PLAN VAN AANPAK
BESTE WERKGEVER

Opgesteld door : H. Krumm, Projectmanager VMC
In opdracht van : Annette I.H. van Waning, MVO Manager Vebego
Doelgroep : MVO coördinatoren Vebego bedrijven & HR managers / adviseurs
Datum : 4 januari 2010

INHOUDSOPGAVE

INLEIDING 4

1. DE AANBIEDERS 5
   1.1 Great Place To Work 5
   1.2 Effectory 6
   1.3 Intermediair 7

2. ONDERSCHEIDEND VERMOGEN 8
   2.1 Great Place To Work 8
   2.2 Effectory 8
   2.3 Intermediair 8

3. DE INVESTERING 9
   3.1 Great Place To Work 9
   3.2 De investering bij Effectory 9
   3.3 De investering bij Intermediair 9

4. DEELNEMEN 10

5. VOORDELEN GOED WERKGEVERSCHAP 11

6. DE NADELEN 12

7. EEN SUCCESSTORY 12

8. TIPS & TRICKS VOOR GOED WERKGEVERSCHAP 14

Bijlage 1: De vragenlijst van Great Place To Work 16

Bijlage 2: De vragenlijst van Effectory 19

Bijlage 3: De vragenlijst van Intermediair 22

INLEIDING

Maatschappelijk Verantwoord Ondernemen (MVO) staat bij Vebego hoog in het vaandel. In het beleidsstuk "Vebego & MVO" is de integrale visie op duurzaamheid omschreven en daaruit voortvloeiend het MVO-beleid van Vebego. Vebego heeft om drie redenen gekozen voor het centraal stellen van MVO in haar bedrijfsvoering: als overtuiging, als verplichting en als kans. Er zijn zes beleidsterreinen geformuleerd. Een van deze beleidsterreinen is: "Duurzaam Personeelsbeleid". In het kader van dit beleidsterrein wil Vebego voor haar medewerkers de best mogelijke werkgever zijn, een werkgever die de titel "Beste werkgever" verdient.

In Nederland zijn er meerdere verkiezingen voor "Beste Werkgever van Nederland". Zo hebben Effectory, Intermediair en Great Place To Work hun eigen verkiezing waarbij wordt gestreden om de titel "Beste werkgever van Nederland". De aanbieders en hun verkiezing worden uiteengezet. Iedere verkiezing heeft zijn eigen onderscheidend vermogen.

In 2009 heeft Hago deelgenomen aan de verkiezing van Effectory. Care heeft in dat jaar deelgenomen aan de verkiezing van Great Place To Work. In 2010 zal Hago wederom deelnemen aan de verkiezing van Effectory. Care en Vebego Management Consultancy zullen deelnemen aan de verkiezing van Great Place To Work.

1. DE AANBIEDERS

1.1 Great Place To Work

De organisatie

Het Great Place to Work® Institute Nederland is onderdeel van een internationale organisatie met kennisinstituten in meer dan veertig landen. Al 25 jaar helpt Great Place To Work nationale en internationale organisaties met onderzoek en advies in hun ambitie naar Goed Werkgeverschap. Het Great Place to Work® Institute publiceert jaarlijks nationale lijsten met Beste Werkgevers uit het desbetreffende land. Dit zijn bedrijven die erkend worden als een Great Place to Work®. Maar ze publiceren ook een lijst met Beste Werkgevers van Europa en zelfs de Beste Werkgevers wereldwijd, de "100 Best Companies to Work for", die elk jaar verschijnt in het Amerikaanse tijdschrift Fortune Magazine, maar ook in Europese vakbladen, magazines en dagbladen, zoals FEM Business, the Financial Times, Das Capital, Le Figaro en El Mundo.

De ranglijsten komen tot stand door wetenschappelijk onderbouwd onderzoek naar de tevredenheid van medewerkers in een organisatie. De uitgangspunten van het onderzoek zijn de onderstaande categorieën:

- Geloofwaardigheid
- Respect
- Eerlijkheid
- Trots
- Kameraadschap

Aanvullend op de verkiezing kan nader onderzoek worden uitgevoerd om de gewenste verbeterslagen te maken. Ook kunnen bedrijven worden ondersteund met workshops. Op deze manier probeert Great Place To Work het goed werkgeverschap te embedden in de organisatie.

De verkiezing

Bij het onderzoek (zie bijlage 2) van Great Place To Work draait het om vertrouwen, trots en genieten van de samenwerking met collega's. Het onderzoek bestaat uit twee gedeeltes. De Trust index ® en de Culture Audit ©.

De Trust index wordt zo genoemd omdat vertrouwen bij het onderzoek een centrale rol speelt. Het onderzoek bestaat uit 57 stellingen en twee open vragen. Het onderzoek kan online of via papieren formulieren plaatsvinden. Aan het resultaat kunnen bedrijven aflezen hoeveel vertrouwen de medewerkers in de onderneming hebben, hoe trots ze zijn en met hoeveel plezier ze naar hun werk gaan.

Naast de Trust Index worden bedrijven ook gevraagd een zelfevaluatie te maken, de Culture Audit ©. In deze zelfevaluatie beantwoorden bedrijven vragen als: Wat doet uw bedrijf om een Great Place to Work® te zijn? Wat is uw beleid? Wat doet u om werknemers te werven, verwelkomen, bedanken en inspireren?

De uitgebreide rapportage, die met de totaalscore van het onderzoek wordt meegeleverd, maakt op detailniveau inzichtelijk wat de sterke en zwakke punten van de organisatie zijn. Daarbij is het mogelijk interne afdelingen, business units en locaties met elkaar te vergelijken. Ook kan het indexresultaat worden afgezet tegen de scores van branchegenoten of de top-10 van Nederland of Europa. De totaalscore bepaalt de rating van een bedrijf op de ranglijst van Great Place to Work®.

Er zijn drie ranglijsten.
- Een ranglijst voor bedrijven met 20 < medewerkers < 50;
- Een ranglijst voor bedrijven 50 < medewerkers < 250;
- Een ranglijst met bedrijven met meer dan 250 medewerkers (inclusief multinationals).

Bij de Europese ranglijst zijn er twee lijsten. Een ranglijst voor bedrijven met 50 medewerkers < 500 medewerkers en een voor bedrijven die meer medewerkers hebben.

1.2 Effectory

De organisatie

Effectory is opgericht in 1996 en is gevestigd in Amsterdam en in Londen. Er zijn ruim 150 professionals werkzaam. Effectory is onder andere gespecialiseerd in het uitvoeren van medewerker- en klantonderzoeken. In Nederland is Effectory marktleider op het gebied van medewerkeronderzoek. Met de inzichten die voortkomen uit de onderzoeken kunnen bedrijven hun prestaties verbeteren. De focus van Effectory ligt op het imbedden van het onderzoek in de organisatie. Een uitgangspunt hierbij is de overtuiging dat de informatie uit een onderzoek niet alleen tot het management of de directie beperkt moet blijven. Daarnaast heeft Effectory zich gespecialiseerd in het ontzorgen van organisaties bij de uitvoering en begeleiding van medewerkeronderzoek zodat dit gebeurt met zo min mogelijk belasting voor de organisatie.

De verkiezing

Om te kunnen deelnemen aan de verkiezing moet een organisatie aan voorwaarden voldoen. De organisatie moet gevestigd zijn in Nederland, het onderzoek dient plaats te vinden onder de Nederlandse werknemers en de organisatie heeft meer dan 100 medewerkers. Het onderzoek (zie bijlage 3) vindt online of schriftelijk plaats en bestaat uit de volgende onderwerpen:

- Werkzaamheden
- Arbeidsomstandigheden en werkdruk
- Collega's
- Leidinggevenden
- Organisatie en cultuur
- Ontwikkelingsmogelijkheden
- Beloning

Iedere organisatie die boven een vastgestelde norm scoort krijgt de titel "Beste Werkgever" met de kwalificatie "Goud", "Zilver" of "Brons", afhankelijk van de plaats op de ranglijst. Jaarlijks worden vier awards uitgereikt:

- De organisatie met de hoogste score in de categorie *meer dan 1000 medewerkers*.
- De organisatie met de sterkste stijging in de categorie *meer dan 1000 medewerkers*.
- De organisatie met de hoogste score in de categorie *100 - 1000 medewerkers*.
- De organisatie met de sterkste stijging in de categorie *100 - 1000 medewerkers*.

Alle "Beste Werkgevers" ontvangen een rapportage waarin ze kunnen zien hoe ze scoren in vergelijking met een landelijke benchmark (Nationale Tevredenheidsindex®).

1.3 Intermediair

De organisatie

Intermediair is bekend van het grootste landelijke weekblad voor hoogopgeleiden. In dit weekblad staan artikelen en een uitgebreid vacature aanbod. Daarnaast is Intermediair actief met het uitvoeren van diverse onderzoeken die ook voor een groot gedeelte gebruikt worden voor eigen publicaties. Een van de onderzoeken is het onderzoek naar de beste werkgever van Nederland. Intermediair is hier al in 2000 mee begonnen en was daarmee de eerste in Nederland. Aan het "Beste Werkgevers" onderzoek wordt uiteraard ook veel aandacht besteed in het weekblad.

De verkiezing

De verkiezing is van oorsprong vooral gericht op bedrijven met hoger opgeleid personeel, maar tegenwoordig zijn ook de bedrijven met veel lagergeschoold personeel, zoals Corus en Facilicom, vertegenwoordigd in de ranglijst van Intermediair. Het onderzoek bestaat uit een uitgebreid arbeidsvoorwaardenonderzoek en een werkbelevingsonderzoek. In het werkbelevingsonderzoek worden zaken meegenomen die invloed hebben op de tevredenheid van de medewerkers.

Waar Great Place To Work zich bewust niet richt op de arbeidsvoorwaarden ligt hier bij Intermediair juist het accent op. Voor deelname aan deze verkiezing dienen er bij een bedrijf minimaal 100 medewerkers werkzaam te zijn. Er zijn vijf categorieën:

- 100 < medewerkers < 500
- 500 < medewerkers < 1000
- 1000 < medewerkers < 2500
- 2500 < medewerkers < 10.000
- Medewerkers > 10.000

Er is een totaalranglijst, maar ook worden de ranglijsten per onderdeel gepubliceerd. De plaats op de ranglijst wordt enkel bepaald door de score die uit de onderzoeken blijkt. De onderzoeken die ten grondslag liggen aan de verkiezing kunnen worden ondersteund door aanvullend maatwerkonderzoek. Naast de rapportages met betrekking tot de eigen deelname van bedrijven krijgen deze bedrijven ook benchmarkverslagen toegestuurd.

2. ONDERSCHEIDEND VERMOGEN

2.1 Great Place To Work

Het onderscheidend vermogen van Great Place to Work komt als volgt tot uiting:

- Deelname aan het onderzoek en aan de verkiezing is al mogelijk voor bedrijven met 20 of meer medewerkers;
- De uitgangspunten van het onderzoek: geloofwaardigheid, respect, eerlijkheid, trots en kameraadschap sluiten goed aan bij de waarden en normen van Vebego;
- Salaris wordt in het onderzoek niet meegenomen;
- Het onderzoek wordt gehouden in 40 landen waaronder alle West-Europese landen;
- Alle Europese bedrijven die deelnemen aan het nationale onderzoek dingen automatisch mee naar een plaats op de ranglijst van de 100 Beste Werkgevers in Europa.

2.2 Effectory

Het onderscheidend vermogen van Effectory komt als volgt tot uiting:

- Effectory is marktleider in Nederland;
- Deelname kost de bedrijven een minimum aan tijd;
- Focus op het imbedden van het onderzoek in de organisatie;
- Vergelijking met landelijke benchmark mogelijk (Nationale Tevredenheidsindex®);
- Gratis deelname voor bedrijven met meer dan 1000 medewerkers.

2.3 Intermediair

Het onderscheidend vermogen van Effectory komt als volgt tot uiting:

- Salaris speelt juist een grote rol bij het onderzoek.
- Er zijn geen kosten verbonden aan de verkiezing.
- Vooral gericht op hoger geschoold personeel.

3. DE INVESTERING

3.1 Great Place To Work

De kosten voor deelname zijn afhankelijk van de categorie waarin wordt deelgenomen en bedragen respectievelijk 2400 euro, 5000 euro en 8000 euro.

3.2 De investering bij Effectory

Voor bedrijven met meer dan 1000 medewerkers is deelname aan de verkiezing gratis. Voor bedrijven met meer dan 100 medewerkers, maar minder dan 1000 medewerkers liggen de vaste kosten per deelname tussen de € 1500,- en de € 18.000,- plus een bedrag van € 5,95 per medewerker.

3.3 De investering bij Intermediair

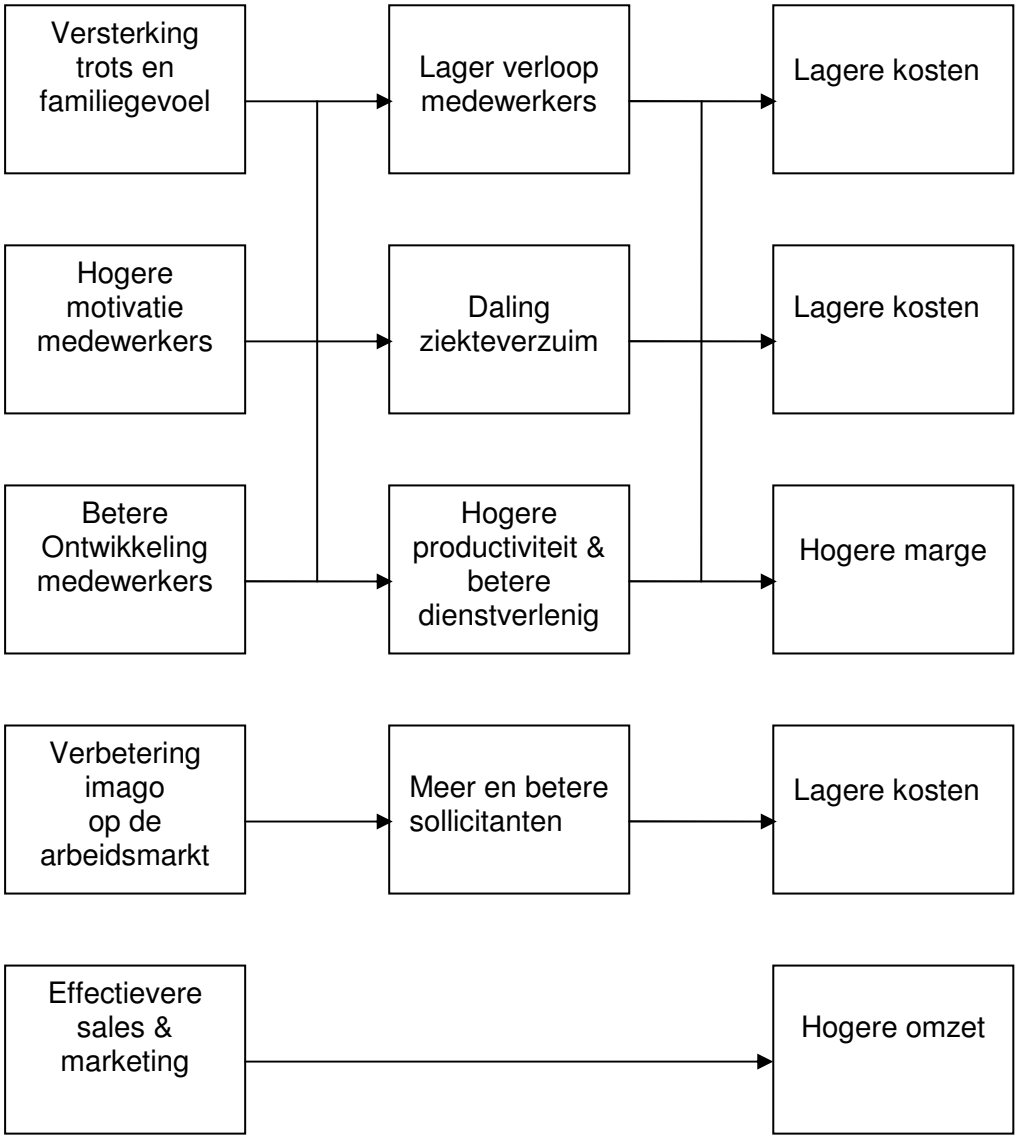
Er zijn geen kosten voor deelname aan deze verkiezing. Ook de benchmarkverslagen worden kosteloos verstrekt. Aan de aanvullende onderzoeken zitten wel kosten verbonden. Aangezien het gaat om maatwerkonderzoeken kan er over de kosten van deze onderzoeken op voorhand geen informatie worden verstrekt.

4. DEELNEMEN

Voor deelname aan één van deze verkiezingen, of voor meer informatie, kan contact worden opgenomen met:

- Daphne van Dijk van Great Place To Work, 06-54396641.
- Alexandra van Rijckevorsel van Effectory, 06-15053245.
- Peter Faber van Intermediair, 06-33850855.

5. VOORDELEN GOED WERKGEVERSCHAP



Bron: Hago, Tènce! uitzendbureau, Care, TNO

6. DE NADELEN

Het deelnemen aan een verkiezing of een wedstrijd kost tijd. Vooral het eerste jaar zal extra inspanningen vergen aangezien er informatie verstrekt dient te worden. Daarnaast gaat er tijd zitten in ondersteuning bij het invullen van de vragenlijsten.

7. EEN SUCCESSTORY

In België heeft Care al enkele malen verdienstelijk deelgenomen aan de verkiezing "Beste Werkgever van België". In 2009 heeft Care de 7^{e} plaats behaald. Hieronder volgt het enthousiaste succesverhaal van Care:

"Toen Care in 2004 besloot om goed werkgeverschap als resultaatgebied op te nemen in de balanced scorecard, gingen we op zoek naar een objectief meetinstrument waaraan we onze realisaties op dat vlak konden toetsen. Dat meetinstrument vonden we in het onderzoek naar de Beste Werkgever.

We stelden ons tot doel om binnen de 5 jaar bij de 10 Beste Werkgevers van België te behoren. Onze eerste deelname aan het onderzoek zou dienen als nulmeting.
Niet enkel stelde Care een rapport over het gevoerde personeelsbeleid ter beschikking, maar vooral gaven onze eigen werknemers hun mening over hoe zij Care als werkgever ervaarden. Het rapport weegt voor 1/3de in de puntenscore, de enquête onder de medewerkers voor 2/3den.

De thema's die gemeten worden zijn: Kameraadschap, Trots, Rechtvaardigheid, Respect en Geloofwaardigheid.

De eerste deelname in 2004 (bekendmaking in 2005) was onvergetelijk. We werden uitgenodigd op een groot nationaal evenement in Brussel waar de bekendmaking plaatshad. Vanaf plaats 25 tot aan plaats 1 werden alle bedrijven met naam vernoemd. De spanning steeg naarmate het cijfer daalde. Toen wij op plaats 20 onze naam nog niet hadden gehoord, begonnen een aantal van ons ongemakkelijk op hun stoel te bewegen. Toen we bij plaats 15 nog steeds geen 'Care' hoorden was de spanning bijna niet meer te dragen en toen we bij plaats 10 waren aanbeland, waren we ervan overtuigd dat men ons vergeten was…. Uiteindelijk kwam de verlossing: we veroverden de zevende plaats bij onze eerste deelname en ontvingen ook 1 van de drie speciale awards, namelijk die voor Diversiteit. Onnodig te vertellen wat een gigantisch succesmoment dit voor ons was! Omdat we de deelname niet als doel op zich willen zien, besloten we om in de toekomst elke twee jaar deel te nemen. In 2006 werden we zesde, in 2008 vijfde. Nu maken we ons klaar voor het event van 2010…

Deelname aan het onderzoek naar de Beste Werkgever bracht ons een aantal aanzienlijke voordelen: het brengt je organisatie een onvergelijkbaar gloriemoment, wat erg motiverend en stimulerend werkt op de medewerkers. Mensen zijn trots op hun organisatie. Daarnaast zorgt het logo van Beste Werkgever dat je vanaf dan kan gebruiken voor een krachtig marketinginstrument/verkoopargument om de kwaliteit van je dienstverlening te concretiseren. Tenslotte merken we ook dat je makkelijker medewerkers vindt met eenzelfde focus. Vaak ontmoeten we sollicitanten die bewust op zoek zijn naar een organisatie waarin goed werkgeverschap wordt nagestreefd.

We dragen ons succes op aan onze leidinggevenden op de vloer. Het zijn zij die elke dag vorm geven aan goed werkgeverschap. De operationeel leidinggevenden op de vloer werken keihard en de prijs is voor hen een enorme opsteker en bevestiging voor de inspanningen die zij voortdurend leveren.

Het spreekt voor zich dat de media-aandacht die aan het onderzoek is gelinkt, op vele vlakken positieve effecten genereert. Sinds onze eerste deelname wordt Care regelmatig gevraagd om als spreker op te treden op seminaries en om deel uit te maken van werkgroepen binnen werkgeversorganisaties en overheden. Tenslotte hoeft de vrees dat je minder goede resultaten zou boeken, geen rem te zijn voor deelname. Enkel de namen vanaf de 20ste plaats worden bekendgemaakt."

Anne Lesandre, Care

8. TIPS & TRICKS VOOR GOED WERKGEVERSCHAP

- Verstrek aan kandidaten een zo realistisch beeld van de functie. Bespreek ook de minder mooie kanten, of zelfs de nadelen, van de functie. Het is niet alleen belangrijk voor een organisatie dat ze medewerkers kiest, maar ook dat medewerkers voor de organisatie kiezen.
- Selecteer medewerkers die passen bij de waarden, normen en cultuur van het bedrijf. Een STAR-Interview kan hierbij een goed hulpmiddel zijn.
- Betrek medewerkers bij de selectieprocedure van nieuwe medewerkers. Dit vergroot het draagvlak en het vergroot de kans dat de teamsamenstelling optimaal is.
- Zorg dat nieuwe medewerkers zich de eerst dag welkom voelen. Een goede ontvangst met een welkomstpakket, eigen bedrijfskleding, een schrijfmap met een pen van het bedrijf of eventueel een bloemetje helpt hierbij. Een goed begin is immers het halve werk.
- Een gedegen inwerktraject is een van de voorwaarden voor een laag verloop, maar het is van de andere kant ook een goede manier om een medewerk(st)er zich welkom te laten voelen bij het bedrijf en goed werkgeverschap een invulling te geven.
- Besteed ruim aandacht aan training en opleiding. Dit geeft medewerkers het gevoel dat ze waardevol zijn voor de onderneming en bevestigt de lange termijn doelstelling van de organisatie met de medewerker en zorgt er tevens voor dat de medewerker goed in staat blijft zijn functie naar behoren uit te voeren.
- Geef de organisatie een maatschappelijk verantwoord karakter. Dit vergroot de trots, de betrokkenheid en het saamhorigheidsgevoel van de medewerkers.
- Zorg voor inspraak van medewerkers via diverse kanalen zoals werkgroepen, enquêtes, een ideeënbus, etc. Wanneer medewerkers het gevoel hebben dat ze invloed hebben op hun eigen situatie zal dat niet enkel hun creativiteit vergroten, maar zal ook het draagvlak bij de medewerkers worden vergroot.
- Maak gebruik van het Vebego familiegevoel. Door hieraan te refereren of door hiervan gebruik te maken tijdens recepties, speeches, etc.
- Vier successen (ook al zijn het kleine successen) en bedank medewerkers, afdelingen, teams als er een reden voor is. Denk hierbij aan de medewerker van het jaar of de afdeling met een bijzonder resultaat.
- Zorg voor een evenwichtige balans tussen werk en privé-situatie. Flexibele werktijden of het mogelijk maken van parttime werk kunnen hier bijvoorbeeld zeer behulpzaam bij zijn.
- Zorg voor een evenwichtige afspiegeling van het medewerkersbestand in het management. Hierbij moet gedacht worden aan de verhouding man/vrouw of de verhouding autochtoon/allochtoon. Dit zorgt er voor dat iedereen zich thuis voelt in de organisatie.
- Zorg voor een goede communicatie tussen het bedrijf en de werknemers. Veranderingen in het bedrijf, keuzes die gemaakt worden (of gemaakt gaan worden) dienen gedeeld te worden. Intranet, nieuwsbrieven, informatiesessies, meetings, werkbesprekingen maar ook de bij Vebego bekende Family Mail zijn goede voorbeelden van manieren waarop gecommuniceerd kan worden. Het verhoogt het draagvlak bij en de betrokkenheid van de medewerkers. Attenties, hoe klein ze kunnen zijn, kunnen een groot effect hebben op de tevredenheid van medewerkers in een organisatie. Het persoonlijk overhandigen van een attentie door leidinggevende of directie vergroot het effect.
- Bij het hanteren van een resultaat gebonden bonus snijdt het mes aan twee kanten. Zowel de betrokkenheid als de tevredenheid enerzijds als de productiviteit anderzijds worden hierdoor positief beïnvloed.

- Zorg voor structuur in de opleidings- en ontwikkeltrajecten zodat de opleidingen en trainingen ook echt worden ervaren als een traject en niet als incidenteel en adhoc. Zet bij voorkeur, in overleg met de medewerker, een traject op papier.
- Zorg dat de opleidings- en ontwikkeltrajecten parallel lopen aan de ontwikkeling, de promoties en de doorstroom van de medewerkers in de organisatie.
- Luister actief naar ideeën en voorstellen van medewerkers en neem ze serieus in overweging.
- Houd in alle redelijkheid rekening met persoonlijke omstandigheden van individuen of groepen van individuen. Denk hierbij aan een extra pauze voor zonsopgang of na zonsondergang voor medewerkers die in het kader van ramadan dan graag een maaltijd zouden eten.
- Goede bereikbaarheid van een vertrouwenspersoon, in combinatie met een serieuze invulling van deze functie.
- Maak gebruik van een bedrijfsgezondheidsplan met als uitgangspunt dat het verlagen van ziekteverzuim zowel in het belang is van het bedrijf als in het belang van de medewerker.
- Ben attent op speciale momenten in het jaar zoals verjaardagen, kerstmis, sinterklaas, ramadan, nieuwjaar, vakanties, etc.

Maar hierbij moeten we vooral niet vergeten dat alle acties enkel het gewenste resultaat bieden als ze oprecht en welgemeend worden ingevoerd of uitgevoerd.

Bijlage 1: De vragenlijst van Great Place To Work

Geloofwaardigheid

- Het management informeert mij regelmatig over belangrijke kwesties en veranderingen.
- Het management maakt zijn verwachtingen duidelijk kenbaar.
- Ik kan het management elke redelijke vraag stellen en een duidelijk antwoord verwachten.
- Het management is gemakkelijk te benaderen en staat open voor een gesprek.
- Het management is competent om de organisatie te leiden.
- Het management zorgt voor een goede taakverdeling en afstemming van mensen.
- Het management heeft er vertrouwen in dat hun medewerkers hun werk goed doen, zonder over hun schouders mee te kijken.
- De medewerkers krijgen hier veel verantwoordelijkheid.
- Het management heeft een duidelijk toekomstbeeld van de organisatie.
- Het management komt zijn beloftes na.
- Het management doet wat het zegt.
- Ik geloof dat het management alleen mensen zou ontslaan als het niet anders kan.
- Het management voert haar beleid op een eerlijke en ethisch verantwoorde manier.

Respect

- De organisatie biedt mij training en opleiding aan om mezelf professioneel te ontwikkelen.
- Ik krijg de middelen en materiaal om mijn werk te doen.
- Het management toont waardering voor goede prestaties en extra inzet.
- Het management erkent dat het maken van onopzettelijke fouten bij het werk hoort.
- Het management waardeert en reageert echt op suggesties en ideeën van medewerkers.
- Het management betrekt medewerkers bij beslissingen die een effect hebben op hun werk of werkomgeving.
- Dit is een fysiek veilige werkomgeving.
- We werken in een psychisch en emotioneel gezonde werkomgeving.
- Ik kan vrijaf nemen wanneer ik het nodig vind.
- Mensen worden aangemoedigd om het evenwicht te bewaren tussen hun werk- en privé-leven.
- Het management is oprecht geïnteresseerd in wie ik ben als persoon en niet enkel als werknemer.
- De organisatie geeft ons speciale randvoorwaarden en unieke voordelen.

Rechtvaardigheid

- De mensen hier worden rechtvaardig betaald voor het werk dat zij verrichten.
- Ik vind dat ik een eerlijk deel krijg van de opbrengst van de organisatie.
- Iedereen binnen de organisatie kan erkenning krijgen voor wat hij of zij doet.
- Ik word behandeld als een volwaardig lid van deze organisatie, ongeacht mijn functie/positie.
- Promoties worden toegekend aan personen die ze het meest verdienen.
- Managers trekken niemand voor.
- Binnen de organisatie worden politieke spelletjes vermeden om dingen gedaan te krijgen.
- De mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun leeftijd.
- De mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun etnische afkomst of geloofsovertuiging.
- De mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun geslacht.
- De mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun seksuele geaardheid.
- De mensen worden hier eerlijk behandeld, ongeacht hun handicap of het feit dat ze minder valide zijn.
- Wanneer ik oneerlijk behandeld word, geloof ik dat het kan rechtgezet worden als ik het aankaart.

Trots

- Mijn bijdrage maakt hier echt een verschil.
- Mijn werk is belangrijk, het is niet zomaar een job.
- Als ik kijk naar wat wij verwezenlijken, ben ik eigenlijk wel trots.
- De mensen hier zijn bereid om extra inspanningen te leveren om het werk af te krijgen.
- Ik wil hier nog een lange tijd werken.
- Met trots vertel ik mensen dat ik voor onze organisatie werk.
- Mensen kijken er naar uit om naar hun werk te komen.
- Ik vind de manier waarop we een bijdrage leveren aan de samenleving goed.

KameraadschaP

- Ik kan hier mezelf zijn.
- Als er speciale gelegenheden zijn, worden die gevierd binnen de organisatie.
- De mensen geven hier om elkaar.
- Deze organisatie biedt een aangename werksfeer.
- Wanneer je voor deze organisatie begint te werken, wordt ervoor gezorgd dat je je snel welkom voelt.
- Wanneer mensen van baan of afdeling veranderen, wordt ervoor gezorgd dat ze zich hier meteen thuis voelen.
- Er is een duidelijk “familie” of “team” gevoel aanwezig binnen de organisatie,
- We staan met zijn allen in voor de organisatie.
- Je kunt er hier op rekenen dat mensen willen meewerken.

Bij het beantwoorden van de gesloten vragen dient gekozen te worden uit de volgende antwoorden:

- 1) helemaal mee eens
- 2) mee eens
- 3) niet mee eens / niet mee oneens
- 4) mee oneens
- 5) helemaal mee oneens

Bijlage 2: De vragenlijst van Effectory

Algemeen

- Ik ben, alles overziende, tevreden over het werken bij <NAAM BEDRIJF>.

Werkzaamheden

- Ik ben tevreden met mijn werkzaamheden binnen Vebego.
- Ik heb plezier in mijn werk.
- Ik doe zinvol werk.
- Ik heb voldoende afwisseling in mijn werk.
- De taken die ik voor mijn functie moet uitvoeren, zijn duidelijk.
- Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren.
- Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht.
- Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn manier uit te voeren.
- Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben.
- Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk.
- Ik word in staat gesteld om binnen Vebego efficiënt te werken.
- Mijn werkzaamheden zijn een duidelijk onderdeel van het hele proces.
- Ik zet me in om mijzelf voortdurend te verbeteren.
- Ik doe graag iets extra's om bij te dragen aan het succes van Vebego.
- Ik weet wat de prioriteiten in mijn werk zijn.
- Het is mogelijk mijn doelen binnen de gestelde tijd te halen.

Arbeidsomstandigheden

- Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe.
- De omgeving waarin ik mijn werk doe is aangenaam.
- Mijn werkplek voldoet om mijn werk te doen.
- Ik beschik over voldoende middelen (apparatuur en materiaal) om mijn werk goed te kunnen doen.
- Ik ben tevreden over mijn werktijden.

Werkdruk

- Ik ben tevreden over mijn werkdruk.
- Ik heb voldoende tijd om mijn taken naar behoren uit te voeren.
- Ik kan mijn tijd zelf indelen.
- Ik kan mijn werk, emotioneel gezien, goed aan.
- Collega's
- Ik ben tevreden over mijn (directe) collega's.
- Ik heb plezierige (directe) collega's.
- Ik ervaar een goede samenwerking binnen Vebego.
- Ik vind het leuk om met mijn (directe) collega's samen te werken.
- Ik krijg van mijn (directe) collega's alle informatie die ik nodig heb, om mijn werk goed te kunnen doen.
- Ik word door mijn (directe) collega's gemotiveerd.
- Als mijn (directe) collega's mijn hulp nodig hebben, kunnen ze bij me terecht.
- Mensen binnen mijn afdeling houden zich met de juiste dingen bezig.
- Binnen mijn afdeling wordt efficiënt gewerkt.

- Mijn afdeling presteert goed.
- Binnen mijn afdeling staat de klant voorop.
- De werkzaamheden van mijn afdeling dragen bij aan het succes van Vebego.
- Ik vind mijn (directe) collega's productief.

Leidinggevende

- Ik ben tevreden over mijn (direct) leidinggevende.
- Ik heb een prettig contact met mijn (direct) leidinggevende.
- Ik krijg voldoende begeleiding van mijn (direct) leidinggevende.
- Mijn (direct) leidinggevende geeft duidelijk aan welke doelen ik moet behalen.
- Ik krijg van mijn (direct) leidinggevende alle informatie die ik nodig heb om mijn werk goed te kunnen doen.
- Mijn (direct) leidinggevende houdt mij op de hoogte van belangrijke zaken.
- Als ik het goed doe, dan hoor ik dat van mijn (direct) leidinggevende.
- Als er verbeterpunten voor mij zijn, dan hoor ik het van mijn (direct) leidinggevende.
- Mijn (direct) leidinggevende heeft belangstelling voor mijn werkzaamheden.
- Mijn (direct) leidinggevende motiveert me in mijn werk.
- Mijn (direct) leidinggevende heeft belangstelling voor mij als persoon.
- Mijn (direct) leidinggevende behandelt mij met respect.

Organisatie

- Ik ben tevreden met Vebego als organisatie.
- Vebego is een leuke organisatie.
- Ik ben trots op Vebego.
- Ik heb het gevoel dat ik bij Vebego pas.
- Ik voel dat ik gewaardeerd word door Vebego.
- Vebego biedt mij een uitdagende werkomgeving.
- De communicatie binnen Vebego is goed.
- De doelstellingen van Vebego zijn me duidelijk.
- Ik sta achter de doelstellingen van Vebego.
- Ik ben op de hoogte van de belangrijkste ontwikkelingen binnen Vebego.
- Het beleid ten opzichte van medewerkers is goed.
- De verschillende werkzaamheden binnen Vebego zijn op een goede manier georganiseerd.
- Ik vind het belangrijk om te weten hoe de organisatie Vebego in elkaar steekt.
- Ik heb vertrouwen in de leiding van Vebego.
- Vebego biedt mij voldoende baanzekerheid.
- Vebego maakt op een efficiënte en effectieve manier gebruik van haar middelen.
- Vebego is klantgericht.
- Klantgericht werken heeft prioriteit binnen Vebego.
- Vebego is een succesvolle instelling.
- De productiviteit binnen Vebego is hoog.
- Vebego heeft voldoende aandacht voor maatschappelijke aspecten.

Ontwikkelingsmogelijkheden

- Ik ben tevreden over mijn ontwikkelingsmogelijkheden binnen Vebego.
- In mijn werk kan ik voldoende nieuwe kennis opdoen.
- Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen.
- Ik wil me ontwikkelen binnen mijn vakgebieden.
- Er is aandacht voor mijn persoonlijke ontwikkelingen binnen Vebego.
- Binnen Vebego heb ik de mogelijkheid om door te groeien.
- Vebego biedt mij voldoende mogelijkheden om opleidingen te volgen.

Beloning

- Ik ben tevreden met de beloning die ik voor mijn werk ontvang.
- Voor het werk dat ik doe, word ik goed betaald.
- Vergeleken met anderen buiten deze organisatie, word ik goed beloond.
- Mijn salaris wordt op een eerlijke manier vastgesteld.
- Mijn secundaire arbeidsvoorwaarden zijn goed.

Werken bij <NAAM BEDRIJF>

- Ik vind het leuk om de komende 1 tot 2 jaar bij <NAAM BEDRIJF> te blijven werken.
- Ik heb het gevoel dat <NAAM BEDRIJF> niet zonder mij kan, dus ik blijf er werken.
- Ik zou me schuldig voelen als ik de organisatie nu verlaat.
- Ik raad Vebego aan als werkgever bij anderen.

Actie ander werk

- Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen, of ik ga dat de komende 3 maanden doen.

Bij het beantwoorden van de gesloten vragen dient gekozen te worden uit de volgende antwoorden:

- helemaal mee eens
- mee eens
- niet mee eens / niet mee oneens
- mee oneens
- helemaal mee oneens

Bijlage 3: De vragenlijst van Intermediair

De vragenlijst van Intermediair is niet ter inzage beschikbaar.