



Happiness at Work Survey rapport voor

Acme Inc.

apr 2014 survey

Inhoudsopgave

Waarom geluk op het werk van belang is	2
Resultatenoverzicht	3
Organisatorische onderverdeling	5
Beste & minste scores	7
Hoe we geluk op het werk meten	8
Dynamisch model	9
Beleving van werk	11
Functioneren op het werk	14
Organisatorisch systeem	17
Persoonlijke capaciteiten	21
Demografie	24

De kaft van dit rapport toont de happiness uitslagen van de deelnemers. Ieder vierkant vertegenwoordigt één deelnemer die de survey heeft ingevuld. Oranje en rode vierkanten zijn matig en slecht scorenden, geel is gemiddeld en groen en donkergroen zijn de goed en uitstekend scorenden.

Waarom happiness op je werk van belang is

Of medewerkers wel of niet gelukkig zijn op het werk heeft fundamentele gevolgen voor een organisatie. We weten inmiddels dat er een significante businesscase voor geluk op het werk is, die voor alle organisaties geldt, ongeacht de grootte.

Gelukkige medewerkers zijn productievere medewerkers. Studie na studie toont aan dat gelukkige medewerkers meer betrokken zijn, gemotiveerder zijn, betere klant service leveren, een effectievere rol in teams innemen en betere leiders zijn.

Gelukkige medewerkers zijn gezondere medewerkers. Geluk en gezondheid zijn met elkaar verbonden. Gelukkige medewerkers hebben een kleinere kans om ziek te worden en als ze ziek worden, zijn ze sneller hersteld. Alles bij elkaar genomen is hun aanwezigheidspercentage hoger, zijn ze meer betrokken als ze op het werk zijn en ze zijn energiekeer.

Gelukkige mensen zijn loyaler. Gelukkige medewerkers zullen minder snel hun baan opzeggen. Gelukkige mensen zijn daarom van groot belang om de verloop cijfers goed te houden en de kosten voor werving laag te houden.

Gelukkige mensen zijn innovatiever. Er is bewijs dat positieve emoties bijdragen aan een verhoogd niveau van creativiteit en "grote lijnen" denken - en deze twee aspecten zijn essentieel voor succesvolle innovatie. Aanvullend, zullen deze teams die op een hoger abstractieniveau opereren, open staan voor nieuwe ideeën en zijn zij beter in staat deze in te voeren.

Uitleg van de scores

i Wanneer de individuele vragen beantwoord worden, maakt de deelnemer een keuze op een schaal van 1-7 - waarbij 1 altijd een negatief antwoord op de vraag is en 7 een positief antwoord is. Al deze individuele reacties worden dan omgezet naar een 'index score' om een waardevoller inzicht te geven in hoe de resultaten zich verhouden tot het benchmark gemiddelde. Bijvoorbeeld als je organisatie een 3 op een schaal van 7 scoort voor een specifieke vraag, kun je denken dat dit een slecht resultaat is, totdat je het vergelijkt met de benchmark waar het gemiddelde misschien een 2 op een schaal van 7 is.

De index scores gaan van 0 tot 10, waarbij 0 altijd de laagst mogelijke score is en 10 de hoogst mogelijke score is. Een resultaat van 5,0 is het gemiddelde en dient als de benchmark. Je kunt dus direct aan de index score zien of deze boven of onder het nationale gemiddelde ligt. De antwoorden op een schaal van 1-7 worden omgezet naar de 'index score' door per vraag te kijken naar antwoordpatronen in het benchmark onderzoek. (Dit wordt gedaan door te kijken naar de verschillende gemiddelden, standaard deviaties en afwijkingen).

61% responspercentage

87 reacties op basis van het
potentieel 142

Dit is een gemiddelde respons
score

Hoe gaat het met jullie organisatie?

6.1

Acme Inc. algehele score van geluk op het werk is 6.1.

Dit is in de top 35% van de scores.

i Index scores lopen van 0,0 tot en met 10,0, waar 0,0 altijd de minste score is en 10,0 de beste. Een score van 5,0 is het gemiddelde van Nederland en dient als een benchmark. Alle scores worden op deze wijze weergegeven.

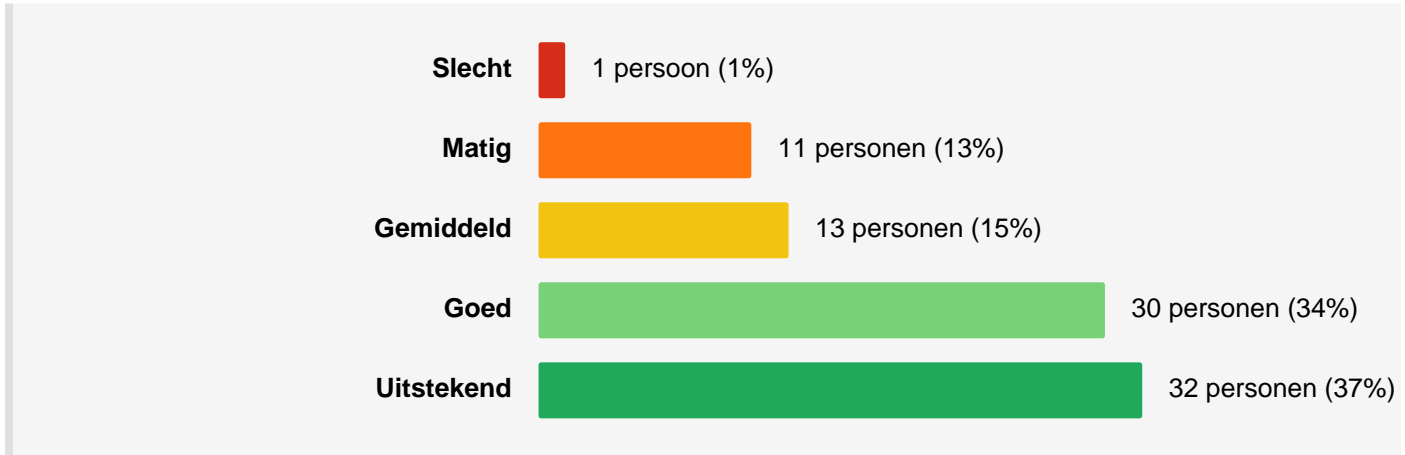
? De overall uitkomsten van jullie organisatie zijn op de dit moment behoorlijk goed. Uiteraard zijn er gebieden binnen de happiness at work survey die voor verbetering vatbaar zijn. Tevens kan het zo zijn dat binnen bepaalde teams of op bepaalde niveau's binnen de organisatie de dingen minder goed gaan. Het is goed om zaken die goed gaan te herkennen en manieren te vinden deze uit te breiden.

Deze happiness at work survey biedt een mooie kans om op een systematische manier de uitdagingen binnen de organisatie te benoemen. Iedereen zou willen dat zijn werkzame leven verbetert, dus het thema geluk op het werk heeft het in zich om een gezamenlijk doel binnen de organisatie te worden. Een dergelijk proces zal niet alleen bijdragen aan het verhogen van mensen hun werkplezier, het zal ook een significante positieve bijdrage leveren aan de kwaliteit van hun werk en wellicht aan het financiële eindresultaat.

Hoe gaat het met de medewerkers?

71% goede banen

Percentage van de medewerkers met een totaal score van 'Goed' of 'Uitstekend'



Hoe jouw teams het doen?

Best scorende teams

Team 3	7.0
Team 15	6.7
Team 14	6.5
Team 2	6.4
Team 6	6.4
Team 4	6.2

Minst scorende teams

Team 10	5.1
Team 12	5.4
Team 5	5.6
Team 7	5.7
Team 1	5.9
Team 11	6.0

Organisatorische onderverdeling

Team

	Aantal reacties	Totaal	Beleving van werk	Functioneren op het werk	Organisatorisch systeem	Persoonlijke capaciteiten
Team 1	16	5.9	6.2	5.7	5.5	6.4
Team 10	4	5.1	5.8	4.9	4.4	5.7
Team 11	5	6.0	6.5	5.5	6.6	5.3
Team 12	7	5.4	6.2	4.7	5.0	6.0
Team 13	2	Te weinig reacties				
Team 14	3	6.5	6.5	6.5	6.4	6.6
Team 15	8	6.7	6.9	6.4	6.7	6.6
Team 2	7	6.4	6.7	6.6	5.9	6.5
Team 3	6	7.0	6.9	7.2	6.8	7.1
Team 4	11	6.2	6.8	6.2	5.1	6.9
Team 5	3	5.6	5.9	5.7	5.3	5.6
Team 6	7	6.4	6.9	6.4	5.9	6.6
Team 7	6	5.7	6.0	5.6	5.1	6.1
Team 9	2	Te weinig reacties				

Geslacht

	Aantal reacties	Totaal	Beleving van werk	Functioneren op het werk	Organisatorisch systeem	Persoonlijke capaciteiten
Man	76	6.2	6.6	6.1	5.7	6.4
Vrouw	8	6.8	7.4	6.3	6.9	6.7
Anders	3	4.0	4.2	3.5	3.0	6.3

Leeftijd

	Aantal reacties	Totaal	Beleving van werk	Functioneren op het werk	Organisatorisch systeem	Persoonlijke capaciteiten
16 – 24	14	5.5	5.6	5.2	5.2	6.2
25 – 34	21	6.2	6.7	5.9	5.7	6.6
35 – 44	29	6.4	6.7	6.3	6.1	6.4
45 – 54	16	6.2	6.9	6.1	5.6	6.5
55 – 64	6	6.5	6.9	6.4	5.7	7.2
65 of ouder	1			Te weinig reacties		

Dienstverband

	Aantal reacties	Totaal	Beleving van werk	Functioneren op het werk	Organisatorisch systeem	Persoonlijke capaciteiten
Volledige aanstelling	72	6.0	6.4	5.9	5.6	6.5
In deeltijd	11	6.8	7.4	6.4	6.7	6.6
Anders	4	6.4	6.6	6.2	6.4	6.4

Tijd bij organisatie

	Aantal reacties	Totaal	Beleving van werk	Functioneren op het werk	Organisatorisch systeem	Persoonlijke capaciteiten
Korter dan 1 jaar	6	6.3	6.9	5.8	5.9	6.5
1-2 jaar	0			Te weinig reacties		
2-5 jaar	0			Te weinig reacties		
5-10 jaar	0			Te weinig reacties		
10-20 jaar	0			Te weinig reacties		
Langer dan 20 jaar	17	6.5	6.9	6.5	6.0	6.8

Best scorend & minst scorend

De happiness at work survey behandelt een veelheid aan factoren die effect hebben op de werkzame levens van mensen. Bekijk op welke onderdelen jullie organisatie het beste en het minste scoren.

Best scorende vragen

Saai werk (afwezigheid van)	8.2
Baanzekerheid	7.7
Motivatie	7.3
Gevoel van vitaliteit	7.3
Creativiteit	7.2
Bevredigende baan	7.2
Vertrouwd worden door manager	7.1
Trots op de organisatie	6.9
Plezier hebben in het werk	6.8
Werk-Privé balans	6.7
Persoonlijke gezondheid	6.7
Loopbaan mogelijkheden	6.7
Frustrerend werk (afwezigheid van)	6.6
Vrij om jezelf te zijn	6.6
Persoonlijk geluk	6.6
Goede organisatie om voor te werken	6.5
Invloed hebben op beslissingen	6.5
Ondersteunende relaties	6.5
In controle zijn	6.5
Waardevolle baan	6.2

Minst scorende vragen

Samenwerking tussen teams	3.7
Realiseerbaar werk	4.6
Opbouwende feedback	4.8
Klantvoordelen	5.0
Goed aangestuurd team	5.1
Vriendschappelijke relaties op het werk	5.1
Werk waarin je opgaat	5.2
Fijne werkomgeving	5.4
Stressvolle baan (afwezigheid van)	5.5
Persoonlijke weerbaarheid	5.6
Maatschappelijke voordelen	5.7
Eerlijke beloning	5.7
Goed aangestuurde organisatie	5.9
Gebruiken van sterke kanten	5.9
Leren van nieuwe vaardigheden	6.0
Zelfvertrouwen	6.1
Relatie met manager	6.1
Open cultuur	6.1
Geluk op het werk	6.2
Teamrelaties	6.2

i Een stoplicht systeem wordt gebruikt samen met de 0-10 schaal om de data inzichtelijk te maken. Het maakt het mogelijk om de resultaten in zowel kleuren als cijfers te presenteren. De stoplichten illustreren samen met de index scores heel slechte, slechte, gemiddelde, goede en uitermate goede scores. Iedere kleur representeert ongeveer 20% zodat ieder deel ongeveer een vijfde van de respondenten vertegenwoordigt. Dit maakt het eenvoudig om te zien of de scores in de onderste of bovenste 20% vallen.

i De kleur code representeert scores die:

 **Uitstekend**

 **Goed**

 **Gemiddeld**

 **Matig**

 **Slecht**

Hoe meten we geluk op het werk

Inzicht in het menselijk geluk fascineert filosofen en dichters al millennia, maar pas in de laatste decennia zijn er betrouwbare metingen op het gebied van hoe mensen hun leven ervaren ontwikkeld. Onze survey stelt deelnemers gestructureerde vragen op het gebied van hun geluk en hoe zij het leven ervaren.

Ondanks dat de aanpak simpel lijkt, is aangetoond dat de uitkomsten die uit deze methode voortkomen erg betrouwbaar zijn. Goed scorende mensen worden als gelukkig gezien door anderen en uit observaties blijkt dat ze vaker lachen. Het blijkt niet alleen dat ze gelukkiger zijn, maar ook gezonder, vriendelijker, succesvoller, flexibeler en tevens guller en onbaatzuchtiger.

De vragen in de happiness at work survey zijn zorgvuldig geselecteerd op validiteit en betrouwbaarheid. Dit zorgt ervoor dat op een juiste wijze metingen van de belangrijkste elementen van geluk op het werk worden gedaan. Bepaalde vragen in deze survey zijn speciaal ontwikkeld; anderen komen uit reeds bestaande toepassingen. Alle vragen zijn tot stand gekomen onder invloed van vele onderzoekers verspreid over meerdere instituten en landen.

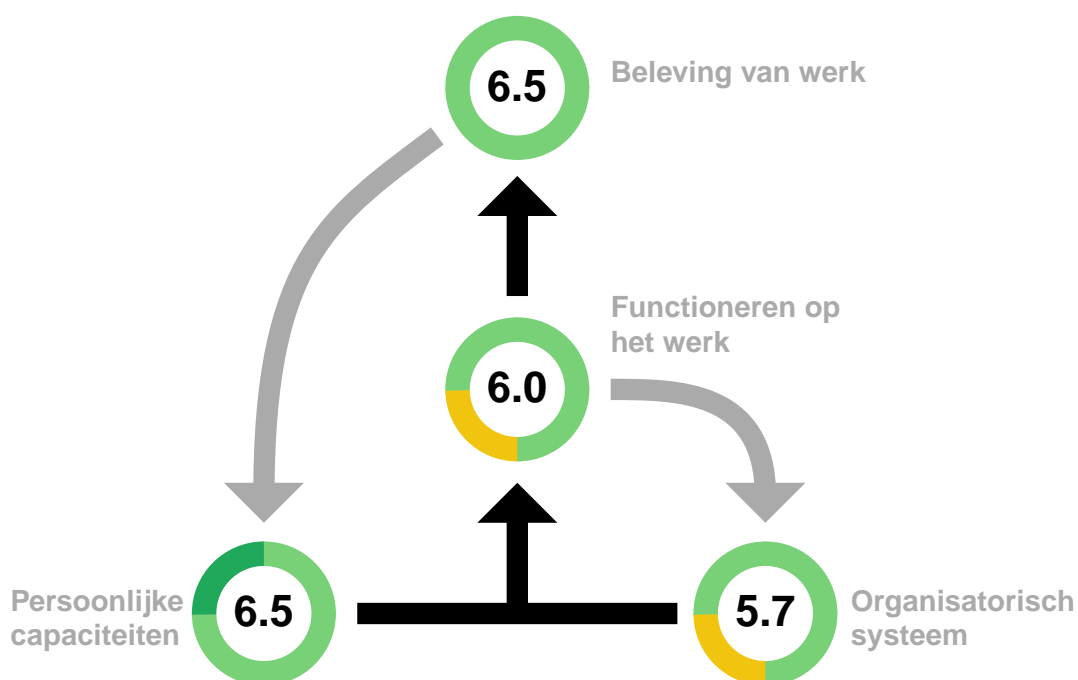
De happiness at work survey is gebaseerd op het dynamisch model van welzijn dat ontwikkeld is door de New Economic Foundation als onderdeel van het "Foresight Program" in opdracht van de Office of Science's, een Britse overheidsinstelling. Het dynamisch model, zoals het bekend staat, onderkent dat geluk en welzijn aan verandering onderhevige ervaringen zijn, die beïnvloed worden door en van invloed zijn op diverse samenhangende factoren. In een werkomgeving omvat dit het organisatorisch systeem, de persoonlijke capaciteiten die een medewerker meeneemt naar het werk, maar ook hoe goed een medewerker in staat is de functioneren op het werk en de ervaringen die dit oplevert. Door het betere zicht op de samenhang kunnen individuen en organisaties beter vaststellen welke aanpassingen het meest positieve effect zullen hebben op het geluk op het werk en daarmee de prestaties van de organisatie.

Als de resultaten van de survey gepresenteerd worden, is het best lastig om vast te stellen wat een goede score is. Is het goed dat 66% van de mensen gelukkig is in hun werk? Is dit een beter of slechter resultaat dan dat 50% aangeeft gemiddeld tevreden te zijn met het management? Om hier beter antwoord op te geven hebben we een benchmark systeem ontwikkeld. De benchmark voor iedere vraag is statistisch correct binnen een 2% foutenmarge.

Dynamisch model van welzijn

Happiness van mensen is niet vaststaand of statisch; het is meer aan verandering onderhevig en in beweging. Deze kijk op de happiness at work survey resultaten illustreert de dynamiek en samenhang van de vier belangrijke terreinen van happiness at work.

Het dynamisch model van boven naar beneden lezend: hoe jij en jouw team zich voelen met betrekking tot jullie werk (beleving van het werk) wordt beïnvloed door wat je doet (functioneren op het werk) wat op zijn beurt weer afhankelijk is van zowel waar je werkt (organisatorisch systeem) en wie je bent (persoonlijke capaciteiten). Andere belangrijke feedback loops in het model worden weergegeven door de gebogen pijlen. Je kan meer te weten komen over het model op onze "onderzoek pagina":[info?onderzoek](#).



- i Geluk en welzijn op het werk gaat over hoe mensen hun werkende leven ervaren (beleving van werk) en hoe ze daadwerkelijk hun werk uitvoeren (functioneren op het werk). De acties en gedragingen van mensen op hun werk beïnvloeden hoe zij en anderen rondom hen, hun werk beleven. En hoe mensen over hun werk denken beïnvloedt hun acties en gedragingen. Ervaring en functioneren zijn direct aan elkaar gerelateerd en wanneer ze beide goed zijn, floreren medewerkers; ze zijn niet alleen blijer met hun werk, maar ze doen hun werk ook beter.

Het geluk en welzijn van mensen op het werk is ook gebaseerd op twee andere aspecten: waar ze werken (het organisatorisch systeem) en wie ze zijn (hun persoonlijke capaciteiten). Het is belangrijk deze twee aspecten te onderscheiden: bepaalde mensen ontplooiën zich goed in bedrijven met problemen, terwijl anderen worstelen in goed georganiseerde bedrijven. Het is overduidelijk dat meer mensen zich goed ontplooiën in goed georganiseerde bedrijven en meer mensen worstelen in bedrijven met problemen, dit is echter niet voor iedereen hetzelfde. Het is daarom goed om persoonlijke en organisatorische aspecten afzonderlijk te bekijken.

Beleving van werk

Positieve gevoelens

Negatieve gevoelens

6.6

6.7

6.5

Zinvol werk

Boeiend werk

6.7

6.0

Beleving van het werk gaat over hoe medewerkers zich voelen in hun alledaagse werkzame levens. Het onderzoekt de stress en frustraties van het werk, hoe gelukkig en betrokken zij in hun banen zijn en ook hoe waardevol zij deze vinden.

6.6 Positieve gevoelens

Het goede gevoel ten aanzien van het werk en de organisatie hebben helpt mensen om beter met elkaar om te gaan, meer flexibel en creatief te zijn en beter in staat te zijn met veranderingen om te gaan. En het maakt het werk een stuk leuker.

6.2 Geluk op het werk

Als je denkt aan het werk dat je doet, vind je dan over het algemeen... dat je gelukkig bent als je aan het werk bent?

Laag Gemiddeld Hoog



5% 47% 48%

6.8 Plezier hebben in het werk

Hoeveel van de tijd die je aan werk besteedt... heb je plezier in wat je doet?

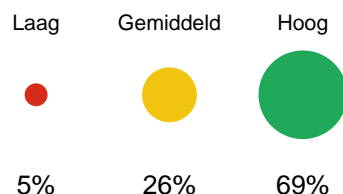
Laag Gemiddeld Hoog



1% 28% 71%

6.9 Trots op de organisatie

In hoeverre... ben je er trots op dat je bij Acme Inc. werkt?

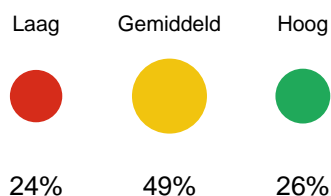


6.7 Negatieve gevoelens

Spanning en frustratie zijn onvermijdelijk in ons werkzame leven. En soms hebben medewerkers te maken met deadlines of is het nodig dat ze oninteressante, saaie taken moeten uitvoeren. Maar als de negatieve gevoelens vaker en constanter worden ervaren, zal dit een top prestatie in de weg staan.

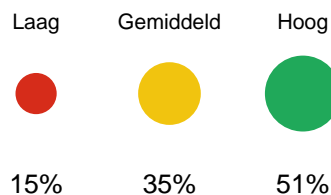
5.5 Stressvolle baan (afwezigheid van)

Als je denkt aan het werk dat je doet, vind je dan over het algemeen... dat je baan stress oplevert?



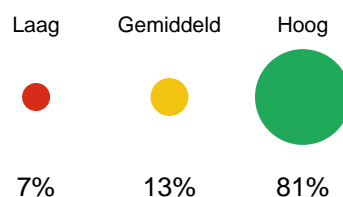
6.6 Frustrerend werk (afwezigheid van)

Hoeveel van de tijd die je aan werk besteedt... voel je je gefrustreerd?



8.2 Saai werk (afwezigheid van)

Hoeveel van de tijd die je aan werk besteedt... verveel je je?

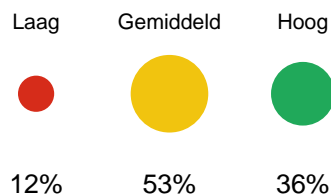


6.0 Boeiend werk

Betrokken medewerkers hebben is voor veel bedrijven een doelstelling. Wanneer medewerkers opgaan in wat ze doen zullen ze hun werk als waardevol en stimulerend ervaren.

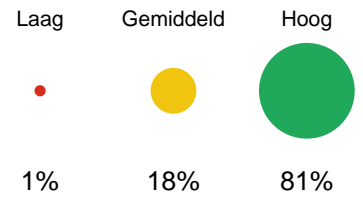
5.2 Werk waarin je opgaat

Hoeveel van de tijd die je aan werk besteedt... word je volkomen in beslag genomen door wat je doet?



7.3 Motivatie

Als je denkt aan het werk dat je doet, vind je dan over het algemeen... dat je gemotiveerd bent om in je werk je uiterste best te doen?

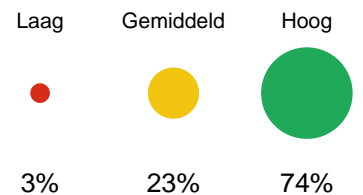


6.7 Zinvol werk

Wanneer mensen hun werk oprecht waardevol en persoonlijk bevredigend vinden is dit niet alleen veel meer de moeite waard voor hen, het levert vaak een daling van verzuim, het behoud van goede mensen en een toename van productiviteit op.

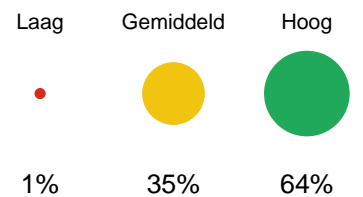
6.2 Waardevolle baan

Als je denkt aan het werk dat je doet, vind je dan over het algemeen... dat het werk dat je doet de moeite waard is?



7.2 Bevredigende baan

Hoe tevreden ben je met... jouw baan in het algemeen?



Functioneren op het werk

Zelfexpressie

Gevoel van controle

6.6

6.5



Werk relaties

Gevoel van vooruitgang

5.1

6.3

Functioneren op het werk Deze categorie laat zien hoe het met medewerkers gaat in hun dagelijkse werk. Hebben medewerkers het gevoel zichzelf te mogen uiten, kunnen ze hun werk beïnvloeden, worden ze ingezet op hun kracht en kunnen ze goed opschieten met hun collega's

6.6

Zelfexpressie

Als medewerkers het gevoel hebben zichzelf te mogen zijn en te zeggen wat ze willen op het werk zullen ze beter in staat zijn te communiceren met anderen en tevens beter werk afleveren.

6.6

Vrij om jezelf te zijn

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Ik vind dat ik mezelf kan zijn op mijn werk.

Laag

Gemiddeld

Hoog



5%

24%

71%

5.9

Gebruiken van sterke kanten

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Op mijn werk kan ik regelmatig doen wat ik het beste kan.

Laag

Gemiddeld

Hoog



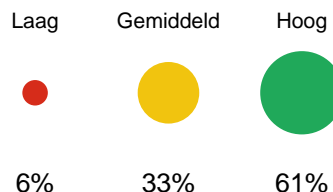
8%

33%

59%

7.2 Creativiteit

In hoeverre... heb je de mogelijkheid om creatief te zijn in je werk?

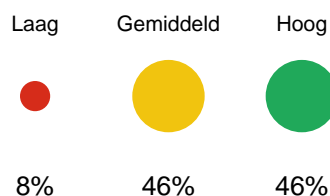


6.5 Gevoel van controle

Als medewerkers de mogelijkheid hebben invulling te geven aan hun eigen werkzaamheden, hun eigen ideeën mogen toepassen en invloed hebben op besluitvorming, zijn ze beter in staat om te laten zien hoe bekwaam ze zijn.

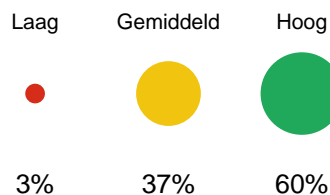
6.5 Invloed hebben op beslissingen

In hoeverre... kan je beslissingen beïnvloeden die belangrijk zijn voor je werk?



6.5 In controle zijn

Als je denkt aan het werk dat je doet, vind je dan over het algemeen... dat je de belangrijke onderdelen van je werk zelf kunt regelen?

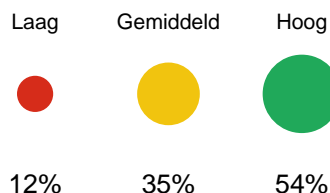


6.3 Gevoel van vooruitgang

De kans krijgen om te doen waar we het beste in zijn en nieuwe vaardigheden aan te leren beïnvloeden in een belangrijke mate ons welzijn. Ze geven medewerkers niet alleen een gevoel van iets bereikt te hebben, maar stimuleren ook innovatie.

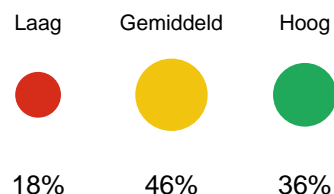
6.0 Leren van nieuwe vaardigheden

In hoeverre... heb je op het werk nieuwe vaardigheden kunnen leren?



6.7 Loopbaan mogelijkheden

In hoeverre... biedt je baan goede loopbaanperspectieven?

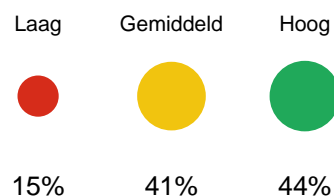


5.1 Werk relaties

Goede gezonde relaties zijn de hoeksteen van geweldige teams en geweldige bedrijven - ze dragen ook bij aan het realiseren van geweldige bedrijven om voor te werken. In het beste scenario leidt dit tot, het ondersteunen van samenwerking, teamwork, betere prestaties en een omgeving waar niemand weg wil.

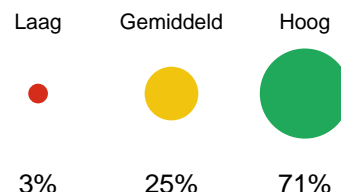
5.1 Vriendschappelijke relaties op het werk

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Ik heb vriendschappelijke relaties op mijn werk.



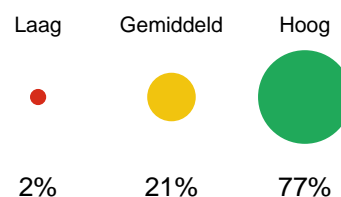
6.1 Relatie met manager

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat je goed overweg kunt met je leidinggevende?



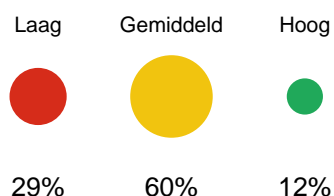
6.2 Teamrelaties

De volgende vragen gaan over jouw team of de groep mensen met wie je het nauwste samenwerkt. In hoeverre vind je de mensen binnen jouw team aardig?

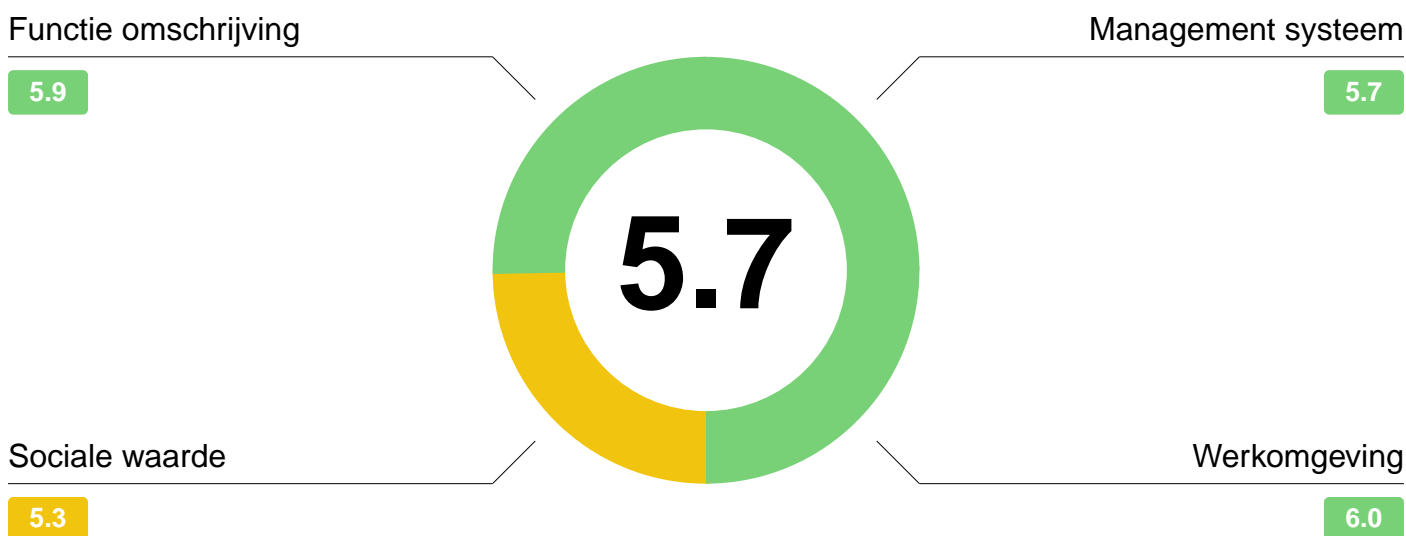


3.7 Samenwerking tussen teams

De volgende vragen gaan over jouw team of de groep mensen met wie je het nauwste samenwerkt. Zou je zeggen dat teams binnen Acme Inc. over het algemeen goed samenwerken?



Organisatorisch systeem



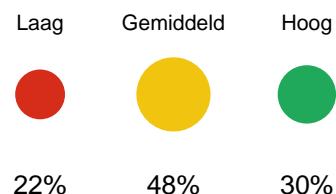
Organisatorisch systeem Deze categorie gaat over hoe medewerkers hun werkomgeving ervaren. Het bestrijkt hoe er aangestuurd wordt in de organisatie, de kwaliteit van de werkomgeving, de opzet en inrichting van de banen en de wijze waarop medewerkers ervaren dat hun inspanningen van sociale waarde zijn.

5.9 Functie omschrijving

De inrichting van een baan is onderdeel van de zoektocht naar welzijn. De juiste elementen samen laten vallen, zodat de rol van mensen duidelijk is, deze een mate van variatie kent, realiseerbaar en veilig is en eerlijk beloond wordt, wordt in het totale plaatje nog wel eens verwaarloosd.

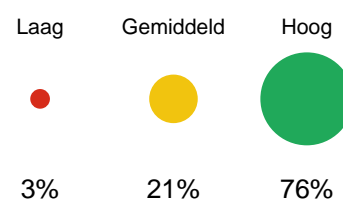
5.7 Eerlijke beloning

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Ik vind dat ik voor mijn inzet en resultaten op het werk passend wordt beloond.



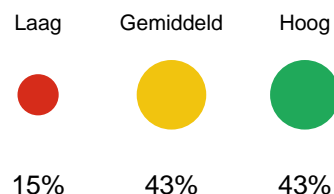
7.7 Baanzekerheid

In hoeverre... ben je bang dat je binnen de komende zes maanden je baan zal verliezen?



4.6 Realiseerbaar werk

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Ik heb binnen mijn normale werktijd voldoende tijd om mijn werk af te krijgen.

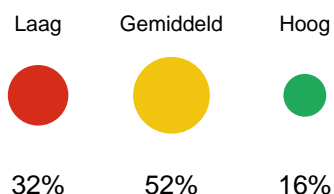


5.7 Management systeem

Een goede inrichting van het management systeem is essentieel voor het succes van een organisatie. Om te kunnen bloeien, is het van belang dat mensen het gevoel hebben vertrouwd te worden en dat ze regelmatig opbouwende kritiek ontvangen zodat ze leren en ze zich ontwikkelen in hun rol. Lijn managers zelf hebben ondersteuning, feedback en training nodig om ze te helpen bij het uitvoeren van een goede invulling van hun rol.

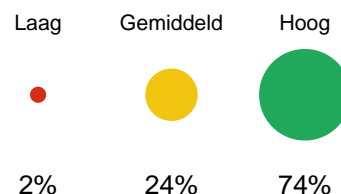
4.8 Opbouwende feedback

In hoeverre zijn de volgende uitspraken op jou van toepassing: Ik krijg regelmatige en opbouwende kritiek op mijn werk.



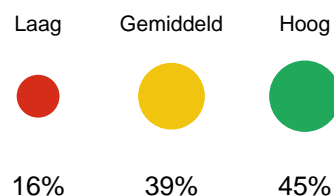
7.1 Vertrouwd worden door manager

In hoeverre... vind je dat jouw leidinggevende je vertrouwt?



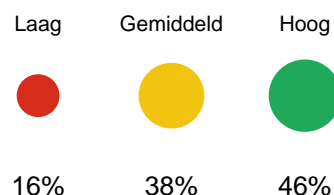
5.1 Goed aangestuurd team

De volgende vragen gaan over jouw team of de groep mensen met wie je het nauwste samenwerkt. Vind je dat jouw team goed aangestuurd wordt?



5.9 Goed aangestuurde organisatie

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat Acme Inc. goed aangestuurd wordt?

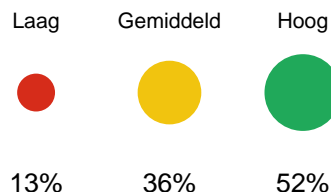


6.0 Werkomgeving

De sfeer en inrichting van werkplekken hebben niet alleen effect op hoe medewerkers zich gedragen, het heeft ook effect op hoe ze zich voelen. De organisatie cultuur, de waarden, maar ook de locatie en fysieke omstandigheden dragen bij danwel ondermijnen de uitvoering van werk op een hoogwaardige en veilige manier.

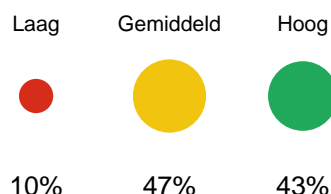
5.4 Fijne werkomgeving

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat de werkomgeving en fysieke omstandigheden op het werk aangenaam zijn?



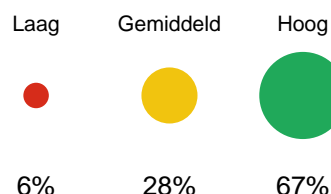
6.1 Open cultuur

In hoeverre... is het veilig om de manier waarop de zaken bij Acme Inc. geregeld zijn ter sprake te brengen en ter discussie te stellen?



6.5 Goede organisatie om voor te werken

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat Acme Inc. een goede organisatie is om voor te werken?

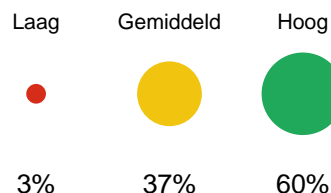


5.3 Sociale waarde

Medewerkers willen steeds vaker werken voor een organisatie die zowel sociale alsmede financiële waarde creëert. De zakelijke en sociale verantwoordelijkheid van een organisatie kan zowel een intern als extern pluspunt opleveren in de zin dat het medewerkers verloop daalt en de motivatie stijgt.

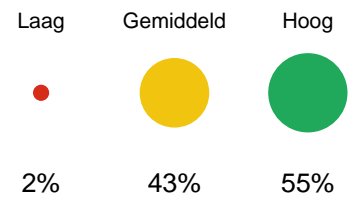
5.0 Klantvoordelen

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat het werk dat je doet een gunstige invloed heeft op het leven van jullie klanten?



5.7 Maatschappelijke voordelen

Als je aan je werkzame leven denkt, vind je dan over het algemeen gesproken... dat het werk dat je doet gunstig is voor de maatschappij in het algemeen?



Persoonlijke capaciteiten

Vitaliteit

7.0

Geluk

6.6



Werk-Privé balans

6.7

Vertrouwen

5.8

Persoonlijke capaciteiten Deze categorie zegt iets over hoe goed het gaat met medewerkers in het algemeen inclusief hun werk-privé balans. Hoe gelukkig, gezond en veerkrachtig men is, hoe groot de kracht van hun persoonlijke relaties alsmede het zelfvertrouwen en de energie die ze meebrengen naar hun werk is.

7.0

Vitaliteit

Het lichaam en de geest zijn onlosmakelijk met elkaar verbonden en mensen kunnen alleen het beste van zichzelf geven als ze zich top voelen. Fysiek gezond zijn en vol energie zitten, staan centraal bij welzijn thuis en op het werk.

6.7

Persoonlijke gezondheid

Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen. Vind je over het algemeen dat jouw algehele gezondheid goed is?

Laag

Gemiddeld

Hoog



2%

20%

78%

7.3

Gevoel van vitaliteit

Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen. In hoeverre vind je dat je energiek in het leven staat?

Laag

Gemiddeld

Hoog



3%

28%

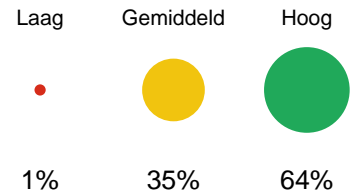
69%

6.6 Geluk

Als medewerkers geluk ervaren in hun persoonlijke leven heeft dit een positief effect op zowel de eigen werk ervaringen als die van collega's. Sterke ondersteunende relaties hebben is één van de essentiële elementen voor persoonlijk geluk.

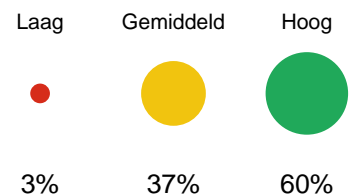
6.6 Persoonlijk geluk

*Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen.
Hoe gelukkig vind je jezelf over het geheel genomen?*



6.5 Ondersteunende relaties

Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen. In hoeverre krijg je hulp en steun van anderen als je die nodig hebt?

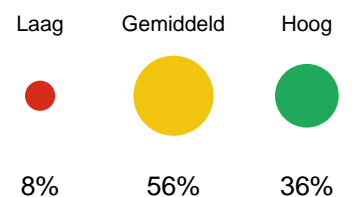


5.8 Vertrouwen

Mensen hun zelfvertrouwen en de capaciteit om om te kunnen gaan met onverwachte uitdagingen van het leven maakt het ons mogelijk te leren, ons aan te passen en optimistisch naar de toekomst te kijken. Dit ademt weerbaarheid uit wat cruciaal is in de veranderende wereld van het werk.

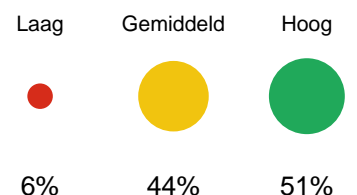
5.6 Persoonlijke weerbaarheid

*Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen.
Vind je het over het algemeen gemakkelijk of moeilijk om met belangrijke problemen in je leven om te gaan?*



6.1 Zelfvertrouwen

*Nu enkele vragen over jou en jouw leven in het algemeen.
Over het algemeen ben ik heel tevreden over mezelf.*

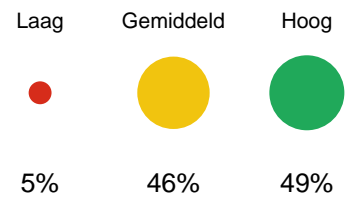


6.7 Werk-Privé balans

Werk privé balans is het punt waar het persoonlijke en werkzame leven elkaar treffen en soms botsen. Mensen kunnen het lastig vinden om te gaan met de spanning tussen wat het werk en privé vraagt. Organisatie sensitiviteit op dit vlak zal vaak beloond worden met loyale en betrokken medewerkers.

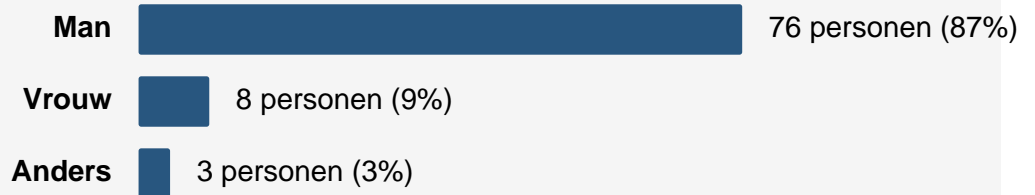
6.7 Werk-Privé balans

Hoe tevreden ben je met... de verhouding tussen de tijd die je aan je werk besteedt en de tijd die je aan andere aspecten van jouw leven besteedt?

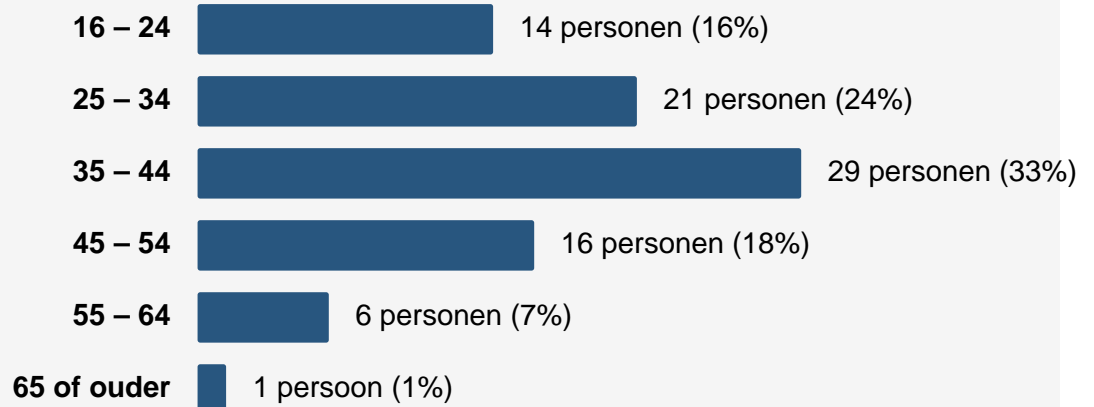


Demografie

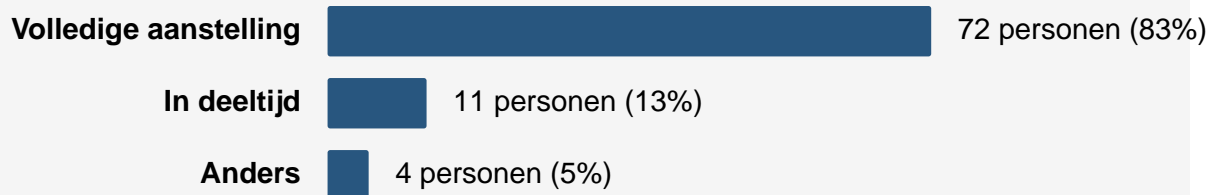
Je geslacht?



Je leeftijd?



Jouw dienstverband?



Hoe lang werk je al bij Acme Inc.?

