

## Dashboard rapportage Connexion | OV Hoorn ('Hoo')

AANTAL RESPONDENTEN = 28

Periode 1-1-2014 / 31-12-2014

### Inleiding

Deze rapportage is gebaseerd op de Connexion Gezondheidsmonitor (CGM). De CGM doet onderzoek onder alle medewerkers van Connexion naar werkbeleving, leefstijl en werkomgeving.

Op de *eerste pagina* vindt u in één oogopslag terug hoe het staat met de werkbeleving van de medewerkers uit uw rayon. U vindt:

- de gemiddelde scores van de medewerkers van uw rayon op betrokkenheid en prestatie;
- de gemiddelde scores van de medewerkers van uw rayon op werkplezier en burn-out;
- de gemiddelde scores van de medewerkers van uw rayon op werkstressoren en energiebronnen.

De resultaten van uw medewerkers op het gebied van betrokkenheid en prestatie, werkstressoren en energiebronnen zijn weergegeven in een tabel en afgezet tegen een benchmark van Nederlandse medewerkers. Hierbij geldt dat:

- bij een **rode** score, medewerkers negatief scoren ten opzichte van de NL-benchmark;
- bij een **blauwe** score, medewerkers een score hebben die gelijk is aan de NL-benchmark;
- bij een **groene** score, medewerkers positief scoren ten opzichte van de NL-benchmark.

Op de *tweede pagina* ziet u hoe uw medewerkers hun werkomgeving beleven. Hun antwoorden op de vragen kunt u vergelijken met hoe de gemiddelde medewerker van Connexion zijn werkomgeving beleeft.

In de *bijlage* vindt u een korte toelichting op de onderwerpen die gemeten zijn in het kader van werkbeleving.

### Het WEB-model

De vragen omtrent werkbeleving (zie 1, 2 en 3) binnen de CGM zijn gebaseerd op het WEB-model.

Het Werkstressoren en EnergieBronnen model (WEB-model) gaat er van uit dat er in elke organisatie zaken zijn die energie geven (energiebronnen) en zaken die energie vreten (werkstressoren). Het is belangrijk dat er een juiste balans is tussen zaken die energie geven en energie vreten in het werk. Het werk moet voldoende uitdagend zijn, en tegelijkertijd moeten medewerkers voldoende energiebronnen hebben om met deze uitdaging om te kunnen gaan.

Uit onderzoek blijkt dat medewerkers die met plezier naar hun werk gaan beter presteren, klantgericht zijn en minder vaak ziek zijn. Ze zitten lekker in hun vel en gaan met plezier naar hun werk. Medewerkers die meer werkstressoren hebben dan energiebronnen in het werk, raken op den duur vermoeid en nemen afstand tot het werk. Zij zitten niet lekker in hun vel. Medewerkers die niet lekker in hun zitten zijn vaker ziek, presteren minder goed en zijn minder klantgericht.

Voor een verdere uitleg over de betekenis van de gemeten onderwerpen verwijzen wij u naar de bijlage.

## Dashboard rapportage Connexion | OV Hoorn ('Hoo')

AANTAL RESPONDENTEN = 28

Periode 1-1-2014 / 31-12-2014

### 1. Betrokkenheid en prestatie: hoe staat het met uw afdelingsresultaten?

Hoe medewerkers in hun vel zitten heeft een effect op de organisatie en dus op de betrokkenheid en prestatie van uw medewerkers. In onderstaande tabel ziet u hoe betrokken medewerkers zijn en hoe zij hun eigen prestatie inschatten.

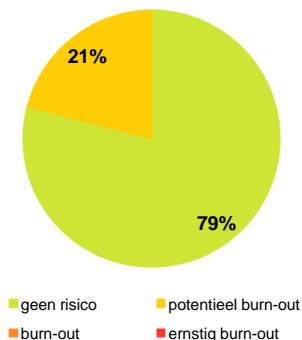
Betrokkenheid en prestatie	Hoo
Betrokkenheid	6,7
Prestatie	7,7
Extrapol prestatie	**

### 2. Burn-out en Werkplezier: hoe zitten uw medewerkers in hun vel?

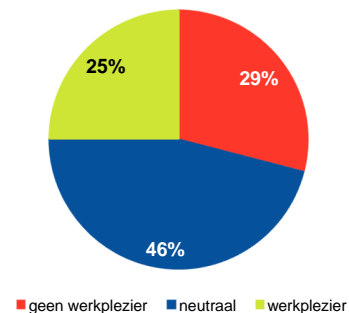
Een goede balans tussen energiebronnen en werkstressoren in het werk, maakt dat de medewerkers van uw rayon met plezier naar hun werk gaan en geen gevoelens van burn-out ervaren.

In onderstaande tabellen ziet u hoe uw medewerkers in hun vel zitten.

**Burn-out**



**Werkplezier**



Burn-out	Hoo	Cxx	NL
Geen risico	79%	78%	64%
Potentieel Burn-out	21%	16%	22%
Burn-out	0%	5%	11%
Ernstig Burn-out	0%	1%	3%

Werkplezier	Hoo	Cxx	NL
Geen werkplezier	29%	25%	25%
Neutraal	46%	48%	50%
Werkplezier	25%	27%	25%

### 3. Werkstressoren en energiebronnen: welke energievreters en energiegevers ervaren uw medewerkers in het werk?

Wanneer u de betrokkenheid en prestatie binnen uw afdeling wil verbeteren en wil zorgen dat medewerkers met meer plezier naar hun werk gaan, dan kunt u de balans tussen werkstressoren en energiebronnen verder verbeteren. Hierbij geldt dat het belangrijk is dat medewerkers voldoende uitdaging in hun werk hebben en tegelijkertijd voldoende energiebronnen in het werk ervaren om met deze uitdaging om te gaan. In onderstaande tabellen ziet u hoe uw medewerkers de verschillende werkstressoren en energiebronnen uw medewerkers in hun werk ervaren. Om werkplezier te verbeteren adviseren wij u aandacht te besteden aan de rode scores.

Werkstressoren	Hoo
Werkdruk	**
Werk-thuis balans	0,7
Omgang met reizigers/ patiënten	1,6

Energiebronnen	Hoo
Afwisseling	**
Vrijheid in het werk	**
Waardering door leidinggevende	4,9
Relatie met collega's	7,6
Ontwikkelingsmogelijkheden	**
Feedback	**

\*\* Deze thema's zijn niet meegenomen voor de huidige groep medewerkers.

## Dashboard rapportage Connexion | OV Hoorn ('Hoo')

AANTAL RESPONDENTEN = 28

Periode 1-1-2014 / 31-12-2014

### 4. Werkomgeving

Onderstaand vindt u de resultaten omtrent werkomgeving. Dit zijn Connexion specifieke vragen. De resultaten van uw afdeling zijn afgezet tegen de resultaten van de totale organisatie. Bij de interpretatie hiervan moet u er rekening mee houden dat beter scoren dan de organisatie niet altijd betekent dat de score ook in absolute zin 'goed' is. Het kan immers zijn dat de totale organisatie slecht scoort op een onderdeel. Het omgekeerde kan ook; een slechtere score dan de organisatie, betekent geen 'slechte' score in absolute zin. Connexion hecht groot belang aan veilige en prettige werkomstandigheden voor al haar medewerkers.

#### Fysieke werkomgeving

Heeft u weleens lichamelijke klachten die u in verband brengt met het voertuig waarmee u rijdt?

	ja	nee
Hoo	39%	61%
Cxx	44%	56%

Ervaart u wel eens lichamelijke klachten die u in verband brengt met de uitoefening van uw functie?

	ja	nee
Hoo	43%	57%
Cxx	38%	62%

#### Kwaliteitsbeleving

Welk rapportcijfer geeft u de locatie(s) waar u werkt? Denk aan: het rayon, garage, remise, wachtruimte etc.

	1-3	4-5	6-7	8-10
Hoo	0%	14%	54%	32%
Cxx	4%	13%	53%	30%

#### Klachten van Armen, Nek, Schouders (alleen kantoorpersoneel)

Heeft u zich als gevolg van de klachten ziek moeten melden?

	ja	nee	n.v.t.
Hoo	**	**	**
Cxx	0%	75%	25%

#### Ongewenst gedrag

Wordt u weleens onprettig benaderd door collega's?

	nooit/ zelden	soms	regelmatig/ vaak
Hoo	93%	7%	0%
Cxx	94%	6%	0%

#### Sociale veiligheid

Voelt u zich tijdens uw werk wel eens onveilig?

	nooit	soms	vaak/ altijd
Hoo	75%	25%	0%
Cxx	55%	43%	1%

#### Relatie met reizigers/patiënten

Ik heb prettig contact met reizigers/patiënten

	nooit/ soms	regelmatig	vaak/ altijd
Hoo	0%	18%	82%
Cxx	6%	17%	77%

#### Communicatie & scholing

Hoort u voldoende over de gang van zaken binnen uw vestiging/op uw afdeling?

	nooit	soms	vaak/ altijd
Hoo	4%	61%	36%
Cxx	4%	46%	49%

Vindt u dat er binnen Connexion voldoende opleidings- en scholingsmogelijkheden zijn?

	ja	nee	weet ik niet
Hoo	21%	7%	71%
Cxx	38%	16%	46%

#### Werktempo en -hoeveelheid

Ik vind mijn werkdruk ...

	(veel) te laag	goed	(veel) te hoog
Hoo	0%	64%	36%
Cxx	1%	71%	28%

#### Werk- en rusttijden

Ervaart u problemen met de onregelmatigheid van het dienstrooster?

	nooit	soms	vaak/ altijd
Hoo	29%	61%	11%
Cxx	39%	53%	8%

#### Planning- en regelmogelijkheden

Vindt u uw werkzaamheden voldoende afwisselend?

	nooit	soms	vaak/ altijd
Hoo	0%	18%	82%
Cxx	2%	20%	78%

#### Onderhoud

Hoe vaak heeft u te maken met technische storingen op de bus?

	nooit	soms	vaak/ altijd
Hoo	0%	54%	46%
Cxx	1%	69%	31%

\*\* Deze thema's zijn niet meegenomen voor de huidige groep medewerkers.

## Bijlage Dashboard rapportage Connexion

### Korte toelichting bevraagde onderwerpen WEB-model

Hieronder vindt u per onderwerp van het WEB-model een korte toelichting.

#### 1. Betrokkenheid en prestatie

**Betrokkenheid:** Medewerkers die betrokken zijn, zijn er trots op dat ze voor de organisatie werken en zijn begaan met het wel en wee van de organisatie.

**Prestatie :** 'Prestatie' verwijst naar de prestaties die binnen de officiële taakomschrijving vallen. Medewerkers die lekker in hun vel zitten en veel plezier in hun werk hebben, presteren beter.

**Extrapol prestatie:** 'Extra prestaties' zijn prestaties die buiten de officiële taakomschrijving vallen. Taken of activiteiten die niet bij de functie horen, maar die in het belang zijn voor de organisatie als geheel. Medewerkers die veel plezier hebben in hun werk, pakken sneller extra taken op, of helpen collega's wanneer zij het erg druk hebben.

#### 2. Burn-out en Werkplezier

**Burn-out:** Wanneer medewerkers langdurig te maken hebben met stress op het werk, leidt dit tot vermoeidheid. Als medewerkers erg vermoeid zijn of te weinig energie krijgen van hun werk, dan nemen ze steeds meer afstand van hun werk. Medewerkers die vermoeid zijn én afstand nemen van het werk, hebben gevoelens van burn-out. Wanneer dit langdurig aanhoudt is de kans groot dat zij uitvallen.

**Werkplezier:** Medewerkers die veel werkplezier hebben beschikken over veel energie en doorzettingsvermogen. Ze doen hun werk graag en met trots en zijn betrokken. Daarnaast gaan ze helemaal op in het werk.

#### 3. Werkstressoren en energiebronnen

**Werkdruk:** Gezonde werkdruk inspireert en leidt tot hogere prestaties. Maar teveel druk kan zorgen voor spanning en stress. Medewerkers kunnen er zelfs ziek van worden. Anderzijds bestaat de kans op verveling wanneer zij te weinig te doen hebben en er geen uitdagingen zijn.

**Werk-thuis balans:** Mensen met een goede balans tussen werk en privé-leven kunnen hun gedachten goed verzetten als zij thuis zijn. Zij kunnen het werk thuis goed los laten.

**Relatie met reizigers/patiënten:** De omgang met mondige reizigers of patiënten kan emotioneel belastend zijn en kan een negatieve invloed hebben op het werkplezier. De één kan hier beter mee omgaan dan de ander.

**Afwisseling:** Afwisseling in het werk is goed en doet een beroep op verschillende vaardigheden en capaciteiten. Het draagt bij aan het werkplezier.

**Vrijheid in het werk:** Medewerkers die vrijheid in het werk ervaren kunnen zelf beslissen hoe zij het werk uitvoeren. Ook hebben zij vrijheid bij het uitvoeren van hun werkzaamheden.

**Waardering door leidinggevende:** Medewerkers die hoog scoren op 'waardering door leidinggevende' voelen zich gewaardeerd en ondersteund door hun leidinggevende.

**Relatie met collega's:** Steun van collega's helpt medewerkers om beter om te gaan met stress.

**Ontwikkelings mogelijkheden:** Medewerkers die ontwikkelingsmogelijkheden hebben geven aan voldoende ruimte te hebben hun sterke punten te ontwikkelen.

**Feedback:** Constructieve informatie over het functioneren (feedback) helpt niet alleen om het werk beter uit te voeren, maar zorgt ook voor een betere communicatie tussen medewerker en leidinggevende.