

# Uitslag betrokkenheidsonderzoek:

De uitslag van het betrokkenheidsonderzoek is binnen en wij zijn blij om dit met jullie te kunnen delen. Ten eerste, heel erg bedankt aan de 325 collega's die het hebben ingevuld! Ten tweede, wat zij we trots op de resultaten! In vergelijking met 2022 zijn we op alle thema's vooruitgegaan of gelijk gebleven. We voelen ons gemiddeld meer betrokken, ervaren meer werkplezier en voelen meer psychologische veiligheid. Met jullie feedback hebben wij een goed beeld gekregen van de punten waar we trots op mogen zijn en gaan we samen aan de slag met de punten die onze organisatie verder helpen te ontwikkelen

## Wat betekent betrokkenheid nou eigenlijk?

Betrokkenheid betekent dat je je verbonden voelt met de organisatie en het werk dat je doet. Dat je je verantwoordelijk voelt en een hart hebt voor de zaak. De verbondenheid met de organisatie en het werk is ook een verbondenheid met collega's en leidinggevend. Daaruit komt de hoofdvraag van het onderzoek: "Hoe betrokken zijn medewerkers op dit moment en op welke wijze kunnen we dit beïnvloeden".

## Conclusie 1: we voelen ons meer betrokken

Dus hoe betrokken zijn wij nou eigenlijk met de gemeente Oosterhout? Vorig jaar voelde 8% van alle medewerkers zich volledig betrokken met de gemeente Oosterhout. Dit jaar voelt 12% van alle medewerkers zich volledig betrokken. Een vooruitgang van 4% dus. Iets waar we met z'n allen trots op mogen zijn. Met deze 12% zitten we overigens precies op het landelijk gemiddelde. Daarnaast is de groep die zich niet betrokken voelt (geïsoleerd, losgekoppeld, wegbewegend) kleiner geworden, van 22% naar 14% procent.

## Conclusie 2: ons werkplezier is nog groter

Vorig jaar gaven wij ons werkplezier een 7,6, wat natuurlijk al hoog was, maar dit jaar geven wij ons werkplezier maar liefst een 7,8. Nóg hoger dus dan vorig jaar. Van alle collega's geeft 97,5% een 6 of hoger. We zijn bijna allemaal tevreden/gelukkig over het werk wat we doen. Nu nog samen ervoor zorgen om iedereen tevreden/gelukkig te krijgen!

Op de vraag "Zie jij jezelf over 5 jaar nog steeds werken bij deze organisatie?" antwoordde 61% procent van jullie "ja" en maar 10% "nee". Én dan nog te bedenken dat 78% van de collega's die "nee" antwoordden, binnenkort met pensioen gaat.

Dit zijn de uitslagen organisatie breed en dus niet op team niveau (Afbeelding 1). De teamresultaten worden na 15 juli met de hele organisatie gedeeld.



Afbeelding 1 (Betrokkenheid organisatie breed)

## **In vergelijking met 2022 veel vooruitgang**

In afbeelding 2 (De benchmark) zie je de verschillende thema's uit het onderzoek. Op alle thema's is de waardering vooruitgegaan of hetzelfde gebleven. Hieronder vind je een uitleg van de thema's met een stelling uit het betrokkenheidsonderzoek

Leiderschap: Vertrouwen en waardering in elkaar vinden we belangrijk met meer focus, een heldere koers, duidelijke rollen en verantwoordelijkheid. Ook zien wij graag meer ruimte voor ons werk met slagkracht en snelheid in de besluitvorming. Hierdoor kan elk individu zijn rol optimaal vervullen en realiseren we samen de meeste impact voor onze stad en de kerkdorpen.

*Stelling uit onderzoek:* "Binnen onze organisatie werken we goed samen." 54% is het eens met deze stelling en 28% staat neutraal tegenover deze stelling. Het merendeel vindt dus dat we goed met elkaar samen werken, maar we kunnen hier zeker nog vooruitgang boeken.

Sterke kanten benadering: Medewerkers hebben de ruimte om vanuit hun professionaliteit, deskundigheid en betrokkenheid kansen te pakken. Dat doen we met vertrouwen in elkaar en waardering voor elkaar om zo met elkaar te experimenteren en te leren. Als organisatie ondersteunen we elkaar om daarin te blijven ontwikkelen in balans met hun privéleven. Zo krijgen we meer voor elkaar.

*Stelling uit onderzoek:* "Het afgelopen jaar heb ik kansen gehad op het werk om te leren en te groeien." Op deze stelling reageerde 71% positief. Dat betekent dat het ruime merendeel het gevoel heeft dat zij de kans krijgen om te leren en te groeien. Dit sluit aan op het doel wat wij hebben.

Missie Visie Ambitie: Meer voor Elkaar! Samen met inwoners en ondernemers werken we aan initiatieven en ideeën om de stad en de kerkdorpen te verbeteren. Daarbij spelen we in op maatschappelijke ontwikkelingen en opgaven, zoals participerende samenleving, digitalisering, vergrijzing, krappere arbeidsmarkt en woningmarkt, duurzaamheid en veranderingen in het sociaal domein.

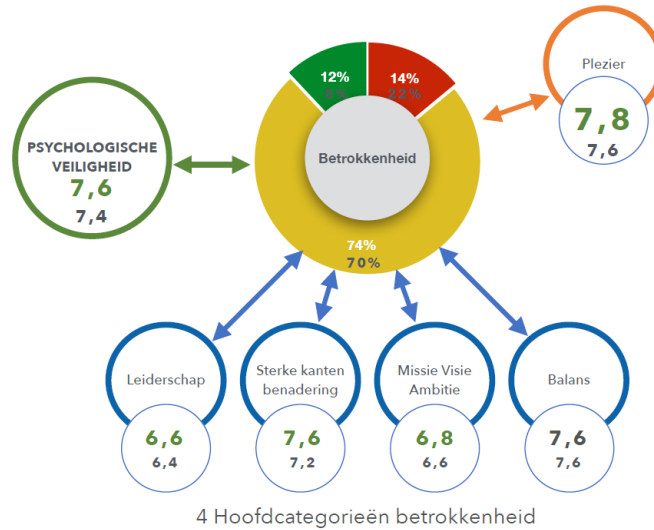
*Stelling uit onderzoek:* "in ben geïnspireerd door de missie van onze organisatie." 33% is het eens met deze stelling en 49% staat neutraal tegenover deze stelling. Een vooruitgang ten opzichte van vorig jaar, maar zeker nog wel een punt wat wij met z'n allen kunnen ontwikkelen.

Balans: Een goede werk-privébalans is belangrijk. Het gaat over een balans tussen inspanning en ontspanning. Dat is natuurlijk voor iedereen anders, maar hoe ervaart iedereen dit bij gemeente Oosterhout?

*Stelling uit onderzoek:* "Er is een goede balans tussen mijn werk en privéleven." 81% van de 325 geeft aan dat zij positief tegenover deze stelling staan. We vinden het als werkgever belangrijk om een goede balans te hebben tussen werk en privé én jullie ervaren dit dus ook!

## BENCHMARK - THEMA'S

In zwart de cijfers van 2022



Afbeelding 2 (benchmark organisatie breed)

### Hoe nu verder?

Prachtige inzichten natuurlijk, maar wat zijn nu de vervolgstappen?

- De teamleiders zullen bij elkaar komen om de resultaten van het onderzoek te bespreken. Vervolgens wordt in deze sessie met elkaar bepaald hoe de vertaling in de teams zal gebeuren.
- Teams komen met de teamleider bij elkaar en worden meegenomen in een sessie (werkvormen te bepalen in teamleiders sessies) rondom de resultaten van het onderzoek. Hier is gelegenheid om met elkaar te spreken over de inzichten vanuit het onderzoek en kunnen de verdiepingsvragen gesteld worden. **Deze teamsessies zullen voor 15 juli 2023 plaatsvinden**
- Individueel kunnen er vervolgens nog gesprekken gevoerd worden. Hier geldt dat jouw behoeften centraal staan