

DEMO VERSIE

Enquêteresultaat
Werkevaluatie
17-05-2006



Inhoudsopgave

1	Introductie.....	3
2	Sterkte / zwakte analyse.....	4
3	Verschil eerste groep en overige groepen.....	6
4	Prioriteiten.....	8
5	Overzicht scores per groep.....	10
6	Overzicht scores per respondent.....	11
7	Overzicht respondenten per score.....	12
8	Overzicht scores per categorie.....	13
8.1	Werklokatie.....	13
8.2	Middelen.....	14
8.3	Werkklimaat.....	15
8.4	Primaire arbeidsvoorwaarden.....	16
8.5	Secundaire arbeidsvoorwaarden.....	17
8.6	Loopbaan.....	18
8.7	Interne zaken.....	19
8.8	Manager.....	20
8.9	Organisatie.....	21
8.10	Tevredenheid.....	22

1 - Introductie

Voor u ligt het evaluatierapport. De antwoorden die de respondenten hebben gegeven in de feedbackronde, zijn verwerkt in overzichtelijke, kleurrijke grafieken.

Met behulp van dit rapport krijgt u inzicht in de sterke en zwakkere categorieën. U ziet verzamelgrafieken waaruit u conclusies kunt trekken en gedetailleerde grafieken om indien nodig op details in te gaan.

Sterkte/Zwakte analyse:

De categorieën gesorteerd van sterk naar zwak.

Vershil tussen groepen:

Voor welke categorieën scoort de eerste groep hoger dan de overige groepen.

Voor welke categorieën scoren de overige groepen hoger dan de eerste groep.

De categorieën waar het verschil het grootst is, worden het eerst getoond.

Overzicht per groep:

De gemiddelde score per groep respondenten voor alle categorieën. De groepen kunnen zijn bepaald op basis van bijvoorbeeld ervaring (amateur, semi-professioneel, professioneel), of op basis van afdeling in een organisatie (inkoop, verkoop, ontwikkeling, management).

Overzicht per respondent:

De gemiddelde score per respondent voor alle categorieën. Het resultaat van alle deelnemers aan uw evaluatie.

Scores per vraag/indicator:

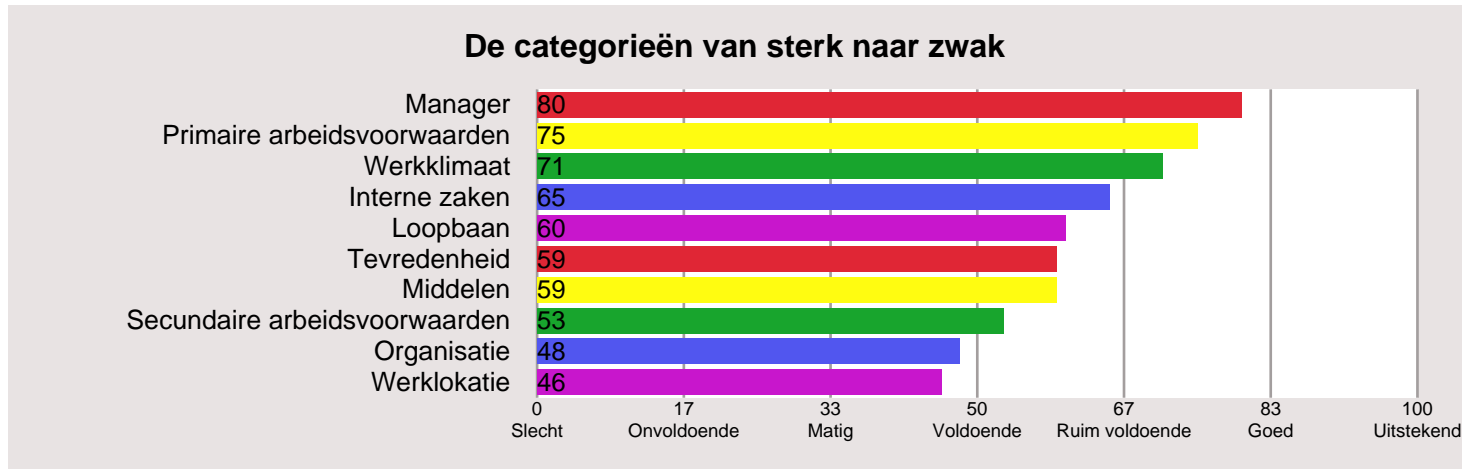
De scores van alle respondenten per vragen/indicatoren per categorie.

2 - Sterkte / zwakte analyse

Hier ziet u een overzicht van de sterke en zwakke categorieën.

Bij elke categorie wordt een percentage vermeld. Dit is het gemiddelde van de scores van alle respondenten die hebben meegewerkt aan de enquête.

In de grafiek zijn de scores van de 7-punt schaal uit de vragenlijst als percentages weergegeven.



Toelichting bij de sterke en zwakke categorieën:

Beste categorieën (score 60% of hoger)

Categorie Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
Manager Score 80%	- Kan uw manager goed coachen? - Is de ondersteuning door uw manager goed? - Kan uw manager goed communiceren?
Primaire arbeidsvoorwaarden Score 75%	- Vakantiedagen - Werktijden
Werkklimaat Score 71%	- Hoe is de sfeer binnen uw afdeling?
Interne zaken Score 65%	- Wordt er ingegrepen bij afwijken van de afspraken? - Worden de interne afspraken opgevolgd? - Zijn de interne afspraken duidelijk?
Loopbaan Score 60%	- Aansluiting bij opleiding - Scholing / cursussen

Categorieën om te verbeteren (score 59% of lager)

Categorie Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
Werklokatie Score 46%	- Is het gebouw geschikt voor uw werk? - Is de lokatie goed bereikbaar?
Organisatie Score 48%	- Heeft u voldoende invloed? - Krijgt u voldoende informatie? - Is het management goed?

Categorie Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
Secundaire arbeidsvoorwaarden Score 53%	<ul style="list-style-type: none"> - Kinderopvang - Overwerkregeling - Reiskostenvergoeding
Middelen Score 59%	<ul style="list-style-type: none"> - Heeft u voldoende middelen om uw werk goed uit te voeren? - Zijn de juiste middelen gekozen?
Tevredenheid Score 59%	<ul style="list-style-type: none"> - Zou u anderen adviseren bij dit bedrijf te werken?

3 - Verschil eerste groep en overige groepen

Hier ziet u de categorieën waarvan de scores van de eerste groep en de overige groepen het sterkst verschillen.

Ten eerste tonen wij voor welke categorieën de eerste groep hoger scoort dan de overige groepen. De categorie waar het verschil het grootst is, wordt het eerst getoond, daarna de categorie met het op een na grootste verschil, enz.

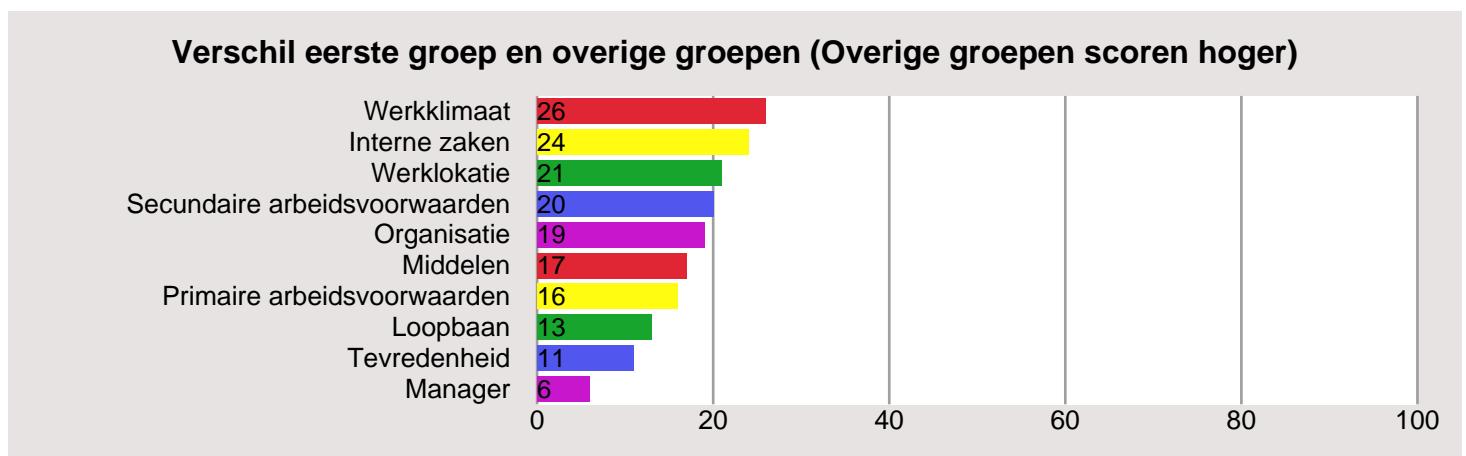
Daaronder ziet u voor welke categorie de overige groepen hoger beoordelen dan de eerste groep.

De getallen die genoemd staan in de onderstaande grafiek geven het verschil in percentages aan tussen de score van de eerste groep en de gemiddelde score van de overige groepen.

3.1 - Eerste groep scoort hoger

Er zijn geen verschillen gevonden.

3.2 - Overige groepen scoren hoger



Categorie	Verschil	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
Werkklimaat	Verschil 26%	- Hoe is de taakverdeling binnen uw afdeling?
Interne zaken	Verschil 24%	- Zijn de interne afspraken duidelijk? - Zijn de afspraken efficiënt?
Werklokatie	Verschil 21%	- Is het gebouw netjes en schoon? - Is het gebouw geschikt voor uw werk?
Secundaire arbeidsvoorwaarden	Verschil 20%	- Reiskostenvergoeding - Kinderopvang
Organisatie	Verschil 19%	- Krijgt u voldoende informatie? - Heeft u voldoende invloed?
Middelen	Verschil 17%	- Is de kwaliteit van de middelen goed? - Zijn de juiste middelen gekozen? - Is de beschikbaarheid van de middelen goed?

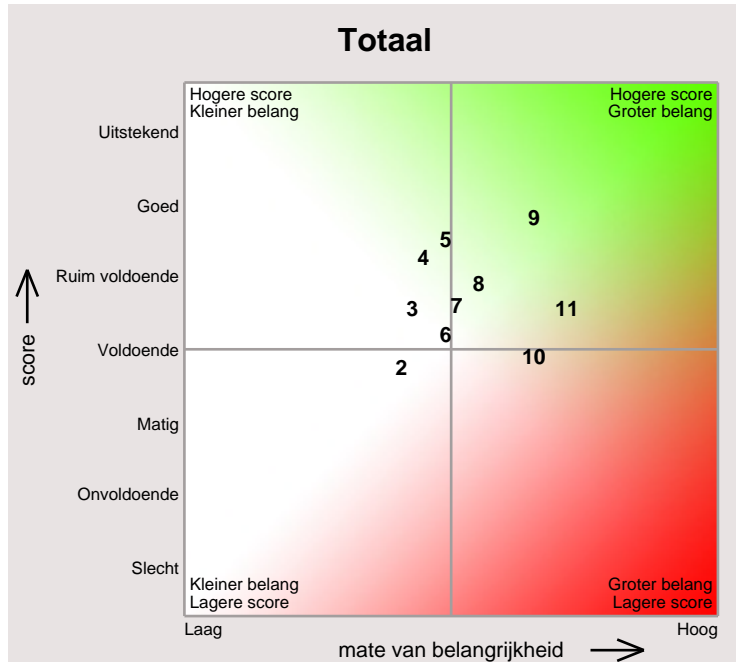
Categorie Verskil	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
Primaire arbeidsvoorwaarden Verskil 16%	<ul style="list-style-type: none"> - Pensioen - Salaris
Loopbaan Verskil 13%	<ul style="list-style-type: none"> - Doorgroeimogelijkheden - Scholing / cursussen
Tevredenheid Verskil 11%	<ul style="list-style-type: none"> - Gaat u met plezier naar uw werk? - Bent u trots op uw bedrijf?
Manager Verskil 6%	<ul style="list-style-type: none"> - Kan uw manager goed communiceren? - Kan uw manager goed leidinggeven?

4 - Prioriteiten

In deze paragraaf staat de score van een categorie uitgezet tegen de belangrijkheid van die categorie. Hierdoor kunt u achterhalen hoe u zich kunt profileren (nl. met de categorieën die hoog scoren en belangrijk zijn), en voor welke categorieën extra aandacht nodig is (nl. de categorieën die laag scoren en belangrijk zijn).

De overzichten worden getoond voor het gemiddelde over alle groepen, maar zijn ook uitgesplitst per groep. Wellicht dat de ene groep andere zaken belangrijker vindt dan de andere groep.

4.1 - Totaal



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 9: Manager
- 11: Tevredenheid
- 8: Interne zaken
- 7: Loopbaan

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 10: Organisatie

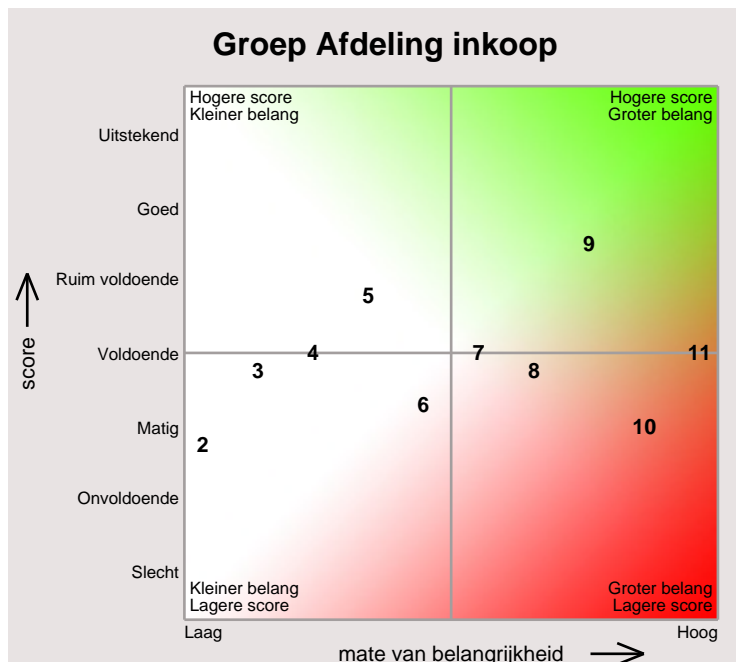
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 2: Werklokatie

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden
- 4: Werkklimaat
- 3: Middelen
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

4.2 - Overzicht scores per groep



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 11: Tevredenheid
- 9: Manager
- 7: Loopbaan

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 10: Organisatie
- 8: Interne zaken

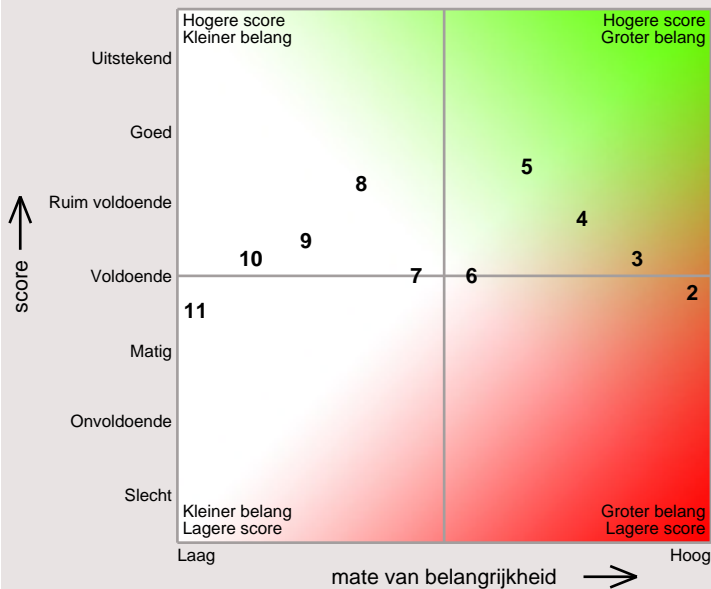
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 2: Werklokatie
- 3: Middelen
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 4: Werkklimaat
- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden

Groep Afdeling verkoop



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 3: Middelen
- 4: Werkklimaat
- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 2: Werklokatie

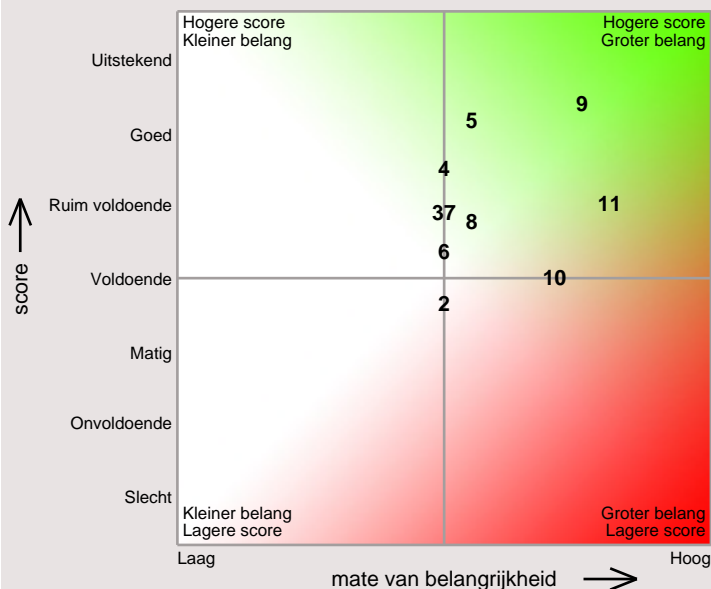
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 11: Tevredenheid

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 10: Organisatie
- 9: Manager
- 8: Interne zaken
- 7: Loopbaan

Groep Afdeling ontwikkeling



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

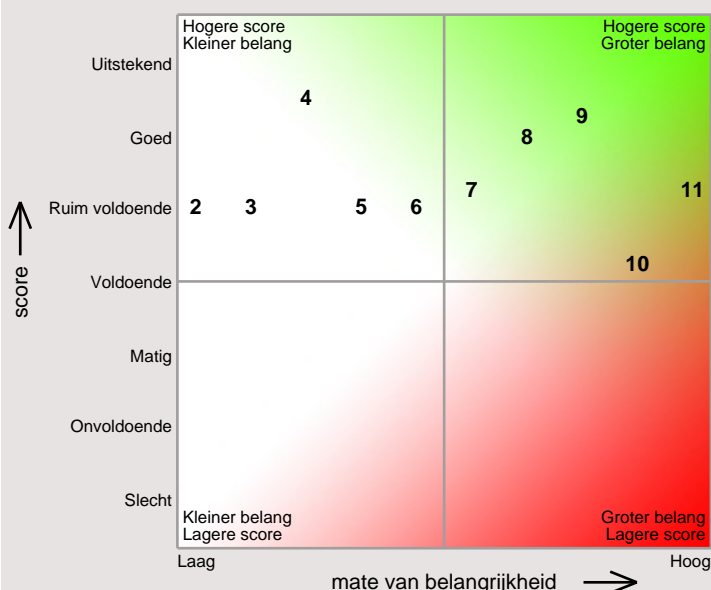
- 9: Manager
- 11: Tevredenheid
- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden
- 4: Werkklimaat
- 10: Organisatie
- 3: Middelen *)
- 7: Loopbaan *)
- 8: Interne zaken
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

Rechtsonder: Lagere score, groter belang

- 2: Werklokatie

* De getallen in de matrix zouden overlappen; deze categorieën hebben (ongeveer) dezelfde score/belangrijkheid.

Groep Management



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

- 11: Tevredenheid
- 9: Manager
- 10: Organisatie
- 8: Interne zaken
- 7: Loopbaan

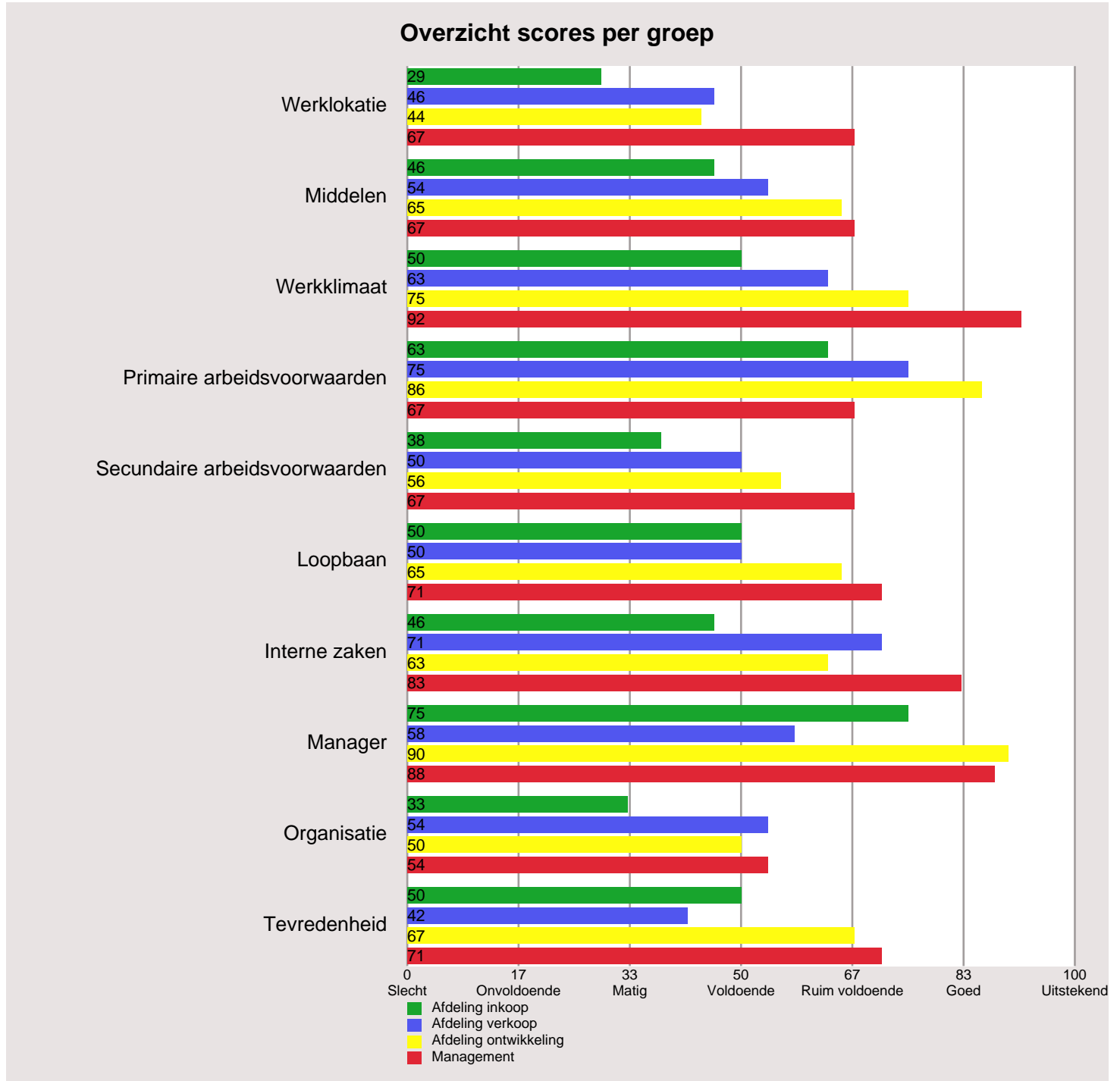
Linksboven: Hogere score, kleiner belang

- 2: Werklokatie
- 4: Werkklimaat
- 3: Middelen
- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

5 - Overzicht scores per groep

Hier ziet u voor alle categoriën de gemiddelde scores per groep respondenten. De groepen kunnen zijn bepaald op basis van bijvoorbeeld ervaring (amateur, semi-professioneel, professioneel), of op basis van afdeling in een organisatie (inkoop, verkoop, ontwikkeling, management).

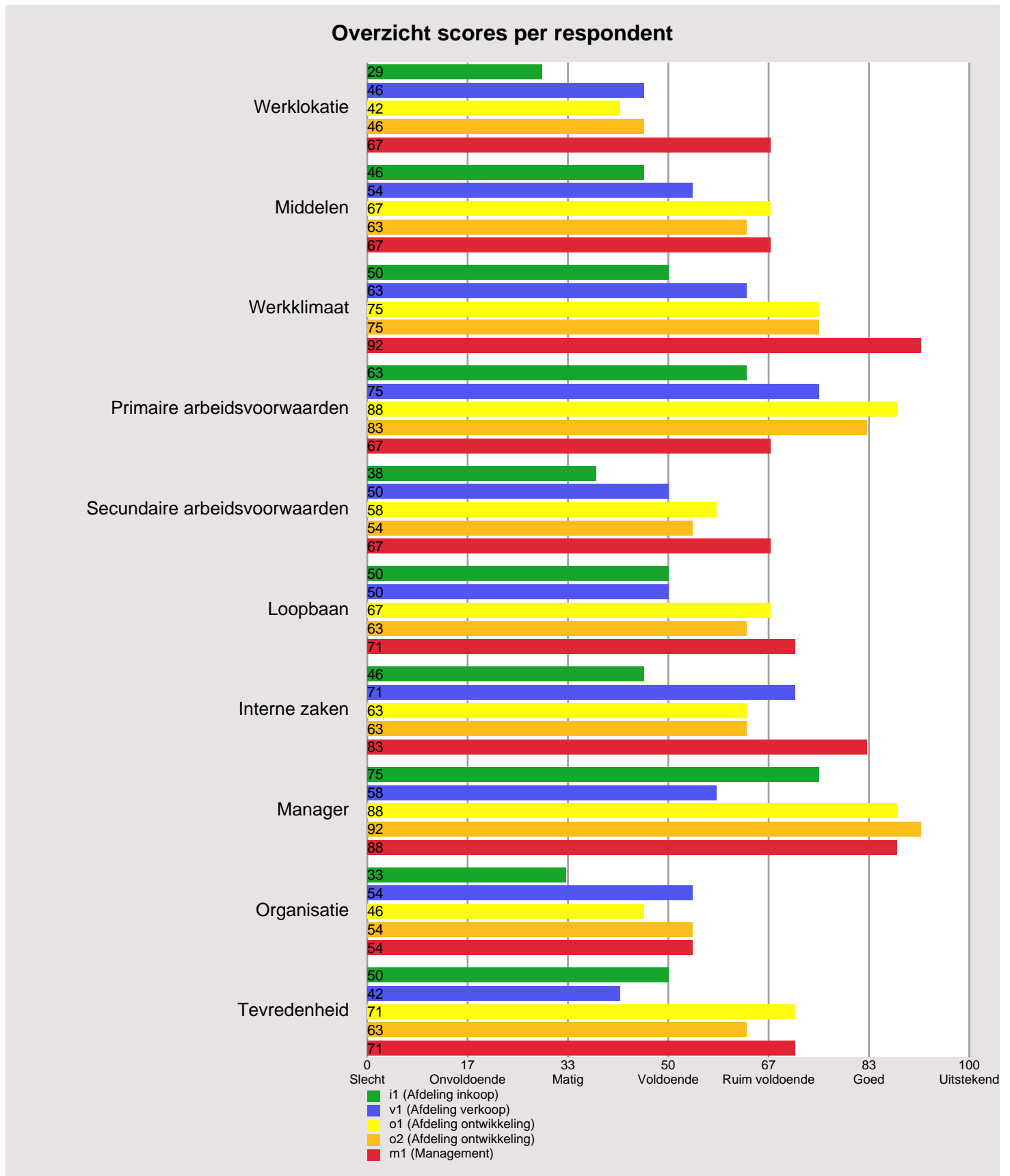
In de grafiek ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De 7-punt schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.



6 - Overzicht scores per respondent

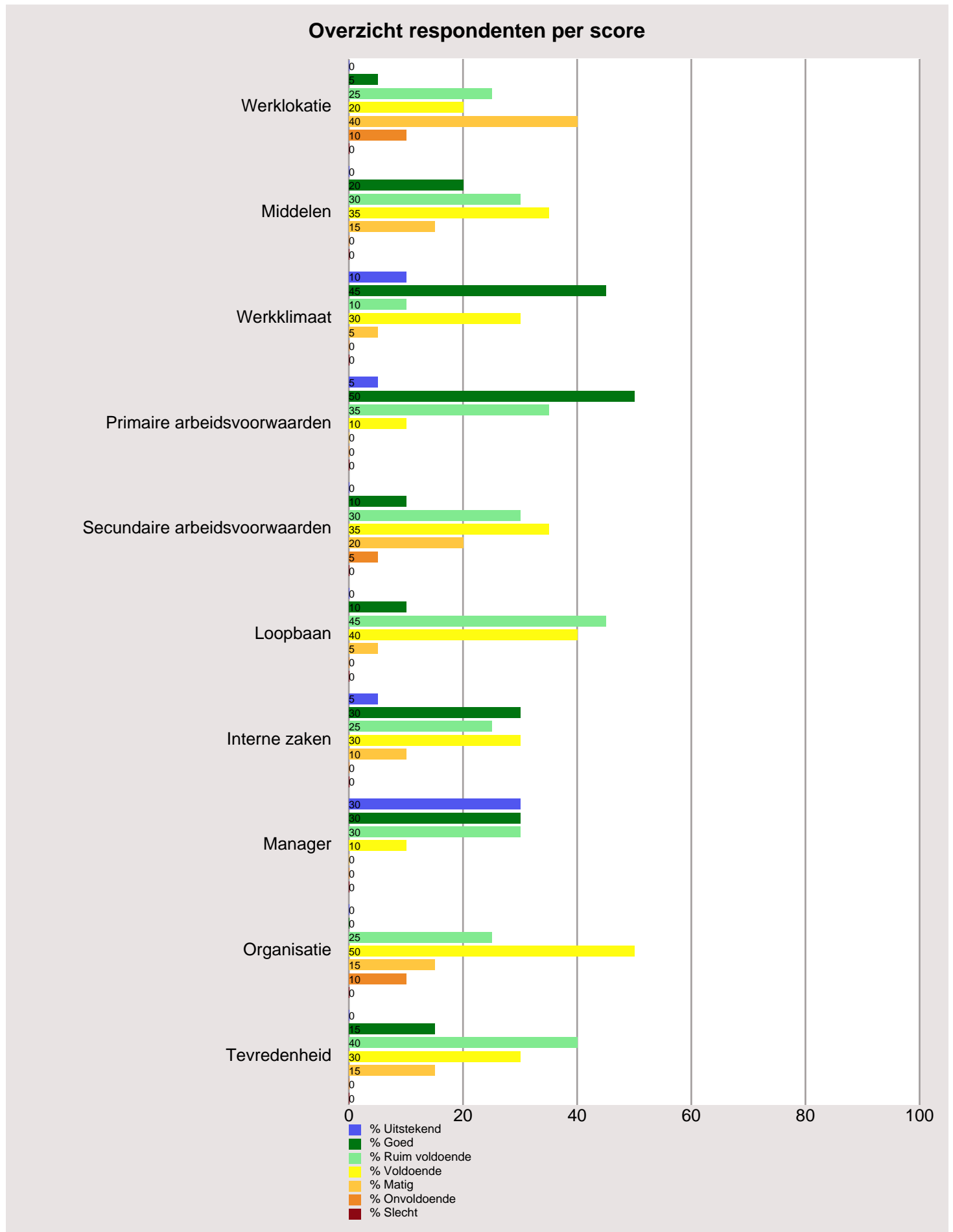
Voor alle categoriën ziet u een overzicht van de gemiddelde scores per respondent.

In de grafiek ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De 7-punt schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.



7 - Overzicht respondenten per score

Hieronder ziet u voor alle categorieën per antwoord welk percentage van de respondenten dat antwoord gegeven heeft.



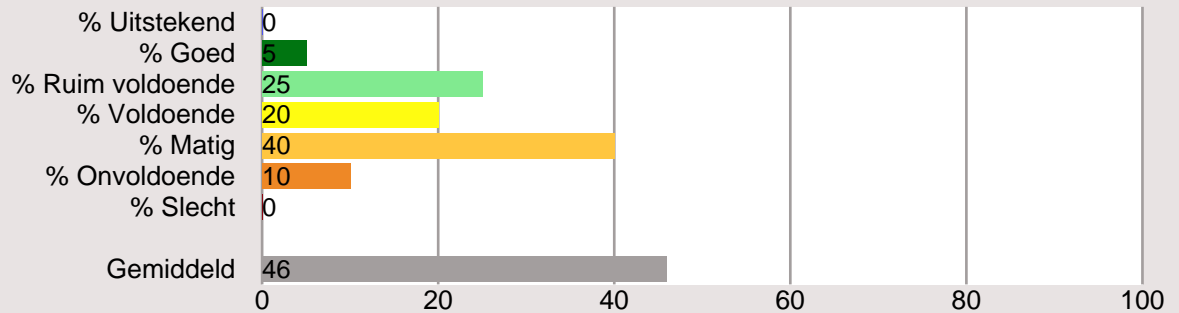
8 - Overzicht scores per categorie

Hieronder ziet u per categorie het percentage respondenten per score. Ook vindt u hier per vraag het percentage respondenten per score.

8.1 - Werklokatie

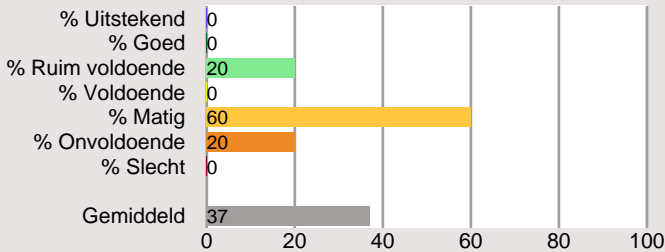
8.1.1 - Samenvatting

Percentage respondenten per score



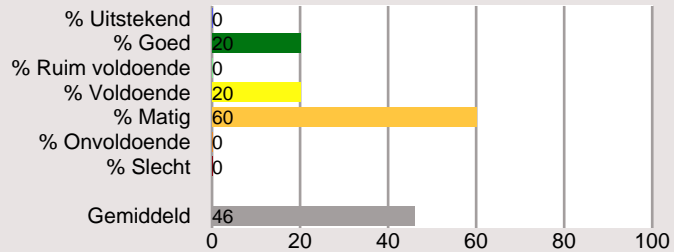
8.1.2 - Percentage respondenten per score per vraag

Is het gebouw geschikt voor uw werk?



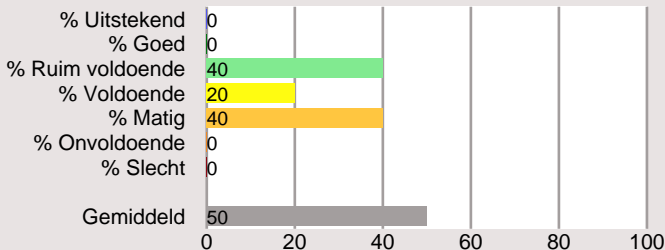
Opmerkingen bij deze vraag zijn:
i1: Met vier collega's in één ruimte is teveel.

Is de lokatie goed bereikbaar?



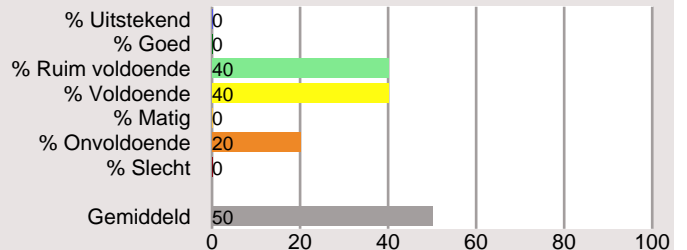
Opmerkingen bij deze vraag zijn:
i1: Na 18:00 uur rijden er geen bussen meer.

Zijn de voorzieningen voldoende?



Opmerkingen bij deze vraag zijn:
v1: De nieuwe koffieautomaat is superrrr...
o1: De parkeerplaats is soms vol

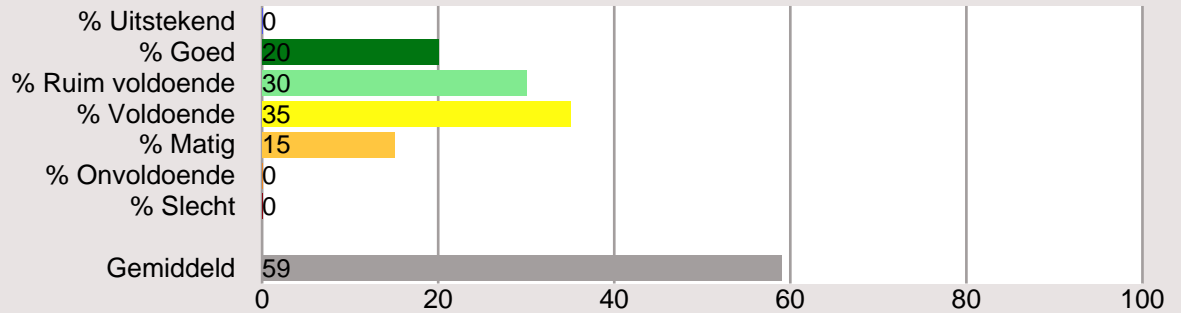
Is het gebouw netjes en schoon?



8.2 - Middelen

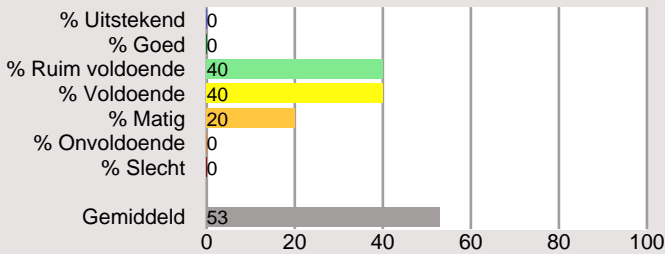
8.2.1 - Samenvatting

Percentage respondentent per score

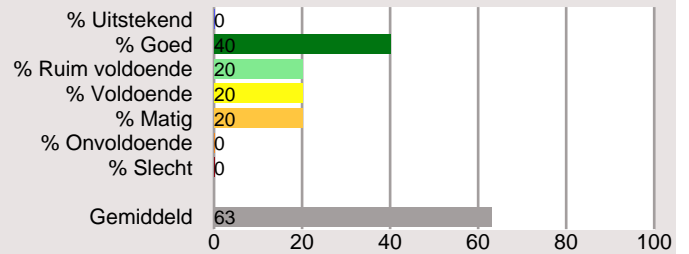


8.2.2 - Percentage respondentent per score per vraag

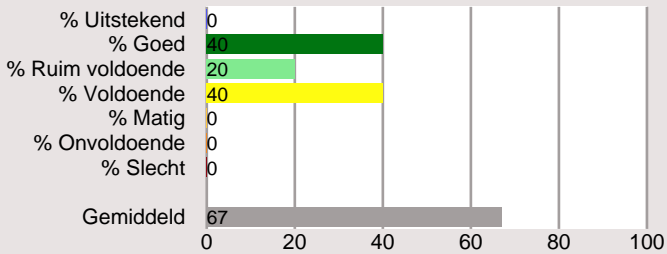
Heeft u voldoende middelen om uw werk goed uit te voeren?



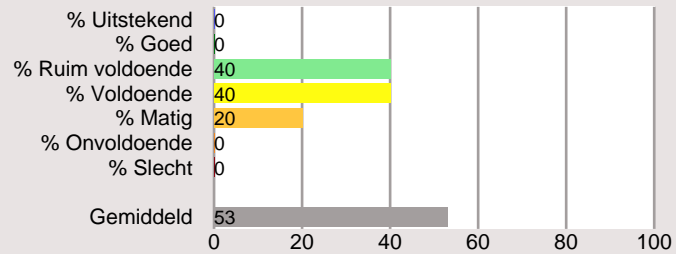
Is de kwaliteit van de middelen goed?



Is de beschikbaarheid van de middelen goed?



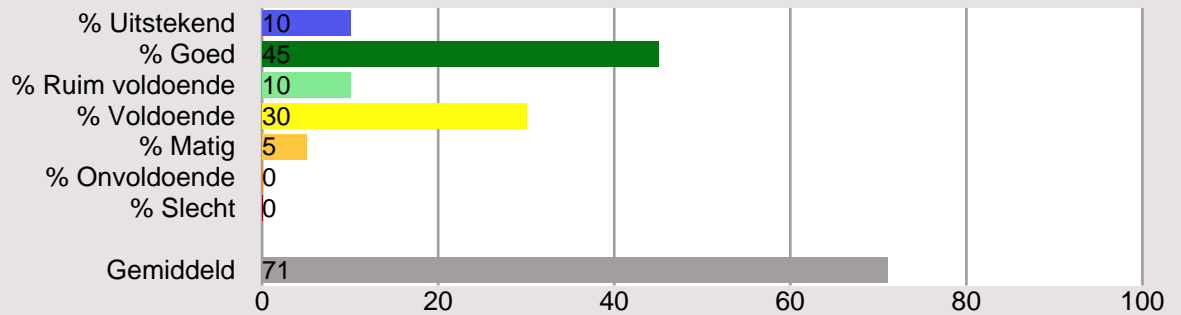
Zijn de juiste middelen gekozen?



8.3 - Werkklimaat

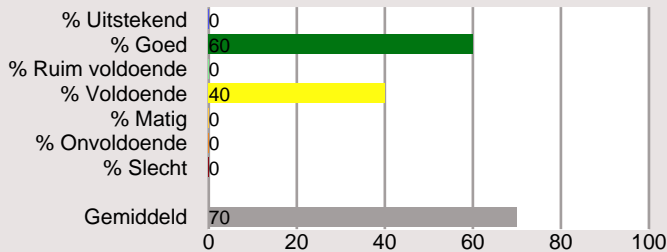
8.3.1 - Samenvatting

Percentage respondententen per score

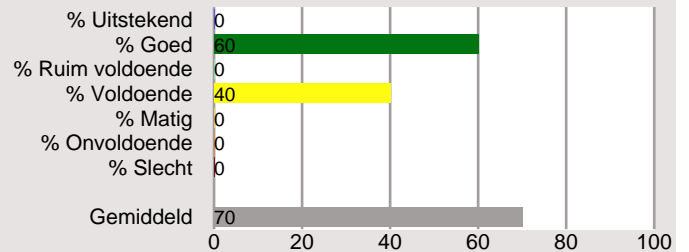


8.3.2 - Percentage respondententen per score per vraag

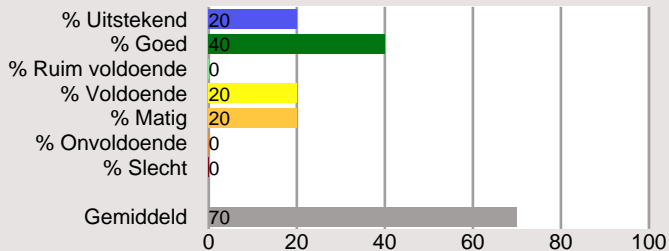
Wat vind u van het aantal personeelsleden?



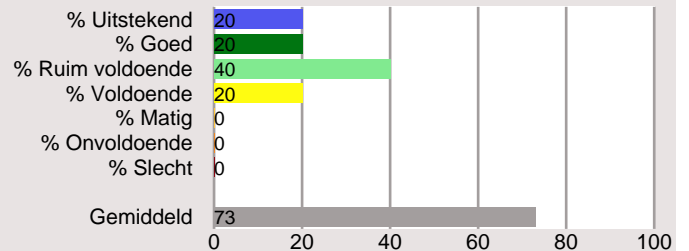
Kunt u voldoende invloed uitoefenen op uw werksituatie?



Hoe is de taakverdeling binnen uw afdeling?



Hoe is de sfeer binnen uw afdeling?



Opmerkingen bij deze vraag zijn:

i1: De stagiaire is verantwoordelijk voor klant ABC. Dat is een risico.

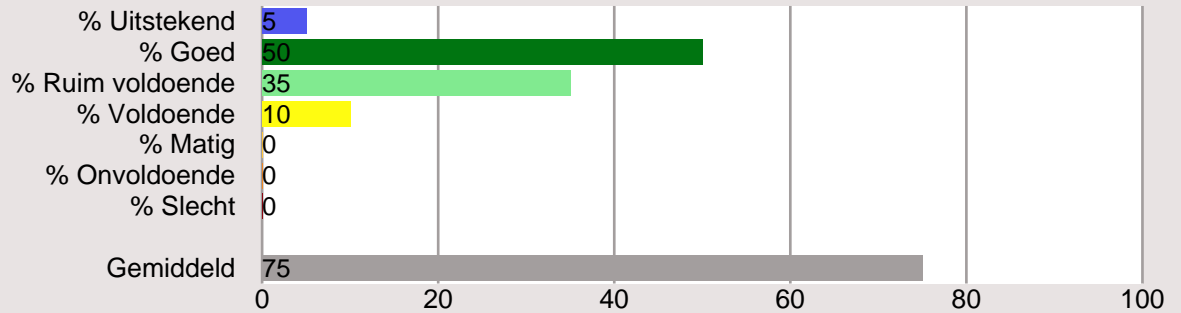
Opmerkingen bij deze vraag zijn:

o2: Sinds Gerrit ziek is is de werkdruk wel erg hoog.

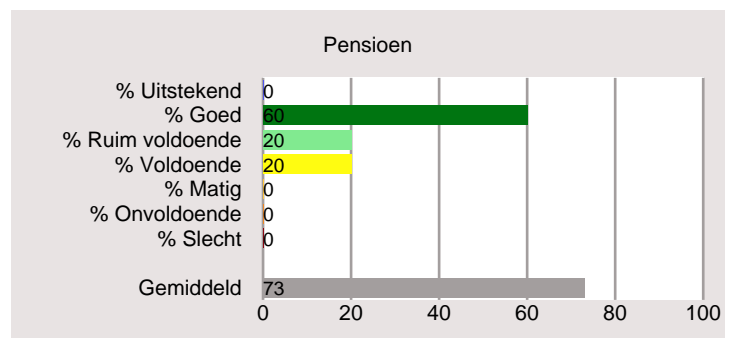
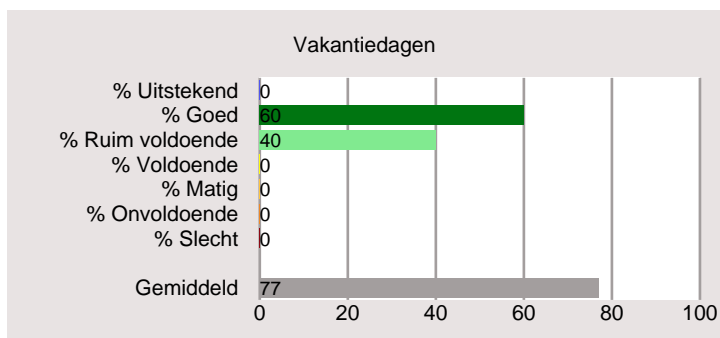
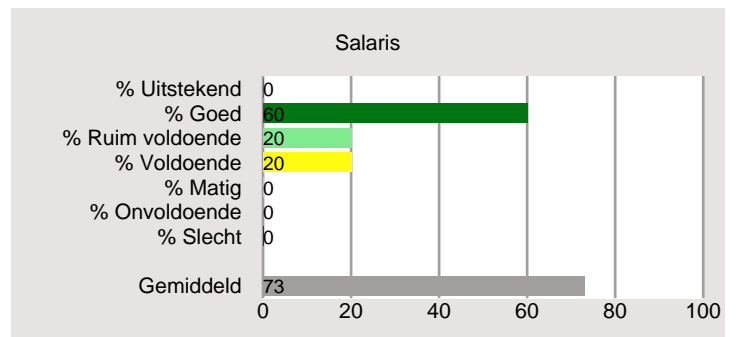
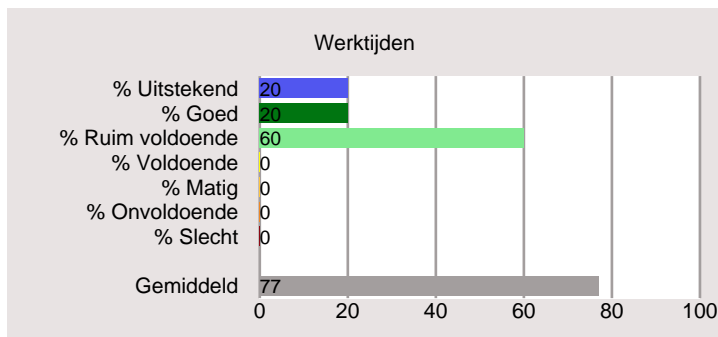
8.4 - Primaire arbeidsvoorwaarden

8.4.1 - Samenvatting

Percentage respondenten per score



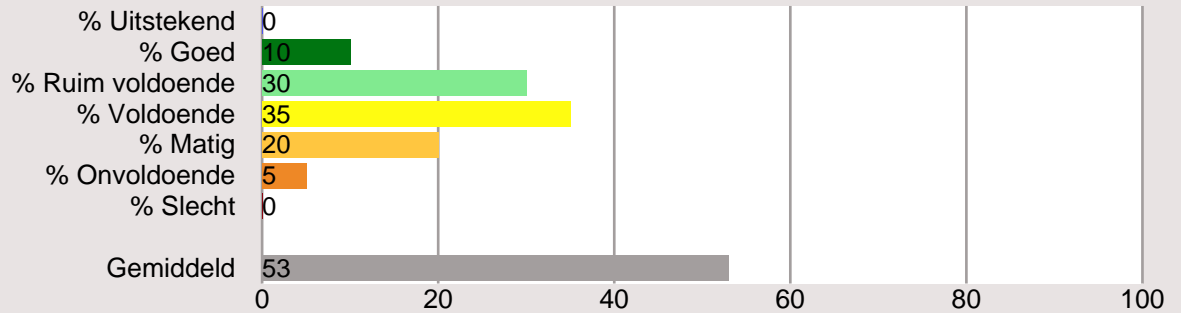
8.4.2 - Percentage respondenten per score per vraag



8.5 - Secundaire arbeidsvoorwaarden

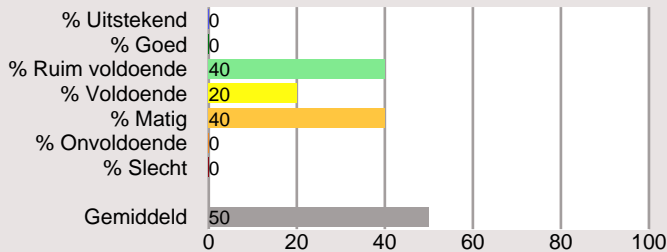
8.5.1 - Samenvatting

Percentage respondentent per score

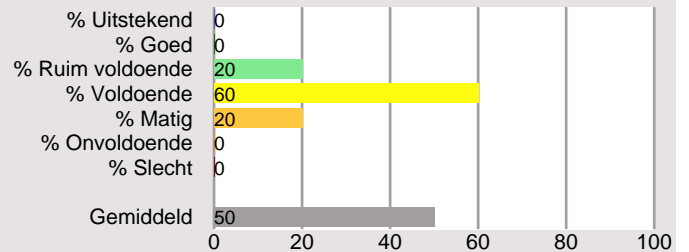


8.5.2 - Percentage respondentent per score per vraag

Kinderopvang



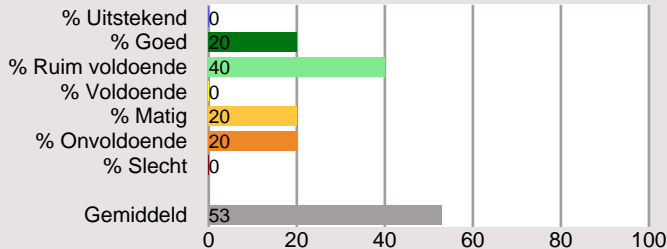
Overwerkregeling



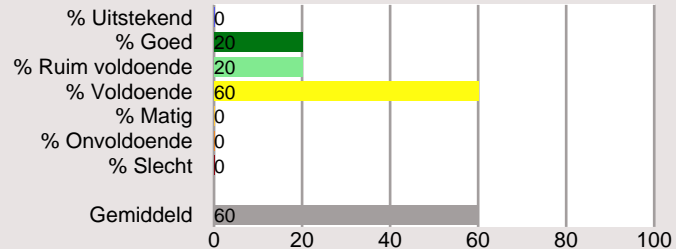
Opmerkingen bij deze vraag zijn:

v1: Pas na 20:00 uur geldt de overwerkregeling

Reiskostenvergoeding



Personeelsuitje



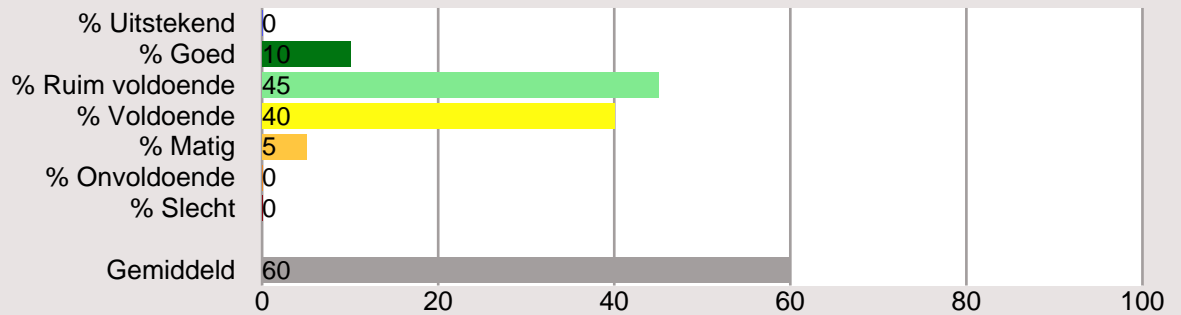
Opmerkingen bij deze vraag zijn:

o1: De partners willen ook mee!

8.6 - Loopbaan

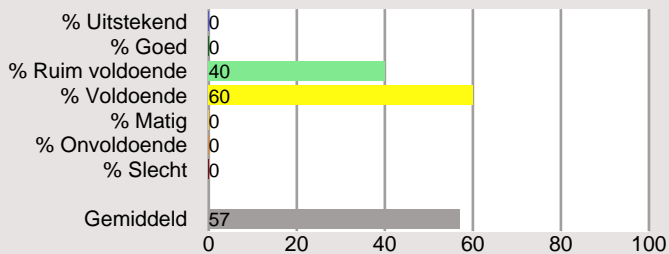
8.6.1 - Samenvatting

Percentage respondententen per score

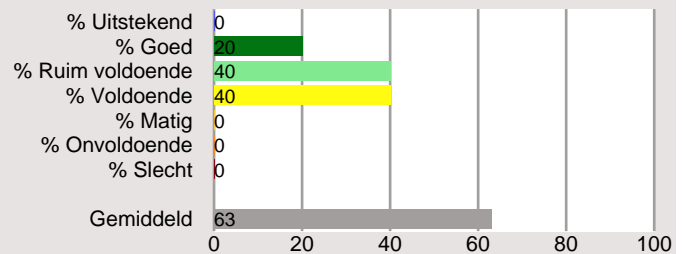


8.6.2 - Percentage respondententen per score per vraag

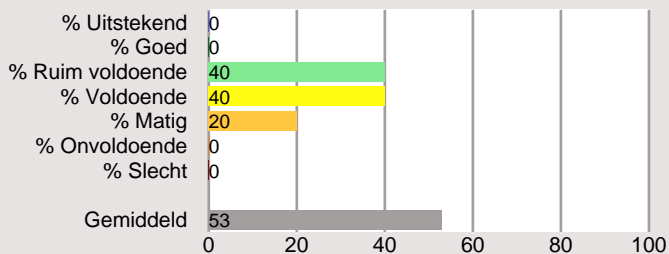
Functioneringsgesprekken



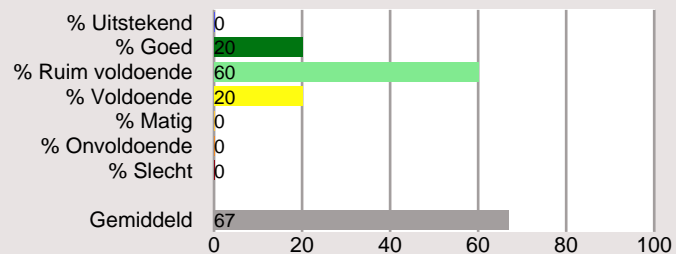
Scholing / cursussen



Doorgroeimogelijkheden



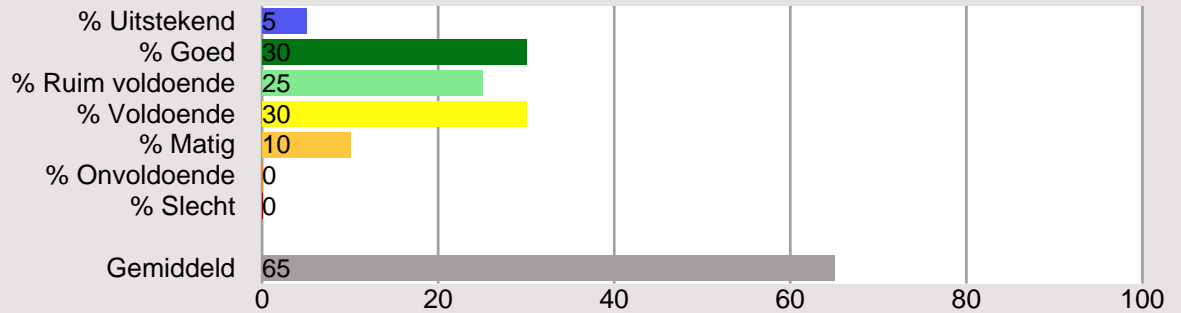
Aansluiting bij opleiding



8.7 - Interne zaken

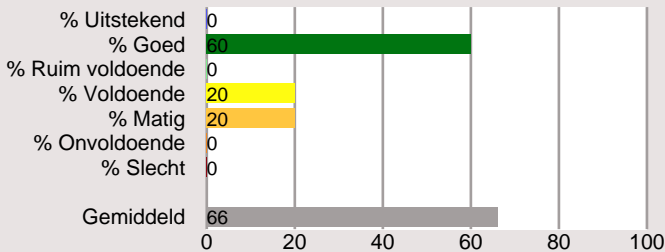
8.7.1 - Samenvatting

Percentage respondentent per score

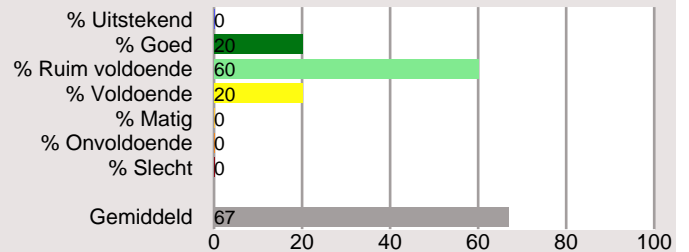


8.7.2 - Percentage respondentent per score per vraag

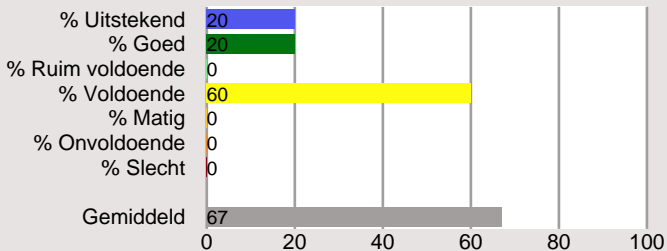
Zijn de interne afspraken duidelijk?



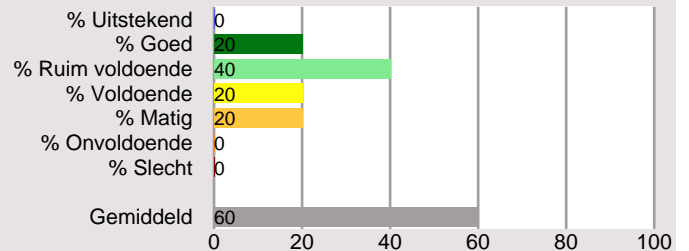
Worden de interne afspraken opgevolgd?



Wordt er ingegrepen bij afwijken van de afspraken?



Zijn de afspraken efficiënt?



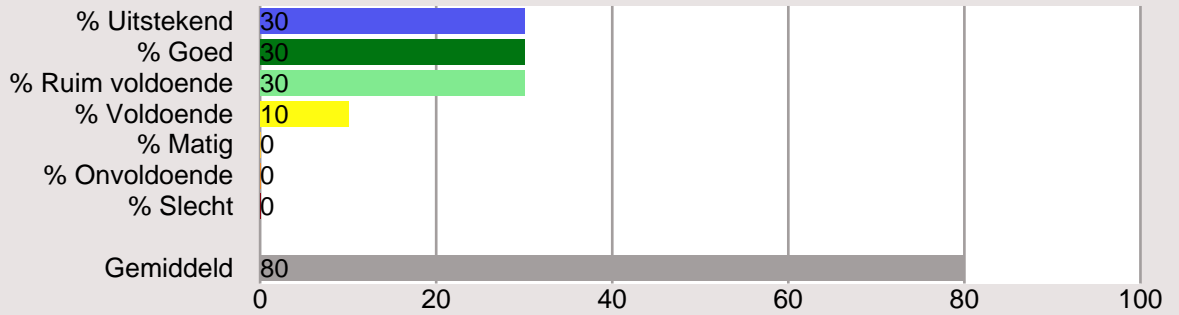
Opmerkingen bij deze vraag zijn:

v1: Er wordt nog wel eens iets door de vingers gezien...

8.8 - Manager

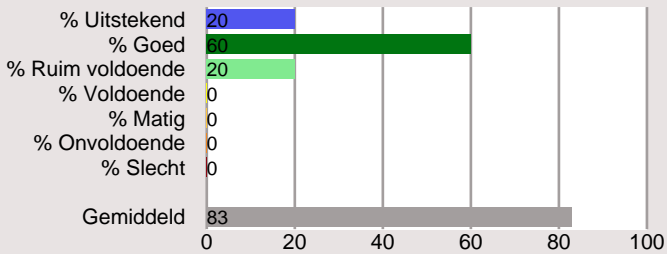
8.8.1 - Samenvatting

Percentage respondentent per score

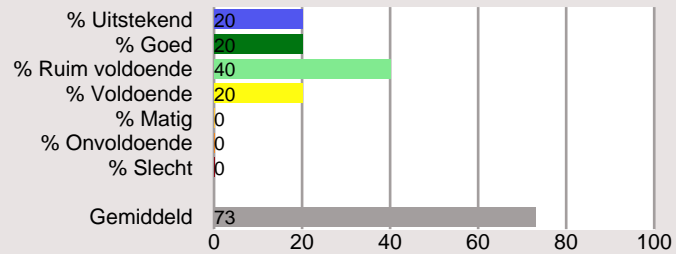


8.8.2 - Percentage respondentent per score per vraag

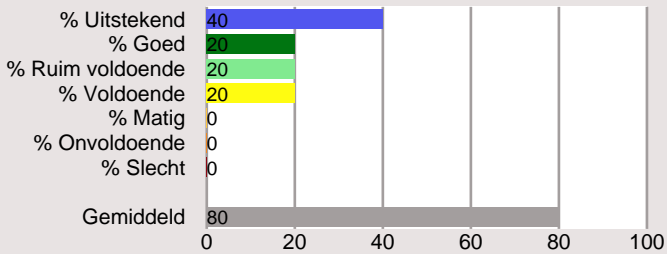
Is de ondersteuning door uw manager goed?



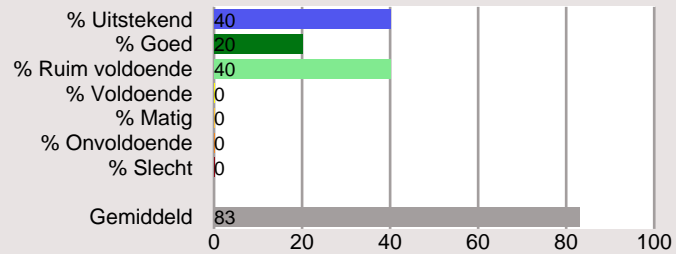
Kan uw manager goed leidinggeven?



Kan uw manager goed communiceren?



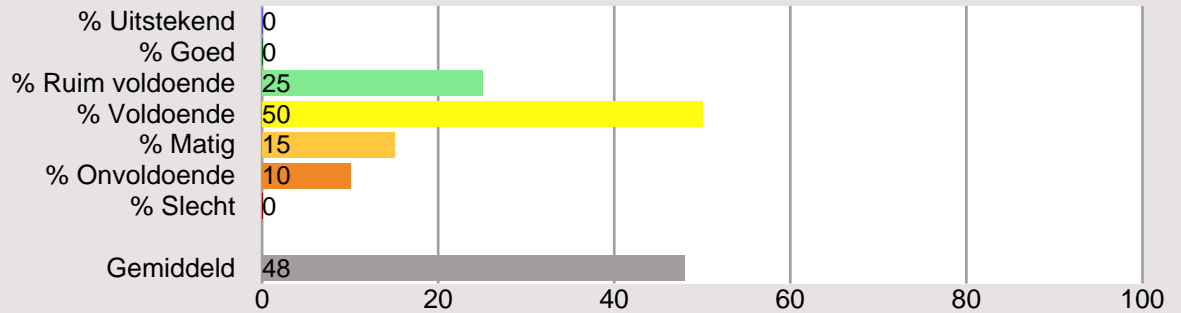
Kan uw manager goed coachen?



8.9 - Organisatie

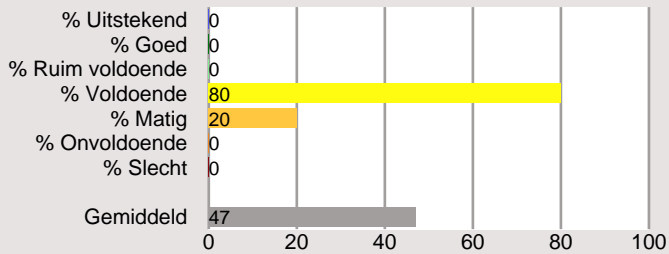
8.9.1 - Samenvatting

Percentage respondententen per score

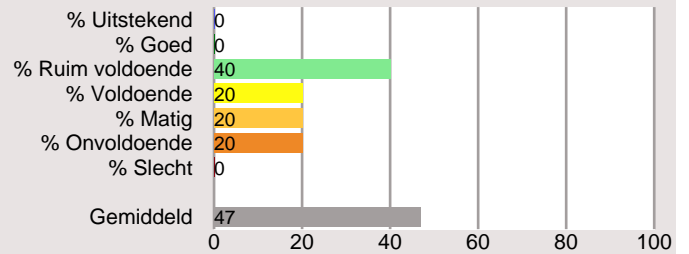


8.9.2 - Percentage respondententen per score per vraag

Is het management goed?



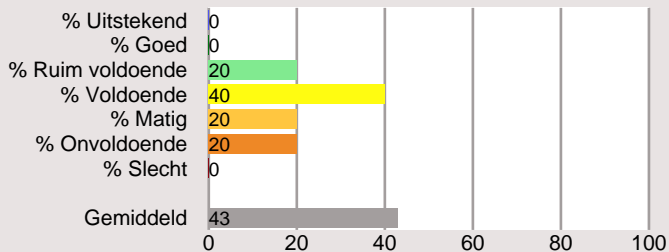
Krijgt u voldoende informatie?



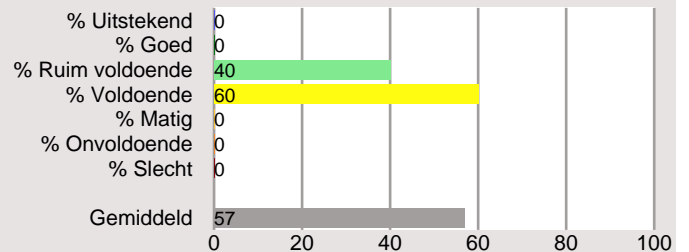
Opmerkingen bij deze vraag zijn:

i1: Pas als de beslissingen al genomen zijn.

Heeft u voldoende invloed?



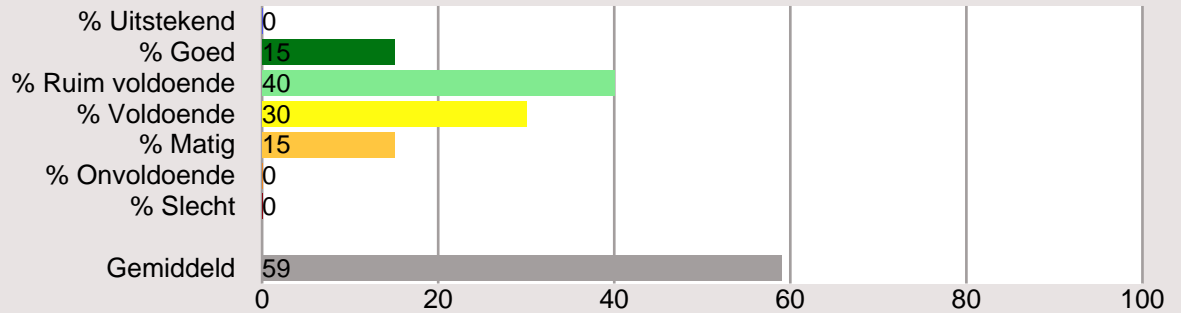
Is de bedrijfstructuur goed?



8.10 - Tevredenheid

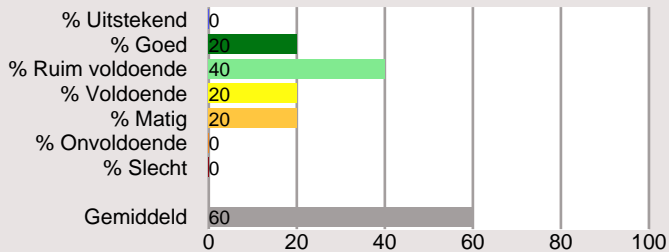
8.10.1 - Samenvatting

Percentage respondententen per score



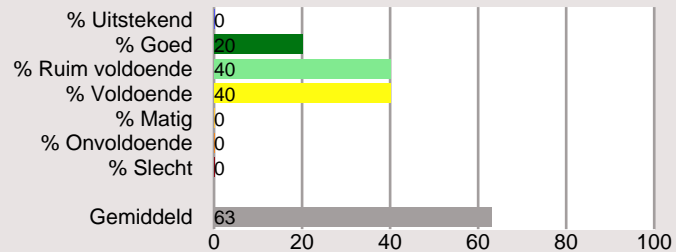
8.10.2 - Percentage respondententen per score per vraag

Heeft het bedrijf een goed imago?

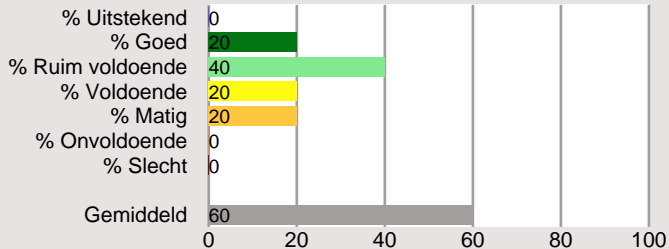


Opmerkingen bij deze vraag zijn:
m1: In de regio waar ik woon zijn wat missers gemaakt.

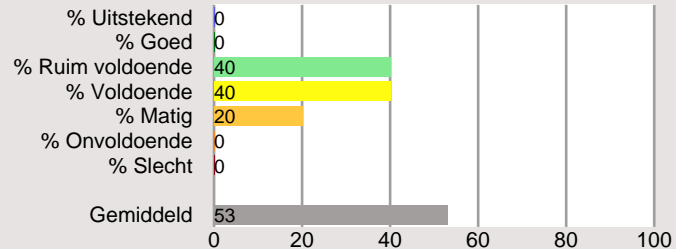
Bent u trots op uw bedrijf?



Gaat u met plezier naar uw werk?



Zou u anderen adviseren bij dit bedrijf te werken?



Opmerkingen bij deze vraag zijn:
o2: Is er een aanbrenghpremie?