

## CvB stukken voor agenda Universiteitsraad

Overlegvergadering d.d. : 30 maart 2016  
Commissievergadering : FPB  
Agendapunt : Medewerkersonderzoek  
Bijgevoegde stukken : Planning  
Totaalrapportage

Joost Sl.

Betrokken dienst: HR

Secretaris: mr. H.J. van Keulen

Portefeuillehouder: dr. W.D. Bult-Spiering

i.a. Ron M.

paraaf: 

paraaf: \_\_\_\_\_

paraaf: 

### 1. Status agendapunt:

Rol URaad:

- X Ter informatie
- Ter advisering
- Ter instemming
- Anders:

### 2. Eerder behandeld in:

Naam gremium: CvB

Datum behandeling: 22 februari 2016

Naam agendapunt: Informeren UR medewerkersonderzoek

Conclusie toen:

### 3. Toelichting/samenvatting:

The Board informs the UR on the progress of the follow up of the employee survey and gives an update on the overall planning. Further, the requested report is delivered by Effactory and enclosed.

### 4. (Voorgenomen) besluit CvB:

Gezien het belang de UR juist en tijdig te informeren over het verloop van de opvolging van het medewerkersonderzoek heeft het College van Bestuur kennis genomen van de informatie die zij met betrekking tot het medewerkersonderzoek met de UR gaat delen.

Voor 1 maart zullen de faculteiten en diensten hun verbeterplan opleveren.

Vervolgens wordt vastgesteld welke thema's de verbeteringen op UT niveau worden gecoördineerd. Met de UR wordt besproken op welke wijze we ervoor kunnen zorgen dat we gedurende het proces van analyse de inzichten die we opdoen m.b.t. het MO, nog onderdeel kunnen laten zijn van de formele gezamenlijke besluitvorming.

**GRIFFIE URaad: (door griffie UR in te vullen)**

**Eerder in URaad aan de orde geweest?**

- Nee.

- Ja, op  
Conclusie toen:

**Nadere toelichting:** (Voor als presidium/griffier vindt dat één van bovengenoemde punten nadere toelichting heeft)

.....  
.....

# UNIVERSITEIT TWENTE.



Voorzitter van de Universiteitsraad  
De heer dr.ir. H. Wormeester  
Carré (CR)  
Kamer 2205

## HUMAN RESOURCES

BEHANDELD DOOR  
M. Winkler  
T 053 4895865  
m.j.winkler@utwente.nl

DATUM  
23 februari 2016  
KENMERK  
CvB UIT - 1786

PAGINA  
1 van 2  
BIJLAGE(N)  
2



ONDERWERP  
Voortgang medewerkersonderzoek 2015

Geachte voorzitter van de Universiteitsraad,

Hierbij willen wij u informeren over de voortgang van het vervolg van het medewerkersonderzoek.  
Dit betreft een aantal punten:

- Uw verzoek om een rapportage waarin vergelijkbare eenheden naast elkaar zijn gepresenteerd heeft Effectory uitgevoerd, voor zover de lay-out van het rapport dat toelaat. U vindt het rapport in de bijlagen;
- Ook in de bijlagen vindt u een dashboard met de planning van de follow up van het medewerkersonderzoek. Hierin kunt u zien dat het aanleveren van de plannen van aanpak van de eenheden verschoven is naar 1 maart omdat verschillende eenheden aangaven geen gedegen plan klaar te kunnen hebben op 1 februari;
- Op 11 februari jl. heeft een eerste analyse-sessie plaatsgevonden. Hierbij waren, naast HR-medewerkers, vertegenwoordigers van de UR (de heren Poorthuis, Svensson en Van den Berg) en het OPUT (de heer Poortema) aanwezig. In het dashboard met de planning vindt u de afspraken die in deze bijeenkomst zijn gemaakt. Omdat de rapportages van de eenheden nog niet ontvangen waren, zijn die tijdens deze sessie nog buiten beschouwing gelaten. In deze bijeenkomst is op basis van de resultaten gekeken welke zaken opvallen, wat de rode draad hierin is en op welke thema's verdieping nodig is. Dit betreft o.a. een verdere analyse per doelgroep, van de open vragen en de trots- en verbeterpunten. Daarnaast wordt een voorstel organisatiescan werkdruk opgesteld en een advies met betrekking tot meer betrokkenheid van medewerkers bij Vision 2020. Deze zaken zijn in gang gezet en worden 10 maart a.s. tijdens een vervolgbijeenkomst verder besproken.

Het CvB wil met u spreken over de wijze waarop we ervoor kunnen zorgen dat we gedurende het proces van analyse de inzichten die we opdoen m.b.t. het MO, nog onderdeel kunnen laten zijn van de formele gezamenlijke besluitvorming.

# UNIVERSITEIT TWENTE.

DATUM  
23 februari 2016

KENMERK  
CvB UIT - 1786

PAGINA  
2 van 2

Daarnaast wil het CvB met u afspreken dat het medewerkersonderzoek in principe aan één tafel wordt besproken, te weten de UR tafel en niet ook in het lokaal overleg met de OPUT. Zij heeft er geen bezwaar tegen om het OPUT te informeren over de resultaten en het vervolg, maar eventuele aanvullende vragen en verdere bespreking wil het CvB alleen via de UR laten lopen om het proces zuiver en overzichtelijk te houden.

Ik hoop dat u hiermee voor dit moment voldoende bent geïnformeerd.

Namens het College van Bestuur.



Mr. H.J. van Keulen  
Secretaris van de Universiteit

Bijlagen:

- Hoofdrapportage Medewerkersonderzoek met nieuwe indeling
- Dashboard planning vervolg Medewerkersonderzoek

## Medewerkersonderzoek

Samenvatting

**Universiteit Twente**

Meting september 2015

Uw consultant

**Sanne Durieux**

E: [sanne.durieux@effactory.com](mailto:sanne.durieux@effactory.com)

T: +31 (0)20 30 50 100

## Inhoudsopgave

Uitleg

Samenvatting

Scores

|   |    |
|---|----|
| Scores op de thema's.....                     | 13 |
| Scores op de vragen.....                      | 15 |
| Inzicht in bevlogenheid en betrokkenheid..... | 23 |

# Uitleg

## Uitleg bij de resultaten

Het onderzoek geeft inzicht in de organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: jullie eigen medewerkers. Daarnaast biedt het onderzoek de teams praktische informatie en verbetertips waar ze zelf gemakkelijk mee aan de slag kunnen.

Op basis van de resultaten op alle vragen delen we de teams in 3 verschillende categorieën in: **groen**, **licht groen**, **rood**. De mate van aandacht die nodig is voor de resultaten, verschilt per categorie. Meer informatie en tips vind je in het praktisch werkboek *Aan de slag*.

### Berekening van de scores

Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag. De waardes per antwoord zijn:

| Antwoordcategorie              | Waarde |
|--------------------------------|--------|
| Helemaal mee eens              | 10     |
| Mee eens                       | 7,5    |
| Niet mee eens/ niet mee oneens | 5      |
| Mee oneens                     | 2,5    |
| Helemaal mee oneens            | 0      |

## Kleuring in de rapportage

### Hoe kun je de resultaten lezen?

Bij kleuring worden de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt genomen.

### Welke kleuring gebruikt Effactory?

- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil
- Geen relevant verschil
- Relevant verschil
- Zeer relevant verschil

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee

### Beste Werkgevers score

De Beste Werkgevers score geeft aan hoe jullie organisatie het doet als werkgever. Met deze score dingen jullie mee naar de Beste Werkgevers Award. De score wordt bepaald door de volgende vragen:

- Trots op de organisatie
- Achter de doelen van de organisatie staan
- Tevredenheid over de organisatie
- Tevredenheid over het werk
- Waardering door de organisatie
- De kans krijgen te doen waar je goed in bent

### Beschrijvingen en tips

Alle medewerkers hebben de kans gekregen aan te geven waar ze trots op zijn en wat ze verbeterd willen zien. Voor het team en voor de organisatie. Alle beschrijvingen en verbetertips voor *jullie organisatie* zijn opgenomen in deze rapportage, op volgorde van wat het vaakst genoemd is. Zo kunnen jullie op organisatieniveau op een overzichtelijke manier de verbeterpunten en tips bespreken en aanpakken.

gemiddelden. Is het verschil tussen twee scores groter dan 0,7 dan wordt dit als relevant beschouwd. Bij een afwijking groter dan 1,5 is er sprake van een zeer relevant verschil. Naast grote absolute afwijkingen, kunnen ook kleine afwijkingen relevant zijn voor uw organisatie. Daarom wordt er ook gekleurd op basis van significantie. Significantie geeft weer dat een verschil niet toevallig is, maar juist betekenisvol. Bij 99% betrouwbaarheid wordt een afwijking donker gekleurd. Een verschil wordt licht gekleurd bij 95% betrouwbaarheid.

## Resultaat & Actie

### Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie zie je waar en wanneer je maar wilt alle resultaten van jullie onderzoek. Ook kun je direct een actieplan maken. Zo kun je dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

Resultaat & Actie is onderdeel van het Effactory Customer Extranet. In de app store is de Resultaat & Actie app beschikbaar voor tablets.

### Vragen?

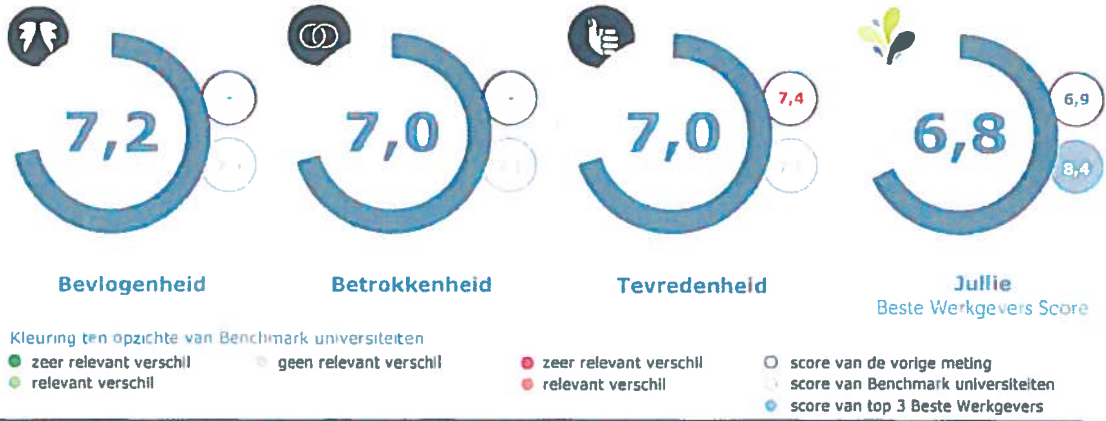
Heb je vragen over Resultaat & Actie? Neem dan contact op met je projectmanager.





## Samenvatting

**HOE SCOORT ONZE ORGANISATIE?** Respons  
**Universiteit Twente** 50,3%



Om de prestaties van jullie organisatie op effectieve wijze te verbeteren, maken we inzichtelijk waar de verschillende teams binnen de organisatie staan. De teams worden vergeleken met het organisatiegemiddelde en de gekozen benchmark en ingedeeld in 3 actie categorieën: groen, lichtgroen en rood. Zo kan elk team gericht aan de slag met de resultaten. In *Aan de slag met de resultaten* vinden jullie meer informatie en tips om aan de slag te gaan.



## OVERZICHT TEAMS

### Universiteit Twente



12 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **boven** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



91 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels  **rond** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.



39 teams

De scores van deze teams liggen grotendeels **onder** het gemiddelde van de organisatie en/of benchmark.

12

- |                  |             |             |
|------------------|-------------|-------------|
| ● AZ-INVL        | ● CTW-OPMTR | ● CTW-WEMWM |
| ● EWI-ATLAS      | ● FB-BV     | ● FB-ID     |
| ● FEZ-DIR-BEZ-CC | ● ITC-FEA   | ● TNW-COPS  |
| ● TNW-ICE        | ● TNW-IMS   | ● TNW-MCS   |

91

- |               |                |                      |
|---------------|----------------|----------------------|
| ● AZ-CAM-C&E  | ● AZ-CAM-SPORT | ● AZ-FA              |
| ● B&A-EIS     | ● B&A-OILS     | ● BMS-BA             |
| ● BMS-BPO     | ● BMS-CPE      | ● BMS-CSO            |
| ● BMS-CSTM    | ● BMS-HRM      | ● BMS-IEBIS          |
| ● BMS-PCRS    | ● BMS-PGT      | ● BMS-STEPS          |
| ● BMS-WIJSB   | ● CES-CSA-SSC  | ● CES-OD             |
| ● CES-SB      | ● CES-TCP      | ● CTW-B/I            |
| ● CTW-BH      | ● CTW-BOO      | ● CTW-BW             |
| ● CTW-ETE     | ● CTW-OPM      | ● CTW-OPMPT          |
| ● CTW-THW     | ● CTW-TM       | ● CTW-TSMMSM         |
| ● CTW-WA      | ● CTW-WEM      | ● EWI- ondersteuning |
| ● EWI-AA      | ● EWI-BIOS     | ● EWI-BOB            |
| ● EWI-BSS     | ● EWI-DACS     | ● EWI-DB             |
| ● EWI-DMMP    | ● EWI-FMT      | ● EWI-ICD            |
| ● EWI-NanoLab | ● EWI-RAM      | ● EWI-SC             |
| ● EWI-SCS     | ● EWI-SOR      | ● EWI-TE             |
| ● FB-CO       | ● FB-INK       | ● FB-LO              |

Binnen een categorie staan teams op alfabetische volgorde.

## OVERZICHT TEAMS

## Universiteit Twente

91

- FB-ST
- FEZ-TR&FB
- ICTS-BC
- ITC-EOS
- ITC-GIP
- ITC-WRS
- M&C-MA
- S&B
- TNW-BMPI
- TNW-CNPH + TNW-NIM
- TNW-FIN
- TNW-MNF
- TNW-POF
- TNW-TG
- FEZ-AH
- HR-HRBO
- ICTS-OC
- ITC-ESA
- ITC-NRS
- M&C-EC
- M&C-ML
- TA
- TNW-BNT
- TNW-CPM
- TNW-IM
- TNW-NBP
- TNW-SPT
- FEZ-FV
- HR-HRIA
- ICTS-STAF
- ITC-FB
- ITC-PGM
- M&C-IC
- MIRA
- TNW-AMH + TNW-BFD+ TNW-HR+ TGS
- TNW-BST
- TNW-DBE
- TNW-MCBP
- TNW-PCF
- TNW-TCO

39

- AZ-BO
- BMS-CWMCO
- BMS-HTSR
- BMS-OD
- BMS-OWK
- CES-AO
- CES-FAB
- CTIT
- CTW-VVR
- EWI-HS
- ITC-BOOZ
- TNW-MST
- TNW-PIN
- BMS-CHEPS
- BMS-ELAN
- BMS-IST
- BMS-OMD
- BMS-PA
- CES-BB-DIR
- CES-IO
- CTW-OPMPRO
- EWI-CAES
- EWI-MACS
- TNW-EMS
- TNW-OS
- TNW-SFI
- BMS-CWCMC
- BMS-FZ
- BMS-NIKOS
- BMS-OSC
- BMS-TMS
- CES-BOZ
- CES-SA
- CTW-TS
- EWI-HMI
- ICTS-KC
- TNW-LPNO
- TNW-OWB
- TNW-XUV

Binnen een categorie staan teams op alfabetische volgorde.

## TOP 5: DÉ SELECTIE VAN JULLIE MEDEWERKERS

### Universiteit Twente



#### Trotspunten de UT

N=(1.164)



#### Verbeterpunten de UT

N=(1.092)



#### Trotspunten groep, f/i/d

N=(1.285)



#### Verbeterpunten groep, f/i/d

N=(1.212)





# Scores





## Scores op de thema's

## SCORES OP DE THEMA'S

### Universiteit Twente

|   | Bevlogenheid | Betrokkenheid | Tevredenheid |
|---|--------------|---------------|--------------|
| <b>Universiteit Twente (n=1411)</b>   | 7,2          | 7,0           | 7,0          |
| Let op: als een score kleurt, doet Universiteit Twente het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark |              |               |              |
| Vorige meting (n=1800)  | -            | -             | 7,4          |
| Benchmark universiteiten  | 7,3          | 7,1           | 7,1          |
| Top 3 Benchmark universiteiten  | 7,6          | 7,5           | 7,5          |

|  | 7,2 | 7,0 | 7,0 |
|--|-----|-----|-----|
| Let op: als een score kleurt, doet die onderliggende groep het beter of slechter op dat punt dan Universiteit Twente |     |     |     |
| TNW (n=219)  | 7,2 | 7,0 | 7,0 |
| CTW (n=162)  | 7,3 | 7,0 | 6,9 |
| EWI (n=201)  | 7,0 | 7,0 | 7,1 |
| ITC (n=131)  | 7,4 | 6,2 | 7,1 |
| BMS (n=240)  | 7,1 | 6,8 | 6,8 |
| CTIT (n=4)   | 5,5 | 6,1 | 4,4 |
| MIRA (n=5)   | 7,2 | 7,5 | 8,0 |
| AZ (n=50)  | 7,3 | 7,7 | 7,5 |
| B&A (n=32)   | 6,8 | 7,6 | 7,2 |
| CES (n=95)   | 6,9 | 7,2 | 6,4 |
| FB (n=54)  | 7,9 | 7,4 | 7,7 |
| FEZ (n=40)   | 6,9 | 7,9 | 7,3 |
| HR (n=38)  | 7,2 | 7,4 | 7,2 |
| ICT5 (n=64)  | 6,8 | 7,6 | 7,0 |
| M&C (n=43)   | 7,0 | 7,3 | 7,0 |
| S&B (n=25)   | 7,2 | 7,6 | 7,1 |
| TA (n=5)   | 8,5 | 7,5 | 7,5 |

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. Meer informatie vindt u in de onderzoeksverantwoording.

■ Zeer relevant verschil  
 ■ Relevant verschil

□ Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil  
 ■ Relevant verschil

## Scores op de vragen

## SCORES OP DE VRAGEN

### Universiteit Twente

|  | Huidige meting<br>n = 1.411 | Vorige meting<br>1.800 | Benchmark<br>universiteiten | Top 3 Benchmark<br>universiteiten |
|--|-----------------------------|------------------------|-----------------------------|-----------------------------------|
| <b>Mijn werk</b>   |                             |                        |                             |                                   |
| 1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden  | 7,4                         | 7,4                    | 7,5                         | 7,8                               |
| 1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht   | 7,4                         | 7,3                    | 7,2                         | 7,6                               |
| 1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk   | 7,9                         | -                      | -                           | -                                 |
| 1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben  | 7,0                         | 6,8                    | 7,0                         | 7,2                               |
| 1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe  | 6,8                         | 7,1                    | 6,6                         | 6,9                               |
| 1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden   | 6,3                         | -                      | 5,9                         | 6,3                               |
| 1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op  | 6,2                         | -                      | -                           | -                                 |
| 1h) Mijn werk geeft mij energie  | 6,5                         | 6,5                    | 6,5                         | 6,9                               |
| 1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)   | 63,0                        | 61,6                   | 56,3                        | 62,1                              |
| % Veel te laag   | 0,2                         | 0,2                    | 0,3                         |                                   |
| % Te laag  | 2,2                         | 2,3                    | 2,7                         |                                   |
| % Te hoog  | 28,5                        | 29,6                   | 32,3                        |                                   |
| % Veel te hoog   | 6,1                         | 6,4                    | 8,3                         |                                   |
| 1k) Ik heb plezier in mijn werk  | 7,6                         | 7,7                    | 7,8                         | 8,1                               |
| 1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever  | 7,6                         | 7,9                    | 7,9                         | 8,1                               |
| 1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe  | 7,7                         | -                      | 7,8                         | 8,1                               |
| <b>Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)</b>  |                             |                        |                             |                                   |
| 2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken   | 8,1                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt  | 6,4                         | 6,3                    | 6,6                         | 6,9                               |
| 2c) Ik ben trots op mijn team  | 7,3                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk   | 6,4                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken   | 6,8                         | 7,0                    | -                           | -                                 |
| 2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid | 6,6                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2g) In ons interne overleg wordt vertaald wat Vision 2020 voor ons werk betekent   | 4,6                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder   | 5,3                         | -                      | -                           | -                                 |
| 2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties   | 7,7                         | -                      | -                           | -                                 |
| <b>Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst</b>   |                             |                        |                             |                                   |
| 3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie   | 6,3                         | -                      | -                           | -                                 |
| 3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst   | 6,2                         | -                      | -                           | -                                 |
| 3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst  | 6,4                         | -                      | -                           | -                                 |
| 3d) Mijn faculteit/ instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving  | 6,7                         | -                      | -                           | -                                 |
| 3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ instituut/ dienst  | 6,8                         | -                      | -                           | -                                 |

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil
- Geen relevant verschil
- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

## Universiteit Twente

|   | Huidige meting | Vorige meting | Benchmark universiteiten | Top 3 Benchmark universiteiten |
|---|----------------|---------------|--------------------------|--------------------------------|
| <b>De Universiteit Twente</b>   |                |               |                          |                                |
|   | n = 1.411      | 1.800         |                          |                                |
| 4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie  | 6,6            | 7,3           | 6,8                      | 7,3                            |
| 4b) Ik ben trots op de UT   | 7,0            | 7,2           | 7,2                      | 7,6                            |
| 4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT  | 5,7            | 6,0           | 6,2                      | 6,8                            |
| 4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas  | 7,1            | 7,3           | 7,3                      | 7,6                            |
| 4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente  | 6,8            | 6,4           | 6,9                      | 7,3                            |
| 4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020   | 4,9            | -             | -                        | -                              |
| 4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020  | 4,1            | -             | -                        | -                              |
| 4i) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken   | 8,1            | 7,8           | 7,9                      | 8,2                            |
| 4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee) | 73,6           | 73,6          | 79,6                     | 85,3                           |
| % Ja, binnen de UT  | 13,9           | 14,6          | 8,3                      |                                |
| % Ja, buiten de UT  | 16,6           | 17,1          | 15,1                     |                                |
| 4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)                           | 15,2           | -             | -                        | -                              |

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

■ Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

■ Zeer relevant verschil

■ Relevant verschil

■ Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

## Universiteit Twente (1/2)

|  | Universiteit Twente |            |            |            |            |            |           |           |          |           |
|--|---------------------|------------|------------|------------|------------|------------|-----------|-----------|----------|-----------|
|  | n = 1.411           | TNW<br>219 | CTW<br>162 | EWI<br>201 | ITC<br>131 | BMS<br>240 | CTTT<br>4 | MIRA<br>5 | AZ<br>50 | B&A<br>32 |
| <b>Mijn werk</b>   |                     |            |            |            |            |            |           |           |          |           |
| 1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden  | 7,4                 | 7,6        | 7,5        | 7,5        | 7,9        | 7,3        | 5,6       | 8,0       | 7,5      | 7,1       |
| 1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht   | 7,4                 | 7,4        | 7,4        | 7,6        | 7,5        | 7,2        | 6,3       | 8,0       | 7,7      | 7,3       |
| 1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk   | 7,9                 | 8,2        | 8,1        | 7,9        | 7,9        | 8,0        | 5,6       | 7,5       | 7,5      | 7,3       |
| 1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben  | 7,0                 | 7,3        | 7,3        | 7,0        | 7,3        | 6,9        | 5,6       | 9,0       | 7,1      | 6,8       |
| 1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe  | 6,8                 | 7,2        | 6,9        | 7,0        | 7,0        | 6,4        | 6,3       | 8,0       | 6,3      | 6,7       |
| 1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden   | 6,3                 | 6,5        | 6,8        | 6,6        | 5,9        | 5,7        | 5,0       | 9,5       | 6,2      | 6,3       |
| 1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op  | 6,2                 | 6,2        | 6,6        | 6,4        | 6,1        | 5,5        | 4,2       | 7,5       | 6,5      | 6,3       |
| 1h) Mijn werk geeft mij energie  | 6,5                 | 6,6        | 6,7        | 6,2        | 6,7        | 6,5        | 4,4       | 6,3       | 6,6      | 6,1       |
| 1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)   | 63,0                | 75,5       | 57,4       | 62,6       | 63,4       | 49,2       | 50,0      | 80,0      | 66,0     | 62,5      |
| % Veel te laag   | 0,2                 | 0          | 0          | 0          | 0          | 0          | 0         | 20,0      | 0        | 6,3       |
| % Te laag  | 2,2                 | 2,8        | 1,2        | 1,5        | 0,8        | 1,3        | 0         | 0         | 2,0      | 9,4       |
| % Te hoog  | 28,5                | 17,6       | 32,1       | 29,8       | 29,0       | 39,5       | 50,0      | 0         | 28,0     | 15,6      |
| % Veel te hoog   | 6,1                 | 4,2        | 9,3        | 6,1        | 6,9        | 10,1       | 0         | 0         | 4,0      | 6,3       |
| 1k) Ik heb plezier in mijn werk  | 7,6                 | 7,8        | 7,7        | 7,6        | 7,9        | 7,4        | 6,9       | 7,5       | 7,6      | 7,0       |
| 1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever  | 7,6                 | 7,5        | 7,7        | 7,5        | 7,8        | 7,6        | 5,6       | 8,0       | 7,8      | 7,4       |
| 1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe  | 7,7                 | 7,7        | 7,8        | 7,6        | 8,1        | 7,8        | 6,3       | 7,5       | 7,8      | 7,1       |
| <b>Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)</b>  |                     |            |            |            |            |            |           |           |          |           |
| 2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken   | 8,1                 | 8,2        | 8,1        | 8,1        | 7,8        | 8,0        | 8,8       | 9,0       | 7,9      | 7,6       |
| 2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt  | 6,4                 | 6,8        | 6,8        | 6,6        | 6,3        | 6,5        | 5,6       | 7,5       | 6,7      | 6,2       |
| 2c) Ik ben trots op mijn team  | 7,3                 | 7,7        | 7,5        | 7,4        | 7,1        | 7,2        | 5,6       | 8,0       | 7,0      | 6,3       |
| 2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk   | 6,4                 | 6,5        | 6,8        | 6,7        | 6,1        | 6,1        | 5,0       | 6,5       | 6,3      | 6,6       |
| 2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken   | 6,8                 | 7,4        | 7,0        | 7,0        | 6,7        | 6,5        | 5,6       | 7,0       | 6,2      | 5,5       |
| 2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid | 6,6                 | 7,0        | 6,7        | 6,6        | 6,1        | 6,1        | 3,8       | 8,5       | 6,3      | 6,7       |
| 2g) In ons interne overleg wordt vertaald wat Visioen 2020 voor ons werk betekent  | 4,6                 | 3,2        | 4,2        | 3,4        | 4,9        | 4,1        | 3,8       | 6,0       | 6,0      | 5,5       |
| 2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder   | 5,3                 | 4,6        | 5,1        | 4,6        | 5,2        | 5,0        | 5,6       | 8,0       | 5,7      | 5,8       |
| 2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties   | 7,7                 | 7,9        | 8,0        | 7,9        | 7,2        | 7,4        | 5,6       | 8,0       | 7,1      | 7,6       |
| <b>Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst</b>   |                     |            |            |            |            |            |           |           |          |           |
| 3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie   | 6,3                 | 6,7        | 6,7        | 6,6        | 6,9        | 5,3        | 4,4       | 7,0       | 6,2      | 6,3       |
| 3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst   | 6,2                 | 6,2        | 6,4        | 6,4        | 6,9        | 5,3        | 6,3       | 7,5       | 6,1      | 6,5       |
| 3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst  | 6,4                 | 6,7        | 6,6        | 6,4        | 7,6        | 5,3        | 4,4       | 7,5       | 6,5      | 6,6       |

Kleuring is op basis van significante en grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

Zeer relevant verschil

Geen relevant verschil

Zeer relevant verschil

Relevant verschil

Relevant verschil

**SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR**

**Universiteit Twente (1/2)**

|   | Universiteit Twente | TNW  | CTW  | EWI  | ITC  | BMS  | CTIT | MIRA | AZ   | B&A  |
|---|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|   | n = 1.411           | 219  | 162  | 201  | 131  | 240  | 4    | 5    | 50   | 32   |
| <b>Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst</b>  |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 3d) Mijn faculteit/ instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving   | 6,7                 | 7,1  | 6,8  | 6,8  | 7,3  | 5,8  | 5,6  | 8,0  | 6,6  | 6,6  |
| 3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ instituut/ dienst   | 6,8                 | 6,7  | 6,9  | 6,7  | 7,8  | 6,0  | 4,2  | 7,5  | 7,1  | 7,3  |
| <b>De Universiteit Twente</b>   |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie  | 6,6                 | 6,4  | 6,4  | 6,7  | 6,2  | 6,3  | 3,1  | 8,0  | 7,4  | 7,3  |
| 4b) Ik ben trots op de UT   | 7,0                 | 6,9  | 7,2  | 6,8  | 6,1  | 6,8  | 4,4  | 7,5  | 7,7  | 7,2  |
| 4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT  | 5,7                 | 5,9  | 5,9  | 5,7  | 5,5  | 5,0  | 5,0  | 7,0  | 5,9  | 5,8  |
| 4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas  | 7,1                 | 7,2  | 7,3  | 7,2  | 6,3  | 6,9  | 6,3  | 7,0  | 7,5  | 7,2  |
| 4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente  | 6,8                 | 6,5  | 6,6  | 6,7  | 6,8  | 6,7  | 5,8  | 8,0  | 7,3  | 7,3  |
| 4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020   | 4,9                 | 3,9  | 4,7  | 4,1  | 5,3  | 4,2  | 4,4  | 5,5  | 6,6  | 6,3  |
| 4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020  | 4,1                 | 3,1  | 3,9  | 3,2  | 4,3  | 3,5  | 5,0  | 4,0  | 5,6  | 5,0  |
| 4i) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken   | 8,1                 | 7,9  | 8,1  | 8,0  | 8,1  | 8,0  | 6,9  | 8,0  | 8,6  | 8,4  |
| 4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee) | 73,6                | 71,0 | 72,8 | 72,1 | 79,1 | 70,4 | 25,0 | 40,0 | 72,0 | 74,2 |
| % Ja, binnen de UT  | 13,9                | 14,7 | 10,1 | 13,2 | 12,4 | 11,3 | 50,0 | 40,0 | 24,0 | 19,4 |
| % Ja, buiten de UT  | 16,6                | 19,8 | 22,8 | 18,3 | 10,9 | 20,9 | 75,0 | 40,0 | 12,0 | 9,7  |
| 4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)                           | 15,2                | 25,3 | 23,1 | 15,8 | -9,2 | -1,3 | 25,0 | 60,0 | 34,0 | 34,4 |

Kleuring is op basis van significante én grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil
- Geen relevant verschil
- Zeer relevant verschil
- Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

## Universiteit Twente (2/2)

|  | n =   | Universiteit Twente |      |      |      |      |      |      |      |      |
|--|-------|---------------------|------|------|------|------|------|------|------|------|
|  |       | CLS                 | FB   | FEZ  | HR   | ICTS | M&C  | S&B  | TA   |      |
| <b>Mijn werk</b>   |       |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 1a) Ik ben tevreden over mijn werkzaamheden  | 1.411 | 7,4                 | 6,9  | 7,6  | 7,3  | 7,5  | 6,8  | 6,7  | 7,6  | 8,0  |
| 1b) Ik weet welke resultaten van mij worden verwacht   |       | 7,4                 | 6,9  | 7,9  | 7,5  | 7,2  | 6,6  | 6,8  | 7,6  | 6,5  |
| 1c) Ik heb voldoende verantwoordelijkheid in mijn werk   |       | 7,9                 | 7,5  | 7,7  | 7,5  | 7,8  | 7,2  | 7,6  | 8,1  | 9,5  |
| 1d) Ik krijg voldoende de kans om te doen waar ik goed in ben  |       | 7,0                 | 6,6  | 7,2  | 6,9  | 6,8  | 6,5  | 6,9  | 7,5  | 8,5  |
| 1e) Ik ben tevreden over de omstandigheden waaronder ik mijn werk doe  |       | 6,8                 | 5,6  | 7,5  | 6,7  | 7,0  | 6,9  | 6,6  | 6,9  | 7,5  |
| 1f) De UT biedt mij voldoende groei- en ontwikkelmogelijkheden   |       | 6,3                 | 5,9  | 6,7  | 6,8  | 6,4  | 5,5  | 6,6  | 6,4  | 6,0  |
| 1g) Mijn jaargesprek levert duidelijke en concrete afspraken op  |       | 6,2                 | 5,5  | 7,1  | 6,8  | 5,7  | 5,8  | 6,8  | 6,9  | 5,0  |
| 1h) Mijn werk geeft mij energie  |       | 6,5                 | 6,2  | 7,4  | 6,4  | 6,6  | 6,1  | 6,5  | 6,6  | 8,0  |
| 1i) Ik vind mijn werkdruk (% Goed)   |       | 63,0                | 57,4 | 92,6 | 80,0 | 73,0 | 62,5 | 50,0 | 60,0 | 40,0 |
| % Veel te laag   |       | 0,2                 | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    | 0    |
| % Te laag  |       | 2,2                 | 4,3  | 1,9  | 2,5  | 0    | 4,7  | 0    | 12,0 | 0    |
| % Te hoog  |       | 28,5                | 31,9 | 3,7  | 15,0 | 27,0 | 26,6 | 50,0 | 28,0 | 60,0 |
| % Veel te hoog   |       | 6,1                 | 6,4  | 1,9  | 2,5  | 0    | 6,3  | 0    | 0    | 0    |
| 1k) Ik heb plezier in mijn werk  |       | 7,6                 | 7,3  | 8,3  | 7,4  | 7,6  | 7,1  | 7,3  | 7,4  | 8,5  |
| 1l) Ik heb het gevoel dat ik met mijn werk een bijdrage lever  |       | 7,6                 | 7,5  | 8,1  | 7,3  | 7,8  | 7,5  | 7,0  | 7,8  | 8,5  |
| 1m) Ik ben trots op het werk dat ik doe  |       | 7,7                 | 7,5  | 8,1  | 6,9  | 7,5  | 7,2  | 7,4  | 7,6  | 9,5  |
| <b>Mijn groep (afdeling/ team/ vakgroep/ etc)</b>  |       |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 2a) Ik kan goed met mijn collega's samenwerken   |       | 8,1                 | 7,9  | 8,1  | 8,6  | 7,8  | 7,9  | 8,1  | 8,6  | 8,0  |
| 2b) Binnen mijn afdeling/team wordt efficiënt gewerkt  |       | 6,4                 | 5,6  | 6,9  | 6,7  | 5,7  | 5,6  | 5,8  | 6,5  | 7,0  |
| 2c) Ik ben trots op mijn team  |       | 7,3                 | 7,1  | 7,1  | 7,1  | 7,2  | 6,8  | 7,3  | 7,7  | 8,5  |
| 2d) Ik krijg van mijn leidinggevende voldoende feedback op mijn werk   |       | 6,4                 | 6,0  | 7,3  | 6,4  | 6,4  | 5,9  | 6,3  | 7,0  | 7,5  |
| 2e) Als collega's kunnen wij elkaar op elkaars gedrag aanspreken   |       | 6,8                 | 6,0  | 7,1  | 7,0  | 6,3  | 6,5  | 6,9  | 7,1  | 8,0  |
| 2f) Ik word door mijn leidinggevende gestimuleerd samen te werken met collega's buiten mijn eigen discipline en/of eenheid |       | 6,6                 | 6,3  | 7,4  | 7,1  | 6,9  | 6,6  | 7,2  | 6,9  | 8,5  |
| 2g) In ons Interne overleg wordt vertaald wat Vision 2020 voor ons werk betekent   |       | 4,6                 | 5,3  | 7,2  | 6,2  | 6,0  | 4,4  | 7,6  | 7,1  | 5,0  |
| 2h) De bijdrage van mijn team aan de strategische doelen van de UT is mij helder   |       | 5,3                 | 5,3  | 7,2  | 6,2  | 5,7  | 5,1  | 7,3  | 7,9  | 7,5  |
| 2i) Mijn leidinggevende staat open voor suggesties   |       | 7,7                 | 7,4  | 8,1  | 7,5  | 7,9  | 7,1  | 7,6  | 8,7  | 9,0  |
| <b>Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst</b>   |       |                     |      |      |      |      |      |      |      |      |
| 3a) Ik ben tevreden over mijn faculteit/ instituut/ dienst als organisatie   |       | 6,3                 | 5,3  | 7,4  | 6,8  | 6,0  | 5,9  | 6,7  | 6,4  | 7,5  |
| 3b) Ik voel dat ik gewaardeerd word binnen mijn faculteit/ instituut/ dienst   |       | 6,2                 | 5,8  | 7,3  | 6,2  | 6,8  | 6,6  | 6,3  | 6,8  | 7,5  |
| 3c) Ik ben trots op mijn faculteit/ instituut/ dienst  |       | 6,4                 | 5,5  | 7,3  | 6,2  | 6,0  | 6,1  | 6,6  | 6,7  | 8,0  |

Kleuring is op basis van significante en grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

|   |   |   |
|---|---|---|
| <span style="color: green;">■</span> Zeer relevant verschil | <span style="color: lightblue;">■</span> Geen relevant verschil | <span style="color: red;">■</span> Zeer relevant verschil |
| <span style="color: green;">■</span> Relevant verschil      |   | <span style="color: red;">■</span> Relevant verschil      |



## SCORES OP DE VRAGEN: GROEPEN NAAST ELKAAR

### Universiteit Twente (2/2)

| Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst   | Universiteit Twente |        |       |        |       |         |        |        |      |
|---|---------------------|--------|-------|--------|-------|---------|--------|--------|------|
|   | n = 1.411           | CES 95 | FB 54 | FEZ 40 | HR 38 | ICTS 64 | M&C 43 | S&B 25 | TA 5 |
| <b>Mijn Faculteit/ Instituut/ Dienst</b>  |                     |        |       |        |       |         |        |        |      |
| 3d) Mijn faculteit/ instituut/ dienst biedt mij een uitdagende werkomgeving   | 6,7                 | 5,9    | 7,4   | 6,6    | 6,6   | 6,4     | 7,0    | 6,7    | 8,5  |
| 3e) Ik sta achter de doelstellingen van mijn faculteit/ instituut/ dienst   | 6,8                 | 6,3    | 7,7   | 6,7    | 6,6   | 6,9     | 7,0    | 7,4    | 7,0  |
| <b>De Universiteit Twente</b>   |                     |        |       |        |       |         |        |        |      |
| 4a) Ik ben tevreden over de UT als organisatie  | 6,6                 | 5,9    | 7,7   | 7,4    | 6,9   | 7,1     | 7,3    | 6,6    | 7,0  |
| 4b) Ik ben trots op de UT   | 7,0                 | 7,0    | 7,9   | 7,4    | 7,5   | 7,4     | 8,0    | 7,9    | 7,5  |
| 4c) Ik voel dat ik gewaardeerd word door de UT  | 5,7                 | 5,3    | 6,9   | 6,2    | 5,9   | 6,3     | 6,3    | 6,8    | 7,5  |
| 4d) Ik heb het gevoel dat ik bij de UT pas  | 7,1                 | 7,0    | 7,5   | 7,4    | 7,2   | 7,5     | 7,3    | 7,4    | 8,0  |
| 4e) Ik sta achter de doelstellingen van de Universiteit Twente  | 6,8                 | 6,7    | 7,3   | 7,2    | 7,0   | 7,1     | 7,3    | 7,8    | 7,5  |
| 4f) Ik heb me uitgenodigd gevoeld bij te dragen aan de totstandkoming van Vision 2020   | 4,9                 | 5,5    | 6,8   | 6,4    | 5,3   | 5,3     | 6,4    | 5,6    | 2,5  |
| 4g) Ik heb een bijdrage geleverd aan de totstandkoming van Vision 2020  | 4,1                 | 4,4    | 5,9   | 6,1    | 4,3   | 4,6     | 5,5    | 5,5    | 4,2  |
| 4i) Ik blijf graag de komende 1 tot 2 jaar bij de UT werken   | 8,1                 | 8,0    | 8,3   | 8,5    | 8,0   | 8,3     | 7,7    | 7,5    | 8,5  |
| 4j) Ik heb in de afgelopen 6 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 6 maanden doen (% Nee) | 73,6                | 70,2   | 83,3  | 80,0   | 89,2  | 85,5    | 71,4   | 60,0   | 80,0 |
| % Ja, binnen de UT  | 13,9                | 19,1   | 11,1  | 17,5   | 8,1   | 11,3    | 16,7   | 24,0   | 0    |
| % Ja, buiten de UT  | 16,6                | 12,8   | 11,1  | 2,5    | 8,1   | 3,2     | 21,4   | 20,0   | 20,0 |
| 4k) Hoe waarschijnlijk is het dat je de UT desgevraagd bij een vriend of collega zult aanbevelen? (% NPS)                           | 15,2                | 11,7   | 30,8  | 17,5   | 21,6  | 23,4    | 16,7   | 20,0   | 60,0 |

Kleuring is op basis van significante en grote absolute verschillen. 'Uitleg bij de resultaten' biedt meer informatie over kleuring en resultaten.

  Zeer relevant verschil

  Geen relevant verschil

  Zeer relevant verschil

  Relevant verschil

  Relevant verschil



## **Inzicht in bevologenheid en betrokkenheid**

## INZICHT IN BEVLOGENHEID EN BETROKKENHEID

### Universiteit Twente



Medewerkers die bevolgen én betrokken zijn, hebben hart voor hun werk en hart voor de organisatie. Ze staan positief tegenover beide en zetten zich in om zichzelf en de organisatie continu te verbeteren.



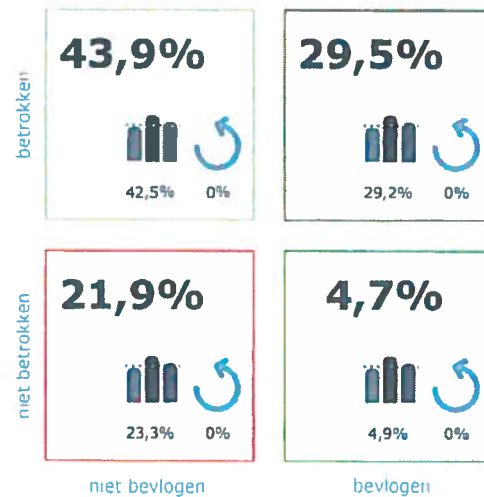
Bevlogen medewerkers hebben hart voor het werk dat ze doen (het 'I love my job' effect). Het werk levert ze energie op en ze dragen graag bij in en door hun werk. Zij zetten zich in om hun werk en zichzelf te verbeteren.



Betrokken medewerkers hebben hart voor de organisatie (het 'I love my company' effect). Ze vinden zichzelf bij de organisatie en de organisatiedoelen passen en dragen graag bij om de organisatie te verbeteren.



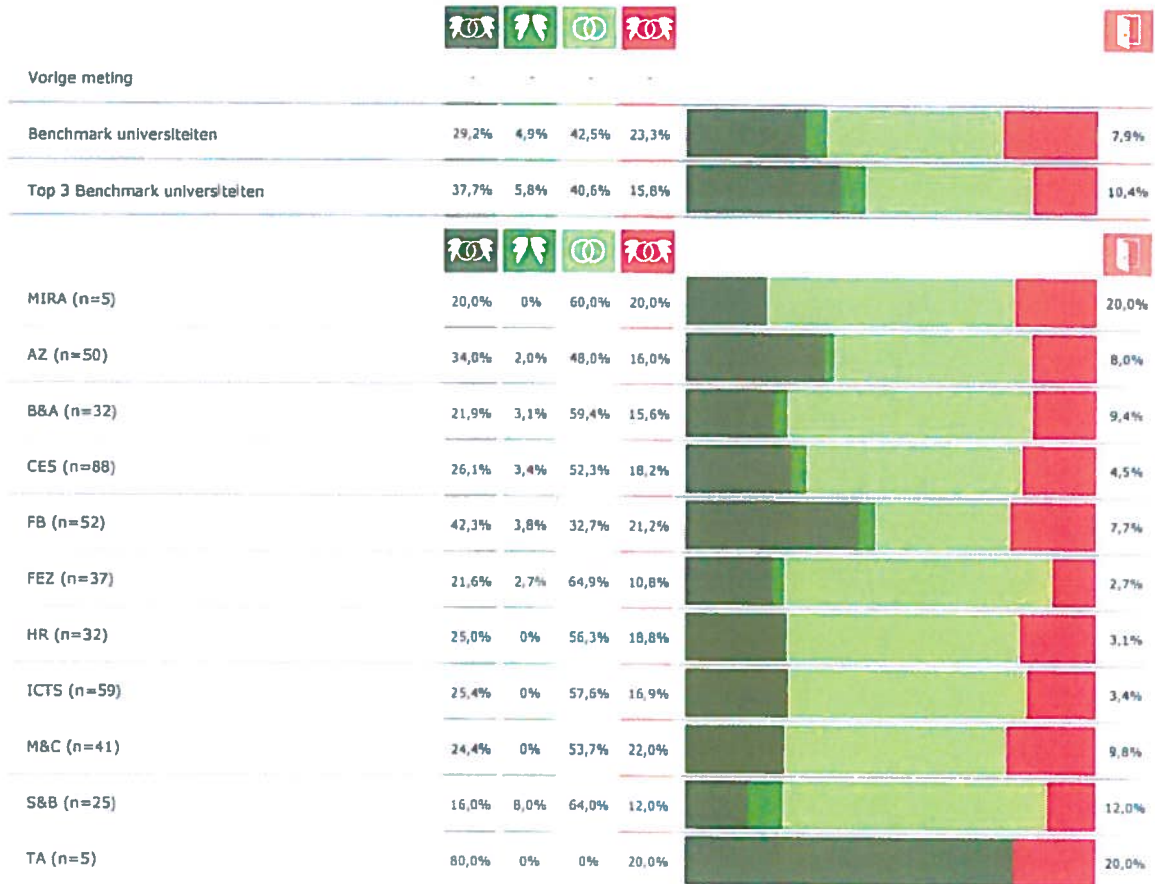
Medewerkers die niet bevolgen en niet betrokken zijn, voelen zich niet thuis in het werk en bij de organisatie. Hun bijdrage is daardoor kleiner. In het beste geval doen ze gewoon hun werk, in het slechtste geval zetten ze de hakken in het zand.



|                                     | Bevlogen én betrokken | Bevlogen in het werk | Betrokken bij de organisatie | Niet bevolgen én niet betrokken | Percentage van de medewerkers die bevolgen en/of betrokken zijn en tegelijk een vertrekintentie hebben |
|-------------------------------------|-----------------------|----------------------|------------------------------|---------------------------------|--|
| Vorige meting                       |                       |                      |                              |                                 |  |
| Benchmark universiteiten            | 29,2%                 | 4,9%                 | 42,5%                        | 23,3%                           | 7,9%   |
| Top 3 Benchmark universiteiten      | 37,7%                 | 5,8%                 | 40,6%                        | 15,8%                           | 10,4%  |
| <b>Universiteit Twente (n=1219)</b> | <b>29,5%</b>          | <b>4,7%</b>          | <b>43,9%</b>                 | <b>21,9%</b>                    | <b>8,3%</b>  |
| TNW (n=182)                         | 30,8%                 | 4,9%                 | 41,2%                        | 23,1%                           | 9,3%   |
| CTW (n=126)                         | 34,1%                 | 3,2%                 | 38,1%                        | 24,6%                           | 11,9%  |
| EWI (n=165)                         | 27,9%                 | 3,6%                 | 45,5%                        | 23,0%                           | 8,5%   |
| ITC (n=115)                         | 29,6%                 | 13,0%                | 27,0%                        | 30,4%                           | 6,1%   |
| BMS (n=201)                         | 29,9%                 | 6,5%                 | 40,8%                        | 22,9%                           | 9,5%   |
| CTIT (n=3)                          | 33,3%                 | 0%                   | 33,3%                        | 33,3%                           | 33,3%  |

## INZICHT IN BEVLOGENHEID EN BETROKKENHEID

### Universiteit Twente





# Overzichtsboard MO: 11-02 -2016

# actiepunten Q1

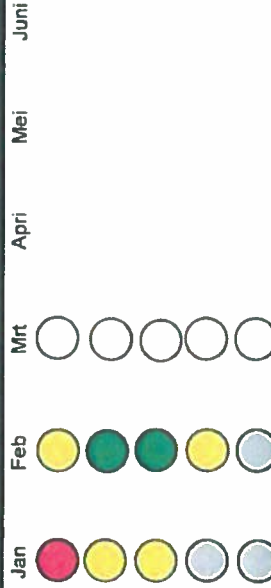
Create impact, samen het verschil maken

## Status lopende beleidszaken

starten loopt    gereed stagnatie

**Vanuit focus op wat we willen weten. Een zorgvuldige analyse, (op zoek naar echte oorzaken) vanuit brede aanpak, integraal advies zodanig dat het vervolg krijgt.**

- 1) Verbeterplannen MO
- 2) Evaluatie Effactory
- 3) Werksessie analyse MO 1
- 4) Aanpak werkdruk
- 5) Werksessie MO 2



## Opmerkelijke zaken

**Rode vlag: dit moment wordt gebruikt wanneer een actiepunt stagneert**

**Status knelpunten:**  
- Opvragen platte database (loopt)

## Hulpvraag:

- Wat doen we met thema's OPUT?
- Voorstel om Gedrag vraagstuk vanuit de HR strategie breder te positioneren.

## Actiepunten komende 2-4 weken

actiepunt

Omschrijving acties komende 2-4 weken

Eigenaar

Gereed op

| actiepunt                    | Omschrijving acties komende 2-4 weken  | Eigenaar                            | Gereed op |
|------------------------------|--|-------------------------------------|-----------|
| 1. Verbeterplannen           | Faculteiten en Diensten maken voor 1 maart verbeterplannen   | HR managers                         | 1 maart   |
| 2. Analyse op (doel) groepen | Verdiepende analyse op doelgroep   | Klaas Jurgen Rens                   | 10 maart  |
| 3. Verbeter aanpak werkdruk  | Voorstel organisatiescan op basis van 1 <sup>o</sup> analyse antwoorden MO                                 | Valentine, Marielle Annemiek/ Anita | 10 maart  |
| 4. Analyse open vragen       | Bronnen  | Herman /Frank                       | 10 maart  |
| 5. Visueel management        | Aantrekkelijk (er) presenteren van Data  | Annemiek /Rens M&C                  | 10 maart  |
| 6. Vision 2020               | Vanuit data concluderen dat het niet leeft. Adviseren hoe te verbeteren.                                   | Anita /Annemiek M&C (i.s.m. CTW)    | 10 maart  |
| 7. Verbeteraanpak MO2020     | Advies over vervolgaanpak MO met toegevoegde waarde voor mw & organisatie                                  | Marielle Anita Valentine Annemiek   | Q2        |
| 8. Trots- en verbeterpunten  | Positioneren in de context. Analyse op de verbeterplannen van de faculteiten en diensten                   | Marielle Anja                       | Q1        |
| 9. Aandachtspunten OPUT      | Veiligheid carrièreperspectief werkdruk betrokkenheid  |                                     |           |
| 10. Cultuur / Gedrag         | Positioneren veiligheid/langstcultuur. Versus alignment in doelstellingen en daarbij aanspraken op gedrag. |                                     |           |





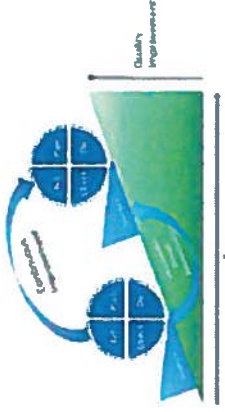
# Toelichting follow up & Verbeteraanpak MO



## Follow Up & Verbeteraanpak MO



| Activiteiten  | Terugkoppeling en Analyse MO   | Plan van aanpak op de TOP 3 MO  | Uitvoering Evaluatie en Borging van de verbeterinitiatieven MO |
|---|--|---|--|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Januari Reactie U-Raad en OPUT</li> <li>Januari Evaluatie i s m. Efficiency (d d 04-02-2016)</li> <li>Februari (week 6) Data Analyse 1 (incl. open vragen) i s m. UR</li> <li>Februari Inventarisatie van de actieplannen Faculteiten Diensten en Instellingen (gereed voor 1 maart)</li> <li>Februari (d d 25-02-2016) Aangeboden Sessie Efficiency OPUT i b v inzicht in achtergrond en uitkomsten</li> <li>Maart (10-03-2016) Data analyse 2 i s m. UR</li> <li>Q2 advies CvB en U-Raad over vervolg aanpak</li> <li>Maart/April: Organisationscans Werkdruk</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>April/Mei: Opstellen UT breed verbeterplan op de top 3</li> <li>April/Mei: Uitwerken verbeterplannen Faculteiten en Diensten</li> <li>Mei/Juni: ontwikkelen Dashboard voor doorlopende monitoring</li> <li>Mei t/m Okt: continue verbeteren conform de verbeterplannen</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Dashboard t b v doorlopende monitoring stand van zaken verbeterplannen</li> <li>Evaluatie rapport Advisering MO * 2 0</li> </ul> |  |



| Eindproducten  | UT Verbeterplan >> TOP3   |
|--|---|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>Heldere analyse inclusief rode draad geval in een advies</li> <li>Rapportage Organisationscans en advies aanpak Werkdruk</li> <li>Top 3 vastgesteld CvB Werkdruk</li> <li>1)</li> <li>2)</li> <li>3)</li> </ul> | <ul style="list-style-type: none"> <li>Decentrale Verbeterplannen faculteiten diensten en instituten</li> <li>Verbetermethodek in de faculteiten diensten en instituten (lean)</li> </ul> |

**Pilot** Strategisch HR: MO in een continue verbetercyclus positioneren op een thema uit de top 3 (bijvoorbeeld werkdruk)

