

internet
spiegel

in samenwerking met
 Effectory

De resultaten van Medewerkersonderzoek 2024 voor Gemeente Arnhem



Inhoud

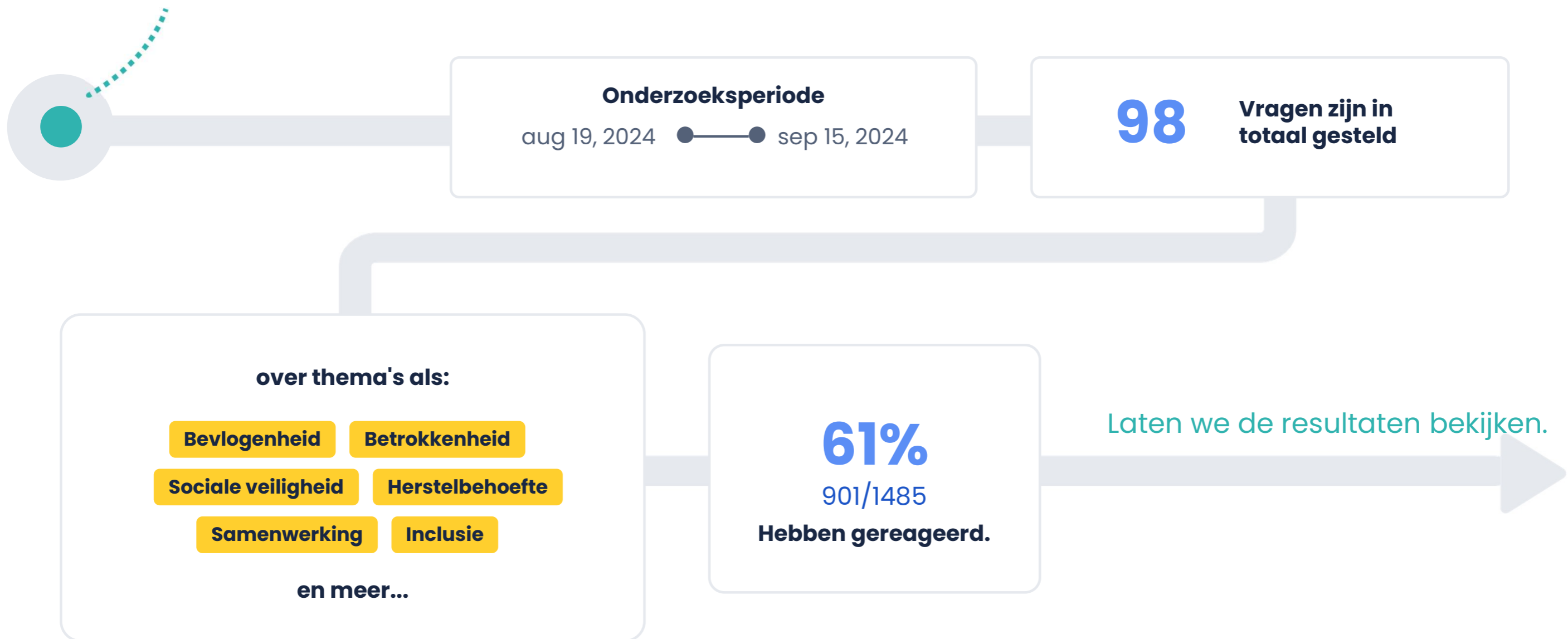
1. De resultaten aflezen
2. Thema's
3. Resultaten op de vragen
4. Nader bekijken: Groepsscores
5. Onderwerpen die je medewerkers noemen



De resultaten aflezen

De kern van het onderzoek

Het begin van je luisteravondtuur!



Een korte gids: **Pictogrammen**

Deze pictogrammen vertegenwoordigen de door jou geselecteerde vergelijkingsbenchmarks.

Huidig onderzoek

De huidige onderzoeksscores worden blauw gemarkeerd en vergeleken met een of meer van de onderstaande items.

Vorig onderzoek

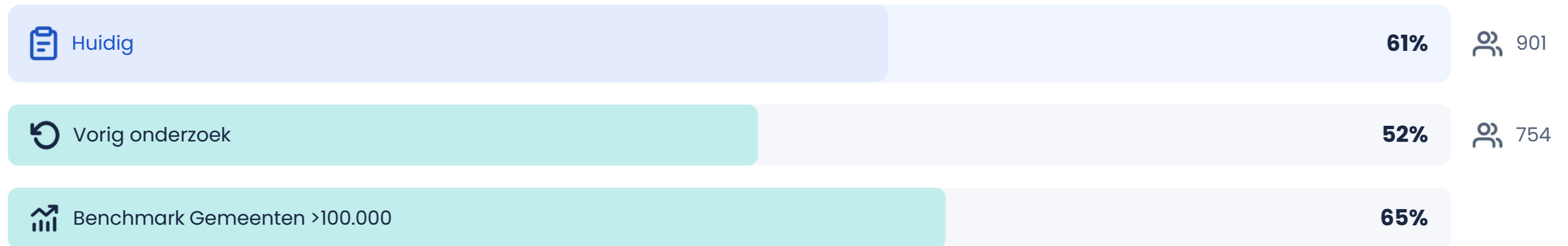
Toont de scores van het vorige onderzoek.

Benchmark

vergelijkt de huidige scores met die van je geselecteerde benchmark. Deze kan branchespecifiek, landspecifiek of aangepast zijn.

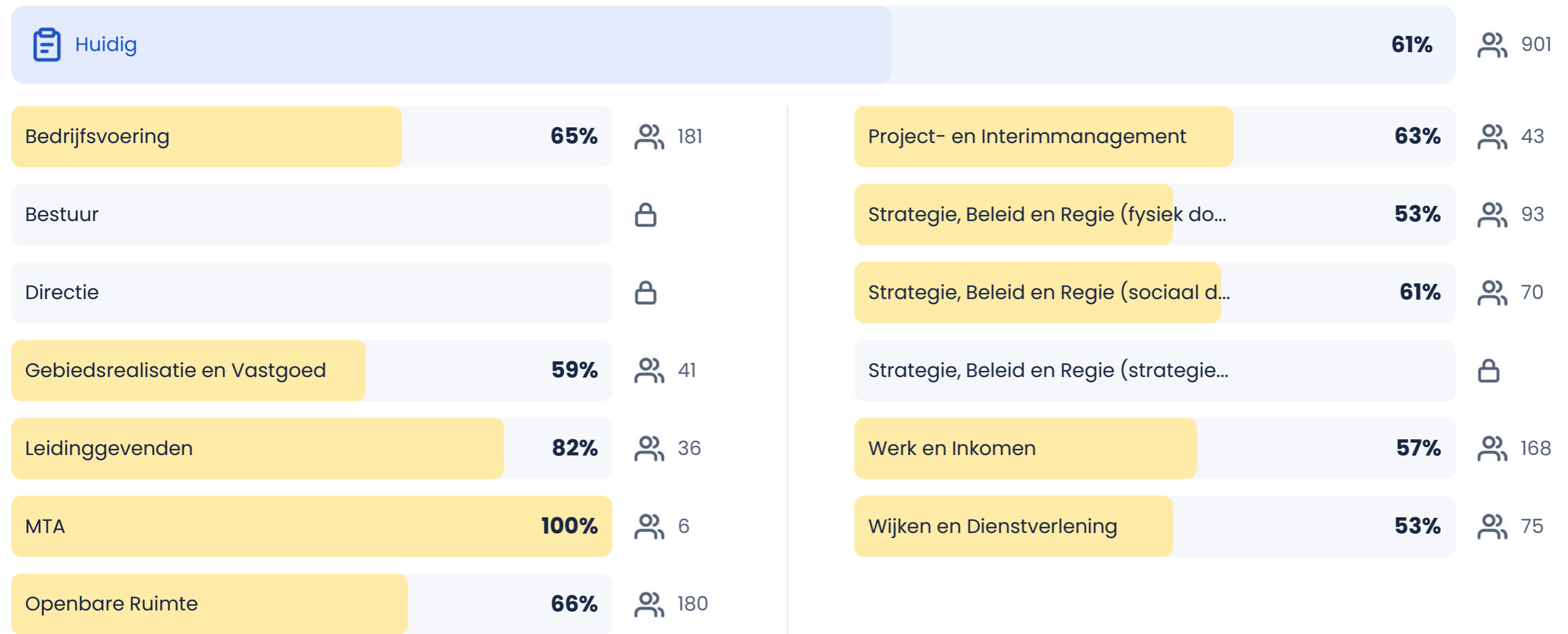
Responspercentage en vergelijking

Je algehele responspercentage vergeleken met de vorige scores en benchmarkscores



Responspercentage per groep

Bekijk hoeveel medewerkers in al je groepen hebben deelgenomen aan het onderzoek.



Vragen die opvallen

Hoogste scores

In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	9.2
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door leidinggevenden en/of collega's	9.1
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	8.9
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	8.9
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door leidinggevenden en/of collega's	8.8

Laagste scores

De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3.7
Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	3.9
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3
De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3

Thema's

Binnen thema's worden verschillende gerelateerde vragen gecombineerd tot één score. Ze meten verschillende aspecten die belangrijk zijn voor het succes van de organisatie.

1. Bevlogenheid
2. Betrokkenheid
3. Sociale veiligheid
4. Herstelbehoefte
5. Samenwerking
6. Inclusie
7. Inclusiviteit
8. Rolduidelijkheid
9. Incidenten (als slachtoffer)
10. Sociaal veiligheidsklimaat
11. Informatievoorziening

Een korte gids: De resultaten aflezen

Vergeleken items en scoreberekening

Beoordeling op schaal van 0-10

Bij gesloten vragen moeten deelnemers een van de onderstaande antwoordopties selecteren, met een overeenkomstige score van 0 tot 10. De totale score van de organisatie wordt vervolgens berekend op basis van het gemiddelde van alle punten per vraag.

Mogelijke antwoorden	Score
Helemaal mee eens	10
Mee eens	7.5
Niet mee eens/ niet mee oneens	5
Mee oneens	2.5
Helemaal mee oneens	0

Voorbeeld van vraagscore

De vraagscore is het gemiddelde van alle antwoorden van de deelnemers.

Deelnemer 1	5
Deelnemer 2	10
Vraagscore	7.5

Voorbeeld van themascore

De themascore is het gemiddelde van de bijbehorende vragen.

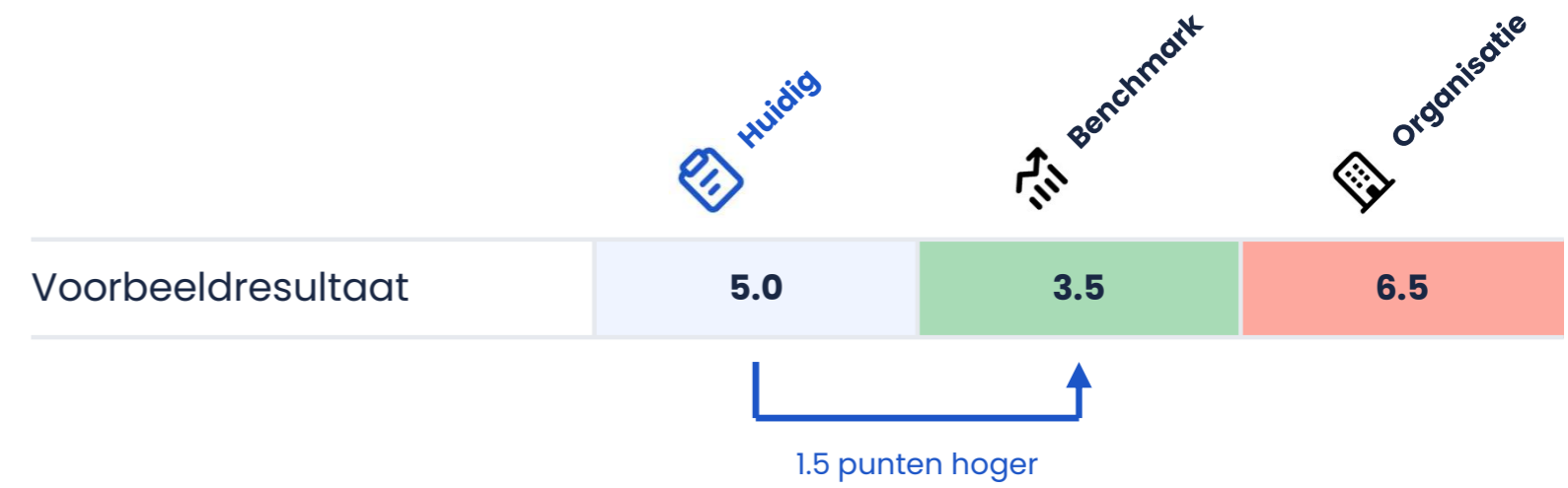
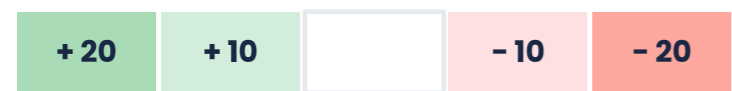
Vraag 1	7.5
Vraag 2	8.5
Themascore	8

Een korte gids: De resultaten aflezen

Verschillen in scores en hoe de resultaten worden vergeleken

- De huidige onderzoeksscore is ten minste 1.5 punten lager.
- De huidige onderzoeksscore is ten minste 0.7 punten lager.
- Niet relevant omdat het verschil kleiner is dan 0.7 punten.
- De huidige onderzoeksscore is ten minste 0.7 punten hoger.
- De huidige onderzoeksscore is ten minste 1.5 punten hoger.

Meerkeuzeresultaten worden vergeleken met absolute percentages



Significantie (*)

Significantie helpt te bepalen of het waargenomen verschil tussen twee scores niet aan toeval te wijten is. Als een score gemarkeerd is met een asterisk, geeft aan dat het verschil tussen deze score en de score van Huidig significant is. Het weerspiegelt een echt verschil dat aanleiding geeft tot nader onderzoek.

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Bevlogenheid	7.2	7.3	7.2
Betrokkenheid	6.8	-	7.1
Sociale veiligheid	7.5	7.6	7.8
Herstelbehoefte	5.4	5.6	5.6
Samenwerking	7.4	7.3	7.6
Inclusie	7.3	7.2	-
Inclusiviteit	6.6	6.5	6.8
respondenten	901	754	

Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Rolduidelijkheid	7.3	7.5	7.8
Incidenten (als slachtoffer)	1.2	-	-
Sociaal veiligheidsklimaat	6.5	-	-
Informatievoorziening	4.8	-	5.3
respondenten	901	754	

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 Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	7.2	7.3	7.2
------------	-----	-----	-----

Mijn werk inspireert me	7.4	7.5	7.3
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7.6	7.8	7.6
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6.4	6.5	6.6
respondenten	901	754	



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 Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	6.8	-	7.1
-------------------	------------	---	------------

de gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6.7	6.7	6.8
Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7.2	7.3	*7.5
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6.4	-	*6.9
respondenten	901	754	

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 Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	7.5	7.6	7.8
------------	-----	-----	-----

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.7	7.7	*7.9
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.6	7.7	*7.9
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.3	7.3	7.4
respondenten	901	754	

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 omgepold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	5.4	5.6	5.6
-------------------	------------	------------	------------

Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.3	*5.7	5.5
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.3	5.5	*5.6
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.5	5.5	*5.6
respondenten	901	754	

Samenwerking

Samenwerking gaat over onderlinge behulpzaamheid van collega's om een gesteld doel of resultaat te bereiken. Ook het geven van feedback en uitspreken van waardering naar elkaar zijn hierbij belangrijke elementen.

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	7.4	7.3	7.6
------------	-----	-----	-----

Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.2	*6.9	*7.5
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7.8	7.7	8.0
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.2	7.2	7.4
respondenten	901	754	



Inclusie

De module inclusie gaat over in hoeverre de medewerker zich erbij voelt horen in het team.

Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Themascore	7.3	7.2	-
-------------------	------------	------------	---

Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	7.6	-
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	7.3	-
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6.9	6.7	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Inclusiviteit

In een inclusieve bedrijfscultuur is er aandacht voor gelijkheid en diversiteit binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers gelijke kansen hebben en gelijk behandeld worden, ongeacht achtergrond.

Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Themascore	6.6	6.5	6.8
Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6.4	6.3	6.5
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.7	6.8	*7.2
Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6.6	6.5	6.8
respondenten	901	754	

Rolduidelijkheid

Rolduidelijkheid gaat over de mate waarin een medewerker weet wat er van hem/haar verwacht wordt in zijn/haar rol. Het gaat hierbij om duidelijkheid over de uitvoering van taken, de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden en de verwachtingen. Rolduidelijkheid kan gezien worden als hulp- en energiebron, wat ervoor kan zorgen dat medewerkers meer bevlogen zijn en minder behoefte hebben aan herstel.

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	7.3	7.5	7.8
------------	-----	-----	-----

Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	6.9	7.0	*7.4
Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7.4	7.5	*7.7
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	7.9	8.0	*8.3
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.4	7.6	*7.7
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.1	7.2	*7.5
respondenten	901	754	

Incidenten (als slachtoffer)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	1.2	-	-
-------------------	------------	---	---

Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten)			
0 keer	77%	-	-
1 keer	8%	-	-
2 keer	6%	-	-
3 keer	3%	-	-
4 keer	2%	-	-
5 keer	2%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer)



Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Themascore	1.2	-	-
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	2%	-	-
👤 respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger **+1.5** **+0.7** **-0.7** **-1.5** Lager

Incidenten (als slachtoffer)

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Themascore	1.2	-	-
-------------------	------------	---	---

Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief of gezinsleden bedreigen)			
0 keer	92%	-	-
1 keer	4%	-	-
2 keer	2%	-	-
3 keer	1%	-	-
4 keer	1%	-	-
5 keer	0%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer)



Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Themascore	1.2	-	-
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	0%	-	-
👤 respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger **+1.5** **+0.7** **-0.7** **-1.5** Lager

Incidenten (als slachtoffer)



Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Themascore	1.2	-	-
-------------------	------------	---	---

Seksuele intimidatie (nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting)			
0 keer	98%	-	-
1 keer	1%	-	-
2 keer	1%	-	-
3 keer	0%	-	-
4 keer	0%	-	-
5 keer	0%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger **+1.5** **+0.7** **-0.7** **-1.5** Lager

Incidenten (als slachtoffer)



Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Themascore	1.2	-	-
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	0%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	1.2	-	-
-------------------	------------	---	---

Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)			
0 keer	93%	-	-
1 keer	3%	-	-
2 keer	2%	-	-
3 keer	1%	-	-
4 keer	0%	-	-
5 keer	0%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer)



Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Themascore	1.2	-	-
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	-	-
respondenten	901	754	



Incidenten (als slachtoffer)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	1.2	-	-
-------------------	------------	---	---

Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen of gooien/vernielen met/van voorwerpen)			
0 keer	98%	-	-
1 keer	1%	-	-
2 keer	0%	-	-
3 keer	0%	-	-
4 keer	0%	-	-
5 keer	0%	-	-
Meer dan 5 keer, namelijk	1%	-	-
respondenten	901	754	

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 Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Themascore	6.5	-	-
-------------------	------------	---	---

In mijn organisatie-onderdeel kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.2	-	*6.4
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	6.7	-	*7.1
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.3	-	6.5
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	6.8	-	*7.1
respondenten	901	754	



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 Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Themascore	4.8	-	5.3
-------------------	------------	---	------------

De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3	*5.6	*6.3
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	-	*6.0
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3	-	*4.8
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2	-	*4.9
respondenten	901	754	

Resultaten op de vragen

De volgende vragen en de bijbehorende scores zijn ingedeeld in specifieke topics die relevant zijn voor Gemeente Arnhem.

Bevlogenheid

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Mijn werk inspireert me	7.4	7.5	7.3
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7.6	7.8	7.6
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6.4	6.5	6.6
respondenten	901	754	

Betrokkenheid

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

de gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6.7	6.7	6.8
Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7.2	7.3	*7.5
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6.4	-	*6.9
respondenten	901	754	

Sociale veiligheid

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.7	7.7	*7.9
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.6	7.7	*7.9
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.3	7.3	7.4
respondenten	901	754	

Herstelbehoefte

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.3	*5.7	5.5
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.3	5.5	*5.6
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.5	5.5	*5.6
respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Samenwerking

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.2	*6.9	*7.5
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7.8	7.7	8.0
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.2	7.2	7.4
respondenten	901	754	

Samenwerking – integraal

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6.0	*6.5	-
Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	3.9	*4.3	*4.2
De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3.7	3.9	-
De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6.1	6.2	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Inclusie

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	7.6	-
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	7.3	-
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6.9	6.7	-
respondenten	901	754	

Inclusief werkklimaat

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6.4	6.3	6.5
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.7	6.8	*7.2
Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6.6	6.5	6.8
respondenten	901	754	

Sociaal veiligheidsklimaat

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

In mijn organisatie-onderdeel kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.2	-	*6.4
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	6.7	-	*7.1
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.3	-	6.5
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	6.8	-	*7.1
respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Werkdruk

	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
Ik vind mijn werkdruk			
<i>Veel te laag</i>	0%	0%	0%
<i>Te laag</i>	4%	2%	3%
<i>Goed</i>	55%	54%	62%
<i>Te hoog</i>	32%	36%	30%
<i>Veel te hoog</i>	9%	8%	5%
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6.3	6.2	*6.6
Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6.2	6.3	-
respondenten	901	754	

Rolduidelijkheid

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000




Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	6.9	7.0	*7.4
Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7.4	7.5	*7.7
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	7.9	8.0	*8.3
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.4	7.6	*7.7
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.1	7.2	*7.5
respondenten	901	754	

Rolduidelijkheid – vervolg

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7.1	7.2	-
Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6.4	*6.7	-
respondenten	901	754	

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (1)

 **Huidig**
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8.2	*8.4	-
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7.5	7.5	*7.2
Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	7.7	7.9	-
Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	7.8	8.0	*7.5
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7.8	7.9	*7.7
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5.7	5.8	5.8
 respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (2)

Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
<i>Nee</i>	78%	78%	77%
<i>Ja, binnen de gemeente Arnhem</i>	13%	13%	15%
<i>Ja, buiten de gemeente Arnhem</i>	12%	11%	11%
respondenten	901	754	

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (3)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
<i>Het loopbaangesprek</i>	40%	39%	-
<i>Talenttafel</i>	16%	20%	-
<i>Mobiliteitstafel</i>	15%	13%	-
<i>Loopbaankandidaat</i>	13%	14%	-
<i>Geen van bovenstaande</i>	56%	54%	-
Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?			
<i>Ja</i>	51%	54%	-
<i>Nee</i>	49%	46%	-
respondenten	901	754	

Hybride werken (1)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	8.1	8.2	-
Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	6.8	*5.9	-
Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	7.9	*7.5	*7.5
respondenten	901	754	

Hybride werken (2)

Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
<i>Toegang tot netwerk/software</i>	29%	30%	-
<i>Beschikbaarheid van apparaten/werkstations</i>	32%	39%	-
<i>Beschikbaarheid informatie</i>	28%	25%	-
<i>Beschikbaarheid van collega's</i>	45%	39%	-
<i>Anders, namelijk</i>	25%	34%	-
respondenten	901	754	

Hybride werken (3)


Op welke dagen werk je op kantoor?'	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
Maandag	67%	50%	-
Dinsdag	80%	64%	-
Woensdag	43%	34%	-
Donderdag	79%	63%	-
Vrijdag	25%	20%	-
Anders	13%	16%	-
respondenten	901	754	


Informatievoorziening


Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000


De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3	*5.6	*6.3
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	-	*6.0
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3	-	*4.8
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2	-	*4.9
respondenten	901	754	

Leiderschap

 **Huidig**
Gemeente Arnhem

 Vorig onderzoek

 Benchmark Gemeenten
>100.000

Mijn leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6.7	-	6.8
Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6.6	-	*6.8
 respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Leiderschap, vervolg

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6.8	6.7	-
Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8.3	8.4	-
Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7.9	7.8	7.9
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7.8	7.9	-
Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6.2	*5.9	*5.4
Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	7.3	7.2	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Resultaatgericht

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7.1	7.3	-
Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6.7	6.9	-
Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	6.9	7.1	-
In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6.3	6.4	*6.7
Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7.7	7.8	*7.5
respondenten	901	754	

Visie en richting

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6.7	6.6	*7.0
Ik ervaar mijn werk als zinvol	8.0	8.1	-
In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	6.5	6.7	-
Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	5.7	*5.3	-
respondenten	901	754	

Integriteitsbeleid

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Leidinggevenden sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en -maatregelen	5.8	-	-
de gemeente Arnhem brengt integriteitsregelingen en -maatregelen voldoende onder de aandacht	5.6	-	-
respondenten	901	754	

Waarden en normen

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

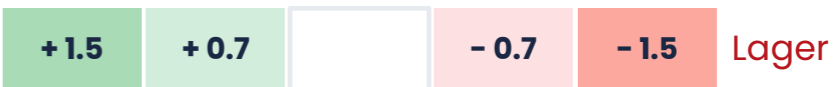
de gemeente Arnhem heeft duidelijke waarden en normen geformuleerd	5.9	-	-
Mijn directe collega's kennen en begrijpen de waarden en normen van de gemeente Arnhem	5.8	-	-
respondenten	901	754	

Ongewenst gedrag

Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie)	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
<i>Nooit</i>	89%	92%	88%
<i>Soms</i>	9%	7%	10%
<i>Regelmatig</i>	2%	1%	2%
Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7.7	7.6	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Ongewenste omgangsvormen

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

In mijn werksituatie word ik genegeerd door leidinggevenden en/of collega's	8.1	-	8.2
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	8.9	-	9.1
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door leidinggevenden en/of collega's	8.7	-	8.8
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	9.2	-	*9.4
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door leidinggevenden en/of collega's	8.8	-	8.8
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door leidinggevenden en/of collega's	9.1	-	9.2
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	8.9	-	8.9
respondenten	901	754	

Incidenten (als slachtoffer) (1)

Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten)	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
0 keer	77%	-	-
1 keer	8%	-	-
2 keer	6%	-	-
3 keer	3%	-	-
4 keer	2%	-	-
5 keer	2%	-	-
Meer dan 5 keer, namelijk	2%	-	-
respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer) (2)

Huidig Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten >100.000

Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief of gezinsleden bedreigen)	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
0 keer	92%	-	-
1 keer	4%	-	-
2 keer	2%	-	-
3 keer	1%	-	-
4 keer	1%	-	-
5 keer	0%	-	-
Meer dan 5 keer, namelijk	0%	-	-
👤 respondenten	901	754	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger **+1.5** **+0.7** **-0.7** **-1.5** Lager

Incidenten (als slachtoffer) (3)

Huidig
Gemeente Arnhem

Vorig onderzoek

Benchmark Gemeenten
>100.000

Seksuele intimidatie (nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting)	Huidig	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten
0 keer	98%	-	-
1 keer	1%	-	-
2 keer	1%	-	-
3 keer	0%	-	-
4 keer	0%	-	-
5 keer	0%	-	-
Meer dan 5 keer, namelijk	0%	-	-
👤 respondenten	901	754	

Incidenten (als slachtoffer) (4)

Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)	Huidig Gemeente Arnhem	Vorig onderzoek	Benchmark Gemeenten >100.000
0 keer	93%	-	-
1 keer	3%	-	-
2 keer	2%	-	-
3 keer	1%	-	-
4 keer	0%	-	-
5 keer	0%	-	-
respondenten	901	754	

Incidenten (als slachtoffer) (5)

Huidig
 Gemeente Arnhem
 Vorig onderzoek
 Benchmark Gemeenten
 >100.000

<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	-	-
Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen of gooien/vernielen met/van voorwerpen)			
<i>0 keer</i>	98%	-	-
<i>1 keer</i>	1%	-	-
<i>2 keer</i>	0%	-	-
<i>3 keer</i>	0%	-	-
<i>4 keer</i>	0%	-	-
<i>5 keer</i>	0%	-	-
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	-	-
respondenten	901	754	

Nader bekijken: Groepsscores

Laten we de scores van alle groepen over de verschillende thema's en topics die je hebt gekozen nader bekijken.

Een korte gids: Groepen vergelijken

Verschillen in scores en hoe de resultaten worden vergeleken

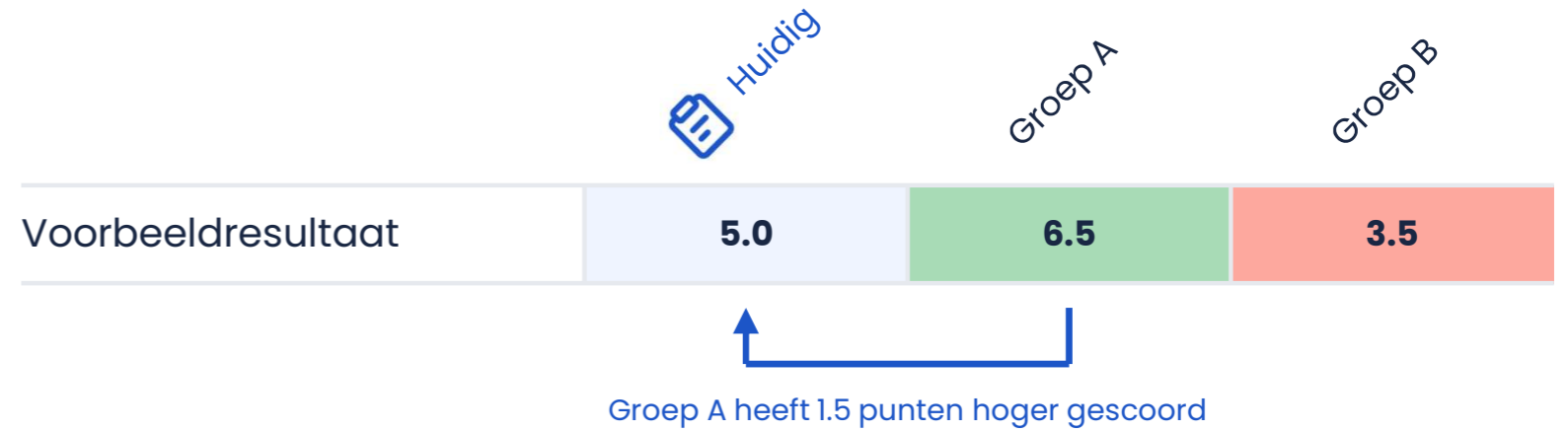
De groepsscore is ten minste 1.5 punten hoger.

De groepsscore is ten minste 0.7 punten hoger.

Niet relevant omdat het verschil kleiner is dan 0.7 punten.

De groepsscore is ten minste 0.7 punten lager.

De groepsscore is ten minste 1.5 punten lager.



Meerkeuzeresultaten worden vergeleken met absolute percentages



Significantie (*)

Significantie helpt te bepalen of het waargenomen verschil tussen twee scores niet aan toeval te wijten is. Als een score gemarkeerd is met een asterisk, geeft aan dat het verschil tussen deze score en de score van Huidig significant is. Het weerspiegelt een echt verschil dat aanleiding geeft tot nader onderzoek.

Scores op de thema's

Thema's vergeleken per groep

	Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA	Openbare Ruimte
Bevlogenheid	7.2	7.2	-	-	7.2	7.5	7.6	7.4
Betrokkenheid	6.8	7.0	-	-	6.6	7.2	7.1	7.1
Sociale veiligheid	7.5	7.7	-	-	7.3	8.0	8.6	8.0
Herstelbehoefte	5.4	5.6	-	-	4.9	5.4	6.5	5.7
Samenwerking	7.4	7.6	-	-	6.8	7.5	6.8	7.6
Inclusie	7.3	7.1	-	-	6.5	7.7	7.4	7.6
Inclusiviteit	6.6	6.9	-	-	6.4	7.3	8.2	6.9
respondenten	901	181	-	-	41	36	6	180

Scores op de thema's

Thema's vergeleken per groep

	Huidig Gemeente Arnhem	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamanagement)	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
Bevlogenheid	7.2	7.3	7.2	7.1	-	6.7	7.2
Betrokkenheid	6.8	6.6	6.2	6.8	-	6.3	7.1
Sociale veiligheid	7.5	7.6	7.5	7.3	-	7.1	7.1
Herstelbehoefte	5.4	6.1	5.5	4.9	-	4.9	4.9
Samenwerking	7.4	7.6	7.2	7.5	-	7.3	7.4
Inclusie	7.3	7.4	7.3	7.6	-	6.9	7.4
Inclusiviteit	6.6	6.5	6.7	6.2	-	6.2	6.2
respondenten	901	43	93	70	-	168	75

Scores op de thema's

Thema's vergeleken per groep

	Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA	Openbare Ruimte
Rolduidelijkheid	7.3	7.5	-	-	7.0	7.1	7.9	7.7
Incidenten (als slachtoffer)	1.2	1.1	-	-	1.2	1.1	1.1	1.3
Sociaal veiligheidsklimaat	6.5	6.7	-	-	6.0	6.8	7.4	7.0
Informatievoorziening	4.8	5.1	-	-	4.4	5.0	6.5	5.4
respondenten	901	181	-	-	41	36	6	180

Scores op de thema's

Thema's vergeleken per groep

	Huidig Gemeente Arnhem	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamanagement)	Werk en Inkomen	Wijken en Dienstverlening
Rolduidelijkheid	7.3	8.1	7.0	6.8	-	7.1	7.3
Incidenten (als slachtoffer)	1.2	1.1	1.1	1.1	-	1.3	1.5
Sociaal veiligheidsklimaat	6.5	6.3	6.8	6.1	-	6.0	6.2
Informatievoorziening	4.8	5.1	5.2	4.7	-	3.6	5.0
👤 respondenten	901	43	93	70	-	168	75

Bevlogenheid (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Mijn werk inspireert me	7.4	7.4	-	-	7.4	7.7	7.9
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7.6	7.8	-	-	7.8	8.1	7.5
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6.4	6.5	-	-	6.3	6.6	7.5
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5


Lager

Bevlogenheid (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Mijn werk inspireert me	7.4	7.5	7.4	7.7	7.8	-	*7.0
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7.6	7.8	7.8	7.8	7.5	-	*7.2
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6.4	6.8	6.7	6.3	6.1	-	6.1
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Bevlogenheid (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Mijn werk inspireert me	7.4	7.6
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7.6	7.6
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6.4	6.3
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Betrokkenheid (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
de gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6.7	6.8	-	-	6.4	7.1	6.7
Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7.2	7.6	-	-	6.9	7.6	7.5
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6.4	6.6	-	-	6.1	6.9	7.1
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Betrokkenheid (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
de gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6.7	7.0	6.5	*6.1	7.0	-	*6.3
Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7.2	7.5	7.4	*6.7	7.1	-	*6.8
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6.4	6.7	5.8	*5.7	6.4	-	*6.0
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Betrokkenheid (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening



de gemeente Arnhem betekent veel voor mij	6.7	7.1
Ik voel me thuis in de gemeente Arnhem	7.2	7.4
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6.4	6.8
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Sociale veiligheid (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.7	7.8	-	-	7.2	8.3	8.8
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.6	7.8	-	-	7.6	8.4	8.8
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.3	7.3	-	-	7.2	7.4	8.3
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

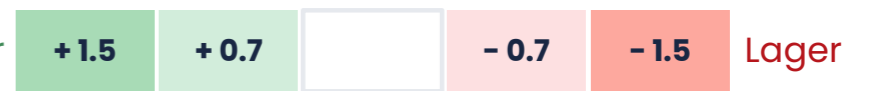
Lager

Sociale veiligheid (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.7	*8.1	7.6	7.6	7.6	-	*7.3
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.6	*8.0	7.7	7.6	7.4	-	*7.1
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.3	*7.8	7.4	7.2	6.9	-	6.9
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Sociale veiligheid (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7.7	7.4
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7.6	7.1
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7.3	6.9
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Herstelbehoefte (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.3	5.6	-	-	4.6	5.3	6.7
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.3	5.4	-	-	5.2	5.6	5.8
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.5	5.8	-	-	5.0	5.2	7.1
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Herstelbehoefte (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.3	5.6	*6.1	5.5	5.1	-	*4.8
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.3	*5.7	6.0	5.4	*4.5	-	5.0
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.5	*5.9	6.2	5.5	5.0	-	*4.9
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Herstelbehoefte (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening



Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5.3	4.9
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5.3	4.9
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5.5	5.0
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Samenwerking (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.2	7.5	-	-	*6.4	7.4	6.7
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7.8	8.0	-	-	7.3	7.8	7.1
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.2	7.3	-	-	6.7	7.4	6.7
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Samenwerking (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.2	7.4	7.4	6.9	7.1	-	7.0
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7.8	7.9	8.1	7.4	8.0	-	7.9
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.2	7.5	7.2	7.1	7.4	-	7.0
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Samenwerking (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7.2	7.2
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7.8	7.5
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7.2	7.5
 respondenten	901	75


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Samenwerking - integraal (1)

 **Huidig**
 Gemeente Arnhem
 Bedrijfsvoering
 Bestuur
 Directie
 Gebiedsrealisatie en Vastgoed
 Leidinggevenden
 MTA


De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6.0	*6.4	-	-	5.4	5.7	6.3
Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	3.9	*4.5	-	-	3.7	4.0	4.6
De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3.7	3.9	-	-	*2.8	4.4	4.2
De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6.1	5.7	-	-	6.7	6.3	5.5
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Samenwerking - integraal (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6.0	*6.4	6.3	5.9	5.6	-	*5.3
Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	3.9	*4.7	3.5	3.6	*3.4	-	*2.9
De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3.7	*4.2	3.4	*4.4	*4.7	-	*2.2
De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6.1	*6.7	6.2	6.2	*6.8	-	*5.5
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Samenwerking – integraal (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

De samenwerking met collega's van andere teams is goed	6.0	6.2
Ik ervaar een goede communicatie tussen verschillende afdelingen	3.9	4.1
De afstemming tussen beleid en uitvoering is goed	3.7	4.0
De samenwerking met externe partijen verloopt goed	6.1	*5.2
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Inclusie (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	7.6	-	-	*6.7	7.8	7.1
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	7.2	-	-	6.8	7.6	8.3
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6.9	6.7	-	-	*5.9	7.6	6.7
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5


Lager

Inclusie (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	7.8	8.0	7.7	8.0	-	*7.2
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	*7.8	7.6	7.2	7.5	-	*6.9
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6.9	7.2	6.8	7.0	7.4	-	6.6
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Inclusie (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn team	7.6	7.6
Ik voel me verbonden met mijn team	7.3	7.3
Ik ervaar dat mijn teamleden echt om mij geven	6.9	7.2
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Inclusief werkklimaat (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6.4	6.8	-	-	*5.5	7.1	7.9
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.7	6.8	-	-	7.1	7.3	8.3
Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6.6	6.8	-	-	6.5	*7.4	8.3
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Inclusief werkklimaat (2)

	Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie, beleid en Regie programmamanagement)	Werk en Inkomen
Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6.4	6.4	6.5	6.6	6.3	-	*5.9
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.7	7.0	6.5	6.8	6.3	-	6.4
Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6.6	7.0	6.3	6.6	6.1	-	6.3
👤 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Inclusief werkklimaat (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6.4	6.1
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6.7	*6.0
Deze organisatie bevordert een cultuur van gelijke kansen	6.6	6.4
 respondenten	901	75

Sociaal veiligheidsklimaat (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
In mijn organisatie-onderdeel kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.2	6.5	-	-	5.6	6.3	7.9
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	6.7	*7.1	-	-	6.3	7.0	7.1
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.3	6.5	-	-	5.6	6.8	7.1
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	6.8	6.8	-	-	6.4	7.2	7.5
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5


Lager

Sociaal veiligheidsklimaat (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
In mijn organisatie-onderdeel kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.2	*6.7	6.2	*6.8	5.9	-	*5.3	
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	6.7	*7.2	7.0	6.5	*5.9	-	*6.1	
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.3	*6.8	5.7	6.6	*5.7	-	6.1	
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	6.8	7.2	6.1	7.3	6.6	-	6.6	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Sociaal veiligheidsklimaat (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

In mijn organisatie-onderdeel kun je lastige kwesties naar voren brengen	6.2	5.6
In mijn organisatie is het gemakkelijk om anderen om hulp te vragen	6.7	6.5
In mijn organisatie is het niet erg om een fout te maken	6.3	5.9
In mijn organisatie accepteren mensen elkaar als ze anders zijn	6.8	6.6
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Werkdruk (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik vind mijn werkdruk							
<i>Veel te laag</i>	0%	1%	-	-	0%	3%	0%
<i>Te laag</i>	4%	3%	-	-	0%	3%	0%
<i>Goed</i>	55%	59%	-	-	49%	53%	67%
<i>Te hoog</i>	32%	33%	-	-	34%	36%	33%
<i>Veel te hoog</i>	9%	4%	-	-	17%	5%	0%
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6.3	6.6	-	-	5.9	6.3	6.7
Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6.2	6.4	-	-	5.5	*5.1	5.0
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Werkdruk (2)



	Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamanagement)	Werk en Inkomen
Ik vind mijn werkdruk							
<i>Veel te laag</i>	0%	0%	0%	1%	0%	-	1%
<i>Te laag</i>	4%	4%	5%	8%	2%	-	3%
<i>Goed</i>	55%	65%	65%	56%	51%	-	48%
<i>Te hoog</i>	32%	26%	30%	29%	27%	-	38%
<i>Veel te hoog</i>	9%	5%	0%	6%	20%	-	10%
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6.3	*6.8	6.6	6.3	*5.6	-	*5.9
Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6.2	*7.0	*7.0	6.1	5.6	-	6.0
respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Werkdruk (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik vind mijn werkdruk		
<i>Veel te laag</i>	0%	0%
<i>Te laag</i>	4%	0%
<i>Goed</i>	55%	45%
<i>Te hoog</i>	32%	39%
<i>Veel te hoog</i>	9%	16%
Ik ervaar een goede balans tussen werk en privé	6.3	6.0
Mijn leidinggevende onderneemt maatregelen wanneer ik aangeef dat mijn werkdruk te hoog is	6.2	*5.6
👤 respondenten	901	75

Rolduidelijkheid (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	6.9	7.0	-	-	6.6	6.5	6.7
Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7.4	7.4	-	-	6.7	7.1	8.8
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	7.9	8.1	-	-	7.8	8.0	8.8
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.4	7.7	-	-	7.3	7.4	7.9
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.1	*7.5	-	-	6.7	6.7	7.5
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Rolduidelijkheid (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (programmamanagement)	Werk en Inkomen
Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	6.9	*7.4	*8.1	*6.3	6.4	-	6.5	
Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7.4	7.6	*8.1	6.9	6.9	-	7.5	
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	7.9	8.1	8.6	7.6	7.7	-	7.8	
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.4	7.8	7.8	7.2	*6.8	-	7.2	
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.1	7.5	7.7	6.9	*6.3	-	6.7	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Rolduidelijkheid (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht	6.9	6.9
Ik weet wat mijn taken en verantwoordelijkheden zijn	7.4	7.3
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	7.9	7.8
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7.4	7.3
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7.1	7.0
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Rolduidelijkheid – vervolg (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7.1	7.2	-	-	6.6	6.9	7.9
Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6.4	6.3	-	-	*4.9	6.8	7.1
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5


Lager

Rolduidelijkheid – vervolg (2)

	Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7.1	*7.5	7.7	6.6	*6.5	-	7.0
Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6.4	*7.0	6.9	*5.4	6.6	-	6.4
respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Rolduidelijkheid – vervolg (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Het is mij duidelijk wat mijn rol is en hoe ik die kan uitvoeren	7.1	6.9
Binnen ons team is het duidelijk wie welke verantwoordelijkheid heeft	6.4	6.6
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8.2	8.2	-	-	7.9	*9.0	9.6
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7.5	7.6	-	-	7.3	8.0	7.5
Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	7.7	7.9	-	-	7.9	7.9	8.3
Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	7.8	8.1	-	-	7.6	7.9	8.3
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7.8	8.1	-	-	7.6	8.5	7.9
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5.7	5.8	-	-	5.9	5.8	7.1
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8.2	8.1	8.8	8.5	8.4	-	*7.6	
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7.5	7.2	7.8	7.6	8.0	-	7.1	
Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	7.7	7.7	8.0	7.7	8.0	-	*7.3	
Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	7.8	7.7	8.3	8.2	8.0	-	*7.4	
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7.8	8.1	8.2	7.8	7.3	-	*7.3	
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5.7	5.8	5.5	6.1	6.0	-	5.4	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik voel mij verantwoordelijk voor mijn eigen loopbaanontwikkeling	8.2	8.0
Als er nieuwe ontwikkelingen zijn die mijn werk raken, ga ik hier snel in mee	7.5	7.6
Als ik zie dat iets beter kan dan neem ik het initiatief om het beter te doen	7.7	8.0
Ik heb de ruimte om mijn werk op mijn eigen manier uit te voeren	7.8	*7.1
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	7.8	7.6
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5.7	5.3
👤 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (4)

Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Nee</i>	78%	82%	-	-	80%	64%	83%
<i>Ja, binnen de gemeente Arnhem</i>	13%	11%	-	-	2%	14%	0%
<i>Ja, buiten de gemeente Arnhem</i>	12%	9%	-	-	17%	22%	17%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (5)

Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
<i>Nee</i>	78%	83%	79%	73%	67%	-	79%	
<i>Ja, binnen de gemeente Arnhem</i>	13%	12%	5%	13%	21%	-	15%	
<i>Ja, buiten de gemeente Arnhem</i>	12%	9%	16%	19%	17%	-	8%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (6)

Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen	 Huidig Gemeente Arnhem	Wijken en Dienstverlening
<i>Nee</i>	78%	73%
<i>Ja, binnen de gemeente Arnhem</i>	13%	20%
<i>Ja, buiten de gemeente Arnhem</i>	12%	11%
👤 respondenten	901	75

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (7)

Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?	Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Het loopbaangesprek</i>	40%	55%	-	-	34%	79%	83%
<i>Talenttafel</i>	16%	19%	-	-	17%	74%	50%
<i>Mobiliteitstafel</i>	15%	22%	-	-	5%	68%	83%
<i>Loopbaankandidaat</i>	13%	25%	-	-	2%	59%	100%
<i>Geen van bovenstaande</i>	56%	43%	-	-	61%	15%	0%
Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?							
<i>Ja</i>	51%	54%	-	-	49%	66%	33%
<i>Nee</i>	49%	46%	-	-	51%	34%	67%
👤 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (8)

Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (programma management)	Werk en Inkomen
Het loopbaangesprek	40%	34%	33%	30%	41%	-	37%	
Talenttafel	16%	8%	29%	10%	16%	-	13%	
Mobiliteitstafel	15%	7%	19%	11%	14%	-	10%	
Loopbaankandidaat	13%	7%	14%	3%	13%	-	7%	
Geen van bovenstaande	56%	64%	55%	67%	52%	-	58%	
Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?								
Ja	51%	54%	57%	47%	54%	-	47%	
Nee	49%	46%	43%	53%	46%	-	53%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Persoonlijke ontwikkeling en eigenaarschap (9)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

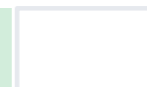
Met welk van onderstaande loopbaan instrumenten ben je bekend?	Huidig	Wijken en Dienstverlening
<i>Het loopbaangesprek</i>	40%	25%
<i>Talenttafel</i>	16%	9%
<i>Mobiliteitstafel</i>	15%	7%
<i>Loopbaankandidaat</i>	13%	7%
<i>Geen van bovenstaande</i>	56%	71%
Heb je in de afgelopen 6 maanden een (online) opleiding of workshop gevolgd?		
<i>Ja</i>	51%	47%
<i>Nee</i>	49%	53%
👤 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7



-0.7

-1.5

Lager

Hybride werken (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	8.1	8.2	-	-	7.6	8.3	8.8
Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	6.8	*7.4	-	-	7.1	7.2	*8.8
Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	7.9	8.2	-	-	7.5	8.1	7.9
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Hybride werken (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	8.1	7.7	8.4	8.6	*8.7	-	8.0
Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	6.8	6.4	6.8	7.2	6.8	-	6.5
Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	7.9	*7.3	8.3	*8.5	8.4	-	8.1
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Hybride werken (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

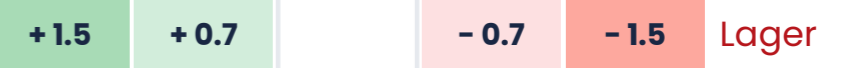
Voor mij is hybride werken dat ik op een plek kan werken waar dat én wanneer dat het meest passend is en met de mensen waar het om gaat	8.1	*7.3
Ik kan thuis op een arbo-technisch verantwoorde manier werken	6.8	*5.3
Ik word in staat gesteld mijn werk op afstand te doen (tools, apparaten, toegang)	7.9	*6.4
👤 respondenten	901	75

Hybride werken (4)

Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Toegang tot netwerk/software</i>	29%	35%	-	-	29%	39%	33%
<i>Beschikbaarheid van apparaten/werkstations</i>	32%	30%	-	-	29%	43%	33%
<i>Beschikbaarheid informatie</i>	28%	24%	-	-	32%	52%	33%
<i>Beschikbaarheid van collega's</i>	45%	44%	-	-	54%	61%	67%
<i>Anders, namelijk</i>	25%	25%	-	-	29%	17%	33%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger





Hybride werken (5)

Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
<i>Toegang tot netwerk/software</i>	29%	28%	32%	35%	20%	-	23%	
<i>Beschikbaarheid van apparaten/werkstations</i>	32%	33%	36%	27%	23%	-	35%	
<i>Beschikbaarheid informatie</i>	28%	26%	21%	25%	26%	-	35%	
<i>Beschikbaarheid van collega's</i>	45%	45%	39%	42%	46%	-	44%	
<i>Anders, namelijk</i>	25%	23%	29%	25%	29%	-	22%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Hybride werken (6)

Zijn er nog zaken die je nodig hebt om je werkzaamheden op een passende plek en tijd uit te voeren? Je kunt meerdere onderwerpen selecteren	Huidig Gemeente Arnhem	Wijken en Dienstverlening
<i>Toegang tot netwerk/software</i>	29%	25%
<i>Beschikbaarheid van apparaten/werkstations</i>	32%	37%
<i>Beschikbaarheid informatie</i>	28%	27%
<i>Beschikbaarheid van collega's</i>	45%	37%
<i>Anders, namelijk</i>	25%	33%
👤 respondenten	901	75

Hybride werken (7)

Op welke dagen werk je op kantoor?'	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Maandag</i>	67%	53%	-	-	85%	92%	100%
<i>Dinsdag</i>	80%	72%	-	-	95%	100%	83%
<i>Woensdag</i>	43%	34%	-	-	41%	61%	50%
<i>Donderdag</i>	79%	74%	-	-	95%	97%	100%
<i>Vrijdag</i>	25%	16%	-	-	27%	31%	17%
<i>Anders</i>	13%	14%	-	-	10%	3%	17%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Hybride werken (8)



Op welke dagen werk je op kantoor?'	Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
Maandag	67%	73%	77%	66%	81%	-	-	50%	
Dinsdag	80%	84%	79%	73%	76%	-	-	78%	
Woensdag	43%	57%	26%	38%	23%	-	-	35%	
Donderdag	79%	84%	84%	75%	81%	-	-	68%	
Vrijdag	25%	45%	14%	15%	4%	-	-	23%	
Anders	13%	16%	19%	18%	16%	-	-	8%	
respondenten	901	180	43	93	70	-	-	168	

Hybride werken (9)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Op welke dagen werk je op kantoor?'	Huidig	Wijken en Dienstverlening
Maandag	67%	78%
Dinsdag	80%	82%
Woensdag	43%	72%
Donderdag	79%	81%
Vrijdag	25%	47%
Anders	13%	8%
respondenten	901	75

Informatievoorziening (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3	5.4	-	-	4.9	*6.2	*7.9
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	*6.0	-	-	*4.6	5.9	7.1
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3	4.6	-	-	3.8	4.1	5.8
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2	4.3	-	-	4.5	4.1	5.0
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Informatievoorziening (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3	*5.9	5.3	4.8	5.1	-	*4.4	
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	*6.0	5.9	6.0	5.2	-	*4.2	
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3	*4.8	4.3	4.7	4.4	-	*3.1	
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2	*4.8	4.4	*5.2	4.3	-	*2.9	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Informatievoorziening (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5.3	5.6
Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	5.5	5.6
In de gemeente Arnhem worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4.3	4.6
De besluitvorming binnen de gemeente Arnhem is transparant	4.2	4.1
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Leiderschap (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Mijn leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6.7	6.6	-	-	*5.8	6.5	5.4
Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6.6	6.7	-	-	*5.6	6.1	6.3
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Leiderschap (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Mijn leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6.7	*7.3	6.6	6.6	6.3	-	6.6
Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6.6	*7.1	6.1	6.4	6.4	-	6.6
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Leiderschap (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Mijn leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6.7	6.8
Mijn leidinggevende geeft leiding door het goede voorbeeld te geven	6.6	6.4
 respondenten	901	75

Leiderschap, vervolg (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6.8	7.0	-	-	6.3	*6.0	5.4
Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8.3	8.5	-	-	7.7	8.0	8.3
Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7.9	7.9	-	-	7.1	7.4	7.9
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7.8	7.8	-	-	7.6	7.4	8.3
Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6.2	6.2	-	-	5.9	5.8	7.5
Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	7.3	7.1	-	-	6.9	6.6	6.7
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Leiderschap, vervolg (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6.8	*7.3	*7.9	6.9	*6.0	-	-	6.4	
Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8.3	8.5	8.8	8.5	8.4	-	-	*7.9	
Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7.9	8.1	8.1	8.1	7.7	-	-	7.9	
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7.8	*8.4	7.9	8.1	7.4	-	-	7.6	
Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6.2	6.5	5.5	5.9	5.9	-	-	6.1	
Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	7.3	*7.7	7.4	7.4	*6.7	-	-	7.4	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	-	168	


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Leiderschap, vervolg (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Mijn leidinggevende stimuleert het ontwikkelen van competenties	6.8	6.6
Mijn leidinggevende vertrouwt erop dat ik mij volledig inzet	8.3	8.1
Mijn leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7.9	7.9
Ik voel me veilig om mijn leidinggevende aan te spreken	7.8	7.6
Mijn leidinggevende inspireert mij in mijn werk	6.2	6.7
Mijn leidinggevende is oprecht geïnteresseerd in mij als persoon	7.3	7.6
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Resultaatgericht (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7.1	7.5	-	-	6.9	7.0	7.1
Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6.7	6.6	-	-	6.1	6.6	6.3
Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	6.9	7.1	-	-	6.2	7.6	7.9
In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6.3	6.2	-	-	5.9	7.0	7.1
Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7.7	7.9	-	-	7.3	7.6	7.9
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Resultaatgericht (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening



Binnen ons team staat de (interne) klant centraal	7.1	7.4
Binnen ons team houden we ons aan gemaakte afspraken	6.7	*6.1
Ik ben op de hoogte van de doelstellingen van mijn team	6.9	7.1
In mijn team worden de gestelde doelen gehaald	6.3	5.8
Mijn team behandelt belanghebbenden (burgers, bedrijven, overheidsorganisaties, interne klanten et cetera) op eerlijke en gelijke wijze	7.7	7.5
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Visie en richting (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6.7	6.8	-	-	6.0	7.5	*9.2
Ik ervaar mijn werk als zinvol	8.0	7.8	-	-	8.0	7.9	8.8
In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	6.5	*7.3	-	-	6.5	7.3	6.7
Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	5.7	6.1	-	-	5.2	6.3	5.0
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Visie en richting (2)

	Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6.7	6.7	7.4	7.1	*7.3	-	-	-	*5.9
Ik ervaar mijn werk als zinvol	8.0	8.2	8.3	8.0	7.8	-	-	-	8.1
In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	6.5	6.7	6.5	6.6	7.0	-	-	-	*5.0
Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	5.7	5.7	*3.8	6.2	*6.5	-	-	-	*4.7
respondenten	901	180	43	93	70	-	-	-	168

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Visie en richting (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Ik sta achter de doelstellingen van de gemeente Arnhem	6.7	6.5
Ik ervaar mijn werk als zinvol	8.0	8.2
In overleg met bestuurders voel ik mij vrij om mijn advies te geven	6.5	*5.4
Ik ervaar de raadsbehandeling van voorstellen waar ik aan heb meegewerkt als zorgvuldig en respectvol	5.7	5.3
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Integriteitsbeleid (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Leidinggevenden sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en -maatregelen	5.8	5.7	-	-	5.7	6.2	6.7
de gemeente Arnhem brengt integriteitsregelingen en -maatregelen voldoende onder de aandacht	5.6	5.7	-	-	4.9	6.1	6.3
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Integriteitsbeleid (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamanagement)	Werk en Inkomen
Leidinggevenden sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en -maatregelen	5.8	*6.4	5.7	6.0	*4.9	-	5.3
de gemeente Arnhem brengt integriteitsregelingen en -maatregelen voldoende onder de aandacht	5.6	*6.5	5.2	5.8	*4.6	-	*5.1
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Integriteitsbeleid (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Leidinggevenden sturen actief op het voeren van integriteitsbeleid en -maatregelen	5.8	5.6
de gemeente Arnhem brengt integriteitsregelingen en -maatregelen voldoende onder de aandacht	5.6	5.3
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Waarden en normen (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
de gemeente Arnhem heeft duidelijke waarden en normen geformuleerd	5.9	5.8	-	-	6.0	5.9	6.3
Mijn directe collega's kennen en begrijpen de waarden en normen van de gemeente Arnhem	5.8	5.9	-	-	5.7	5.6	5.8
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Waarden en normen (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
de gemeente Arnhem heeft duidelijke waarden en normen geformuleerd	5.9	*6.6	5.2	6.1	*5.2	-	5.7
Mijn directe collega's kennen en begrijpen de waarden en normen van de gemeente Arnhem	5.8	*6.6	5.3	5.7	*4.9	-	5.3
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168


Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Waarden en normen (3)

 **Huidig**
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

de gemeente Arnhem heeft duidelijke waarden en normen geformuleerd	5.9	5.8
Mijn directe collega's kennen en begrijpen de waarden en normen van de gemeente Arnhem	5.8	5.3
 respondenten	901	75

Ongewenst gedrag (1)

	Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie)							
<i>Nooit</i>	89%	87%	-	-	93%	81%	100%
<i>Soms</i>	9%	13%	-	-	2%	19%	0%
<i>Regelmatig</i>	2%	0%	-	-	5%	0%	0%
Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7.7	7.8	-	-	7.6	8.3	8.5
👥 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5


+0.7

-0.7

-1.5

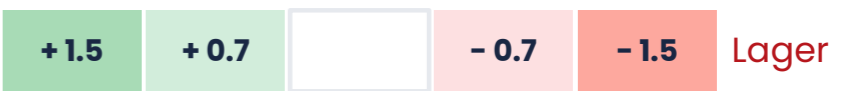
Lager

Ongewenst gedrag (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie)							
<i>Nooit</i>	89%	91%	98%	88%	94%	-	90%
<i>Soms</i>	9%	7%	0%	10%	4%	-	9%
<i>Regelmatig</i>	2%	2%	2%	2%	2%	-	1%
Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7.7	8.0	7.5	7.9	8.1	-	7.3
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Ongewenst gedrag (3)

	Huidig Gemeente Arnhem	Wijken en Dienstverlening
Ik heb de afgelopen periode te maken gehad met ongewenst gedrag door collega's (bijv. fysiek geweld, ongewenste intimiteiten, pesten, discriminatie)		
<i>Nooit</i>	89%	77%
<i>Soms</i>	9%	18%
<i>Regelmatig</i>	2%	5%
Ik voel me voldoende veilig om me met een klacht tot een vertrouwenspersoon te wenden	7.7	*7.0
👤 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Ongewenste omgangsvormen (1)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
In mijn werksituatie word ik genegeerd door leidinggevenden en/of collega's	8.1	8.2	-	-	7.7	8.2	8.8
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	8.9	9.0	-	-	8.7	8.9	9.2
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door leidinggevenden en/of collega's	8.7	9.0	-	-	8.4	8.4	9.6
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	9.2	9.4	-	-	9.0	8.9	9.6
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door leidinggevenden en/of collega's	8.8	9.0	-	-	8.2	8.4	9.6
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door leidinggevenden en/of collega's	9.1	9.4	-	-	8.7	9.0	9.6
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	8.9	9.0	-	-	8.8	8.6	9.6
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Ongewenste omgangsvormen (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (programmamanagement)	Werk en Inkomen
In mijn werksituatie word ik genegeerd door leidinggevenden en/of collega's	8.1	8.1	8.3	8.1	8.3	-	8.1	
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	8.9	8.8	9.2	8.9	9.4	-	8.8	
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door leidinggevenden en/of collega's	8.7	8.7	8.6	8.8	8.9	-	8.6	
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	9.2	9.0	9.4	9.2	9.5	-	9.2	
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door leidinggevenden en/of collega's	8.8	8.6	9.1	8.8	9.3	-	8.8	
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door leidinggevenden en/of collega's	9.1	9.0	9.2	9.0	9.6	-	9.1	
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	8.9	8.9	9.2	8.7	9.1	-	8.8	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Ongewenste omgangsvormen (3)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

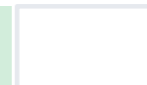
In mijn werksituatie word ik genegeerd door leidinggevenden en/of collega's	8.1	7.6
In mijn werksituatie word ik gepest door leidinggevenden en/of collega's	8.9	8.6
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door leidinggevenden en/of collega's	8.7	*8.1
In mijn werksituatie heb ik te maken met fysieke agressie door leidinggevenden en/of collega's	9.2	8.9
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie door leidinggevenden en/of collega's	8.8	8.4
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door leidinggevenden en/of collega's	9.1	8.9
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door leidinggevenden en/of collega's	8.9	8.3
 respondenten	901	75

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7



-0.7

-1.5

Lager

Incidenten (als slachtoffer) (1)

	Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten)							
0 keer	77%	89%	-	-	81%	81%	83%
1 keer	8%	6%	-	-	7%	5%	0%
2 keer	6%	3%	-	-	5%	8%	17%
3 keer	3%	2%	-	-	0%	3%	0%
4 keer	2%	0%	-	-	0%	3%	0%
5 keer	2%	0%	-	-	2%	0%	0%
Meer dan 5 keer, namelijk	2%	0%	-	-	5%	0%	0%
👤 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5


Lager

Incidenten (als slachtoffer) (2)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategie en programmamangement)	Werk en Inkomen
Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten)							
0 keer	77%	72%	86%	88%	89%	-	65%
1 keer	8%	9%	7%	6%	7%	-	10%
2 keer	6%	7%	2%	2%	1%	-	8%
3 keer	3%	3%	5%	3%	3%	-	6%
4 keer	2%	2%	0%	0%	0%	-	4%
5 keer	2%	2%	0%	1%	0%	-	4%
Meer dan 5 keer, namelijk	2%	5%	0%	0%	0%	-	3%
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168

Incidenten (als slachtoffer) (3)



Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren of pesten)	Huidig	Gemeente Arnhem
0 keer	77%	54%
1 keer	8%	15%
2 keer	6%	11%
3 keer	3%	4%
4 keer	2%	4%
5 keer	2%	3%
Meer dan 5 keer, namelijk	2%	9%
 respondenten	901	75

Incidenten (als slachtoffer) (4)


Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief of gezinsleden bedreigen)	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
0 keer	92%	97%	-	-	100%	94%	100%
1 keer	4%	2%	-	-	0%	0%	0%
2 keer	2%	0%	-	-	0%	6%	0%
3 keer	1%	1%	-	-	0%	0%	0%
4 keer	1%	0%	-	-	0%	0%	0%
5 keer	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Incidenten (als slachtoffer) (5)

Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief of gezinsleden bedreigen)	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (programmamanagement)	Werk en Inkomen
0 keer	92%	90%	98%	98%	97%	-	83%	
1 keer	4%	3%	2%	1%	1%	-	9%	
2 keer	2%	2%	0%	1%	2%	-	4%	
3 keer	1%	2%	0%	0%	0%	-	2%	
4 keer	1%	1%	0%	0%	0%	-	2%	
5 keer	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Incidenten (als slachtoffer) (6)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Bedreiging / intimidatie (bedreigen, stalken, achtervolgen, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief of gezinsleden bedreigen)	Huidig	Gemeente Arnhem
0 keer	92%	83%
1 keer	4%	7%
2 keer	2%	6%
3 keer	1%	1%
4 keer	1%	1%
5 keer	0%	1%
Meer dan 5 keer, namelijk	0%	1%
 respondenten	901	75

Incidenten (als slachtoffer) (7)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
Seksuele intimidatie (nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handastelikheden, aanranding of verkrachting)							
<i>0 keer</i>	98%	99%	-	-	98%	94%	100%
<i>1 keer</i>	1%	0%	-	-	0%	6%	0%
<i>2 keer</i>	1%	1%	-	-	0%	0%	0%
<i>3 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>4 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>5 keer</i>	0%	0%	-	-	2%	0%	0%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5

+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Incidenten (als slachtoffer) (9)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Seksuele intimidatie (nafluiten, seksueel getinte opmerkingen, blikken, handtastelijkheden, aanranding of verkrachting)	Huidig	Wijken en Dienstverlening
0 keer	98%	95%
1 keer	1%	1%
2 keer	1%	3%
3 keer	0%	1%
4 keer	0%	0%
5 keer	0%	0%
Meer dan 5 keer, namelijk	0%	0%
 respondenten	901	75

Incidenten (als slachtoffer) (10)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)							
<i>0 keer</i>	93%	96%	-	-	95%	94%	100%
<i>1 keer</i>	3%	3%	-	-	0%	6%	0%
<i>2 keer</i>	2%	1%	-	-	0%	0%	0%
<i>3 keer</i>	1%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>4 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>5 keer</i>	0%	0%	-	-	2%	0%	0%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger

+1.5



+0.7

-0.7

-1.5

Lager

Incidenten (als slachtoffer) (11)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Werk en Inkomen
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	0%	1%	0%	0%	0%	-	0%	
Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)								
<i>0 keer</i>	93%	94%	98%	95%	97%	-	91%	
<i>1 keer</i>	3%	2%	0%	2%	0%	-	4%	
<i>2 keer</i>	2%	2%	0%	2%	3%	-	3%	
<i>3 keer</i>	1%	0%	0%	0%	0%	-	2%	
<i>4 keer</i>	0%	1%	0%	0%	0%	-	0%	
<i>5 keer</i>	0%	0%	0%	1%	0%	-	0%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Significant verschil (*)

Huidig onderzoek is: Hoger



Incidenten (als slachtoffer) (12)



Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Discriminatie (negatieve opmerkingen of gedragingen met betrekking tot sekse, huidskleur, geloof, leeftijd of seksuele geaardheid)	Huidig	Gemeente Arnhem
0 keer	93%	80%
1 keer	3%	11%
2 keer	2%	7%
3 keer	1%	0%
4 keer	0%	0%
5 keer	0%	1%
Meer dan 5 keer, namelijk	1%	1%
 respondenten	901	75

Incidenten (als slachtoffer) (13)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Bedrijfsvoering	Bestuur	Directie	Gebiedsrealisatie en Vastgoed	Leidinggevenden	MTA
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	0%	-	-	3%	0%	0%
Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen of gooien/vernielen met/van voorwerpen)							
<i>0 keer</i>	98%	100%	-	-	100%	100%	100%
<i>1 keer</i>	1%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>2 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>3 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>4 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>5 keer</i>	0%	0%	-	-	0%	0%	0%
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	0%	-	-	0%	0%	0%
 respondenten	901	181	-	-	41	36	6

Incidenten (als slachtoffer) (14)

	 Huidig Gemeente Arnhem	Openbare Ruimte	Project- en Interimmanagement	Strategie, Beleid en Regie (fysiek domein)	Strategie, Beleid en Regie (sociaal domein)	Strategie, Beleid en Regie (strategisch domein)	Strategie, Beleid en Regie (programma management)	Werk en Inkomen
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	1%	2%	0%	0%	-	0%	
Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen of gooien/vernielen met/van voorwerpen)								
<i>0 keer</i>	98%	94%	100%	100%	100%	-	99%	
<i>1 keer</i>	1%	3%	0%	0%	0%	-	1%	
<i>2 keer</i>	0%	1%	0%	0%	0%	-	0%	
<i>3 keer</i>	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	
<i>4 keer</i>	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	
<i>5 keer</i>	0%	0%	0%	0%	0%	-	0%	
<i>Meer dan 5 keer, namelijk</i>	1%	2%	0%	0%	0%	-	0%	
 respondenten	901	180	43	93	70	-	168	

Significant verschil (*) Huidig onderzoek is: Hoger +1.5 +0.7 -0.7 -1.5 Lager

Incidenten (als slachtoffer) (15)

Huidig
Gemeente Arnhem
Wijken en Dienstverlening

Fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen of gooien/vernielen met/van voorwerpen)	Huidig	Wijken en Dienstverlening
0 keer	98%	96%
1 keer	1%	1%
2 keer	0%	1%
3 keer	0%	0%
4 keer	0%	2%
5 keer	0%	0%
Meer dan 5 keer, namelijk	1%	0%
 respondenten	901	75

Onderwerpen die je medewerkers noemen

Ontdek waar ze het meest trots op zijn en waar ze ruimte zien voor groei.

Onderwerpen voor Gemeente Arnhem

Gekozen door Gemeente Arnhem

Wat vind je positief binnen de gemeente Arnhem?



Wat heb je nodig om lekker te kunnen werken?

