



Aan de leden van de gemeenteraad

## Raadsinformatiebrief 156

Helmond, 19 december 2023  
Onderwerp: Resultaten medewerkersonderzoek

Zaaknummer: 51777143

Geachte leden van de gemeenteraad,

In de opiniecommissie Inwoners van 14 november 2023 hebben wij toegezegd de resultaten van het MedewerkersOnderzoek 2023 met u te delen. Die resultaten treft u bijgaand aan.

### Doel van het MedewerkersOnderzoek

Als goed werkgever vinden wij het belangrijk te weten hoe ons belangrijkste kapitaal, onze medewerkers, erbij zit. Wij willen daartoe zicht hebben op wat het *huidige personeel* ziet als 'energiegevers', of juist niet. Doel is het kunnen sturen op meer werkplezier, minder verzuim en een hogere productiviteit.

De arbeidsmarkt is zeer krap. Voor medewerkers kan onderbezetting resulteren in toenemende werkdruk en afnemende motivatie, voor inwoners en bedrijven in bijvoorbeeld oplopende wachtlijsten of diensten van mindere kwaliteit. Wij willen dus ook weten wat wij als gemeente aan *nieuwe medewerkers* kunnen bieden, om hen te kunnen binden. Vanwege deze redenen, voerden we een onderzoek uit onder onze medewerkers.

Met het MedewerkersOnderzoek hebben we inzicht gekregen in hoe de medewerkers het werken bij de gemeente Helmond ervaren, ook in vergelijking met andere gemeenten. We kunnen, indien nodig, bijsturen om een aantrekkelijke en goede werkgever te zijn en te blijven. Doel is dat medewerkers tevreden zijn en blijven op en met hun werk bij onze gemeente. Hierop zijn voor het doel relevante thema's geselecteerd, zoals informatievoorziening, leiderschap, loopbaanondersteuning, werkgeverschap.

### Goede respons: 76% van de medewerkers heeft de enquête ingevuld

Van 5 t/m 22 september 2023 hebben alle medewerkers die op 1 juli 2023 in dienst van de gemeente waren de vragenlijst kunnen invullen. Van de 802 medewerkers hebben 613 dit gedaan. Een respons van 76%! Hiermee hebben we het streefgetal van 75% gehaald en ligt de respons net iets hoger dan gemiddeld in gemeenteland (73%).

### Mogelijkheid benchmarken centraal in de gekozen methodiek

Om de scores en daarmee de situatie in Helmond beter te kunnen duiden is het essentieel om ons te kunnen benchmarken met andere gemeentelijke organisaties. Er is gekozen om aan te sluiten bij de Internetspiegel (programma gestart vanuit Ministerie van BZK). Het MedewerkersOnderzoek hiervan is uitgevoerd door Effectory.

De Benchmark die voor ons MedewerkersOnderzoek is gehanteerd zijn alle gemeentegroottes. Daarnaast is steeds een vergelijk gemaakt met het gemiddelde van de 3 gemeenten die het best op een vraag of thema scoren.



## Geen grote verschillen tussen Helmond en de benchmark gemeenten

Op de thema's wijken de scores van de gemeente Helmond gemiddeld niet veel af van de benchmarkgemeenten (zie bijlage met themascores). Over het algemeen ligt het gemiddelde van de Top 3-gemeenten net wat hoger dan de scores in Helmond.

## Terugkoppeling resultaten heeft plaatsgevonden met de medewerkers

Afgelopen maand zijn de resultaten met alle teams besproken. Daarbij is gekeken naar de punten waar het team trots op is en zeker willen behouden. En anderzijds naar de punten die aandacht mogen krijgen. Deze resultaten zijn per afdeling geclusterd en met alle managers besproken. Hieruit hebben we de volgende rode draad gehaald, waar we organisatiebreed opvolging aan gaan geven.

Trots zijn we op:

- De positieve scores op de hoge mate van *betrokkenheid en bevologenheid*.
- De positieve scores over de mogelijkheden voor *loopbaanontwikkeling* en *-ondersteuning* binnen de gemeente Helmond.
- De *collegialiteit/fijne samenwerking*, die binnen de meeste teams als (zeer) positief wordt ervaren.

De volgende punten vragen om aandacht en krijgen opvolging:

- *Informatievoorziening*: daarbij wordt aangegeven dat we focus moeten aanbrengen, beginnen met wat echt moet, ambities vertalen naar werk en prioriteren, maar ook rust creëren om zaken goed op te lossen. Dit vraagt om transparante communicatie.
- *Werkdruk*: grote verschillen tussen teams, er wordt gevraagd om duidelijkheid hoe besluitvorming loopt, meer uitleg over beleidsveranderingen en transparantie hierover. Ook wordt aangegeven dat er te veel informatiekanalen zijn en informatie slecht te vinden is (aansluitend op punt 1).
- *Regeldruk* en grote administratieve lasten, dit leidt mede tot hoge werkdruk.

Voor wat betreft de thema's *Ongewenste omgangsvormen* en *Sociale veiligheid* zien we een hoge – positieve – score, waarbij we wel opmerken dat elke medewerker die zich onveilig voelt of te maken heeft met ongewenste omgangsvormen, er één te veel is. We blijven hier aandacht voor hebben.

## Hoe gaan we verder?

Bovenstaande aandachtspunten worden in december op volledigheid getoetst met de Ondernemingsraad. In het eerste kwartaal van 2024 wordt de opvolging van de organisatiebrede aandachtspunten verder uitgewerkt en ingevuld. Per team/afdeling wordt daarnaast uitvoering gegeven aan de punten die specifiek voor een team/afdeling van toepassing zijn.

We gaan over twee jaar het MedewerkersOnderzoek opnieuw uitvoeren, zodat we kunnen volgen of onze interventies ook echt leiden tot verbetering en zodat we goed zicht houden op de ontwikkeling van onze organisatie.

## Bijlagen

Resultaten

Hoogachtend,  
Burgemeester en wethouders van Helmond,

mevr. P.J.M.G. Blanksma-van den Heuvel  
burgemeester

H.J. de Ruiter  
secretaris

# Scores op thema's

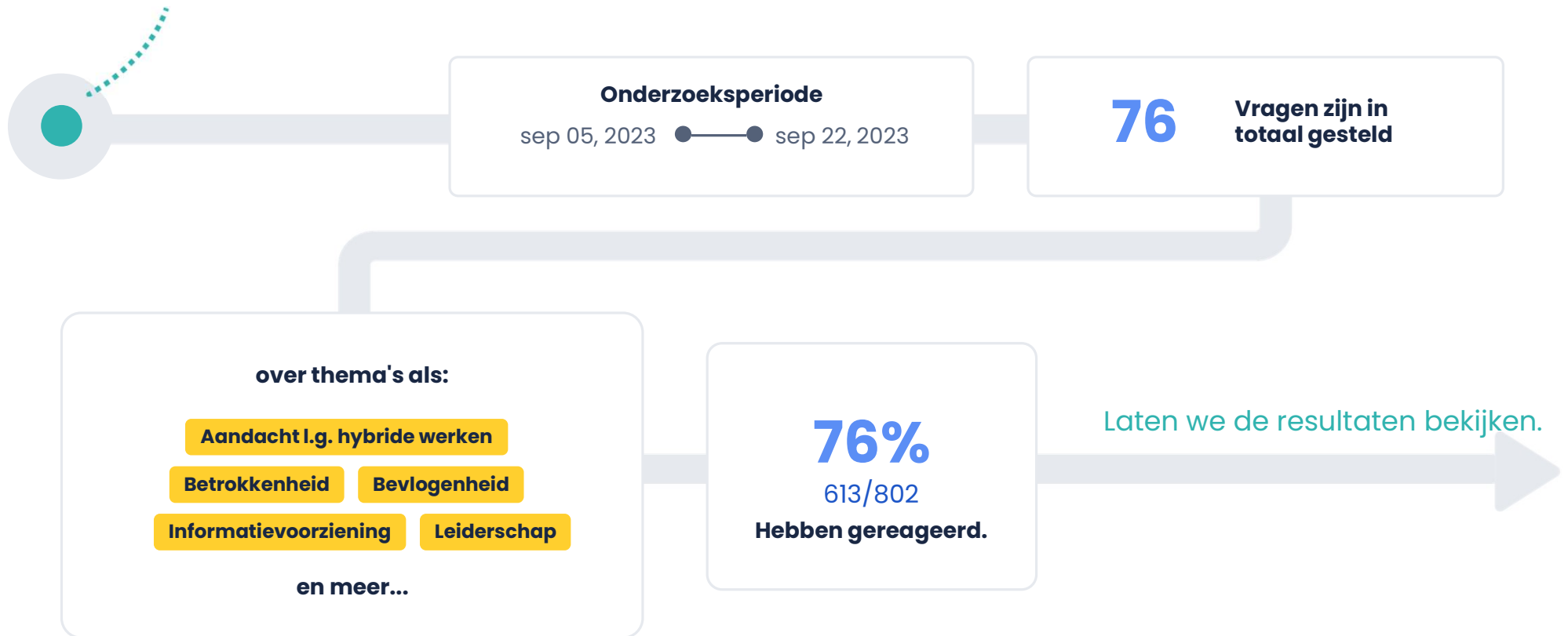
Helmond wordt vergeleken met de benchmark Gemeenten en het gemiddelde van de 3 best scorende gemeenten per thema.

Hoe hoger de score, hoe beter het op een thema gaat.

"—" betekent dat er geen benchmark op een thema mogelijk is

# De kern van het onderzoek

Het begin van je luisteravontuur!



# Scores op de thema's


Vergeleken met benchmarks


**Huidig**  
 Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente


	Huidig Gemeente Helmond	Benchmark Gemeente	Top 3 Benchmark Gemeente
Aandacht I.g. hybride werken	7.1	-	-
Betrokkenheid	6.4	6.5	6.9
Bevlogenheid	7.3	7.3	7.5
Informatievoorziening	5.0	5.5	6.1
Leiderschap	7.1	6.7	6.9
Loopbaanondersteuning	7.4	6.7	7.3
Regeldruk	5.0	5.5	5.8
respondenten	613	-	-


# Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

 **Huidig**  
Gemeente Helmond

 Benchmark Gemeente

 Top 3 Benchmark  
Gemeente

Sociaal veiligheidsklimaat	<b>6.6</b>	<b>6.9</b>	<b>7.3</b>
Sociale veiligheid	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>8.0</b>
Werkdruk	<b>5.1</b>	<b>5.2</b>	<b>5.7</b>
Werkgeverschap	<b>6.4</b>	<b>6.4</b>	<b>6.8</b>
Loyaliteit	<b>7.0</b>	<b>7.0</b>	<b>7.6</b>
Werkdruk Uitgebreid	<b>5.1</b>	<b>5.2</b>	<b>5.6</b>
Emotionele belasting	<b>6.0</b>	<b>5.8</b>	<b>5.9</b>
 respondenten	613	-	-

# Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks


**Huidig**  
Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark  
Gemeente

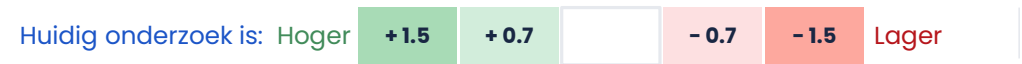
Inzetbaarheid	<b>6.0</b>	-	-
Ongewenste omgangsvormen	<b>9.1</b>	-	-
Steun leidinggevende	<b>8.2</b>	<b>7.8</b>	<b>8.1</b>
Interne & Externe Inzetbaarheid	<b>6.5</b>	-	-
Herstelbehoefte	<b>6.0</b>	<b>5.7</b>	<b>6.2</b>
respondenten	613	-	-

# Betrokkenheid

De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we betrokkenheid. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie, voelen zich er thuis en identificeren zich met de doelstellingen.

**Huidig**  
Gemeente Helmond  
Benchmark Gemeente  
Top 3 Benchmark  
Gemeente

Themascore	6.4	6.5	6.9
Ik ervaar problemen van Gemeente Helmond als mijn eigen problemen	5.0	5.0	5.7
Gemeente Helmond betekent veel voor mij	6.7	6.7	7.2
Ik voel me thuis in Gemeente Helmond	7.5	7.7	8.3
 respondenten	613	-	-





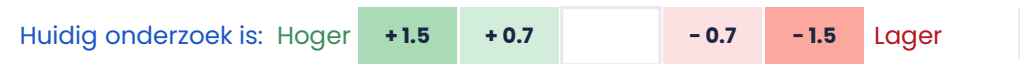
# Aandacht l.g. hybride werken

De module aandacht leidinggevende richt zich op de mate waarin de leidinggevende aandacht heeft voor het welzijn van de individuele medewerker en of hij/zij de samenwerking in het team bevordert in een situatie waarin hybride wordt gewerkt.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

<b>Themascore</b>	<b>7.1</b>	-	-
-------------------	------------	---	---

De afgelopen maand had mijn leidinggevende aandacht voor mijn welzijn	<b>7.1</b>	-	-
De afgelopen maand had mijn leidinggevende aandacht voor wat ik zei	<b>7.5</b>	-	-
De afgelopen maand slaagde mijn leidinggevende erin om mij en mijn collega's te laten samenwerken	<b>6.7</b>	-	-
respondenten	613	-	-



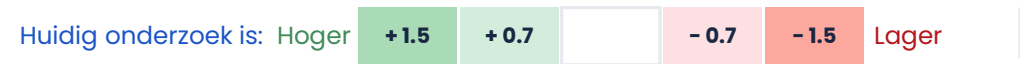
# Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk wat ze doen.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

**Themascore** **7.3** **7.3** **7.5**

Mijn werk inspireert me	<b>7.4</b>	<b>7.4</b>	<b>7.6</b>
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	<b>7.8</b>	<b>7.7</b>	<b>8.0</b>
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	<b>6.8</b>	<b>6.7</b>	<b>7.1</b>
respondenten	613	-	-

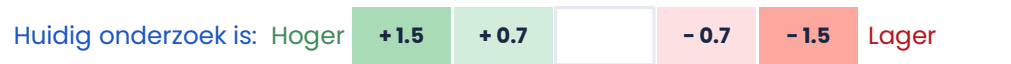


# Informatievoorziening

Het is belangrijk dat medewerkers duidelijk geïnformeerd worden en dat ze weten wat de doelstellingen van de organisatie zijn. De module informatievoorziening gaat over het verstrekken van informatie aan medewerkers over werkgerelateerde zaken en de mate van transparantie daarin.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	5.0	5.5	6.1
De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.7	6.0	6.8
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	5.8	6.3
In Gemeente Helmond worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.6	5.0	5.7
De besluitvorming binnen Gemeente Helmond is transparant	4.4	5.3	6.0
respondenten	613	-	-



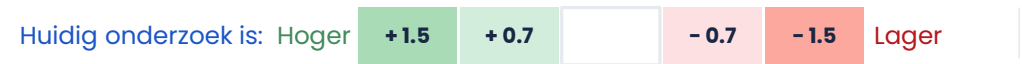
# Leiderschap

Goed leiderschap is essentieel voor welbevinden en goede prestaties van medewerkers. Leiderschap gaat over het vermogen medewerkers te motiveren en in staat te stellen hun werk goed te doen.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	7.1	6.7	6.9
------------	-----	-----	-----

Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6.8	6.4	7.1
Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	8.1	7.7	8.1
Mijn direct leidinggevende stimuleert me om mijn handelen vanuit verschillende invalshoeken te bekijken	7.2	6.6	7.1
Mijn direct leidinggevende laat ons zien dat hij/zij hoge verwachtingen van ons heeft	6.4	6.1	6.6
Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6.9	6.6	7.3
Mijn direct leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6.9	6.6	7.3
respondenten	613	-	-



# Loopbaanondersteuning

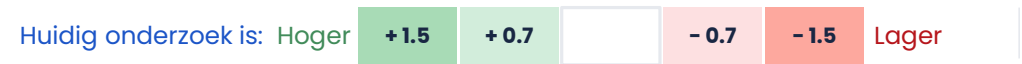
Loopbaanondersteuning is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaan van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden.

**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	7.4	6.7	7.3
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	8.2	7.6	8.3
Gemeente Helmond biedt voldoende hulpmiddelen die mij ondersteunen bij mijn (loopbaan)ontwikkeling	7.5	6.7	7.6
Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	6.6	5.9	6.7
respondenten	613	-	-

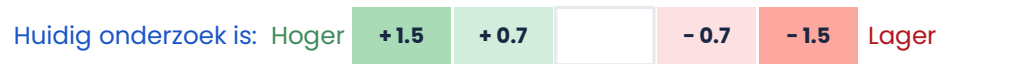


# Regeldruk

Regeldruk is de mate van druk die een medewerker ervaart om te voldoen aan regels, richtlijnen, voorschriften en procedures. Een hoge mate van regeldruk kan effectiviteit en efficiëntie van medewerkers in de weg staan. De vragen over regeldruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	5.0	5.5	5.8
Het kost mij veel tijd om te voldoen aan alle regels en verplichtingen binnen Gemeente Helmond	5.1	5.4	5.8
Richtlijnen en voorschriften zijn in Gemeente Helmond belangrijker dan mijn ervaring of intuïtie	5.0	5.4	5.9
Regels en procedures in Gemeente Helmond maken het mij moeilijk om mijn werk te doen	5.3	5.7	6.1
respondenten	613	-	-



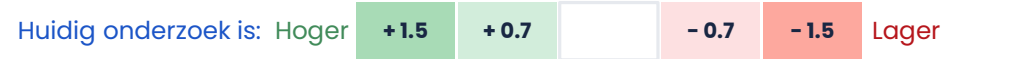
# Sociaal veiligheidsklimaat

De module sociaal veiligheidsklimaat gaat over een klimaat binnen de organisatie waarin men open met elkaar in gesprek kan gaan en waarin het nemen van risico's en fouten maken bespreekbaar is. Daarnaast zijn collega's bereid elkaar te helpen en is het in een sociaal veilig werkklimaat geaccepteerd dat collega's verschillen van elkaar.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	6.6	6.9	7.3
------------	-----	-----	-----

In mijn organisatie kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.1	6.5	6.9
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	7.1	7.1	7.6
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.1	6.6	7.0
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	7.1	7.2	7.5
respondenten	613	-	-



# Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen 'op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen.

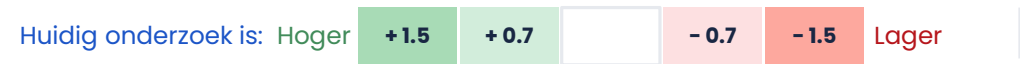
**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark Gemeente

<b>Themascore</b>	<b>7.7</b>	<b>7.7</b>	<b>8.0</b>
-------------------	------------	------------	------------

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.9	8.0	8.4
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.8	7.9	8.1
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.4	7.4	7.7
respondenten	613	-	-





# Werkdruk

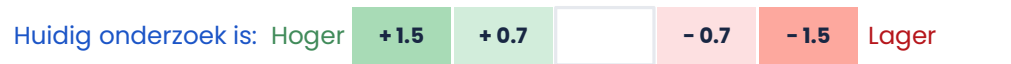
Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werkgerelateerde problemen. De vragen over werkdruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	5.1	5.2	5.7
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	4.6	4.7	5.2
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5.2	5.6	6.1
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	5.5	5.5	6.2
respondenten	613	-	-



# Werkgeverschap

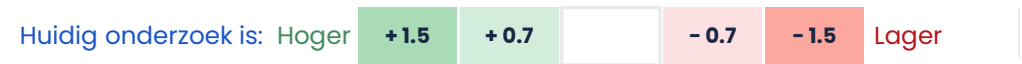
Organisaties die werk maken van werkgeverschap bieden hun medewerkers een werkomgeving waarin zij zich thuis en geaccepteerd voelen. Zo'n werkomgeving leidt ertoe dat je medewerkers zich meer verbonden voelen met hun collega's en je organisatie.

**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark  
Gemeente

Themascore	6.4	6.4	6.8
Ik ben tevreden over Gemeente Helmond, alles bijeengenomen	7.1	7.3	7.9
Ik voel dat ik gewaardeerd word door Gemeente Helmond	6.6	6.7	7.4
Gemeente Helmond gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren	5.5	5.9	6.4
De toekomstvisie van Gemeente Helmond inspireert me	6.0	5.6	6.1
respondenten	613	-	-

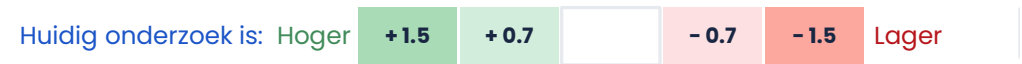


# Loyaliteit

Loyaliteit gaat over de bereidheid om bij de organisatie te blijven werken.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	7.0	7.0	7.6
Vergeleken met andere organisaties, is werken voor Gemeente Helmond overwegend positief	7.1	7.0	7.7
Ik heb weinig redenen om bij Gemeente Helmond weg te gaan	6.9	6.9	7.6
Er zijn veel redenen om bij Gemeente Helmond te blijven werken	7.1	7.0	7.6
respondenten	613	-	-

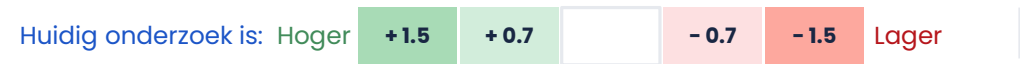


# Werkdruk Uitgebreid

Een beoordeling van de medewerker aangaande de hoogte van zijn/haar werkdruk. Medewerkers die te veel werkdruk ervaren, hebben een grotere kans om minder bevlogen te zijn en meer behoefte te hebben aan herstel.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	5.1	5.2	5.6
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	4.6	4.7	5.2
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5.2	5.6	6.1
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	5.5	5.5	6.2
De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren	6.0	6.2	6.6
Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	4.2	4.4	4.8
respondenten	613	-	-



# Emotionele belasting

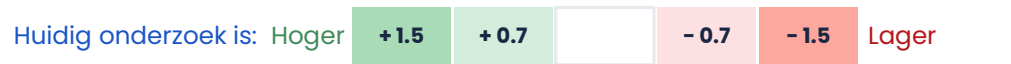
De module emotionele belasting heeft betrekking op de mate waarin een medewerker door het werk te maken krijgt met aangrijpende situaties, agressie en gevaar, en met problematische, bedreigende of confronterende contacten bijvoorbeeld met klanten of collega's. Op het moment dat medewerkers veelvuldig emotioneel belast worden, kan dit ervoor zorgen dat iemand minder gemotiveerd is, en meer behoefte heeft aan herstel.

**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark  
Gemeente


Themascore	6.0	5.8	5.9
Ik word in mijn werk met situaties geconfronteerd die mij persoonlijk raken	6.0	5.9	6.2
Er wordt in mijn werk door anderen een persoonlijk beroep op mij gedaan	5.5	5.2	5.4
Ik heb in mijn werk contact met lastige klanten	5.2	5.1	5.5
Ik kom door mijn werk in aangrijpende situaties terecht	6.4	6.1	6.4
Ik vind mijn werk emotioneel zwaar	6.8	6.3	6.7
respondenten	613	-	-

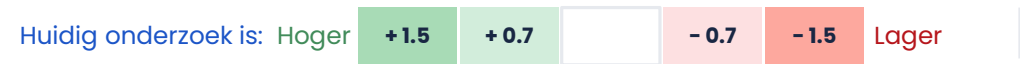


# Inzetbaarheid

Inzetbaarheid gaat over het vermogen van een medewerker om werk te behouden of om nieuw werk in de toekomst te verwerven. Medewerkers die inzetbaar zijn, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen.

**Huidig**  
Gemeente Helmond  
Benchmark Gemeente  
Top 3 Benchmark  
Gemeente

Themascore	6.0	-	-
Mijn persoonlijke netwerken binnen Gemeente Helmond helpen me in mijn carrière	5.9	-	-
Ik ben me bewust van de kansen die zich in Gemeente Helmond voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6.2	6.2	6.8
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	6.0	5.8	6.2
 respondenten	613	-	-

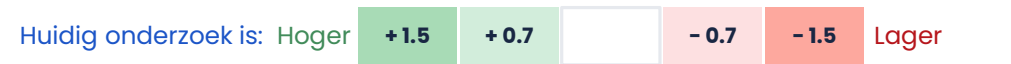


# Ongewenste omgangsvormen

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

<b>Themascore</b>	<b>9.1</b>	-	-
-------------------	------------	---	---

In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's	<b>8.5</b>	<b>8.3</b>	<b>8.6</b>
In mijn werksituatie word ik gepest door collega's	<b>9.3</b>	<b>9.1</b>	<b>9.4</b>
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's	<b>8.9</b>	<b>8.9</b>	<b>9.2</b>
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie van collega's	<b>9.0</b>	<b>8.8</b>	<b>9.2</b>
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's	<b>9.4</b>	<b>9.2</b>	<b>9.5</b>
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's	<b>9.2</b>	<b>9.0</b>	<b>9.4</b>
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	<b>9.3</b>	<b>9.4</b>	<b>9.7</b>
respondenten	613	-	-

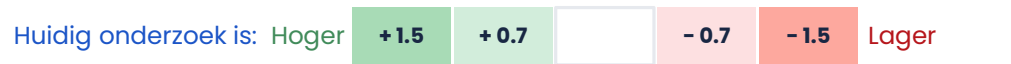


# Steun leidinggevende

De module steun leidinggevende gaat over de mate waarin de medewerker de relatie met de leidinggevende positief ervaart en op steun denkt te kunnen rekenen van de leidinggevende wanneer de medewerker het moeilijk heeft. Medewerkers die veel steun vanuit hun leidinggevende ontvangen, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	8.2	7.8	8.1
Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het moeilijk krijg in mijn werk	8.0	7.5	8.1
Ik kan mijn direct leidinggevende om hulp vragen als dat nodig is	8.2	7.9	8.4
De verstandhouding met mijn direct leidinggevende is goed	8.5	7.9	8.4
Tussen mijn direct leidinggevende en mij doen zich geen conflicten voor	8.5	8.2	8.5
Ik voel mij in mijn werk gewaardeerd door mijn direct leidinggevende	7.8	7.3	7.8
Mijn direct leidinggevende is vriendelijk tegen mij	8.8	8.5	8.7
Tussen mij en mijn direct leidinggevende heerst een prettige sfeer	8.5	8.2	8.5
Mijn direct leidinggevende gaat voor mij door het vuur	7.0	6.4	7.0
respondenten	613	-	-



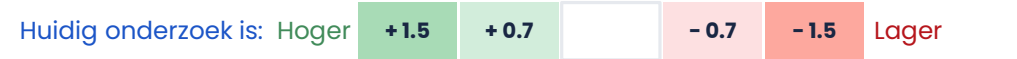


# Interne & Externe Inzetbaarheid

Door middel van inzetbaarheidsbeleid kan een organisatie de inzetbaarheid van medewerkers vergroten. Deze module gaat over hoe bekend een medewerker is met de mogelijkheden vanuit de organisatie om zijn/haar inzetbaarheid te vergroten.

**Huidig** Gemeente Helmond  
 Benchmark Gemeente  
 Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	6.5	-	-
Zelfs als er een reorganisatie plaats gaat vinden in deze organisatie ben ik er zeker van dat ik mag blijven	6.5	-	-
Mijn persoonlijke netwerken binnen Gemeente Helmond helpen me in mijn carrière	5.9	-	-
Ik ben me bewust van de kansen die zich in Gemeente Helmond voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6.2	6.2	6.8
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	6.0	5.8	6.2
Ik ben me bewust van de kansen die zich buiten Gemeente Helmond voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	7.0	-	-
Als het nodig is dan kan ik makkelijk een vergelijkbare functie vinden in een andere organisatie	7.4	-	-
respondenten	613	-	-



# Herstelbehoefte

Herstelbehoefte betreft over de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een dag werken. Deze module gaat dus over de ervaren vermoeidheid na het werk. De vragen over herstelbehoefte zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

**Huidig**  
Gemeente Helmond

Benchmark Gemeente

Top 3 Benchmark Gemeente

Themascore	6.0	5.7	6.2
------------	-----	-----	-----

Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	6.1	5.6	6.1
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	6.0	5.8	6.3
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	6.1	5.8	6.3
respondenten	613	-	-

