

Personeelsenquête

Streeft u naar een open cultuur in uw onderneming en een tolerante werksfeer? Staat u ervoor open om stil te staan bij de mening van uw medewerkers over de interne communicatie binnen de onderneming, de stijl van leidinggeven en zaken als veiligheid en kwaliteit? Dan kunt u met deze tool direct aan de slag. U kunt de tool zelf toepassen, zonder hulp van externe adviseurs. Meer weten? Lees dan door.

Waarom een personeelstevredheidsenquête?

Een enquête is een methode om kennis en inzicht van uw medewerkers te betrekken in het verbeteren van uw onderneming. Zo kunt u ook peilen of uw streven naar diversiteit zijn vruchten begint af te werpen. En kunt u gericht sturen op verbeteracties.

Om uw streven naar diversiteit nog fijnmaziger in beeld te krijgen, vraagt u uw medewerkers ook in te vullen of zij man zijn of vrouw en naar het geboorteland van henzelf en hun ouders. Deze toevoeging zal van onschatbare waarde zijn bij het evalueren van de uitkomsten.

Kruis het antwoord aan dat op uw situatie het meest van toepassing is.

Bij beantwoording van de vragen geldt:

- 1 = Geheel mee eens
- 2 = Mee eens
- 3 = Niet mee eens/oneens
- 4 = Mee oneens
- 5 = Geheel mee oneens
- 6 = Niet van toepassing

Algemeen

1. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkgever.
2. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werk.
3. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkzaamheden.
4. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkbelasting.
5. In het algemeen ben ik tevreden over de samenwerking met mijn directe collega's.
6. In het algemeen ben ik tevreden over de sociale veiligheid op mijn werkplek (dat wil zeggen dat ik niet bang hoeft te zijn voor onverwacht negatief gedrag binnen het team zoals pesterijen of uitsluiting)
7. In het algemeen ben ik tevreden over het management van de organisatie.
8. In het algemeen ben ik tevreden over mijn direct leidinggevende.
9. Ik voel mij op mijn plek in deze organisatie.
10. Ik ben tevreden over de sfeer en omgangsvormen van deze organisatie.
11. Ik ben tevreden over de manier waarop rekening wordt gehouden met mijn culturele achtergrond in de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie.

Algemeen

1. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkgever.
2. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werk.
3. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkzaamheden.
4. In het algemeen ben ik tevreden over mijn werkbelasting.
5. In het algemeen ben ik tevreden over de samenwerking met mijn directe collega's.
6. In het algemeen ben ik tevreden over de sociale veiligheid op mijn werkplek (dat wil zeggen dat ik niet bang hoeft te zijn voor onverwacht negatief gedrag binnen het team zoals pesterijen of uitsluiting)
7. In het algemeen ben ik tevreden over het management van de organisatie.
8. In het algemeen ben ik tevreden over mijn direct leidinggevende.
9. Ik voel mij op mijn plek in deze organisatie.
10. Ik ben tevreden over de sfeer en omgangsvormen van deze organisatie.
11. Ik ben tevreden over de manier waarop rekening wordt gehouden met mijn culturele achtergrond in de arbeidsomstandigheden binnen de organisatie.

A. Tevredenheid over de inhoud van het werk

12. Ik heb voldoende eigen verantwoordelijkheden.
13. Ik voel me betrokken bij mijn werkzaamheden. In mijn werk leer ik nieuwe dingen.
14. Ik ervaar voldoende uitdaging in mijn werk.
15. Mijn werkzaamheden zijn voldoende afwisselend.
16. Mijn capaciteiten worden voldoende benut.
17. Mijn werk draagt bij aan de resultaten van de organisatie.
18. Ik doe mijn werk met plezier.

B. Werkbelasting

19. Ik vind mijn werk geestelijk inspannend.
20. Ik vind mijn werk emotioneel belastend.
21. Ik vind mijn werk lichamelijk inspannend.
22. Ik heb in mijn werk met piekbelasting te maken.
23. Ik heb voldoende tijd om mijn werk af te ronden.
24. Ik ben tevreden over de balans werk en privé.
25. Ik heb invloed op mijn werkplanning.

C. Samenwerking

26. Ik kan goed samenwerken met mijn directe collega's.
27. Ik voel me gewaardeerd door mijn collega's.
28. Ik uit regelmatig waardering naar mijn collega's.
29. Ik kan met problemen terecht bij mijn directe collega's.
30. Wij spreken elkaar als directe collega's aan op negatief gedrag.
31. De samenwerking tussen oudere en jongere collega's is goed.
32. De samenwerking tussen mannelijke en vrouwelijke collega's is goed.
33. De samenwerking tussen collega's met verschillende culturele achtergronden is goed.
34. Er zijn weinig spanningen op de werkvloer.

D. Samenwerking

35. Ik word door mijn collega's respectvol behandeld.
36. Mijn collega's en ik worden door het management gelijkwaardig behandeld.
37. Ik behandel mijn collega's en klanten/leveranciers met respect.
38. Ik heb mij het afgelopen jaar onveilig gevoeld in contact met collega's.
39. Ik voel me wel eens buitengesloten.

<p>E. Ongewenste omgangsvormen</p> <p>40. Ik word wel eens gepest.</p> <p>41. Ik voel mij soms gediscrimineerd.</p> <p>42. Ik heb in mijn werk te maken met verbale agressie (bijvoorbeeld: schelden, beledigen).</p> <p>43. Ik heb in mijn werk te maken met non-verbale agressie (bijvoorbeeld: bedreigen, aanraken).</p> <p>44. Ik voel mij soms seksueel geïntimideerd.</p>	
<p>F. Management van de organisatie</p> <p>45. Ik vind de leidinggevende voldoende toegankelijk.</p> <p>46. Ik heb vertrouwen in de leiding van de onderneming.</p> <p>47. Ik krijg voldoende kansen om mij verder te ontwikkelen.</p>	
<p>G. Direct leidinggevende*</p> <p>48. Mijn direct leidinggevende behandelt mij met respect.</p> <p>49. Mijn direct leidinggevende kent mijn kwaliteiten en zet mij in op zaken waar ik goed in ben.</p> <p>50. Mijn direct leidinggevende is duidelijk over wat er van mij wordt verwacht.</p> <p>51. Ik krijg van mijn direct leidinggevende waardering als ik mijn werk goed doe.</p> <p>52. Ik kan met vragen en problemen terecht bij mijn direct leidinggevende.</p>	
<p>H. Cultuur</p> <p>53. Ik ervaar de omgangssfeer binnen de organisatie als prettig.</p> <p>54. Ik voel mij een volwaardig en gewaardeerd lid van deze organisatie.</p> <p>55. Ik ben er trots op om bij deze organisatie te werken.</p> <p>56. Ik zou het leuk vinden om de komende jaren bij deze organisatie te blijven werken.</p>	

Nog enkele tips

- U houdt de enquête jaarlijks of tweejaarlijks. Door de resultaten over verschillende jaren met elkaar te vergelijken kunt u een goed beeld krijgen van de stand van zaken in uw onderneming.
- Koppel de resultaten altijd weer terug naar uw medewerkers. Ook als resultaten onverwacht tegenvallen. Daar liggen kansen voor verbeteringen.
- Weet wat u wilt meten! Pas de vragen daarom aan uw behoeften aan.

* De direct leidinggevende is de leidinggevende waar u de meeste (contract)uren mee heeft.