

DEMO VERSIE

Enquêteresultaat  
Werkevaluatie  
11-08-2005



# 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.

## **Verschil 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:**

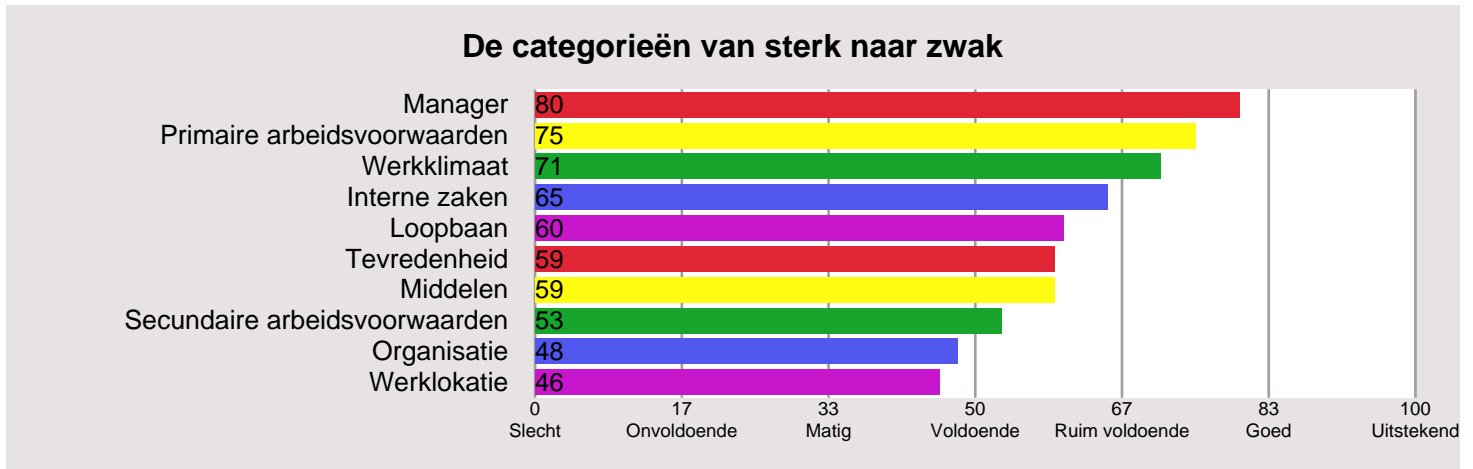
De scores van alle respondenten per vragen/indicatoren per categorie.

## 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 sterkste en zwakste categorieën:

### Beste categorieën (score 59% of hoger)

Categorie Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
<b>Manager</b> Score 80%	- Kan uw manager goed coachen? (score 83%). - Is de ondersteuning door uw manager goed? (score 83%).
<b>Primaire arbeidsvoorwaarden</b> Score 75%	- Vakantiedagen (score 77%). - Werktijden (score 77%).
<b>Werkklimaat</b> Score 71%	- Hoe is de sfeer binnen uw afdeling? (score 73%).
<b>Interne zaken</b> Score 65%	- Wordt er ingegrepen bij afwijken van de afspraken? (score 67%). - Worden de interne afspraken opgevolgd? (score 67%). - Zijn de interne afspraken duidelijk? (score 66%).
<b>Loopbaan</b> Score 60%	- Aansluiting bij opleiding (score 67%). - Scholing / cursussen (score 63%).
<b>Tevredenheid</b> Score 59%	- Bent u trots op uw bedrijf? (score 63%). - Heeft het bedrijf een goed imago? (score 60%). - Gaat u met plezier naar uw werk? (score 60%).

### Categorieën om te verbeteren (score 59% of lager)

Categorie Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
<b>Werklokatie</b> Score 46%	- Is het gebouw geschikt voor uw werk? (score 37%).

<b>Categorie</b> Score	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
<b>Organisatie</b> Score 48%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft u voldoende invloed? (score 43%).</li> <li>- Krijgt u voldoende informatie? (score 47%).</li> <li>- Is het management goed? (score 47%).</li> </ul>
<b>Secundaire arbeidsvoorwaarden</b> Score 53%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kinderopvang (score 50%).</li> <li>- Overwerkregeling (score 50%).</li> </ul>
<b>Middelen</b> Score 59%	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heeft u voldoende middelen om uw werk goed uit te voeren? (score 53%).</li> <li>- Zijn de juiste middelen gekozen? (score 53%).</li> </ul>

### 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.

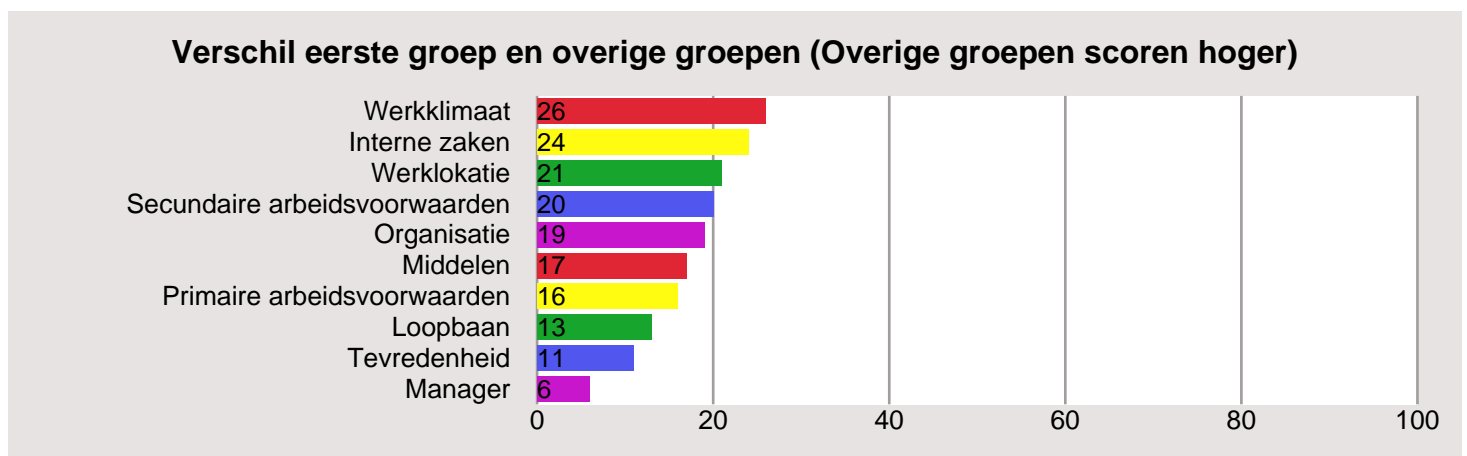
Daaronder ziet u voor welke categorie de overige groepen hoger beoordelen dan de eerste groep.

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	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
<b>Verschil</b>	
<b>Werkklimaat</b> Verschil 26%	- Hoe is de taakverdeling binnen uw afdeling? (score 46%).
<b>Interne zaken</b> Verschil 24%	- Zijn de interne afspraken duidelijk? (score 42%). - Zijn de afspraken efficiënt? (score 34%).
<b>Werklokatie</b> Verschil 21%	- Is het gebouw netjes en schoon? (score 42%). - Is het gebouw geschikt voor uw werk? (score 25%).
<b>Secundaire arbeidsvoorwaarden</b> Verschil 20%	- Reiskostenvergoeding (score 46%). - Kinderopvang (score 21%).
<b>Organisatie</b> Verschil 19%	- Krijgt u voldoende informatie? (score 37%). - Heeft u voldoende invloed? (score 33%).
<b>Middelen</b> Verschil 17%	- Is de kwaliteit van de middelen goed? (score 38%). - Zijn de juiste middelen gekozen? (score 26%). - Is de beschikbaarheid van de middelen goed? (score 21%).

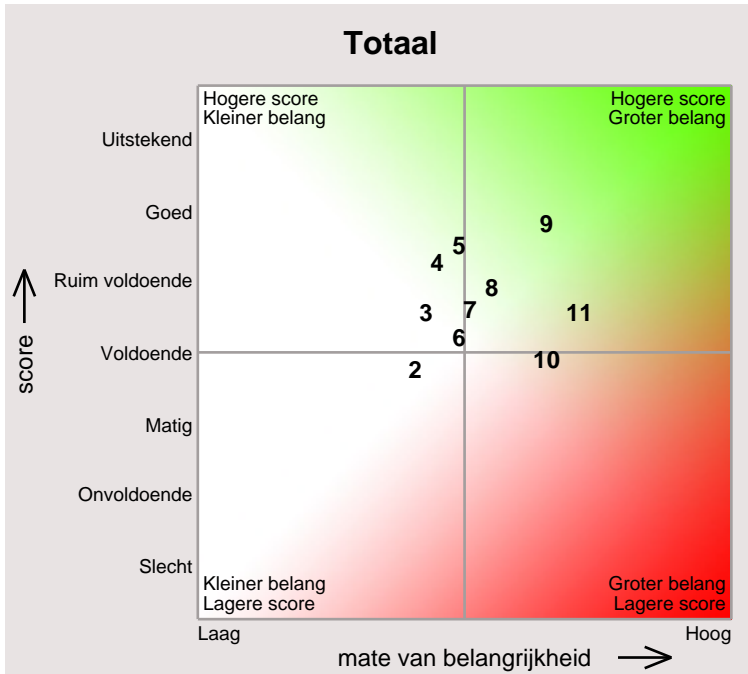
<b>Categorie</b> Vershil	De volgende vragen zijn hier het meest op van invloed geweest:
<b>Primaire arbeidsvoorwaarden</b> Vershil 16%	- Pensioen (score 29%). - Salaris (score 29%).
<b>Loopbaan</b> Vershil 13%	- Doorgroeimogelijkheden (score 26%). - Scholing / cursussen (score 17%).
<b>Tevredenheid</b> Vershil 11%	- Gaat u met plezier naar uw werk? (score 34%). - Bent u trots op uw bedrijf? (score 17%).
<b>Manager</b> Vershil 6%	- Kan uw manager goed communiceren? (score 16%). - Kan uw manager goed leidinggeven? (score 8%).

## 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

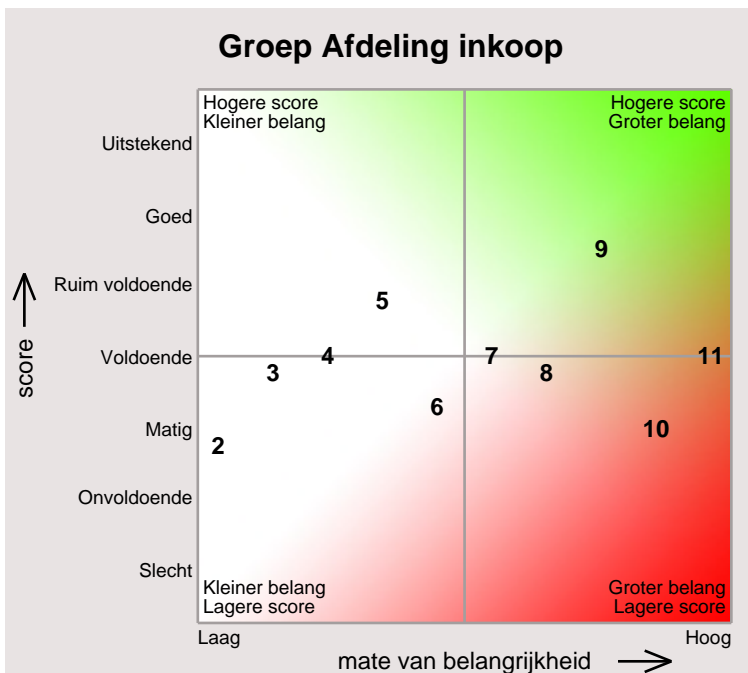
**Linksonder: Lagere score, kleiner belang**

- 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

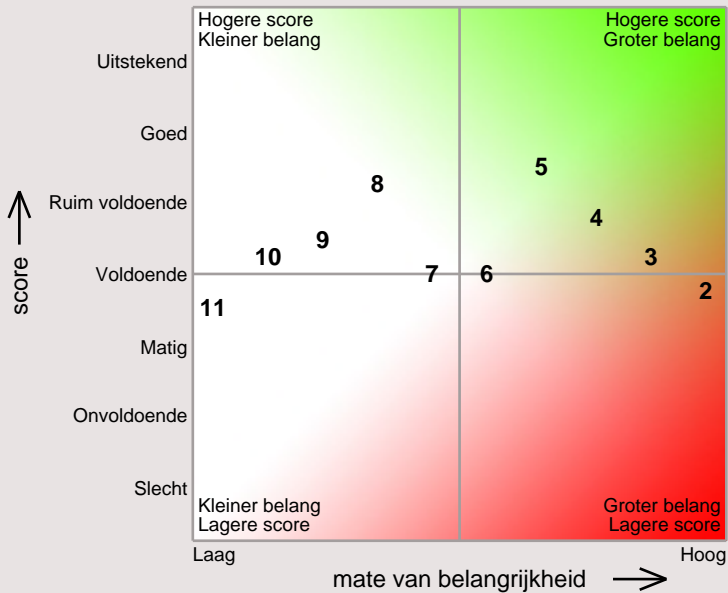
**Linksonder: Lagere score, kleiner belang**

- 2: Werklokatie

**Linksboven: Hogere score, kleiner belang**

- 3: Middelen
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden
- 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

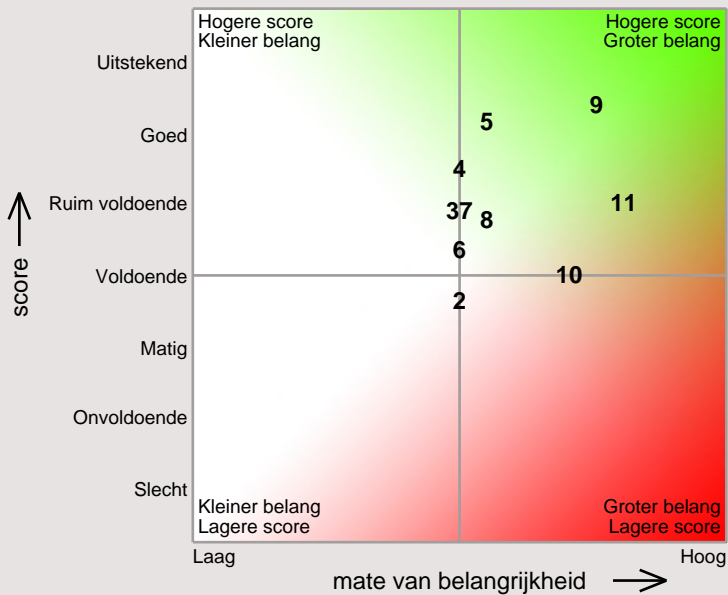
Linksonder: Lagere score, kleiner belang

- 11: Tevredenheid

Linksboven: Hogere score, kleiner belang

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

### Groep Afdeling ontwikkeling



Rechtsboven: Hogere score, groter belang

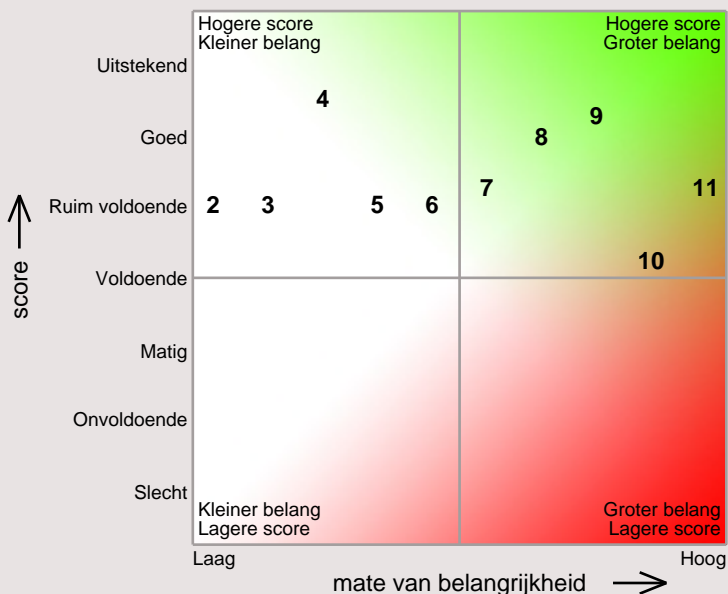
- 9: Manager
- 11: Tevredenheid
- 5: Primaire arbeidsvoorwaarden
- 4: Werkklimaat
- 10: Organisatie
- 3: Middelen \*)
- 7: Loopbaan \*)
- 8: Interne zaken
- 6: Secundaire arbeidsvoorwaarden

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

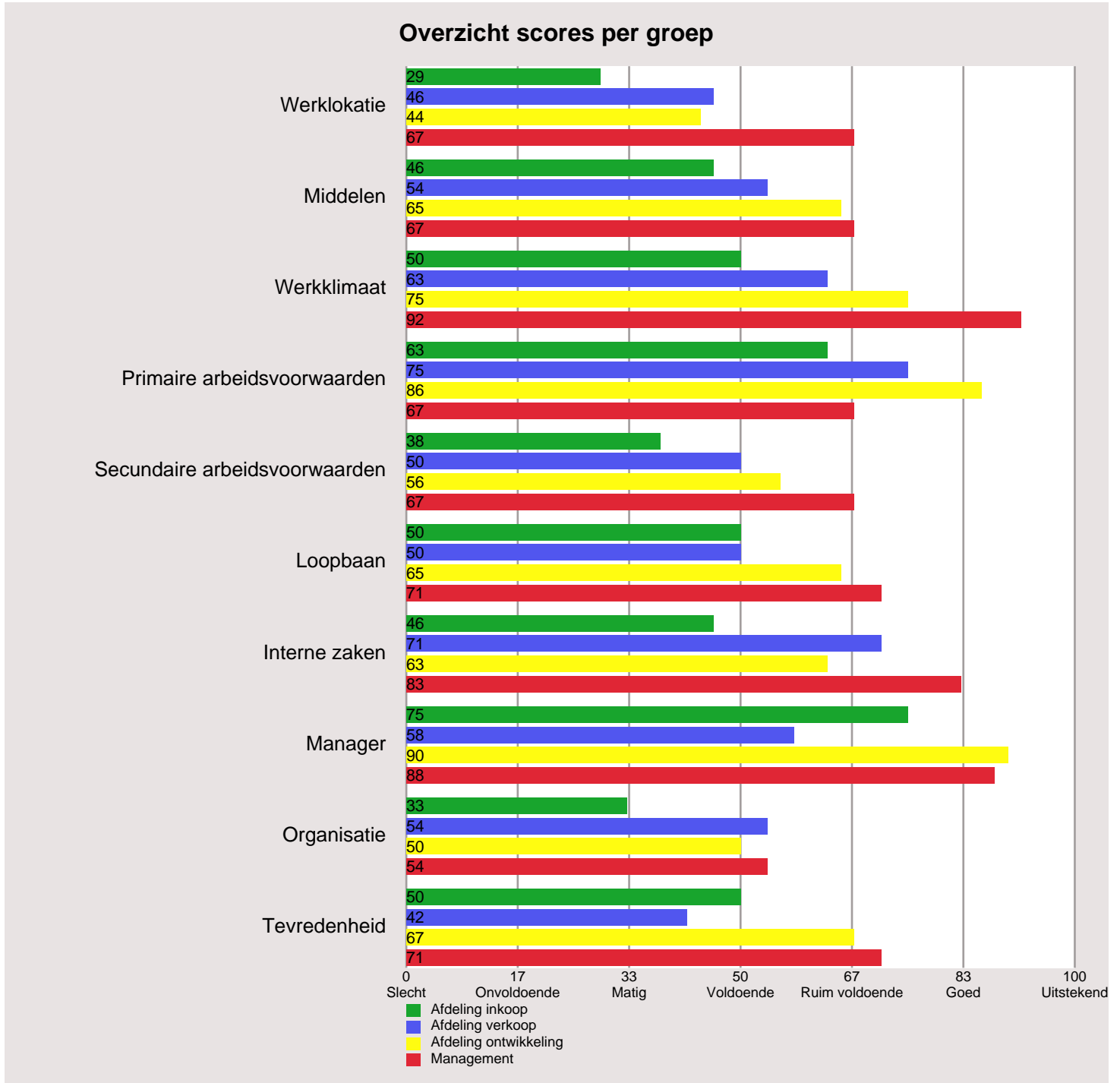
Linksboven: Hogere score, kleiner belang

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

## 5 - Overzicht scores per groep

Hier ziet u voor alle categorieën 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.

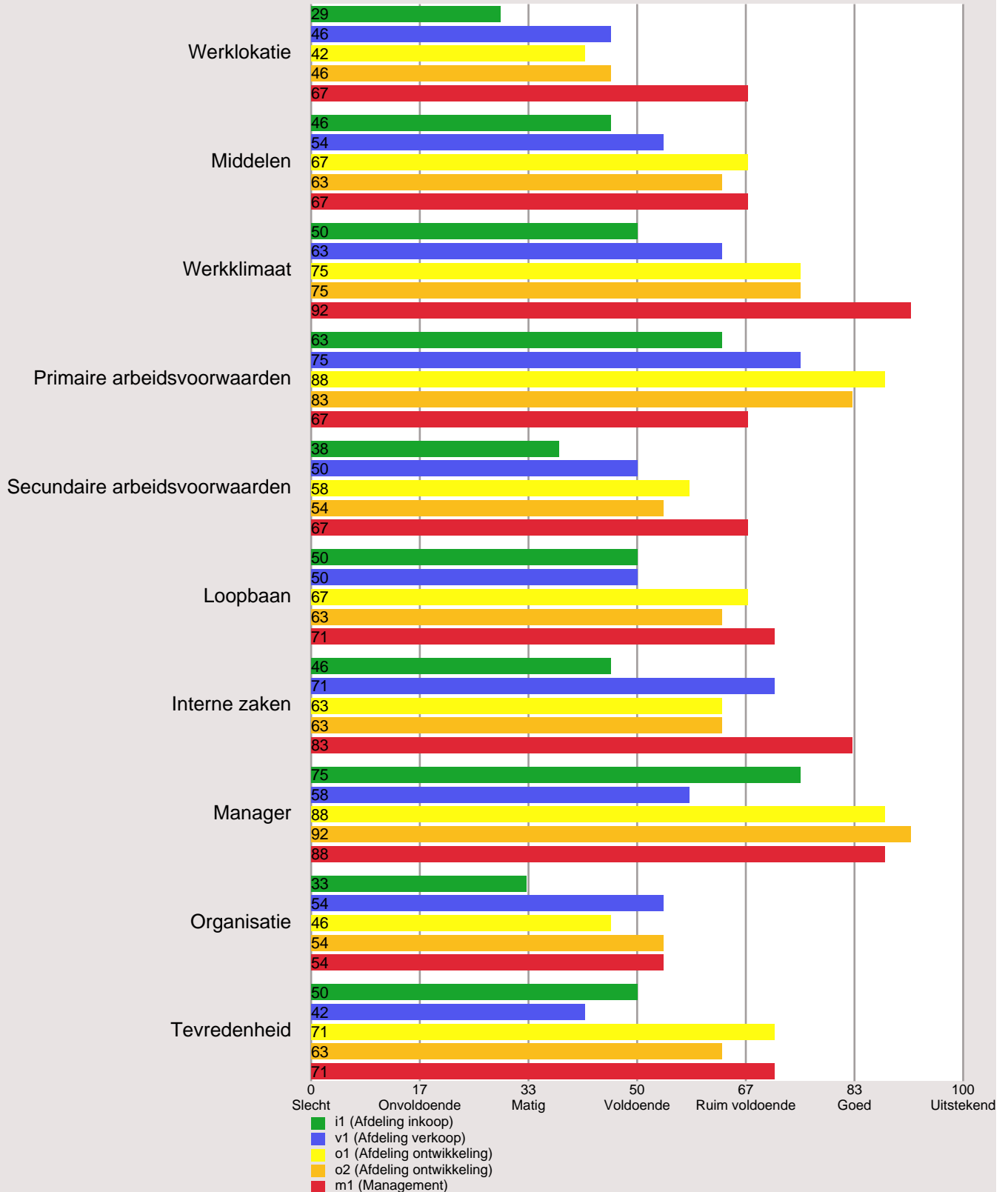


## 6 - Overzicht scores per respondent

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

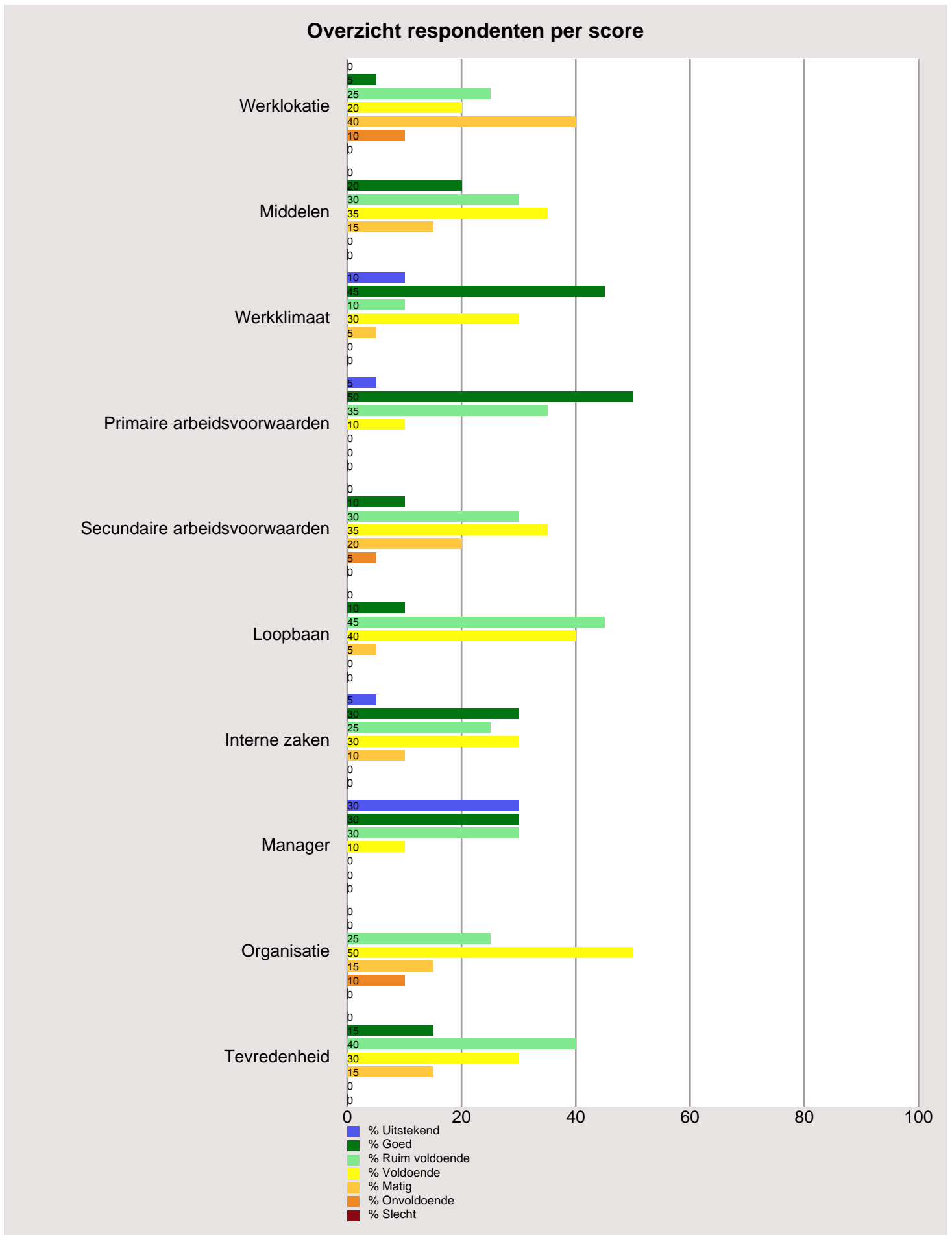
In de grafiek ziet u de scores als percentage weergegeven en ziet u de schaalverdeling uit de vragenlijsten. De 7-punt schaal uit de vragenlijst is in percentages weergegeven.

Overzicht scores per respondent



## 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

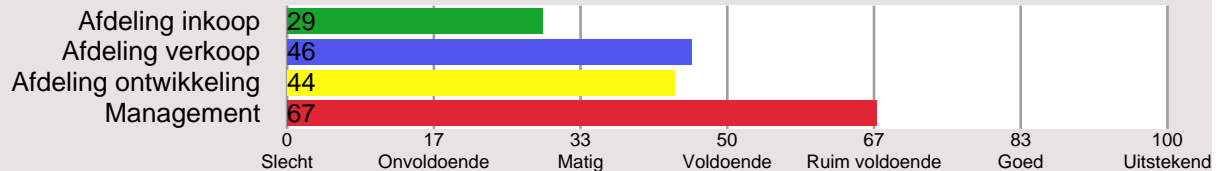
Hier ziet u per categorie zowel de gemiddelde scores per groep als de afzonderlijke scores per respondent. Ook vindt u hier de afzonderlijke scores per indicator. Indien van toepassing zijn hier opmerkingen van respondenten toegevoegd.

In de grafieken is de 7-punt schaal uit de vragenlijst in percentages weergegeven.

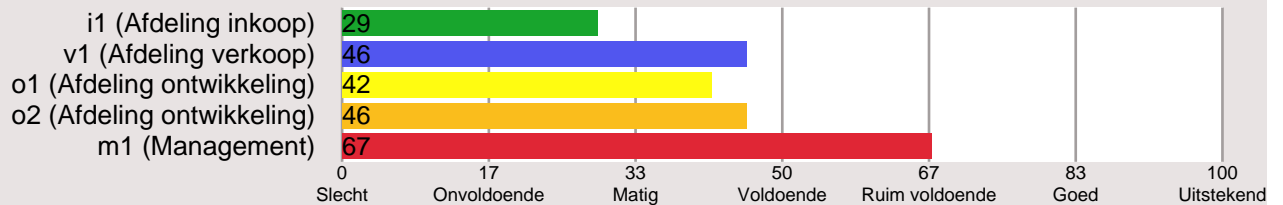
### 8.1 - Werklokatie

#### 8.1.1 - Samenvatting

##### Scores per groep

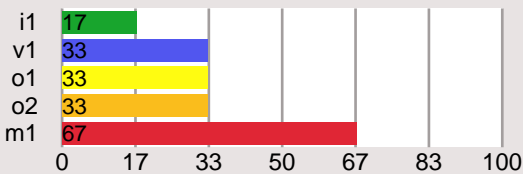


##### Scores per respondent



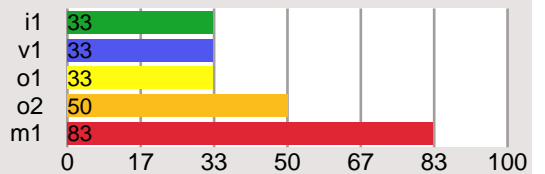
#### 8.1.2 - Scores per vraag

Is het gebouw geschikt voor uw werk?



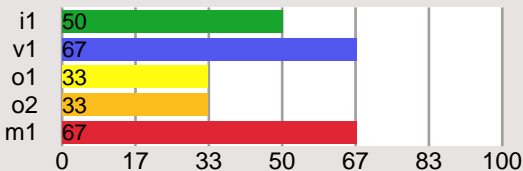
Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
i1: Met vier collega's in één ruimte is teveel.

Is de lokatie goed bereikbaar?



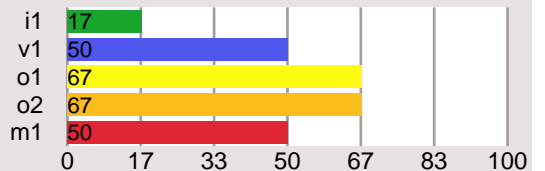
Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
i1: Na 18:00 uur rijden er geen bussen meer.

Zijn de voorzieningen voldoende?



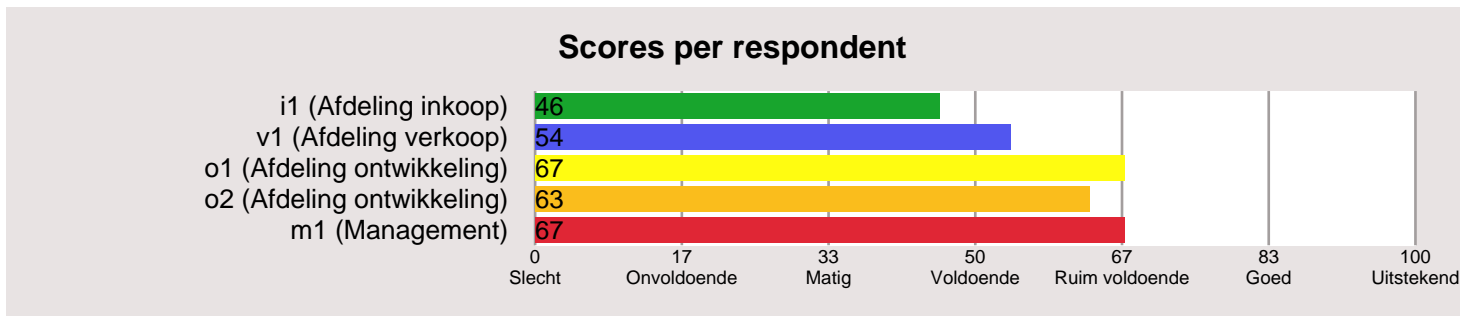
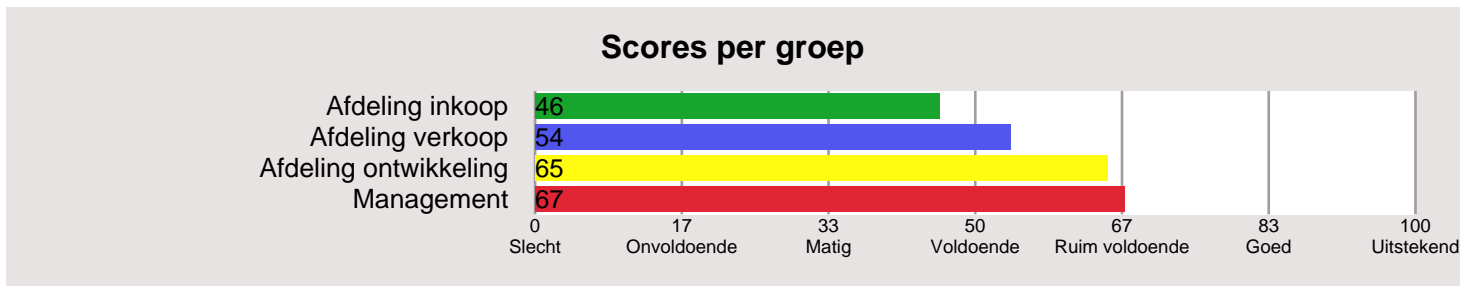
Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
v1: De nieuwe koffieautomaat is superrrr...  
o1: De parkeerplaats is soms vol

Is het gebouw netjes en schoon?

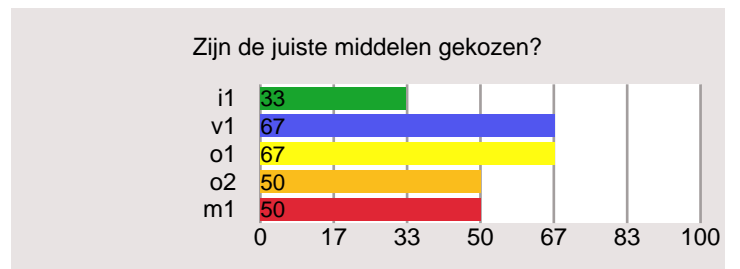
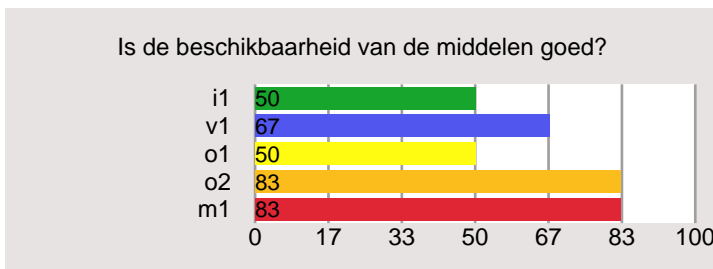
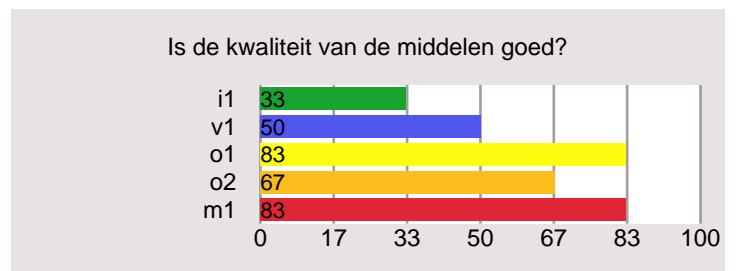
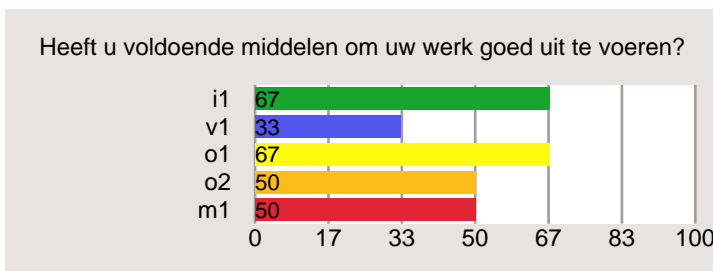


## 8.2 - Middelen

### 8.2.1 - Samenvatting

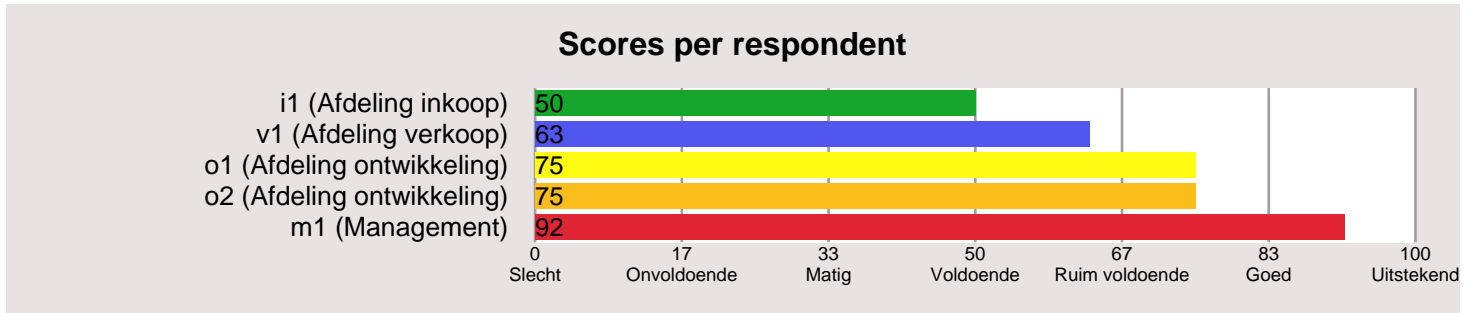
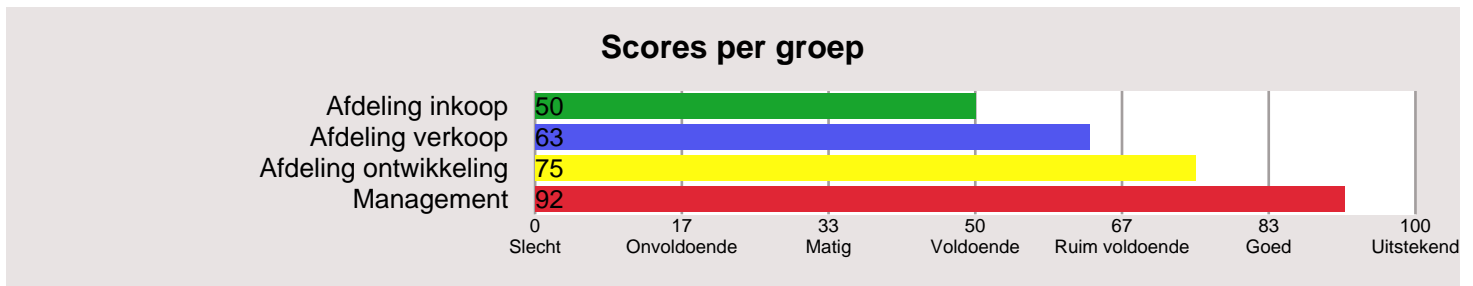


### 8.2.2 - Scores per vraag

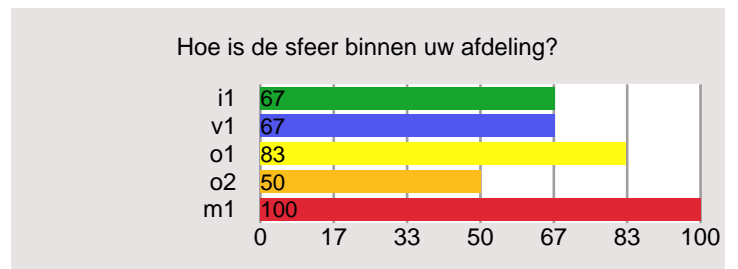
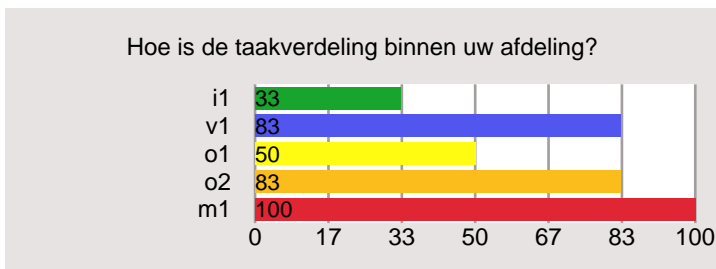
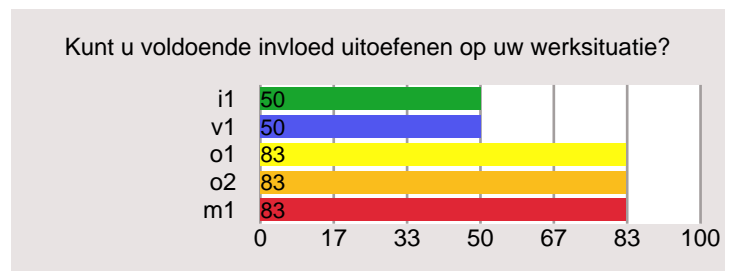
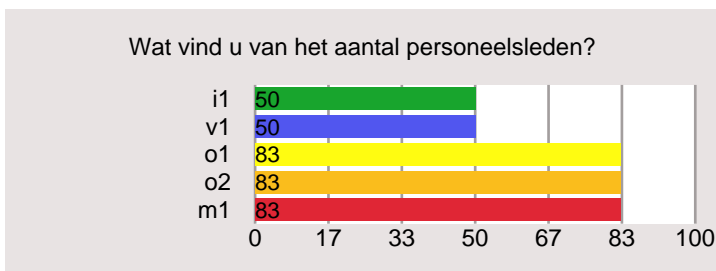


## 8.3 - Werkklimaat

### 8.3.1 - Samenvatting



### 8.3.2 - Scores per vraag



Opmerkingen bij deze indicator zijn:

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

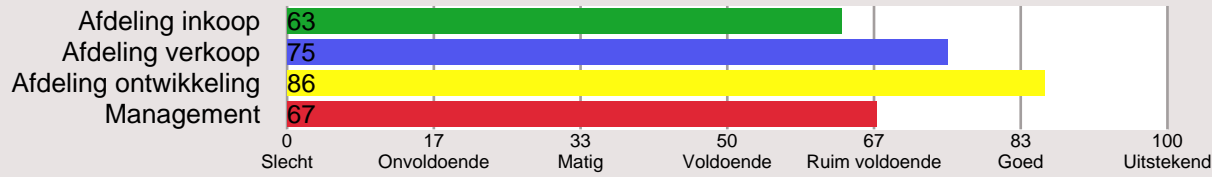
Opmerkingen bij deze indicator zijn:

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

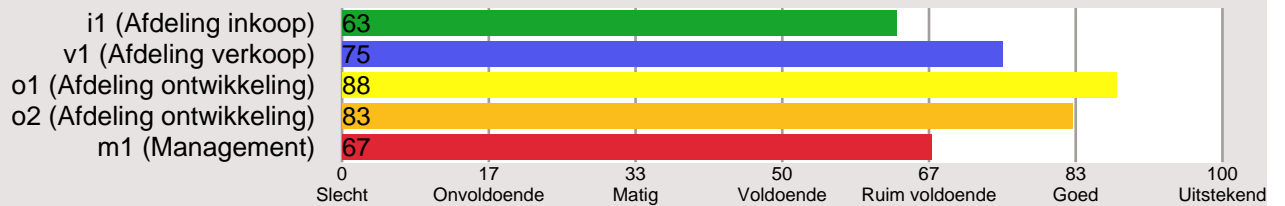
## 8.4 - Primaire arbeidsvoorwaarden

### 8.4.1 - Samenvatting

Scores per groep

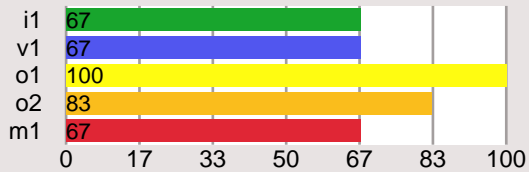


Scores per respondent

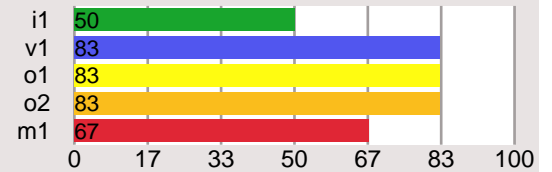


### 8.4.2 - Scores per vraag

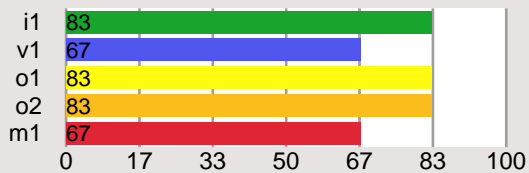
Werktijden



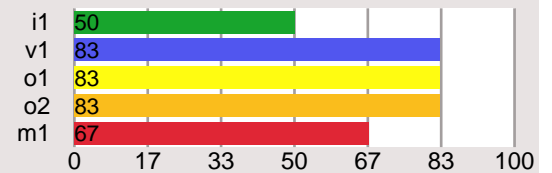
Salaris



Vakantiedagen



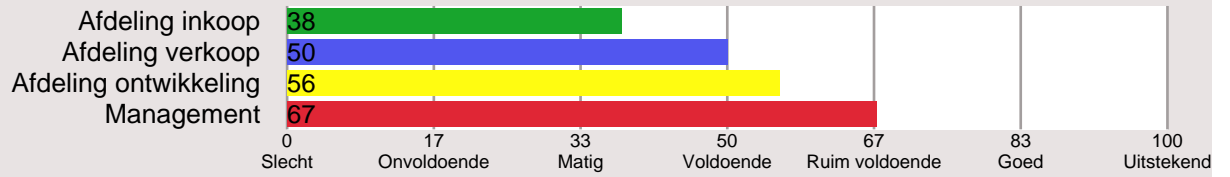
Pensioen



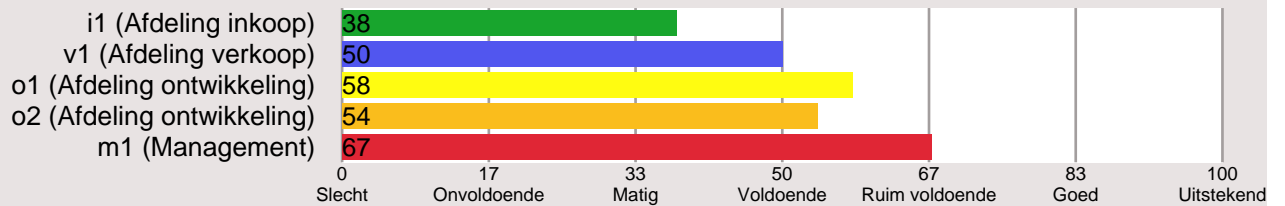
## 8.5 - Secundaire arbeidsvoorwaarden

### 8.5.1 - Samenvatting

Scores per groep

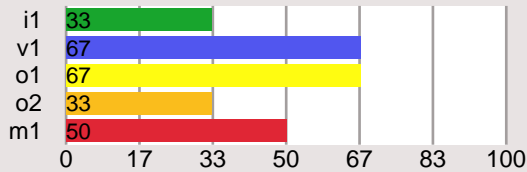


Scores per respondent

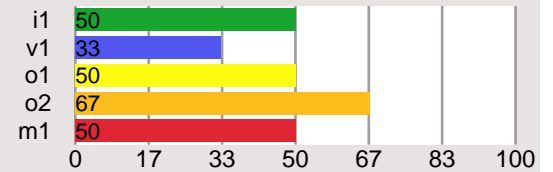


### 8.5.2 - Scores per vraag

Kinderopvang

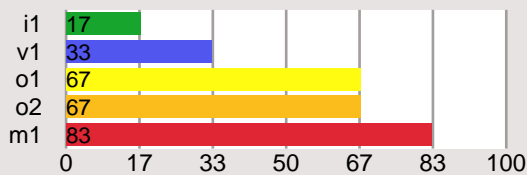


Overwerkregeling

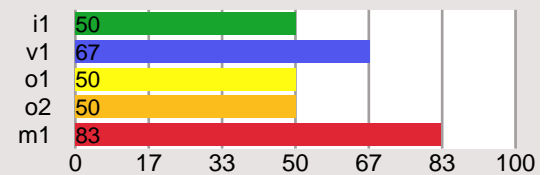


Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
v1: Pas na 20:00 uur geldt de overwerkregeling

Reiskostenvergoeding



Personeelsuitje

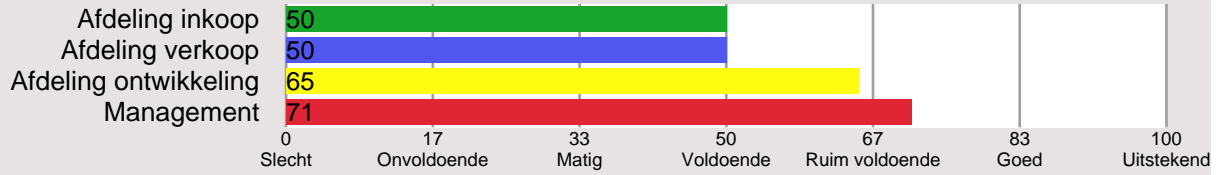


Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
o1: De partners willen ook mee!

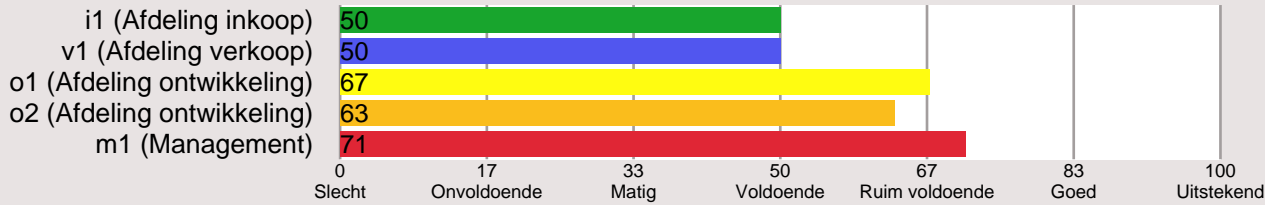
## 8.6 - Loopbaan

### 8.6.1 - Samenvatting

#### Scores per groep

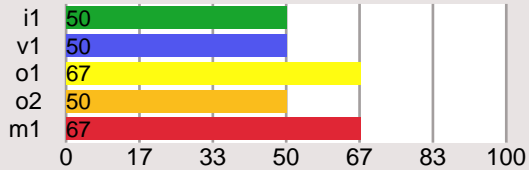


#### Scores per respondent

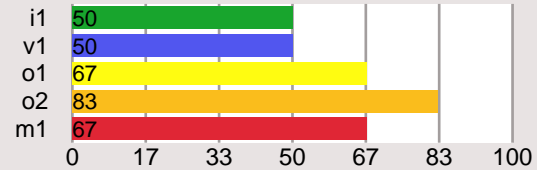


### 8.6.2 - Scores per vraag

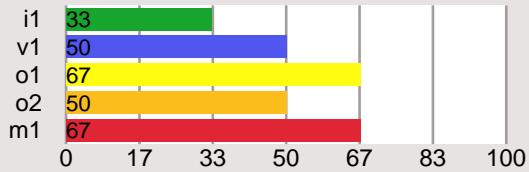
#### Functioneringsgesprekken



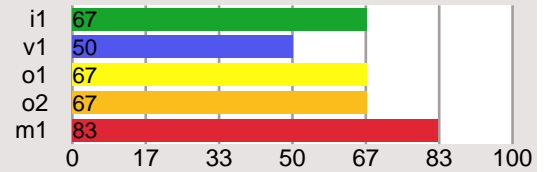
#### Scholing / cursussen



#### Doorgroeimogelijkheden



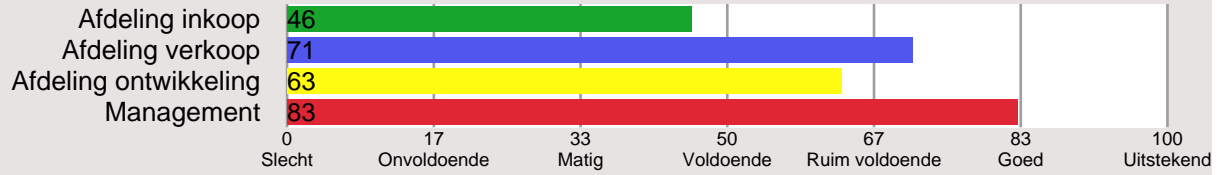
#### Aansluiting bij opleiding



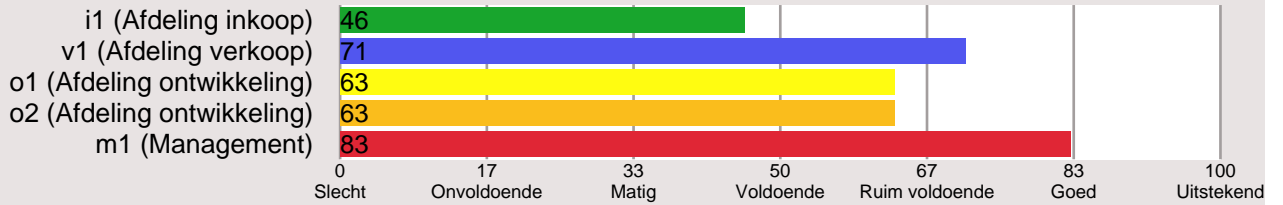
## 8.7 - Interne zaken

### 8.7.1 - Samenvatting

Scores per groep

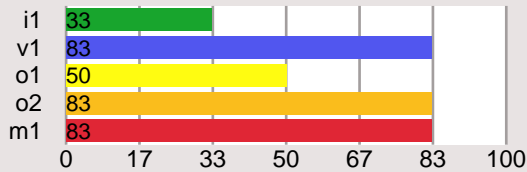


Scores per respondent

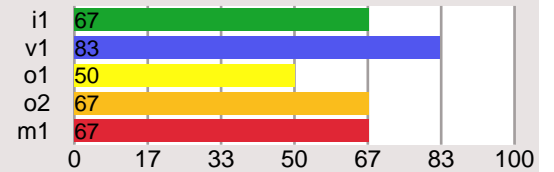


### 8.7.2 - Scores per vraag

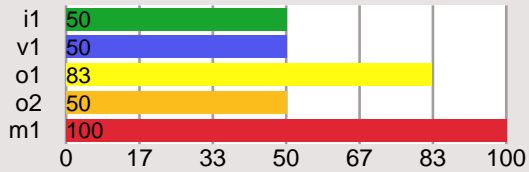
Zijn de interne afspraken duidelijk?



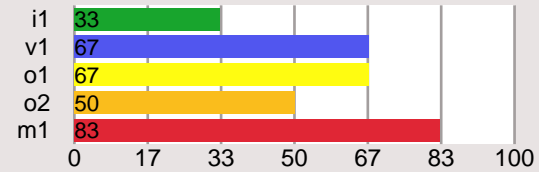
Worden de interne afspraken opgevolgd?



Wordt er ingegrepen bij afwijken van de afspraken?



Zijn de afspraken efficiënt?



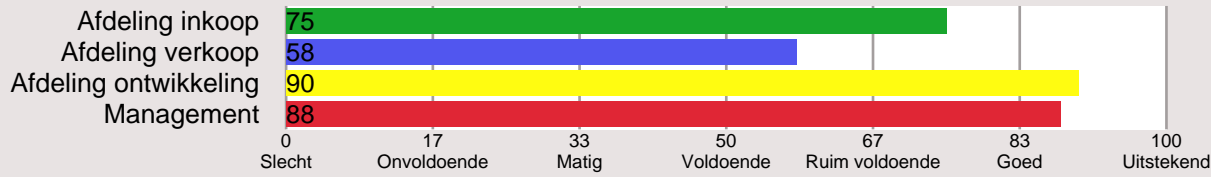
Opmerkingen bij deze indicator zijn:

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

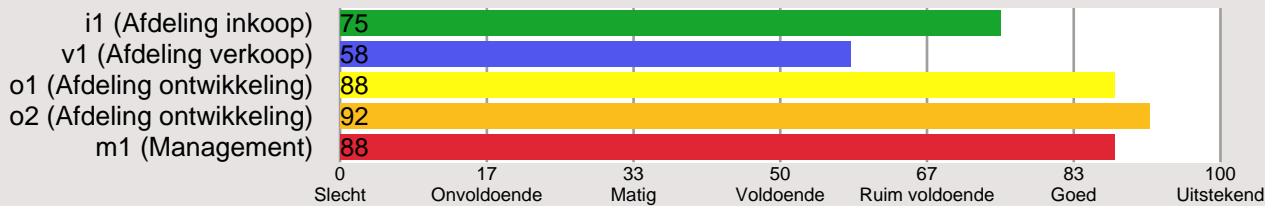
## 8.8 - Manager

### 8.8.1 - Samenvatting

#### Scores per groep

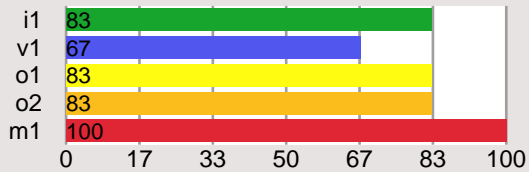


#### Scores per respondent

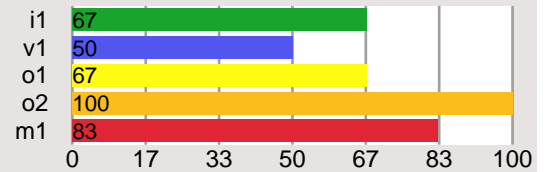


### 8.8.2 - Scores per vraag

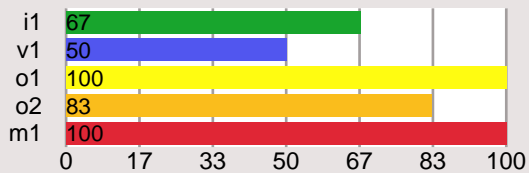
Is de ondersteuning door uw manager goed?



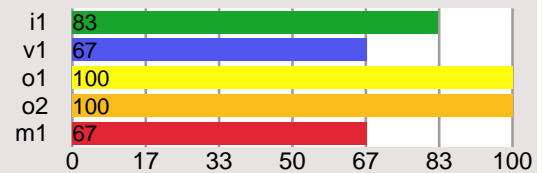
Kan uw manager goed leidinggeven?



Kan uw manager goed communiceren?



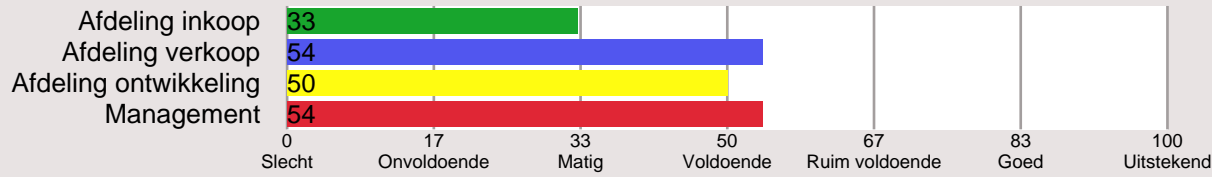
Kan uw manager goed coachen?



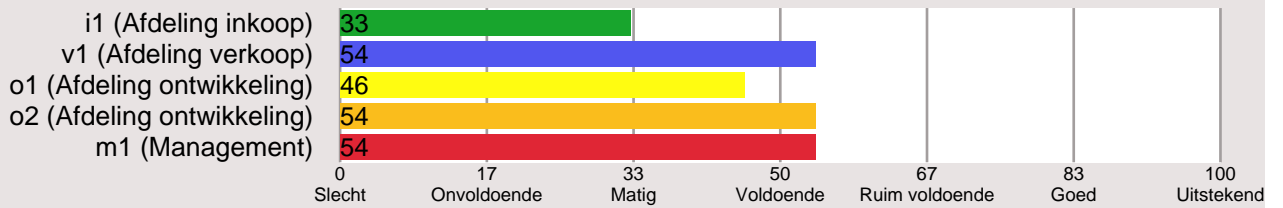
## 8.9 - Organisatie

### 8.9.1 - Samenvatting

Scores per groep

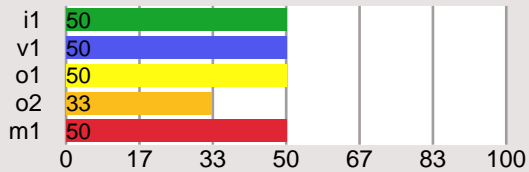


Scores per respondent

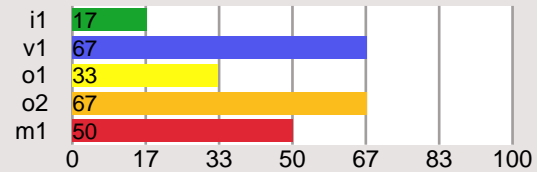


### 8.9.2 - Scores per vraag

Is het management goed?

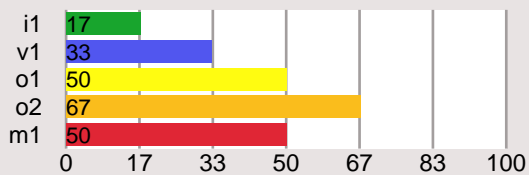


Krijgt u voldoende informatie?

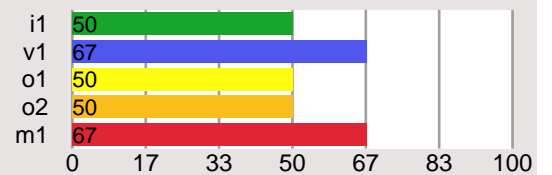


Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
i1: Pas als de beslissingen al genomen zijn.

Heeft u voldoende invloed?



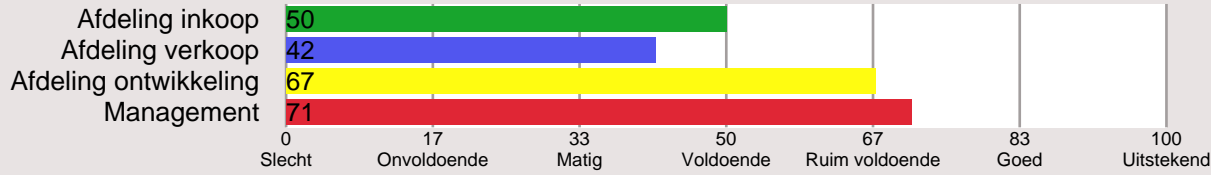
Is de bedrijfstructuur goed?



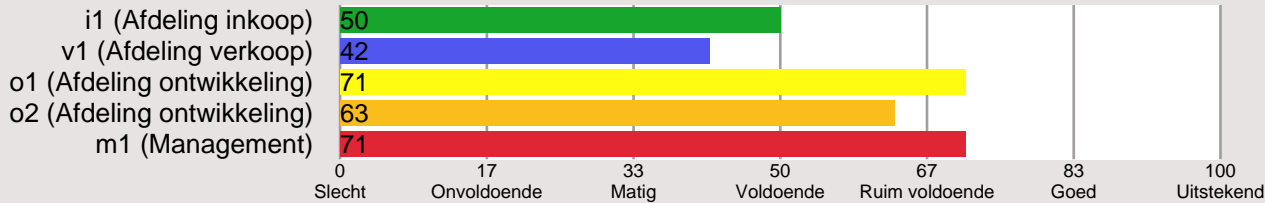
## 8.10 - Tevredenheid

### 8.10.1 - Samenvatting

Scores per groep

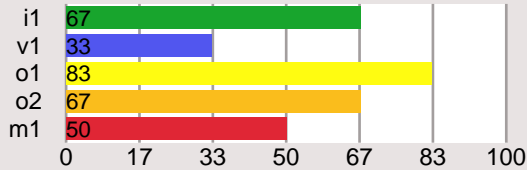


Scores per respondent

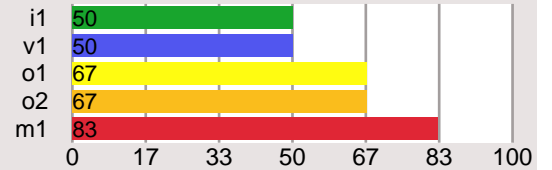


### 8.10.2 - Scores per vraag

Heeft het bedrijf een goed imago?

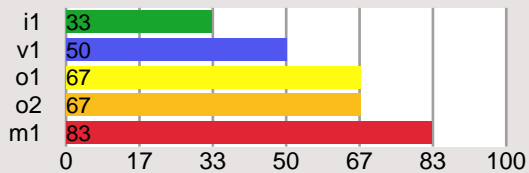


Bent u trots op uw bedrijf?

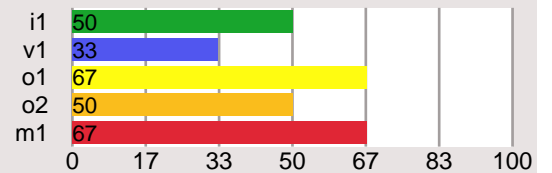


Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
m1: In de regio waar ik woon zijn wat missers gemaakt.

Gaat u met plezier naar uw werk?



Zou u anderen adviseren bij dit bedrijf te werken?



Opmerkingen bij deze indicator zijn:  
o2: Is er een aanbrenngpremie?