



Aan de Universiteitsraad
p/a Mevr. Ribberink, griffier
Spiegel 316



HUMAN RESOURCES

BEHANDELD DOOR
M. Winkler

DATUM
11 januari 2016
KENMERK
CvB UIT- 1691

PAGINA
1 van 3
BIJLAGE(N)
-

KOPIE AAN

ONDERWERP
Resultaten medewerkersonderzoek 2015

Geachte voorzitter van de Universiteitsraad,



Met belangstelling hebben wij kennis genomen van uw vragen omtrent het medewerkers onderzoek. U geeft aan graag meer inzicht te krijgen in de achtergronden van de gepresenteerde cijfers. Hiervoor bieden wij u graag een sessie aan met het bureau Effectory voor bijv. de commissie FPB, samen met de portefeuillehouder in het CvB en HR. Wij vernemen graag of u hier gebruik van wilt maken.

HR voert op dit moment een nadere analyse uit van de rapportage, inclusief de antwoorden op de open vragen. Hiervoor organiseert zij binnenkort een sessie. Indien u dat op prijs stelt kan een vertegenwoordiger van de UR hierbij aanschuiven. Graag vernemen we of u hier belangstelling voor heeft en wie dan voor de sessie kan worden uitgenodigd.

Om de analyse te vertalen naar concrete acties op instellingsniveau is vanzelfsprekend de inbreng van de eenheden nodig. Het College heeft de eenheden gevraagd om een terugkoppeling te geven van de uitwerking van de resultaten op afdelings- en eenheidsniveau; deze verwachten wij begin februari. Op basis van de eigen analyse en de gegevens van de eenheden stelt HR een rapportage op met een advies voor het vervolg. Dit ontvangt u eind Q1.

Hieronder gaan wij in meer detail op de specifieke vragen in.

1. De afkortingen in de rapportages zijn de gebruikelijke afkortingen voor vakgroepen en afdelingen binnen de eenheden. Ook in de vorige onderzoeken is op deze manier gerapporteerd. Deze overzichten zijn vooraf afgestemd met de eenheden. Het is helaas niet mogelijk om dit nu nog aan te passen. Het verzoek om vergelijkbare eenheden naast elkaar te presenteren ligt op dit moment bij Effectory, daar kunnen wij nog geen uitsluitel over geven.
2. Zoals met u is besproken is het niet mogelijk om de resultaten uit te splitsen naar functieniveau. De resultaten geven wel inzicht in de verschillen tussen man/vrouw, OBP/WP, Nederlandse nationaliteit/expat, leidinggevende functie of niet, leeftijdscategorie, vast/tijdelijk contract en lengte dienstverband. Hier zal HR in de analyse op terugkomen, maar samengevat zijn de **significante verschillen** voor de verschillende groepen als volgt:
Man/vrouw
Vrouwen zijn minder tevreden over hun werkzaamheden, hebben minder het gevoel dat zij een bijdrage leveren met hun werk, zijn minder positief over het aanspreken op elkaars gedrag van

collega's onderling en hoe open hun leidinggevende staat voor suggesties dan mannen en de gemiddelde UT-medewerker.

OBP/WP

WP is positiever over de verantwoordelijkheid in het werk en de efficiëntie waarmee binnen het team wordt gewerkt. Over een aantal zaken is het WP minder positief dan OBP, te weten de bijdrage van het eigen team aan de strategische doelen, tevredenheid over de UT als organisatie en trots op de UT. Ook voelt het WP zich minder uitgenodigd om bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020 en de mate waarin zij hier een bijdrage aan heeft geleverd.

Nederlandse nationaliteit/expat

Expats zijn over verschillende zaken positiever dan hun Nederlandse collega's. Dit betreft de afspraken naar aanleiding van de jaargesprekken, het functioneren van hun leidinggevende (geven van feedback, stimuleren om samen te werken, openstaan voor suggesties), de efficiëntie van de afdeling en tevredenheid over de eenheid en de UT als organisatie. Ook zijn de expats trotser op de eenheid en zijn zij positiever over de mate waarin zij een bijdrage hebben geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020.

Vast/tijdelijk contract

Opvallend is dat medewerkers met een tijdelijk contract positiever zijn over werkomstandigheden zoals verantwoordelijkheid in werk, kansen te doen waar men goed in is, de werkomstandigheden, de mate waarin de eenheid een uitdagende werkomgeving is en de groei- en ontwikkelmogelijkheden dan medewerkers met een vast contract. Een hoger percentage vindt de werkdruk goed. Men is positiever over de feedback van leidinggevende en de mate waarin deze openstaat voor suggesties, net als over de eenheid en de UT als organisatie. Zij voelen zich ook meer gewaardeerd door de UT. Daarentegen voelen zij zich minder uitgenodigd om bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020 en scoren ook lager op hun bijdrage hieraan.

Leidinggevende/medewerkers

Leidinggevenden zijn over veel zaken positiever dan andere medewerkers, namelijk over alle werk gerelateerde zaken (o.a. verantwoordelijkheid, groeiomogućheden, plezier in het werk etc.) alle zaken met betrekking tot het eigen team en de eigen eenheid, maar geven wel aan een hoge werkdruk te ervaren. Leidinggevenden voelen zich gewaardeerd door de UT en hebben het gevoel dat zij bij de UT passen. Zij voelen zich ook meer uitgenodigd om een bijdrage te leveren aan de totstandkoming van Vision 2020 en zijn positiever over hun daadwerkelijke bijdrage.

Leeftijd

Medewerkers jonger dan 30 voelen zich minder betrokken bij en uitgenodigd voor de totstandkoming van Vision 2020, maar zijn wel meer tevreden over de UT als organisatie en de werk gerelateerde zaken. Zij zijn ook positiever over de groei- en ontwikkelmogelijkheden, maar zijn minder trots op hun werk en hebben ook minder het gevoel daarmee een positieve bijdrage te leveren.

De categorie 40-50 ervaart een hogere werkdruk dan de andere leeftijdscategorieën. Zij zijn minder tevreden over de werkomstandigheden.

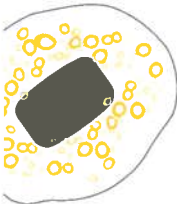

Medewerkers in de categorie 50-60 zijn minder trots op de UT, minder tevreden over de UT als organisatie en minder tevreden over groei- en ontwikkelmogelijkheden.

De medewerkers van 60 en ouder weten beter wat er van hen wordt verwacht en hebben meer het gevoel dat hun werk een positieve bijdrage levert. Voor hen is ook duidelijker wat de strategische doelen betekenen voor hun werk.

Lenkte dienstverband

Medewerkers die korter dan een jaar in dienst zijn, zijn significant meer tevreden over werk gerelateerde omstandigheden. Een hoger percentage medewerkers die tot 5 jaar in dienst zijn en medewerkers die 30 jaar of langer in dienst zijn, vindt de werkdruk goed. Bij medewerkers die 10 tot 30 jaar in dienst zijn ligt dit juist lager dan gemiddeld.

3. De antwoorden op de open vragen zijn inderdaad zeer geschikt om te achterhalen wat leeft bij medewerkers en welke ideeën zij hebben met betrekking tot hun werk en werkomgeving. Deze antwoorden zullen zoals is aangegeven de komende tijd door HR worden geanalyseerd en opgenomen in het hierboven genoemde rapport, dat u eind Q1 ontvangt.

- 
- 
4. De open vragen zijn enerzijds bedoeld om beter inzicht te krijgen in wat leeft onder medewerkers, maar met name ook bedoeld om het gesprek van leidinggevende met zijn/haar afdeling te faciliteren. De cijfers uit het medewerkers onderzoek zijn de kapstok om in beeld te krijgen wat de trots- en verbeterpunten zijn. Vervolgens gaat het om het gesprek over deze punten. Hoe kan een afdeling meerwaarde halen uit de eigen trojspunten, wat is de achtergrond van verbeterpunten en hoe kunnen die ook daadwerkelijk worden verbeterd. Daarom zijn de antwoorden op de open vragen wél in de rapportages op eenheids- en afdelingsniveau opgenomen. In de vragenlijst is vermeld dat de antwoorden één op één in de rapportages zouden worden opgenomen. Ook is vooraf gecommuniceerd dat de rapportages op teamniveau worden besproken. Dat medewerkers zich niet veilig genoeg voelen om antwoord te geven op deze vragen indien dit herleidbaar is, is zeker een punt van zorg. Dit is een aandachtspunt voor de evaluatie maar ook voor de wijze waarop wij bij de UT met elkaar omgaan en gesprekken voeren. Leidinggevend en medewerkers zouden hier open over moeten kunnen communiceren. Dat dit niet (altijd) het geval is, is dan ook een aandachtspunt voor het vervolg van het medewerkers onderzoek.
5. Het CvB heeft met instemming kennis genomen van de conclusie dat medewerkers positief zijn over de ontwikkelmogelijkheden die de universiteit ze biedt en dat voldoende kansen worden geboden om te doen waar men goed in is. Collegialiteit en samenwerking worden eveneens positief beoordeeld. Ook staat men achter de doelstellingen van de UT. De werkdruk blijft een aandachtspunt, ook al ervaart men deze als lager dan in de vorige meting. In de UR vergadering van 16 december j.l. heeft het College u toegezegd voor de zomer met een plan van aanpak te komen met betrekking tot werkdruk. Overige aandachtspunten uit het onderzoek zijn het concretiseren van visie en doelen, het verminderen van de bureaucratie en het verbeteren van de interne communicatie en samenwerking met collega's buiten de eigen discipline en/of eenheid. Op deze punten waren reeds initiatieven gestart. Zo is er binnen de diensten HR en CES een pilot gestart op het gebied van performance management waarbij het werken aan resultaat via de jaargesprekken centraal staat. De verbinding tussen de individuele bijdrage aan de visie en doelen van de UT en het sturen op resultaat zijn zo concreet zichtbaar te maken. Daarnaast is het "lean" werken binnen de diensten geïntroduceerd om processen zo efficiënt mogelijk in te richten, bureaucratie tegen te gaan en multidisciplinaire samenwerking te stimuleren. Ten aanzien van de behoefte naar het concretiseren van de visie en doelen van de UT (Vision 2020), kan gewezen worden op activiteiten als de CuriousU Summerschool, Strategisch Business Development, DesignLab, Classroom of the future, de eerste twee MOOCs en de voorbereidingen voor Engelstalige Bacheloropleidingen.

Inmiddels is men binnen de eenheden op afdelings- en eenheidsniveau bezig om een vervolg te geven aan de resultaten van het medewerkers onderzoek. Het College geeft een definitieve reactie na de terugkoppeling van de eenheden zodat zij kan beoordelen of daaruit interventies naar voren komen die zij instellingsbreed wil oppakken.

Ik hoop dat u hiermee voor dit moment voldoende bent geïnformeerd.

Namens het College van Bestuur.



Mr. H.J. van Keulen
Secretaris van de Universiteit