

CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 16 december 2015
Commissievergadering : FPB
Agendapunt : Medewerkersonderzoek 2015
Bijgevoegde stukken : resultaten Medewerkersonderzoek 2015

Betrokken dienst: HR

paraaf: 

Secretaris: Mr. H.J. van Keulen

paraaf: 

Portefeuillehouder: Dr. W.D. Bult-Spiering

paraaf: 

1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- X Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming
- Anders:

2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB

Datum behandeling: 23 november 2015

Naam agendapunt: Resultaten Medewerkersonderzoek 2015

Conclusie toen: Het CvB vraagt per faculteit/dienst de resultaten te duiden en waar nodig relevante acties te formuleren.

3. Toelichting/samenvatting:

During the meeting of the Executive Board a presentation has been given by Effectory of the main features of the results of the employee survey. The following has been concluded:

In the two weeks before the meeting of the Executive Board, the HR managers discussed the results in the Management Team of their department and informed the Board about their findings. November 25th, all supervisors receive the results of their section. Every department will be asked to interpret the results and where necessary to formulate relevant actions by February 1, 2016.

The Executive Board will look closely at the results of the employee survey, but a number of points are already visible, namely the degree of realization of Vision 2020, improving internal communication, collaboration, and reduce bureaucracy. In addition, the Board considers it important to take time, so reflections from the organization and UR can be taken up by both the Executive Board and the units.

4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Gezien

Gehoord

Overwegende

Besluit het CvB

GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)
Eerder in URaad aan de orde geweest?

- Nee.
- Ja, op

Conclusie toen:

Nadere toelichting: (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting behoeft)

.....
.....

Medewerkersonderzoek

Samenvatting

Universiteit Twente

Meting september 2015

Uw consultant

Timon Visser

E: timon.visser@effactory.com

T: +31 (0)20 30 50 100

Inhoudsopgave

Uitleg

Samenvatting

Scores

Scores op de thema's.....	13
Scores op de vragen.....	15
Inzicht in bevlogenheid en betrokkenheid.....	23

Uitleg

Uitleg bij de resultaten

Het onderzoek geeft inzicht in de organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: jullie eigen medewerkers. Daarnaast biedt het onderzoek de teams praktische informatie en verbetertips waar ze zelf gemakkelijk mee aan de slag kunnen.

Op basis van de resultaten op alle vragen delen we de teams in 3 verschillende categorieën in: **groen**, **licht groen**, **rood**. De mate van aandacht die nodig is voor de resultaten, verschilt per categorie. Meer informatie en tips vind je in het praktisch werkboek *Aan de slag*.

Berekening van de scores

Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag. De waardes per antwoord zijn:

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

Kleuring in de rapportage

Hoe kun je de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen.

Welke kleuring gebruikt Effectory?

- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil
- Geen relevant verschil
- Relevant verschil
- Zeer relevant verschil

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee

Resultaat & Actie

Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie zie je waar en wanneer je maar wilt alle resultaten van jullie onderzoek. Ook kun je direct een actieplan maken. Zo kun je dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

Beste Werkgevers score

De Beste Werkgevers score geeft aan hoe jullie organisatie het doet als werkgever. Met deze score dingen jullie mee naar de Beste Werkgevers Award. De score wordt bepaald door de volgende vragen:

- Trots op de organisatie
- Achter de doelen van de organisatie staan
- Tevredenheid over de organisatie
- Tevredenheid over het werk
- Waardering door de organisatie
- De kans krijgen te doen waar je goed in bent

Beschrijvingen en tips

Alle medewerkers hebben de kans gekregen aan te geven waar ze trots op zijn en wat ze verbeterd willen zien. Voor het team en voor de organisatie. Alle beschrijvingen en verbetertips voor *jullie organisatie* zijn opgenomen in deze rapportage, op volgorde van wat het vaakst genoemd is. Zo kunnen jullie op organisatieniveau op een overzichtelijke manier de verbeterpunten en tips bespreken en aanpakken.

gemiddelden. Is het verschil tussen twee scores groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Naast grote absolute afwijkingen, kunnen ook kleine afwijkingen relevant zijn voor uw organisatie. Daarom wordt er ook gekleurd op basis van significantie. Significantie geeft weer dat een verschil niet toevallig is, maar juist betekenisvol. Bij 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

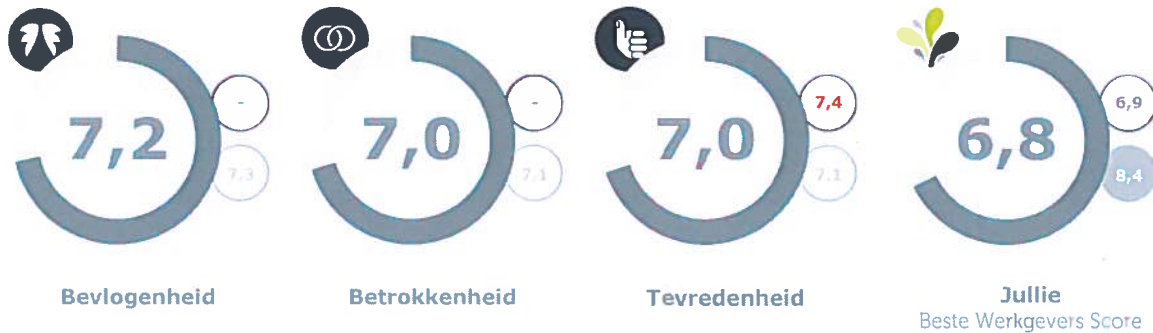
Resultaat & Actie is onderdeel van het Effectory Customer Extranet. In de app store is de Resultaat & Actie app beschikbaar voor tablets.

Vragen?

Heb je vragen over Resultaat & Actie? Neem dan contact op met je projectmanager.

Samenvatting

HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE? Respos
Universiteit Twente 50,3%



Kleuring ten opzichte van Benchmark universiteiten

- zeer relevant verschil
- relevant verschil
- geen relevant verschil
- zeer relevant verschil
- relevant verschil
- score van de vorige meting
- score van Benchmark universiteiten
- score van top 3 Beste Werkgevers



Om de prestaties van jullie organisatie op effectieve wijze te verbeteren, maken we inzichtelijk waar de verschillende teams binnen de organisatie staan. De teams worden vergeleken met het organisatiegemiddelde en de gekozen benchmark en ingedeeld in 3 actie categorieën: groen, lichtgroen en rood. Zo kan elk team gericht aan de slag met de resultaten. In *Aan de slag met de resultaten* vinden jullie meer informatie en tips om aan de slag te gaan.



De scores van deze teams liggen grotendeels **boven** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.
hoe kunnen de teams aan de slag? benut de resultaten



De scores van deze teams liggen grotendeels **rond** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.
hoe kunnen de teams aan de slag? bespreek → verbeter



De scores van deze teams liggen grotendeels **onder** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.
hoe kunnen de teams aan de slag? verdiep → bespreek → verbeter

OVERZICHT TEAMS

Universiteit Twente



12 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **boven** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



91 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **rond** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



39 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **onder** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.

12

- | | | |
|------------------|-------------|-------------|
| ● AZ-INVL | ● CTW-OPMTR | ● CTW-WEMWM |
| ● EWI-ATLAS | ● FB-BV | ● FB-ID |
| ● FEZ-DIR-BEZ-CC | ● ITC-FEA | ● TNW-COPS |
| ● TNW-ICE | ● TNW-IMS | ● TNW-MCS |

91

- | | | |
|---------------|----------------|----------------------|
| ● AZ-CAM-C&E | ● AZ-CAM-SPORT | ● AZ-FA |
| ● B&A-EIS | ● B&A-OILS | ● BMS-BA |
| ● BMS-BPO | ● BMS-CPE | ● BMS-CSO |
| ● BMS-CSTM | ● BMS-HRM | ● BMS-IEBIS |
| ● BMS-PCRS | ● BMS-PGT | ● BMS-STEPS |
| ● BMS-WIJSB | ● CES-CSA-SSC | ● CES-OD |
| ● CES-SB | ● CES-TCP | ● CTW-B/I |
| ● CTW-BH | ● CTW-BOO | ● CTW-BW |
| ● CTW-ETE | ● CTW-OPM | ● CTW-OPMPT |
| ● CTW-THW | ● CTW-TM | ● CTW-TSMSM |
| ● CTW-WA | ● CTW-WEM | ● EWI- ondersteuning |
| ● EWI-AA | ● EWI-BIOS | ● EWI-BOB |
| ● EWI-BSS | ● EWI-DACS | ● EWI-DB |
| ● EWI-DMMP | ● EWI-FMT | ● EWI-ICD |
| ● EWI-NanoLab | ● EWI-RAM | ● EWI-SC |
| ● EWI-SCS | ● EWI-SOR | ● EWI-TE |
| ● FB-CO | ● FB-INK | ● FB-LO |

Binnen een categorie staan teams op alfabetische volgorde.

OVERZICHT TEAMS

Universiteit Twente

91

- FB-ST
- FEZ-TR&FB
- ICTS-BC
- ITC-EOS
- ITC-GIP
- ITC-WRS
- M&C-MA
- S&B
- TNW-BMPI
- TNW-CNPH + TNW-NIM
- TNW-FIN
- TNW-MNF
- TNW-POF
- TNW-TG
- FEZ-AH
- HR-HRBO
- ICTS-OC
- ITC-ESA
- ITC-NRS
- M&C-EC
- M&C-ML
- TA
- TNW-BNT
- TNW-CPM
- TNW-IM
- TNW-NBP
- TNW-SPT
- FEZ-FV
- HR-HRIA
- ICTS-STAF
- ITC-FB
- ITC-PGM
- M&C-IC
- MIRA
- TNW-AMH + TNW-BFD+ TNW-HR+ TGS
- TNW-BST
- TNW-DBE
- TNW-MCBP
- TNW-PCF
- TNW-TCO

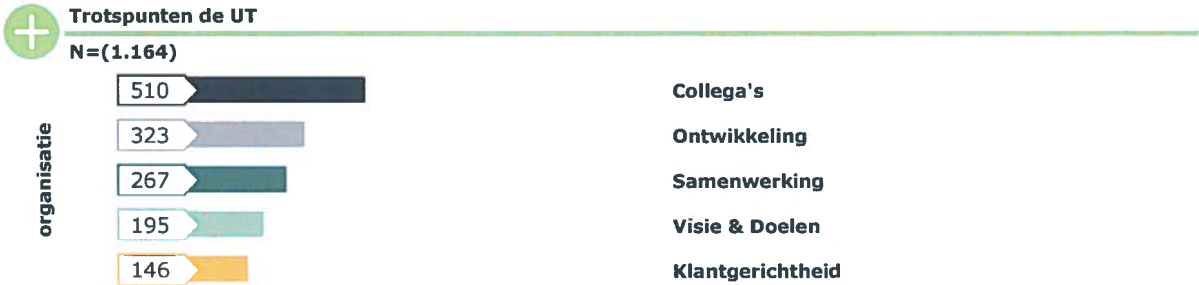
39

- AZ-BO
- BMS-CWMCO
- BMS-HTSR
- BMS-OD
- BMS-OWK
- CES-AO
- CES-FAB
- CTIT
- CTW-VVR
- EWI-HS
- ITC-BOOZ
- TNW-MST
- TNW-PIN
- BMS-CHEPS
- BMS-ELAN
- BMS-IST
- BMS-OMD
- BMS-PA
- CES-BB-DIR
- CES-IO
- CTW-OPMPRO
- EWI-CAES
- EWI-MACS
- TNW-EMS
- TNW-OS
- TNW-SFI
- BMS-CWCMC
- BMS-FZ
- BMS-NIKOS
- BMS-OSC
- BMS-TMS
- CES-BOZ
- CES-SA
- CTW-TS
- EWI-HMI
- ICTS-KC
- TNW-LPNO
- TNW-OWB
- TNW-XUV

Binnen een categorie staan teams op alfabetische volgorde.

TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

Universiteit Twente



Scores

Scores op de thema's

SCORES OP DE THEMA'S

Universiteit Twente

	Bevlogenheid	Betrokkenheid	Tevredenheid
Universiteit Twente (n=1411)	7,2	7,0	7,0
Let op: als een score kleurt, doet Universiteit Twente het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark			
Vorige meting (n=1800)	-	-	7,4
Benchmark universiteiten	7,3	7,1	7,1
Top 3 Benchmark universiteiten	7,6	7,5	7,5

	7,2	7,0	7,0
Universiteit Twente (n=1411)			
Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan Universiteit Twente			
AZ (n=50)	7,3	7,7	7,5
B&A (n=32)	6,8	7,6	7,2
BMS (n=240)	7,1	6,8	6,8
CES (n=95)	6,9	7,2	6,4
CTIT (n=4)	5,5	6,1	4,4
CTW (n=162)	7,3	7,0	6,9
EWI (n=201)	7,0	7,0	7,1
FB (n=54)	7,9	7,4	7,7
FEZ (n=40)	6,9	7,9	7,3
HR (n=38)	7,2	7,4	7,2
ICTS (n=64)	6,8	7,6	7,0
ITC (n=131)	7,4	6,2	7,1
M&C (n=43)	7,0	7,3	7,0
MIRA (n=5)	7,2	7,5	8,0
S&B (n=25)	7,2	7,6	7,1
TA (n=5)	8,5	7,5	7,5
TNW (n=219)	7,2	7,0	7,0

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

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

Scores op de vragen

SCORES OP DE VRAGEN

Universiteit Twente

	Huidige meting n = 1.411	Vorige meting 1.800	Benchmark universiteiten	Top 3 Benchmark universiteiten
Mijn werk				
1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden	7,4	7,4	7,5	7,8
1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,4	7,3	7,2	7,6
1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk	7,9	-	-	-
1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	6,8	7,0	7,2
1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	6,8	7,1	6,6	6,9
1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden	6,3	-	5,9	6,3
1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op	6,2	-	-	-
1h) Mijn werk geeft mij energie	6,5	6,5	6,5	6,9
1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	63,0	61,6	56,3	62,1
% Veel te laag	0,2	0,2	0,3	
% Te laag	2,2	2,3	2,7	
% Te hoog	28,5	29,6	32,3	
% Veel te hoog	6,1	6,4	8,3	
1k) Ik heb plezier in mijn werk	7,6	7,7	7,8	8,1
1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever	7,6	7,9	7,9	8,1
1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe	7,7	-	7,8	8,1
Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)				
2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken	8,1	-	-	-
2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt	6,4	6,3	6,6	6,9
2c) Ik ben trots op mijn team	7,3	-	-	-
2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk	6,4	-	-	-
2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken	6,8	7,0	-	-
2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid	6,6	-	-	-
2g) In ons interne overleg wordt vertaald wat Vision 2020 voor ons werk betekent	4,6	-	-	-
2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder	5,3	-	-	-
2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties	7,7	-	-	-
Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst				
3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie	6,3	-	-	-
3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,2	-	-	-
3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,4	-	-	-
3d) Mijn faculteit/ instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving	6,7	-	-	-
3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,8	-	-	-

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN

Universiteit Twente

	Huidige meting	Vorige meting	Benchmark universiteiten	Top 3 Benchmark universiteiten
<i>n</i> = 1.411 1.800				
De Universiteit Twente				
4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie	6,6	7,3	6,8	7,3
4b) Ik ben trots op de UT	7,0	7,2	7,2	7,6
4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT	5,7	6,0	6,2	6,8
4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas	7,1	7,3	7,3	7,6
4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente	6,8	6,4	6,9	7,3
4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020	4,9	-	-	-
4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020	4,1	-	-	-
4l) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken	8,1	7,8	7,9	8,2
4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee)	73,6	73,6	79,6	85,3
% Ja, binnen de UT	13,9	14,6	8,3	
% Ja, buiten de UT	16,6	17,1	15,1	
4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)	15,2	-	-	-

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

Universiteit Twente (1/2)

	Universiteit Twente									
	n = 1.411	AZ	B&A	BMS	CES	CTIT	CTW	EWI	FB	FEZ
Mijn werk										
1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden	7,4	7,5	7,1	7,3	6,9	5,6	7,5	7,5	7,6	7,3
1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,4	7,7	7,3	7,2	6,9	6,3	7,4	7,6	7,9	7,5
1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk	7,9	7,5	7,3	8,0	7,5	5,6	8,1	7,9	7,7	7,5
1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	7,1	6,8	6,9	6,6	5,6	7,3	7,0	7,2	6,9
1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	6,8	6,3	6,7	6,4	5,6	6,3	6,9	7,0	7,5	6,7
1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden	6,3	6,2	6,3	5,7	5,9	5,0	6,8	6,6	6,7	6,8
1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op	6,2	6,5	6,3	5,5	5,5	4,2	6,6	6,4	7,1	6,8
1h) Mijn werk geeft mij energie	6,5	6,6	6,1	6,5	6,2	4,4	6,7	6,2	7,4	6,4
1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	63,0	66,0	62,5	49,2	57,4	50,0	57,4	62,6	92,6	80,0
% Veel te laag	0,2	0	6,3	0	0	0	0	0	0	0
% Te laag	2,2	2,0	9,4	1,3	4,3	0	1,2	1,5	1,9	2,5
% Te hoog	28,5	28,0	15,6	39,5	31,9	50,0	32,1	29,8	3,7	15,0
% Veel te hoog	6,1	4,0	6,3	10,1	6,4	0	9,3	6,1	1,9	2,5
1k) Ik heb plezier in mijn werk	7,6	7,6	7,0	7,4	7,3	6,9	7,7	7,6	8,3	7,4
1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever	7,6	7,8	7,4	7,6	7,5	5,6	7,7	7,5	8,1	7,3
1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe	7,7	7,8	7,1	7,8	7,5	6,3	7,8	7,6	8,1	6,9
Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)										
2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken	8,1	7,9	7,6	8,0	7,9	8,8	8,1	8,1	8,1	8,6
2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt	6,4	6,7	6,2	6,5	5,6	5,6	6,8	6,6	6,9	6,7
2c) Ik ben trots op mijn team	7,3	7,0	6,3	7,2	7,1	5,6	7,5	7,4	7,1	7,1
2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk	6,4	6,3	6,6	6,1	6,0	5,0	6,8	6,7	7,3	6,4
2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken	6,8	6,2	5,5	6,5	6,0	5,6	7,0	7,0	7,1	7,0
2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid	6,6	6,3	6,7	6,1	6,3	3,8	6,7	6,6	7,4	7,1
2g) In ons interne overleg wordt vertaald wat Vision 2020 voor ons werk betekent	4,6	6,0	5,5	4,1	5,3	3,8	4,2	3,4	7,2	6,2
2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder	5,3	5,7	5,8	5,0	5,3	5,6	5,1	4,6	7,2	6,2
2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties	7,7	7,1	7,6	7,4	7,4	5,6	8,0	7,9	8,1	7,5
Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst										
3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie	6,3	6,2	6,3	5,3	5,3	4,4	6,7	6,6	7,4	6,8
3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,2	6,1	6,5	5,3	5,8	6,3	6,4	6,4	7,3	6,2
3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,4	6,5	6,6	5,3	5,5	4,4	6,6	6,4	7,3	6,2

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

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil
■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

Universiteit Twente (1/2)

	Universiteit Twente									
	n = 1.411	AZ	B&A	BMS	CES	CTIT	CTW	EWI	FB	FEZ
Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst										
3d) Mijn faculteit/ instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving	6,7	6,6	6,6	5,8	5,9	5,6	6,8	6,8	7,4	6,6
3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,8	7,1	7,3	6,0	6,3	4,2	6,9	6,7	7,7	6,7
De Universiteit Twente										
4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie	6,6	7,4	7,3	6,3	5,9	3,1	6,4	6,7	7,7	7,4
4b) Ik ben trots op de UT	7,0	7,7	7,2	6,8	7,0	4,4	7,2	6,8	7,9	7,4
4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT	5,7	5,9	5,8	5,0	5,3	5,0	5,9	5,7	6,9	6,2
4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas	7,1	7,5	7,2	6,9	7,0	6,3	7,3	7,2	7,5	7,4
4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente	6,8	7,3	7,3	6,7	6,7	5,8	6,6	6,7	7,3	7,2
4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020	4,9	6,6	6,3	4,2	5,5	4,4	4,7	4,1	6,8	6,4
4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020	4,1	5,6	5,0	3,5	4,4	5,0	3,9	3,2	5,9	6,1
4i) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken	8,1	8,6	8,4	8,0	8,0	6,9	8,1	8,0	8,3	8,5
4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee)	73,6	72,0	74,2	70,4	70,2	25,0	72,8	72,1	83,3	80,0
% Ja, binnen de UT	13,9	24,0	19,4	11,3	19,1	50,0	10,1	13,2	11,1	17,5
% Ja, buiten de UT	16,6	12,0	9,7	20,9	12,8	75,0	22,8	18,3	11,1	2,5
4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)	15,2	34,0	34,4	-1,3	11,7	25,0	23,1	15,8	30,8	17,5

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

Universiteit Twente (2/2)

	n =	Universiteit Twente							
		HR	ICTS	ITC	M&C	MIRA	S&B	TA	TNW
	1.411	38	64	131	43	5	25	5	219
Mijn werk									
1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden	7,4	7,5	6,8	7,9	6,7	8,0	7,6	8,0	7,6
1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	7,4	7,2	6,6	7,5	6,8	8,0	7,6	6,5	7,4
1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk	7,9	7,8	7,2	7,9	7,6	7,5	8,1	9,5	8,2
1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben	7,0	6,8	6,5	7,3	6,9	9,0	7,5	8,5	7,3
1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe	6,8	7,0	6,9	7,0	6,6	8,0	6,9	7,5	7,2
1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden	6,3	6,4	5,5	5,9	6,6	9,5	6,4	6,0	6,5
1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op	6,2	5,7	5,8	6,1	6,8	7,5	6,9	5,0	6,2
1h) Mijn werk geeft mij energie	6,5	6,6	6,1	6,7	6,5	6,3	6,6	8,0	6,6
1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)	63,0	73,0	62,5	63,4	50,0	80,0	60,0	40,0	75,5
% Veel te laag	0,2	0	0	0	0	20,0	0	0	0
% Te laag	2,2	0	4,7	0,8	0	0	12,0	0	2,8
% Te hoog	28,5	27,0	26,6	29,0	50,0	0	28,0	60,0	17,6
% Veel te hoog	6,1	0	6,3	6,9	0	0	0	0	4,2
1k) Ik heb plezier in mijn werk	7,6	7,6	7,1	7,9	7,3	7,5	7,4	8,5	7,8
1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever	7,6	7,8	7,5	7,8	7,0	8,0	7,8	8,5	7,5
1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe	7,7	7,5	7,2	8,1	7,4	7,5	7,6	9,5	7,7
Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)									
2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken	8,1	7,8	7,9	7,8	8,1	9,0	8,6	8,0	8,2
2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt	6,4	5,7	5,6	6,3	5,8	7,5	6,5	7,0	6,8
2c) Ik ben trots op mijn team	7,3	7,2	6,8	7,1	7,3	8,0	7,7	8,5	7,7
2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk	6,4	6,4	5,9	6,1	6,3	6,5	7,0	7,5	6,5
2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken	6,8	6,3	6,5	6,7	6,9	7,0	7,1	8,0	7,4
2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid	6,6	6,9	6,6	6,1	7,2	8,5	6,9	8,5	7,0
2g) In ons interne overleg wordt vertaald wat Vision 2020 voor ons werk betekent	4,6	6,0	4,4	4,9	7,6	6,0	7,1	5,0	3,2
2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder	5,3	5,7	5,1	5,2	7,3	8,0	7,9	7,5	4,6
2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties	7,7	7,9	7,1	7,2	7,6	8,0	8,7	9,0	7,9
Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst									
3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie	6,3	6,0	5,9	6,9	6,7	7,0	6,4	7,5	6,7
3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,2	6,8	6,6	6,9	6,3	7,5	6,8	7,5	6,2
3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst	6,4	6,0	6,1	7,6	6,6	7,5	6,7	8,0	6,7

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

Universiteit Twente (2/2)

	Universiteit Twente								
	n= 1.411	HR 38	ICTS 64	ITC 131	M&C 43	MIRA 5	S&B 25	TA 5	TNW 219
Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst									
3d) Mijn faculteit/ Instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving	6,7	6,6	6,4	7,3	7,0	8,0	6,7	8,5	7,1
3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ Instituut/ dienst	6,8	6,6	6,9	7,8	7,0	7,5	7,4	7,0	6,7
De Universiteit Twente									
4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie	6,6	6,9	7,1	6,2	7,3	8,0	6,6	7,0	6,4
4b) Ik ben trots op de UT	7,0	7,5	7,4	6,1	8,0	7,5	7,9	7,5	6,9
4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT	5,7	5,9	6,3	5,5	6,3	7,0	6,8	7,5	5,9
4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas	7,1	7,2	7,5	6,3	7,3	7,0	7,4	8,0	7,2
4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente	6,8	7,0	7,1	6,8	7,3	8,0	7,8	7,5	6,5
4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020	4,9	5,3	5,3	5,3	6,4	5,5	5,6	2,5	3,9
4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020	4,1	4,3	4,6	4,3	5,5	4,0	5,5	4,2	3,1
4i) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken	8,1	8,0	8,3	8,1	7,7	8,0	7,5	8,5	7,9
4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee)	73,6	89,2	85,5	79,1	71,4	40,0	60,0	80,0	71,0
% Ja, binnen de UT	13,9	8,1	11,3	12,4	16,7	40,0	24,0	0	14,7
% Ja, buiten de UT	16,6	8,1	3,2	10,9	21,4	40,0	20,0	20,0	19,8
4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)	15,2	21,6	23,4	-9,2	16,7	60,0	20,0	60,0	25,3

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

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

Inzicht in bevologenheid en betrokkenheid

INZICHT IN BEVLOGENHEID EN BETROKKENHEID

Universiteit Twente



Medewerkers die bevlogen én betrokken zijn, hebben hart voor hun werk en hart voor de organisatie. Ze staan positief tegenover beide en zetten zich in om zichzelf en de organisatie continu te verbeteren.



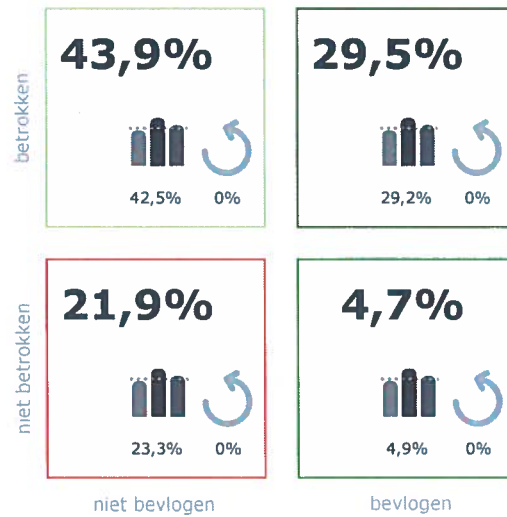
Bevlogen medewerkers hebben hart voor het werk dat ze doen (het 'I love my job'effect). Het werk levert ze energie op en ze dragen graag bij in en door hun werk. Zij zetten zich in om hun werk en zichzelf te verbeteren.



Betrokken medewerkers hebben hart voor de organisatie (het 'I love my company'effect). Ze vinden zichzelf bij de organisatie en de organisatiedoelen passen en dragen graag bij om de organisatie te verbeteren.



Medewerkers die niet bevlogen en niet betrokken zijn, voelen zich niet thuis in het werk en bij de organisatie. Hun bijdrage is daardoor kleiner. In het beste geval doen ze gewoon hun werk, in het slechtste geval zetten ze de hakken in het zand.



- Bevlogen én betrokken
- Bevlogen in het werk
- Betrokken bij de organisatie
- Niet bevlogen én niet betrokken
- Percentage van de medewerkers die bevlogen en/of betrokken zijn en tegelijk een vertrekintentie hebben
- Benchmark universiteiten
- Vorige meting

	Bevlogen én betrokken	Bevlogen in het werk	Betrokken bij de organisatie	Niet bevlogen én niet betrokken	Vertrekintentie
Vorige meting	-	-	-	-	-
Benchmark universiteiten	29,2%	4,9%	42,5%	23,3%	7,9%
Top 3 Benchmark universiteiten	37,7%	5,8%	40,6%	15,8%	10,4%
Universiteit Twente (n=1219)	29,5%	4,7%	43,9%	21,9%	8,3%
AZ (n=50)	34,0%	2,0%	48,0%	16,0%	8,0%
B&A (n=32)	21,9%	3,1%	59,4%	15,6%	9,4%
BMS (n=201)	29,9%	6,5%	40,8%	22,9%	9,5%
CES (n=88)	26,1%	3,4%	52,3%	18,2%	4,5%
CTIT (n=3)	33,3%	0%	33,3%	33,3%	33,3%
CTW (n=126)	34,1%	3,2%	38,1%	24,6%	11,9%

INZICHT IN BEVLOGENHEID EN BETROKKENHEID

Universiteit Twente

