ik heb voldoende duidelijkheid over mijn contract op lange termijn. ☐



Jeroen Bakker
Onderzoeker

Ik help u graag bij het samenstellen van uw perfecte vragenlijst.
Heeft u vragen? Neem gerust contact met ons op!

5. Beoordelen



Goede feedback kan ons sterk helpen in onze ontwikkeling. Als we begrijpen hoe onze beoordeling tot stand is gekomen, zijn we veel sneller geneigd om er iets mee te doen dan wanneer we er niets van snappen. Dit geldt ook voor de eerlijkheid ervan. Als de beoordeling goed onderbouwd wordt, is het dé manier om medewerkers te laten groeien.



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 5.1 | Het is mij duidelijk waarop ik word beoordeeld. | ☐ |
| 5.2 | De beoordeling van mijn werk komt op een eerlijke manier tot stand. | ☐ |
| 5.3 | De beoordeling wordt duidelijk toegelicht. | ☐ |
| 5.4 | De resultaten van mijn werk worden op een goede manier gemeten. | ☐ |
| 5.5 | Binnen mijn beoordeling is voldoende aandacht voor mijn kwaliteiten. | ☐ |
| 5.6 | Er is voldoende vertrouwensbasis tussen mijn leidinggevende en mij voor goede voortgangsgesprekken. | ☐ |
| 5.7 | De gesprekken van de gesprekscyclus zijn motiverend. | ☐ |
| 5.8 | Ik spreek regelmatig met mijn leidinggevende over mijn persoonlijke ontwikkeling/ ambitie. | ☐ |
| 5.9 | Mijn leidinggevende stelt duidelijke doelen en verwachtingen met betrekking tot mijn ontwikkeling. | ☐ |
| 5.10 | Gedurende het jaar krijg ik regelmatig feedback op mijn functioneren. | ☐ |
| 5.11 | Heeft u suggesties om de manier van de beoordeling binnen uw organisatie te verbeteren? | ☐ |



6. Betrokkenheid

Medewerkers zijn dé ambassadeurs van uw organisatie. Als ze zich thuis voelen en de manier van werken ze aanspreekt, zullen medewerkers met plezier naar hun werk gaan en met trots vertellen waar ze werken. Betrokken medewerkers hebben bovendien een groot verantwoordelijkheidsgevoel en zijn vaker bereid om een extra stap te zetten voor de organisatie.



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 6.1 | Ik voel me thuis bij de organisatie. | ☐ |
| 6.2 | Ik voel me betrokken bij (het reilen en zeilen van) mijn organisatie. | ☐ |
| 6.3 | Ik ben trots om voor mijn organisatie te werken. | ☐ |
| 6.4 | Ik ben bereid iets extra's te doen voor mijn organisatie. | ☐ |
| 6.5 | Wanneer ik nu de keuze krijg om opnieuw voor mijn huidige werk te kiezen, dan zou ik dat doen. | ☐ |
| 6.6 | Het gaat mij aan het hart of het goed gaat met mijn organisatie. | ☐ |
| 6.7 | Ik zou bij mijn organisatie blijven werken, zelfs wanneer ik een beter aanbod zou krijgen van een andere organisatie. | ☐ |
| 6.8 | Ik draag zoveel mogelijk bij aan de veranderingen in de organisatie. | ☐ |
| 6.9 | Ik vind het belangrijk dat wij de beste in onze sector worden. | ☐ |
| 6.10 | Als iemand negatief is/praat over mijn organisatie voel ik me persoonlijk aangesproken. | ☐ |
| 6.11 | Ik heb affiniteit met de dienstverlening/het product van onze organisatie. | ☐ |



6.12 Zou u uw organisatie als werkgever aanbevelen bij kennissen en bekenden?

☐

- Zeer onwaarschijnlijk <---> Zeer waarschijnlijk (**Net Promotor Score**)

6.13 Als het aan u ligt, hoe lang verwacht u dan te blijven werken voor deze organisatie?

☐

- 1 jaar of minder
- 1-3 jaar
- 3-5 jaar
- Langer dan 5 jaar
- Tot mijn pensioen
- Weet ik niet

6.14 Is onderstaand aspect voor u - in uw huidige werksituatie - een reden om te blijven of een reden om eventueel te vertrekken bij uw organisatie?

☐

Antwoordcategorieën per aspect: reden om te blijven - reden om te vertrekken - geen mening.

- De inhoud van mijn werk
- De manier waarop het werk is georganiseerd
- De werksfeer en collega's
- De werkomstandigheden (klimaat, geluid, werkplek, faciliteiten)
- Het salaris en de salarisvooruitzichten
- De overige arbeidsvoorwaarden (pensioen, vakantiedagen, etc.)
- De doorgroeimogelijkheden
- De trainings- en opleidingsmogelijkheden
- De werkdruk



7. Bevlogenheid

Bevlogen medewerkers voelen zich fit, sterk en zullen doorzetten als het tegenzit. Ze ervaren vaak flow in hun werk en zijn productiever, creatiever en verzuimen minder. Bevlogenheid wordt bovendien gezien als de tegenpool van een burn-out. Hoe meer bevlogen je medewerkers zijn, hoe kleiner de kans dat ze zullen uitvallen door een burn-out.



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 7.1 | Ik heb plezier in mijn werk. | ☐ |
| 7.2 | Aan het einde van mijn werkdag heb ik een voldaan gevoel. | ☐ |
| 7.3 | Wat maakt u enthousiast over het werken bij uw organisatie? | ☐ |
| | <div style="background-color: #e6f2ff; height: 25px; width: 100%;"></div> | |
| 7.4 | Ik ga helemaal op in mijn werk. | ☐ |
| 7.5 | Ik ben trots op mijn werk. | ☐ |
| 7.6 | Mijn werk is zinvol. | ☐ |
| 7.7 | Ik krijg energie van mijn werk. | ☐ |
| 7.8 | Als ik 's ochtend op sta, heb ik zin om aan het werk te gaan. | ☐ |
| 7.9 | Wanneer ik heel intensief aan het werk ben, voel ik me gelukkig. | ☐ |
| 7.10 | Tijdens mijn werk vliegt de dag voorbij. | ☐ |
| 7.11 | Het werken bij mijn organisatie maakt mij enthousiast. | ☐ |

8. Complimenten

Complimenten maken blij. En complimenten geven is leuk. Toch vergeten we in de praktijk nog wel eens om onze waardering uit te spreken voor elkaar. Het mooie van complimenten geven is dat het zowel voor de gever als voor de ontvanger positief werkt. We brengen elkaar in een positieve flow als we laten zien dat we elkaar waarderen.



8.1 In onze organisatie is voldoende aandacht voor de dingen die goed gaan. ☐

8.2 Bijzondere prestaties krijgen bij ons extra aandacht. ☐

8.3 Binnen onze organisatie geven we elkaar voldoende complimenten. ☐

8.4 *ComplimentenService* ☐

Ik geef een compliment aan:

Mijn compliment is:

Dit compliment krijg je van: Anoniem/uw naam

*Dit is uw kans om uw collega een compliment te geven!
Wij zorgen ervoor dat het compliment op een
mooie kaart wordt bezorgd.*





9. Duurzame inzetbaarheid

Duurzaam inzetbare medewerkers zijn fit, gepassioneerd en vinden hun werk leuk. Ze besteden aandacht aan hun professionele ontwikkeling en zijn fysiek en mentaal vaardig genoeg om hun werk succesvol uit te voeren. Ze blijven hierdoor tot het eind van hun carrière energiek, geïnspireerd en van grote waarde voor hun organisatie.

Verandervermogen



- | | | |
|-----|---|-----------------------|
| 9.1 | Ik sta ervoor open om mijzelf in andere vakgebieden/disciplines/functies te ontwikkelen. | ☐ |
| 9.2 | Nieuwe werkwijzen/systemen maak ik mijzelf snel eigen. | ☐ |
| 9.3 | Ik werk actief aan het verbeteren van mijn professionele vaardigheden. | ☐ |
| 9.4 | Ik pak op eigen initiatief taken op die niet tot mijn taak- of rolomschrijving behoren. | ☐ |
| 9.5 | Ik ben altijd op zoek naar nieuwe kansen om mezelf verder te ontwikkelen. | ☐ |
| 9.6 | Ik zoek actief naar mogelijkheden om mijn talenten meer te gebruiken in mijn dagelijkse werk. | ☐ |

Werkvermogen



- | | | |
|------|--|-----------------------|
| 9.7 | Aan het einde van mijn werkdag heb ik energie over. | ☐ |
| 9.8 | Tijdens mijn werk ervaar ik fysieke klachten of pijn. (-) | ☐ |
| 9.9 | Tijdens mijn werk zijn er voldoende rustmomenten. | ☐ |
| 9.10 | Ik kan goed omgaan met stressvolle situaties op mijn werk. | ☐ |
| 9.11 | Ik kan mij aan het einde van mijn werkdag nog goed concentreren. | ☐ |
| 9.12 | Tegenslagen op het werk kan ik moeilijk loslaten. (-) | ☐ |

Vitaliteit



- 9.13 Ik voel me fit. ☐
- 9.14 Tijdens een werkdag beweeg ik voldoende. ☐
- 9.15 De organisatie heeft voldoende aandacht voor mijn gezondheid. ☐
- 9.16 Ik heb plezier in mijn werk. ☐
- 9.17 Ik krijg energie van mijn werk. ☐
- 9.18 In mijn werk kan ik het beste uit mezelf halen. ☐
- 9.19 Met mijn werk draag ik bij aan iets goeds/belangrijks. ☐
- 9.20 Wat kunnen u en uw organisatie doen om uw werkplezier te vergroten? ☐

Uzelf:

De organisatie:

- 9.21 Waar zitten de belangrijkste energierovers in uw werk? ☐



10. Efficiënt werken

Efficiënt werken zorgt voor lagere kosten en een hogere opbrengst. Maar efficiënt werken is niet alleen aantrekkelijk voor aandeelhouders, ook medewerkers worden blij van goed georganiseerd werken zonder verspilling. Een werkdag waarop alles soepel liep en mooie resultaten zijn geboekt geeft meer voldoening dan wanneer er dingen opnieuw moeten of niet af zijn door gebrek aan afstemming.



- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 10.1 | Het werk is goed georganiseerd. | ☐ |
| 10.2 | Op mijn afdeling werken we efficiënt. | ☐ |
| 10.3 | We gaan bewust om met onze tijd. | ☐ |
| 10.4 | We zoeken voortdurend naar mogelijkheden om efficiënt te werken. | ☐ |
| 10.5 | Er zijn voldoende ondersteunende diensten (ICT, administratie, receptie etc.) om het werk goed te kunnen doen. | ☐ |
| 10.6 | De verdeling van het werk op mijn afdeling is goed. | ☐ |
| 10.7 | Als we overleggen, doen we dit efficiënt. | ☐ |
| 10.8 | Het is duidelijk wie ik waarover kan aanspreken in mijn organisatie. | ☐ |
| 10.9 | Nieuwe medewerkers worden goed ingewerkt. | ☐ |
| 10.10 | Ik weet binnen mijn organisatie wie waarvoor verantwoordelijk is. | ☐ |

11. Faciliteiten

Goede faciliteiten kunnen het verschil maken. Ze zorgen er niet alleen voor dat het werk veel sneller en efficiënter gedaan kan worden, maar voorkomen ook een hoop frustratie en ontevredenheid bij medewerkers. Een investering in goede faciliteiten wordt dan al snel een quick win voor uw organisatie, zowel in efficiency als in tevredenheid.



- 11.1 De kwaliteit van de apparatuur en het materiaal is goed. ☐
- 11.2 Er is voldoende apparatuur en materiaal om mijn werk goed te kunnen doen. ☐
- 11.3 Ik heb goede faciliteiten om mobiel te werken (tablet, laptop, mobiele telefoon). ☐
- 11.4 Ik heb makkelijk toegang tot ons netwerk en onze systemen. ☐
- 11.5 De software waarmee ik werk is gebruiksvriendelijk. ☐
- 11.6 De software waarmee ik werk is snel genoeg. ☐
- 11.7 Thuis kan ik goed werken in het systeem van mijn organisatie. ☐
- 11.8 Problemen met software/systemen worden snel/gemakkelijk/goed verholpen. ☐
- 11.9 Er zijn voldoende mogelijkheden om ongestoord te kunnen telefoneren. ☐
- 11.10 Er zijn voldoende overlegruimtes beschikbaar. ☐



12. Feedback & Waarderen

Waardering is een grote – en vaak onderschatte – motivatiefactor. Als je je gewaardeerd voelt in je werk, ben je sneller geneigd een stap extra te doen. Het krijgen van een oprecht compliment voelt goed. Het mooie van complimenten geven is dat het zowel voor de gever als voor de ontvanger positief werkt. We brengen elkaar in een positieve flow als we laten zien dat we elkaar waarderen.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 12.1 | Mijn inzet wordt gewaardeerd. | ☐ |
| 12.2 | Ik hoor vaak genoeg of ik mijn werk goed doe. | ☐ |
| 12.3 | We geven elkaar voldoende feedback. | ☐ |
| 12.4 | Als ik mij extra inzet, wordt dit door de organisatie gewaardeerd. | ☐ |
| 12.5 | We zijn open naar elkaar. | ☐ |
| 12.6 | Ik krijg genoeg erkenning binnen de organisatie. | ☐ |
| 12.7 | We geven elkaar eerlijke feedback. | ☐ |
| 12.8 | We vragen elkaar om feedback over de kwaliteit van ons werk. | ☐ |
| 12.9 | We hebben respect voor elkaars mening/deskundigheid. | ☐ |
| 12.10 | We geven elkaar suggesties voor verbetering. | ☐ |
| 12.11 | In de afgelopen zeven dagen heb ik erkenning of waardering gekregen voor iets wat ik goed had gedaan. | ☐ |

*Wil je het geven/ontvangen van feedback steviger verankeren in de organisatie?
Vraag ons naar de module '360 graden feedback' of doe de workshop 'Feedback en Waarderen'.*

Hulp nodig?

Als u hulp wilt bij het samenstellen van de vragenlijst voor uw organisatie, neem dan gerust contact op met een van onze collega's.

W: www.monitorgroep.nl/contact

T: 030 288 7558

M: info@monitorgroep.nl





13. Flexibel werken

Binnen veel organisaties heeft 'flexwerken' de laatste jaren zijn intrede gedaan. Meer flexibiliteit en zelfstandigheid wordt gecreëerd in het bepalen van werktijden en werkplekken. Echter is dit makkelijker gezegd dan gedaan. Want hoe gaat dit in de praktijk? Is er voldoende draagvlak? Zijn er genoeg werkplekken beschikbaar? En zijn collega's nog goed bereikbaar?



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 13.1 | Het flexwerken vergroot mijn werkplezier. | ☐ |
| 13.2 | De organisatie ondersteunt mij voldoende bij het flexwerken. | ☐ |
| 13.3 | Er zijn voldoende afspraken rondom het flexwerken (vaste dagen, vergadermomenten). | ☐ |
| 13.4 | Er is altijd een geschikte werkplek voor mij beschikbaar op kantoor. | ☐ |
| 13.5 | Ik heb thuis voldoende faciliteiten om goed te kunnen werken. | ☐ |
| 13.6 | Collega's die thuiswerken zijn voldoende bereikbaar. | ☐ |
| 13.7 | Ik heb voldoende ruimte om mijn werksituatie aan te passen aan mijn privé situatie (bijvoorbeeld met werktijden of thuis werken). | ☐ |



13.8a

Wat is volgens u het belangrijkste verbeterpunt voor de organisatie om het flexwerken tot een succes te maken? *Selecteer één van onderstaande antwoorden.*



- De samenwerking met collega's
- De faciliteiten/werkplek op kantoor
- De voorzieningen voor thuiswerken
- De mogelijkheden om uw werk op uw privéleven af te stemmen
- De mogelijkheden om zelfstandig te werken
- Het vertrouwen dat ik krijg van mijn collega's/leidinggevende

13.8b

Heeft u een concrete suggestie hoe dit punt verbeterd kan worden?





14. Informatie & Communicatie

Zonder communicatie is er geen organisatie. Het is de lijm die alle onderdelen bij elkaar houdt en alles als één geheel laat werken. Medewerkers willen weten wat er speelt binnen hun organisatie en welke veranderingen eraan zitten te komen, zodat ze mee kunnen denken en zich betrokken voelen.



- | | | |
|------|--|-----------------------|
| 14.1 | Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht. | ☐ |
| 14.2 | Ik krijg voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen. | ☐ |
| 14.3 | Ik word voldoende geïnformeerd over belangrijke ontwikkelingen in de organisatie. | ☐ |
| 14.4 | Ik weet voldoende over de werkzaamheden die andere afdelingen uitvoeren. | ☐ |
| 14.5 | Ik word voldoende geïnformeerd over veranderingen in mijn werk. | ☐ |
| 14.6 | De [medewerkersbijeenkomsten, nieuwsbrieven, intranetberichten] zijn informatief. | ☐ |

15. Inhoud van het werk



Een functie die goed aansluit bij je kennis en vaardigheden is leuk en uitdagend. Ook voor de organisatie is het waardevol als medewerkers voldoende worden geprikkeld. Medewerkers hebben de behoefte om te groeien en willen laten zien waar ze goed in zijn. Als hun aanwezige kwaliteiten goed worden benut, zien ze meer uitdaging in hun werk en blijven ze langer bij de organisatie.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 15.1 | In mijn werk worden mijn kennis en vaardigheden voldoende benut. | ☐ |
| 15.2 | Mijn werk is voldoende uitdagend. | ☐ |
| 15.3 | Ik zie voldoende resultaat van mijn werkzaamheden. | ☐ |
| 15.4 | De inhoud van mijn werk komt overeen met mijn functieomschrijving. | ☐ |
| 15.5 | Ik heb leerzaam werk. | ☐ |
| 15.6 | Ik haal voldoening uit mijn werk. | ☐ |
| 15.7 | Ik heb werk dat bij mij past. | ☐ |
| 15.8 | Mijn werk draagt voldoende bij aan de resultaten/doelen van mijn organisatie/
afdeling/team. | ☐ |
| 15.9 | Mijn werk inspireert mij. | ☐ |
| 15.10 | De inhoud van mijn werk is leuk. | ☐ |
| 15.11 | Mijn werk is voldoende afwisselend. | ☐ |



16. Interne klantgerichtheid

Afdelingen binnen organisaties kunnen naast externe ook interne klanten hebben. Daarom meten wij met een intern KTO hoe de samenwerking met andere afdelingen en de servicegerichtheid en deskundigheid van andere afdelingen wordt ervaren.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 16.1 | Hoe tevreden bent u over de samenwerking met de onderstaande diensten?
Geef een rapportcijfer tussen 1-10. | |
| | <ul style="list-style-type: none">▪ Technische dienst▪ Financiën▪ Etc. | ☐ |
| 16.2 | Als u alles in overweging neemt, hoe tevreden bent u dan over de dienstverlening van de afdeling [naam]? | ☐ |
| 16.3 | De samenwerking tussen mijn afdeling en de afdeling [naam] is goed. | ☐ |
| 16.4 | De afdeling [naam] is goed bereikbaar. | ☐ |
| 16.5 | De medewerkers van de afdeling [naam] zijn servicegericht. | ☐ |
| 16.6 | De medewerkers van de afdeling [naam] komen de gemaakte afspraken na. | ☐ |
| 16.7 | De medewerkers van de afdeling [naam] zijn deskundig. | ☐ |
| 16.8 | De medewerkers van de afdeling [naam] zijn proactief. | ☐ |
| 16.9 | De medewerkers van de afdeling [naam] geven bruikbare adviezen/informatie. | ☐ |
| 16.10 | De medewerkers van de afdeling [naam] zijn oplossingsgericht / bieden bruikbare oplossingen. | ☐ |

17. Koers en Strategie



We kunnen niet in de toekomst kijken, maar we kunnen er wel naartoe werken. Voor het vertrouwen binnen een organisatie is het belangrijk om een sterke koers en strategie te hebben, want de toekomst voelt een stuk zekerder als we allemaal goed weten waar we hoe naartoe gaan. Met draagvlak is het bovendien veel makkelijker koers houden.



- 17.1 Ik weet wat de doelen zijn van onze organisatie. ☐
- 17.2 Ik sta achter de koers van onze organisatie. ☐
- 17.3 Ik kan voldoende bijdragen aan het realiseren van de organisatiedoelen. ☐
- 17.4 De leiding van de organisatie heeft een duidelijke toekomstvisie. ☐
- 17.5 Ik heb voldoende invloed op de koers/strategie van onze organisatie. ☐
- 17.6 Ik heb vertrouwen in de strategie van de organisatie. ☐
- 17.7 Ik ken de koers van de organisatie. ☐
- 17.8 De concurrentie met [NAAM] kunnen we aan. ☐
- 17.9 De grootste uitdaging voor onze organisatie in het komende jaar is volgens mij: ☐
- 17.10 Mijn grootste zorg voor onze organisatie voor de komende tijd is: ☐
- 17.11 Wat verwacht u dat in de komende twee jaar de belangrijkste ontwikkelingen/veranderingen worden in de markt/sector? ☐



18. Ondernemingsraad

Een ondernemingsraad zorgt voor inspraak van medewerkers binnen de organisatie. Het kan daarom prettig zijn voor de ondernemingsraad om extra vragen toe te voegen aan het onderzoek en daarmee extra informatie op te halen uit de organisatie over hun functioneren of over relevante thema's.



- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 18.1 | De ondernemingsraad komt op voor mijn belangen. | ☐ |
| 18.2 | De ondernemingsraad is goed bereikbaar. | ☐ |
| 18.3 | Ik heb vertrouwen in de ondernemingsraad. | ☐ |
| 18.4 | Het is me duidelijk waar de ondernemingsraad zich mee bezighoudt. | ☐ |
| 18.5 | Ik weet voor welke onderwerpen ik de ondernemingsraad kan benaderen. | ☐ |
| 18.6 | De ondernemingsraad heeft voldoende invloed op beslissingen die binnen de organisatie worden genomen. | ☐ |
| 18.7 | De ondernemingsraad draagt bij aan het goed functioneren van de organisatie. | ☐ |
| 18.8 | De ondernemingsraad weet wat er leeft binnen onze organisatie. | ☐ |
| 18.9 | De ondernemingsraad ziet toe op een gelijke behandeling van medewerkers in onze organisatie. | ☐ |
| 18.10 | De ondernemingsraad maakt de wensen van de medewerkers voldoende duidelijk aan de organisatie. | ☐ |
| 18.11 | Welke thema's zijn volgens u belangrijk voor de ondernemingsraad om zich (nog meer) mee bezig te houden? | ☐ |

19. Opvolging MTO

Een onderzoek krijgt écht meerwaarde voor de organisatie zodra u er samen met de medewerkers mee aan de slag gaat. Met het uitzetten van een onderzoek verwachten medewerkers dat de resultaten opgepakt zullen worden. Daarom is het goed om inzicht te hebben in hoe de medewerkers de opvolging van het vorige medewerkersonderzoek hebben ervaren en wat hun verwachtingen bij het komende onderzoek zijn.



- 19.1 Ik heb er vertrouwen in dat de resultaten uit dit onderzoek tot verbetering leiden. ☐
- 19.2 De uitkomsten van het vorige medewerkersonderzoek zijn goed opgevolgd. ☐
- 19.3 Welke vervolgstappen zouden volgens u goed zijn om de resultaten van het medewerkersonderzoek om te zetten naar verbeteringen binnen de organisatie? ☐
- 19.4 Hoe kunt/wilt u van betekenis zijn in de opvolging van het medewerkersonderzoek? ☐



20. Organisatiecultuur

Hoe gaan de medewerkers met elkaar om? Wat zijn hun gebruiken op het werk? Het zijn de uitersten die het sterkst bepalend zijn voor de organisatiecultuur. Vaak zijn deze zo gebruikelijk geworden dat niemand het meer opvallend vindt, maar ze definiëren wel hoe een organisatie werkt. Daarom is het goed om eens van een afstand naar de organisatie te kijken en te bedenken hoe medewerkers dingen aanpakken en hoe ze elkaar behandelen.



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 20.1 | Beslissingen worden in onze organisatie snel genoeg genomen. | ☐ |
| 20.2 | In onze organisatie worden afspraken nagekomen. | ☐ |
| 20.3 | In de organisatie wordt iedereen gelijkwaardig behandeld. | ☐ |
| 20.4 | Bij onze organisatie werken we voortdurend aan verbetering. | ☐ |
| 20.5 | Binnen onze organisatie spreken we elkaar aan op afspraken en gedrag. | ☐ |
| 20.6 | In de organisatie vertrouwen we elkaar. | ☐ |
| 20.7 | In onze organisatie mogen we fouten maken, als we er maar iets van leren. | ☐ |
| 20.8 | Onze organisatie wil uitblinken. | ☐ |
| 20.9 | Binnen de organisatie is er een wij-gevoel. | ☐ |

*Uitgebreid aandacht besteden aan uw organisatiecultuur?
Wij bieden ook een volledig cultuuronderzoek aan.*

21. Organisatie- waarden



Organisatiewaarden/kernwaarden zitten in het DNA van uw organisatie en maken haar uniek. Deze positieve waarden zijn zichtbaar in het gedrag en de manier van werken van uw medewerkers. Door inzicht in beleving van de organisatiewaarden binnen uw organisatie kunt u bijsturen waar nodig en een cultuur realiseren die echt aansluit bij datgene waar uw organisatie voor staat.



- 21.1 **Onze organisatie is modern/innovatief.** ☐
- 21.2 **Onze organisatie is klantgericht.** ☐
- 21.3 **Onze organisatie levert goede kwaliteit.** ☐
- 21.4 Ik ken de waarden van onze organisatie. ☐
- 21.5 Ik sta achter de waarden van onze organisatie. ☐
- 21.6 De waarden van onze organisatie sluiten goed aan bij onze manier van werken. ☐
- 21.7 Omschrijf uw organisatie in 3 trefwoorden: ☐

*Wilt u uw huidige organisatiewaarden uitgebreid toetsen?
Heeft uw organisatie nog geen organisatiewaarden vastgesteld?
Vraag ons naar de toetsende of oriënterende module 'Organisatiewaarden'.*



22. Persoonlijkheid

Iedereen is anders en daarom zijn organisaties vaak een bonte mix van persoonlijkheden. Iedere persoonlijkheid heeft kwaliteiten en valkuilen. Hoe worden alle verschillende kwaliteiten optimaal benut? Het begint met alle medewerkers inzicht geven in hun persoonlijkheid.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 22.1 | Ik zorg voor leven in de brouwerij. | ☐ |
| 22.2 | Ik leef mee met andermans gevoelens. | ☐ |
| 22.3 | Ik doe taken meteen. | ☐ |
| 22.4 | Ik heb regelmatig stemmingswisselingen. | ☐ |
| 22.5 | Ik heb een levendige fantasie. | ☐ |
| 22.6 | Ik praat niet veel. | ☐ |
| 22.7 | Ik ben niet geïnteresseerd in de problemen van anderen. | ☐ |
| 22.8 | Ik vergeet vaak om dingen op de goede plek terug te zetten. | ☐ |
| 22.9 | Ik ben meestal ontspannen. | ☐ |
| 22.10 | Ik ben niet geïnteresseerd in abstracte ideeën. | ☐ |
| 22.11 | Op feestjes praat ik met veel verschillende mensen. | ☐ |
| 22.12 | Emoties van anderen voel ik aan. | ☐ |
| 22.13 | Ik houd van orde. | ☐ |



- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 22.14 | Ik ben snel overstuur. | ☐ |
| 22.15 | Ik heb moeite om abstracte ideeën te begrijpen. | ☐ |
| 22.16 | Ik houd me op de achtergrond. | ☐ |
| 22.17 | Ik ben niet echt geïnteresseerd in anderen. | ☐ |
| 22.18 | Ik maak er een rommeltje van. | ☐ |
| 22.19 | Ik voel me zelden neerslachtig. | ☐ |
| 22.20 | Ik heb weinig fantasie. | ☐ |
| 22.21 | Ik ben vaak vrolijk. | ☐ |
| 22.22 | Ik ben over het algemeen vriendelijk en sociaal. | ☐ |
| 22.23 | Ik ben regelmatig angstig of somber of voel me schuldig. | ☐ |
| 22.24 | Ik zie mezelf als gedisciplineerd en hardwerkend. | ☐ |
| 22.25 | Wat er ook gebeurt, ik kom er wel uit. | ☐ |
| 22.26 | Ik kan de meeste problemen oplossen als ik er de nodige moeite voor doe. | ☐ |

Bent u benieuwd naar de verschillende persoonlijkheden binnen de teams en hoe deze zich tot elkaar verhouden? Wilt u de medewerkers een uitgebreid individueel persoonlijkheidsrapport bieden? Vraag dan naar onze BIG5 vragenlijst.



23. Professionaliteit

Professioneel gedrag bestaat uit veel verschillende aspecten. Het belang van deze aspecten kan verschillen per vakgebied, maar er zijn bepaalde basiswaarden die succesvolle professionals uit alle vakgebieden met elkaar delen: Brengen uw medewerkers ideeën naar voren? Zijn ze proactief? Kennen ze hun sterke punten? Doen ze wat ze beloven? Houden ze hun vakkennis bij?



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 23.1 | We zijn experts binnen ons vakgebied. | ☐ |
| 23.2 | We monitoren de kwaliteit van ons werk continu. | ☐ |
| 23.3 | We gaan vertrouwelijk om met persoonlijke informatie. | ☐ |
| 23.4 | Kennis en ervaring delen we met elkaar. | ☐ |
| 23.5 | We anticiperen op trends in producten of markten. | ☐ |
| 23.6 | We bereiden onze afspraken/overleggen altijd goed voor. | ☐ |
| 23.7 | We houden ons aan voorgeschreven regels en richtlijnen. | ☐ |
| 23.8 | We zijn eerlijk naar elkaar. | ☐ |
| 23.9 | Ik ben goed op de hoogte van de nieuwste ontwikkelingen in mijn vakgebied. | ☐ |
| 23.10 | We staan altijd voor elkaar klaar. | ☐ |
| 23.11 | Als er sprake is van onprofessioneel gedrag, spreken we elkaar hier op aan. | ☐ |
| 23.12 | Ik vraag mijn klanten om feedback op mijn werk. | ☐ |
| 23.13 | Bij problemen zoek ik samen met de klant naar een oplossing. | ☐ |
| 23.14 | Ik neem regelmatig initiatieven om de organisatie te ontwikkelen of veranderen. | ☐ |
| 23.15 | We verbeteren iedere dag. | ☐ |

Meer vragen?

Wilt u andere vragen stellen dan de vragen in dit boek?

Wij hebben meer dan 5000 vragen in onze database. Vraag ons naar de mogelijkheden.





24. Psychosociale Arbeidsbelasting

Psychosociale arbeidsbelasting gaat over de psychische belasting en sociale veiligheid van medewerkers. Hoe ervaren medewerkers de werkdruk? Is er sprake van ongewenst gedrag? Kunnen medewerkers hun werk mentaal goed aan?



24.1

Bent u in de afgelopen 12 maanden in uw werk in aanraking gekomen met onderstaande vormen van ongewenst gedrag?
Geef ook aan of u het gedrag dat u heeft meegemaakt als emotioneel belastend heeft ervaren. *Antwoordcategorieën: Ja/Nee/Een beetje*



** Bij deze vraag wordt er een splitsing gemaakt tussen twee groepen: Internen (collega's/leidinggevenden) en Externen (klanten/cliënten).*

- Fysieke agressie/geweld
- Verbale agressie/geweld
- Digitale agressie/geweld
- Seksuele intimidatie
- Discriminatie
- Pesten
- Negeren
- Anders, namelijk

24.2a

Heeft u het ongewenste gedrag dat u heeft meegemaakt officieel gemeld bij de vertrouwenspersoon, uw leidinggevende of bij P&O?
Antwoordcategorieën: Ja/Nee/Soms



24.2b

Kunt u toelichten waarom u ervoor heeft gekozen om het ongewenste gedrag niet (altijd) te melden?





- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 24.3 | Aan het begin van mijn werkdag heb ik volop energie. | ☐ |
| 24.4 | Ik kan mijn werk mentaal goed aan. | ☐ |
| 24.5 | Ik kan mijn werk 's avonds goed loslaten. | ☐ |
| 24.6 | Ik word in mijn werk geconfronteerd met situaties waar ik psychisch last van heb. (-) | ☐ |
| 24.7 | Ik trek op tijd aan de bel als ik overbelast dreig te raken. | ☐ |
| 24.8 | Ik ervaar voldoende rustmomenten tussen mijn werkzaamheden. | ☐ |
| 24.9 | Binnen onze organisatie wordt iedereen gelijk behandeld, ongeacht afkomst, geloof of geaardheid. | ☐ |
| 24.10 | Ik voel me veilig op mijn werk. | ☐ |
| 24.11 | Bij ongewenst gedrag wordt door de leidinggevende/directie adequaat ingegrepen. | ☐ |



25. Samenwerking

Een goede samenwerking binnen het team of tussen teams is belangrijk. Het draagt sterk bij aan het werkplezier en bevordert de gezamenlijke prestaties. In een goede samenwerking komen de kwaliteiten van medewerkers goed naar voren, vullen medewerkers elkaar aan en is er onderling vertrouwen.



- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 25.1 | Binnen mijn afdeling werken we goed samen. | ☐ |
| 25.2 | De samenwerking tussen de afdelingen is goed. | ☐ |
| 25.3 | De communicatie tussen de afdelingen is goed. | ☐ |
| 25.4 | We tonen interesse in elkaars werk. | ☐ |
| 25.5 | Ik heb vertrouwen in de competenties van de mensen binnen mijn team. | ☐ |
| 25.6 | We weten wat we moeten doen om het teamdoel te bereiken. | ☐ |
| 25.7 | We houden ons aan gestelde deadlines. | ☐ |
| 25.8 | We zijn het eens over de doelen die we met elkaar willen bereiken. | ☐ |
| 25.9 | We vieren successen met elkaar. | ☐ |
| 25.10 | De teamprestaties gaan vóór individuele prestaties. | ☐ |



- 25.11 In ons team voelen we ons samen verantwoordelijk voor de teamresultaten. ☐
- 25.12 Beslissingen worden in ons team gezamenlijk genomen. ☐
- 25.13 Taken en verantwoordelijkheden verdelen we in overleg. ☐
- 25.14 In ons team staan we voor elkaar klaar. ☐
- 25.15 We horen vaak genoeg of we met ons team goed werk leveren. ☐
- 25.16 Ik ken de kwaliteiten van mijn teamgenoten. ☐
- 25.17 Ik ervaar voldoende contactmomenten met mijn teamgenoten. ☐
- 25.18 Ons team krijgt voldoende de ruimte om het werk naar eigen inzicht uit te voeren. ☐
- 25.19 Het management heeft vertrouwen in ons team. ☐
- 25.20 In mijn team bespreken we knelpunten in de samenwerking. ☐
- 25.21 We leren van andere teams. ☐
- 25.22 De werklast wordt binnen mijn team eerlijk verdeeld. ☐
- 25.23 Hoe kan uw organisatie het werken in zelfsturende teams volgens u verbeteren? ☐
-
- 25.24 Hoe kan de samenwerking worden verbeterd? ☐
-



26. Stijl van leidinggeven

Feedback geeft inzicht in de manier van werken en helpt jezelf te verbeteren. Directie, management en leidinggevenden hebben een positie in de organisatie die ervoor kan zorgen dat zij niet zomaar meer feedback op hun werk ontvangen. Terwijl goede feedback de leidinggevenden juist helpt om hun werk nog beter te doen.



- | | | |
|-------|--|-----------------------|
| 26.1 | Mijn leidinggevende is een goede manager. | ☐ |
| 26.2 | De organisatie wordt goed geleid. | ☐ |
| 26.3 | Ik kan gemakkelijk bij mijn leidinggevende terecht. | ☐ |
| 26.4 | Mijn leidinggevende heeft vertrouwen in mij. | ☐ |
| 26.5 | Het management van de organisatie staat dicht bij de medewerkers. | ☐ |
| 26.6 | De stijl van leidinggeven op mijn afdeling spreekt mij aan. | ☐ |
| 26.7 | Management/directie/leidinggevenden geven het goede voorbeeld in gedrag. | ☐ |
| 26.8 | De besturing door de directie is stimulerend. | ☐ |
| 26.9 | Mijn leidinggevende inspireert mij. | ☐ |
| 26.10 | Ik krijg voldoende begeleiding van mijn leidinggevende in mijn werk. | ☐ |



26.11

Wilt u voor onderstaande groepen een sterk punt benoemen en een tip geven?

Directieteam:

Sterk punt:



Tip:



Managementteam:

Sterk punt:



Tip:



Uw leidinggevende/teamleider:

Sterk punt:



Tip:



26.12

Wanneer is uw leidinggevende/teamleider op haar/zijn best? Wat doet zij/hij dan?





27. Talentontwikkeling

Een talentgerichte organisatie is waardevol voor zowel medewerkers als de organisatie zelf. Medewerkers die hun talent benutten zijn meer bevlogen, gelukkiger in het werk en stijgen boven zichzelf uit in prestaties. Bovendien zijn ze het meest effectief in hun manier van werken én zijn ze doorgaans creatiever en innovatiever dan medewerkers die hun talenten niet benutten.



- | | | |
|------|--|-----------------------|
| 27.1 | Binnen mijn organisatie kan ik mijn persoonlijke ambitie voldoende realiseren. | ☐ |
| 27.2 | Ik kan mij in deze organisatie voldoende ontwikkelen. | ☐ |
| 27.3 | De organisatie biedt voldoende trainings- en opleidingsmogelijkheden. | ☐ |
| 27.4 | Ik kan voldoende doorgroeien in deze organisatie. | ☐ |
| 27.5 | Ik heb in deze organisatie voldoende mogelijkheden om te leren. | ☐ |
| 27.6 | Binnen deze organisatie heb ik een duidelijk toekomstperspectief. | ☐ |



- 27.7 Ik weet wat mijn talenten zijn. ☐
- 27.8 Mijn leidinggevende begeleidt en coacht mij in mijn ontwikkeling. ☐
- 27.9 Mijn leidinggevende stimuleert me in mijn ontwikkeling. ☐
- 27.10 In de afgelopen zes maanden heeft iemand met mij gesproken over mijn ontwikkeling. ☐
- 27.11 Ik kan elke dag het werk doen waar ik het beste in ben. ☐
- 27.12 Ik zoek actief naar mogelijkheden om mijn talenten meer te benutten. ☐
- 27.13 Mijn leidinggevende geeft mij voldoende ruimte om werkzaamheden op te pakken die aansluiten bij mijn talenten. ☐
- 27.14 Ik heb duidelijke professionele ontwikkeldoelen waar ik actief naartoe werk. ☐
- 27.15 Mijn leidinggevende stelt duidelijke doelen en verwachtingen met betrekking tot mijn ontwikkeling. ☐
- 27.16 Wat kunnen u en uw organisatie doen om uw talenten nog meer te benutten? ☐

Uzelf:

De organisatie:



28. Verandering

Verandering is nodig om te groeien. Maar verandering is niet altijd makkelijk. Daarom is het monitoren van het veranderproces belangrijk. Hoe worden veranderingen door de medewerkers ervaren? Welke problemen voorzien zij? Welke mogelijkheden zijn er voor verbetering? Door dit samen te bepalen wordt het draagvlak voor verandering versterkt en verbreed.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 28.1 | Ik sta achter het doel van de verandering. | ☐ |
| 28.2 | Ik weet wat we willen bereiken met de verandering. | ☐ |
| 28.3 | De verandering heeft voordelen. | ☐ |
| 28.4 | Ik heb vertrouwen in de haalbaarheid van de verandering. | ☐ |
| 28.5 | Ik krijg regelmatig informatie over de voortgang van de verandering. | ☐ |
| 28.6 | De stappen/fasen in de verandering zijn voor mij duidelijk. | ☐ |
| 28.7 | Tijdens de verandering is er voldoende aandacht voor mijn ideeën. | ☐ |
| 28.8 | De directie begeleidt de verandering goed. | ☐ |
| 28.9 | Het veranderteam / de directie ziet wat er speelt in de organisatie tijdens de verandering. | ☐ |
| 28.10 | Ik ben bereid energie te steken in de verandering. | ☐ |
| 28.11 | Wat zijn volgens u de belangrijkste kansen voor de verandering voor onze organisatie? | ☐ |
| | <div></div> | |
| 28.12 | Wat is uw belangrijkste zorg over de verandering? | ☐ |
| | <div></div> | |

Follow-up

Uw onderzoek krijgt écht meerwaarde met een van onze inspirerende follow-ups.
Kijk op www.monitorgroep.nl/advies voor ons aanbod.





29. Werkdruk

Met de juiste werkdruk kom je in een goede flow en vliegt de tijd voorbij. Een goede balans tussen wat we aankunnen (belastbaarheid) en wat we moeten doen (werklast) zorgt ervoor dat we lekker door kunnen werken zonder dat we ons vervelen of gestrest raken. Maar het kan demotiverend werken als de balans verstoord wordt door bijvoorbeeld te weinig (bore-out) of te veel werk (burn-out).



29.1a Hoe ervaart u de werkdruk?



- Te laag, ik vind het soms lastig om mijn tijd te vullen.
- Goed, ik krijg mijn werk doorgaans af binnen de werktijden.
- Hoog, maar ik ondervind hier geen hinder van. -> **29.1b**
- Hoog en ik ervaar hier hinder van. -> **29.1b**

29.1b Wat zijn volgens u de belangrijkste oorzaken van de hoge werkdruk?



Werklast oorzaken

- A Ik heb (te) weinig tijd voor mijn kerntaken.
- B Ik werk aan (te) veel projecten/opdrachten/taken tegelijk.
- C Ik ben verantwoordelijk voor een (te) groot project/(te) grote opdracht.
- D Ik ben verantwoordelijk voor (te) veel klanten.
- E Mijn werk is (te) complex/uitdagend/ingewikkeld.

Organisatorische oorzaken

- F Ik kan mijn werk onvoldoende op mijn eigen manier invullen.
- G De capaciteiten van mijn collega's (plannen, kennis, werktempo).
- H De vaardigheden van mijn leidinggevende (plannen, kennis, werktempo).
- I De kwaliteit van de apparatuur/software waarmee ik mijn werk moet doen.
- J Er zijn (te) weinig collega's beschikbaar op mijn gebied.
- K (Te) veel afstemmingsmomenten/overlegmomenten met collega's.
- L Er zijn (te) veel ad hoc werkzaamheden.
- M Ik ben (te) veel tijd kwijt aan randzaken (administratie, planning, veranderingen, etc.)

Persoonlijke oorzaken

- N Ik zeg niet snel 'nee'.
- O Mijn timemanagement kan beter.
- P Ik ga voor de hoogste kwaliteit.
- Q Mijn betrokkenheid en passie voor mijn werk.
- R Ik vind het moeilijk om werk uit handen te geven.
- S Anders, namelijk:



- 29.1c Welke maatregel zou de hoge werkdruk voor u verbeteren?
-
- 29.2 **De organisatie heeft voldoende aandacht voor de balans tussen mijn privéleven en mijn werk.**
- 29.3 Er is voldoende aandacht voor medewerkers die last hebben van een hoge werkdruk of stress.
- 29.4 Ik heb voldoende tijd voor het uitvoeren van mijn kerntaken.
- 29.5 Ik heb voldoende invloed op mijn werkdruk.
- 29.6 Vervanging bij afwezigheid is goed geregeld.
- 29.7 Op onze afdeling worden pieken in de werkdruk goed opgevangen.
- 29.8 De balans tussen mijn werk en mijn privéleven is goed.
- 29.9 Ik heb voldoende mogelijkheden om mijn werk af te stemmen op mijn privéleven.
- 29.10 Heeft u de afgelopen 12 maanden ten gevolge van werkdruk/werkstress:
Antwoordcategorieën: Ja, Nee
- Verzuimd van uw werk?
 - Langer dan 4 weken verzuimd van uw werk?
 - Wel eens minder goed gefunctioneerd in uw werk?
 - Langer dan 4 weken minder goed gefunctioneerd in uw werk?
 - Uw plezier in het werk verloren?
 - Serieus overwogen om van baan te veranderen?
- 29.11 Waar zitten de grootste tijdrovers in uw werk?
-



De 8 van Werkgeluk

De factoren van ons model 'De Acht van Werkgeluk' kunnen in 2 groepen worden verdeeld: de ik-kant en de wij-kant. Plezier, voldoening, competentie en autonomie zijn factoren die je als medewerker zelf kunt beïnvloeden. Voor de andere vier factoren (vertrouwen, verbinding, zingeving en waardering) ben je meer afhankelijk van de organisatie en je collega's. Daarom noemen we dit 'de wij-kant van het model'.

Vertrouwen

Het gaat bij deze factor niet alleen om het vertrouwen dat je krijgt van je leidinggevende en van collega's, het gaat ook over sociale veiligheid en openheid. Kun je helemaal jezelf zijn binnen de organisatie? Voel je je vrij om je mening te geven?

Verbinding

Een andere sterke menselijke behoefte is de wil om ons te verbinden aan anderen. Maar ook aan de organisatie en datgene waar de organisatie voor staat. De mate waarin je je thuis voelt bij een organisatie is heel belangrijk voor je werkgeluk.

Verbinding

Zingeving is de mate waarin je kan bijdragen aan iets moois, goeds of belangrijks. Dat kan een bijdrage zijn aan je eigen idealen, aan iets van maatschappelijk belang, maar ook aan organisatiedoelen.



Waardering

We willen ons gewaardeerd voelen. Die waardering heeft een sterke invloed op hoe werkgelukkig we zijn. Het gaat hierbij om immateriële, interne waardering. Wordt jouw inzet gewaardeerd? Krijg je erkenning voor datgene dat je doet?

Plezier

Plezier gaat simpelweg over hoeveel plezier je beleeft in je werk. Heb je leuke collega's? Wordt er voldoende gelachen? Heb je plezier in het werk dat je doet? Plezier heeft van de acht factoren de sterkste relatie met werkgeluk.



Voldoening

Voldoening is de mate waarin je resultaat ziet van je werk. Het gevoel dat je 'lekker bezig bent geweest' en veel werk hebt verzet. In tijden waarin we vooral computerwerk doen is dat soms lastig te zien. Eén goede beslissing of één briljant idee op een dag kan je werkgeluk al enorm vergroten.

Competentie

De wens om te groeien is een menselijke behoefte. Competentie is de factor die gaat over de mate waarin je jezelf kunt ontwikkelen en in hoeverre je kennis en vaardigheden voldoende benut worden in het werk dat je doet.

Autonomie

Zelf kunnen beslissen over de manier waarop je je werk doet is heel belangrijk voor je werkgeluk. Maar de factor autonomie gaat ook over 'invloed'. In hoeverre doe je ertoe als mens binnen de organisatie? Een mooie graadmeter is de mate waarin er naar jou als medewerker geluisterd wordt.



30. Werkgeluk

Geluk wordt deels genetisch en deels door omstandigheden en situaties bepaald, maar het mooie aan geluk is dat je het voor 40% zelf kunt vormen door hoe je denkt en wat je doet. Gelukkige mensen kijken niet alleen maar tevreden om zich heen. Zij doen hun best om actief te zijn, optimistisch te denken en zich goed te voelen. Die bewuste keuze bepaalt voor een groot deel je werkgeluk!



- | | | |
|------|---|-----------------------|
| 30.1 | Kunt u een rapportcijfer geven voor uw geluk in uw huidige werk? | ☐ |
| 30.2 | Op mijn werk heb ik een goede vriend of vriendin (iemand die ik vertrouw en met wie ik werk- of privé zaken kan bespreken). | ☐ |
| 30.3 | Ik zie voldoende resultaat van mijn werk. | ☐ |
| 30.4 | Wanneer ik de keuze krijg om opnieuw voor mijn baan te kiezen, zou ik dit doen. | ☐ |
| 30.5 | Op mijn werk word ik eerlijk behandeld. | ☐ |
| 30.6 | Ik voel mij gewaardeerd. | ☐ |
| 30.7 | Aan het einde van mijn werkdag heb ik een voldaan gevoel. | ☐ |
| 30.8 | Mijn werk is zinvol. | ☐ |
| 30.9 | Ik kan me moeilijk van mijn werk losmaken. | ☐ |



Arie Pieter Veldhoen
Coach Werkgeluk

Gemiddeld werkt een mens 82.000 uur in zijn/haar leven. Toch fijn als deze uren dan plezierig zijn. Wilt u meer weten over werkgeluk? Ik vertel het u graag!



- 30.10 Ik kan mij in deze organisatie voldoende ontwikkelen. ☐
- 30.11 Ik kan elke dag het werk doen waar ik het beste in ben. ☐
- 30.12 Ik kan goed opschieten met mijn leidinggevende. ☐
- 30.13 Ik kan zelf beslissen over de manier waarop ik mijn werk doe. ☐
- 30.14 Ik ben trots op de organisatie. ☐
- 30.15 Mijn werk en privéleven zijn in goede balans. ☐
- 30.16 Wat kunt u zelf doen om uw werkgeluk te vergroten? ☐

*Wij hebben onderzoek gedaan naar het werkgeluk in Nederland.
De resultaten vindt u op www.monitorgroep.nl/werkgeluk-in-nederland/.*



31. Werkomgeving

We halen, bewust of onbewust, een groot deel van onze inspiratie uit onze omgeving. Dit doen we ook op ons werk, want we brengen veel tijd door op onze werkplek. We gebruiken inspiratie om tot creatieve ideeën en oplossingen te komen. Daarom is het belangrijk dat onze werkomgeving zo is ingericht dat het ons energie geeft en ons helpt en ondersteunt in ons werk.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 31.1 | Mijn werkomstandigheden zijn goed (klimaat, geluid, werkplek). | ☐ |
| 31.2 | Mijn werkplek en de apparatuur zijn zodanig dat ik mijn werk optimaal kan doen. | ☐ |
| 31.3 | Ik heb prettige werktijden/een prettig werkrooster. | ☐ |
| 31.4 | Mijn werkomgeving (inrichting, huisstijl, indeling ruimtes) is inspirerend. | ☐ |
| 31.5 | Ik krijg voldoende ruimte om mijn eigen werkplek in te delen. | ☐ |
| 31.6 | Ik kan mij doorgaans goed concentreren op mijn werkplek. | ☐ |
| 31.7 | Het gebouw/bedrijfspannd wordt goed onderhouden. | ☐ |
| 31.8 | De voorzieningen in de organisatie (bijv. sanitair en kantine) zijn schoon. | ☐ |
| 31.9 | Er is voldoende aandacht voor fysieke veiligheid in de organisatie. | ☐ |
| 31.10 | Hoe kan uw werkplek/werkomgeving volgens u worden verbeterd? | ☐ |

32. Werksfeer & Collega's



Een goede werksfeer en leuke collega's zijn vaak de belangrijkste redenen voor medewerkers om bij een organisatie te blijven. Het zijn aspecten die sterk gerelateerd zijn aan werkgeluk. Onderling vertrouwen, openheid en behulpzaamheid zijn kenmerken van een prettige werksfeer.



- | | | |
|-------|---|-----------------------|
| 32.1 | De werksfeer is goed. | ☐ |
| 32.2 | Op mijn werk wordt er gepest door collega's. (-) | ☐ |
| 32.3 | Ik heb vertrouwen in de integriteit/eerlijkheid van mijn collega's. | ☐ |
| 32.4 | Ik kan voor vragen terecht bij mijn collega's. | ☐ |
| 32.5 | Ik kan goed opschieten met het merendeel van mijn collega's | ☐ |
| 32.6 | Op mijn werk heb ik een goede vriend of vriendin (iemand die ik vertrouw en met wie ik werk- of privé zaken kan bespreken). | ☐ |
| 32.7 | Op mijn werk kan ik helemaal mezelf zijn. | ☐ |
| 32.8 | Er wordt genoeg gelachen op mijn werk. | ☐ |
| 32.9 | De saamhorigheid tussen collega's is goed. | ☐ |
| 32.10 | We praten met elkaar, niet over elkaar. | ☐ |



33. Zelfsturende teams

Steeds meer organisaties in Nederland werken met zelfsturende teams. Organisaties worden platter en de taken die voorheen werden geregeld vanuit een hiërarchisch leidinggevende, worden nu opgepakt in teams met veel autonomie. Planning, projecten, werkverdeling, vakantiedagen: zowel werkinhoudelijke als organisatorische/coördinerende werkaspecten worden georganiseerd in een teamverband.



- 33.1 In ons team voelen we ons samen verantwoordelijk voor de teamresultaten. ☐
- 33.2 Beslissingen worden in ons team gezamenlijk genomen. ☐
- 33.3 Taken en verantwoordelijkheden verdelen we in overleg. ☐
- 33.4 In ons team staan we voor elkaar klaar. ☐
- 33.5 We horen vaak genoeg of we met ons team goed werk leveren. ☐
- 33.6 Ik ken de kwaliteiten van mijn teamgenoten. ☐
- 33.7 Ik ervaar voldoende contactmomenten met mijn teamgenoten. ☐
- 33.8 Ons team krijgt voldoende de ruimte om het werk naar eigen inzicht uit te voeren. ☐
- 33.9 Het management heeft vertrouwen in ons team. ☐
- 33.10 In mijn team bespreken we knelpunten in de samenwerking. ☐
- 33.11 We leren van andere teams. ☐
- 33.12 De werklast wordt binnen mijn team eerlijk verdeeld. ☐
- 33.13 Hoe kan uw organisatie het werken in zelfsturende teams volgens u verbeteren? ☐

VerbeterWorkshop

Ga na uw onderzoek aan de slag met de thema's die uw medewerkers belangrijk vinden. Bijvoorbeeld met onze VerbeterWorkshop. Kijk op www.monitorgroep.nl/verbeterworkshop voor een video-impressie.





Bijna klaar

Wij gaan nu voor u aan de slag met het maken van de vragenlijst. Als u nog vragen of opmerkingen heeft kunt u altijd contact met ons opnemen.

Bedankt voor het invullen van het vragenboek!

Op basis van de door u geselecteerde vragen maken wij een concept vragenlijst. Deze bespreken we met u. Vervolgens maken we de vragenlijst definitief en zetten we de vragen online klaar.

Meer gedetailleerde informatie over de vervolgstappen vindt u in het Draaiboek dat u samen met dit Vragenboek ontvangen heeft.

Wilt u advies over de vragenlijst?
Neem dan gerust contact met ons op, wij helpen u graag.

*Het gehele overzicht van uw onderzoek vindt u op MijnMonitor.
[www.monitorgroep.nl/\(uw organisatie\)](http://www.monitorgroep.nl/(uw organisatie))*

We staan voor u klaar



Contact

www.monitorgroep.nl
info@monitorgroep.nl
030 – 2887 558

Adres

Winthontlaan 200
Postbus 85183
3508 AD Utrecht



Jonas



Arie Pieter



Janneke



Bart



Pim



Jeroen



Daphne



Lucy



Jorina



Lucas



Winthontlaan 200
Postbus 85183
3508 AD Utrecht

www.monitorgroep.nl
info@monitorgroep.nl
030 2887 558