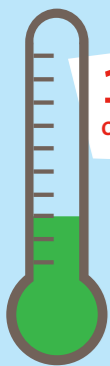


# Uitkomsten Helmond (b)en ik onderzoek



In december hebben jullie een uitnodiging gehad om deel te nemen aan het **Helmond (b)en ik onderzoek**. Ruim de helft van alle collega's heeft de vragenlijst, het **Helmond (b)en ik onderzoek**, weer ingevuld.

De uitkomsten van het onderzoek worden met iedereen in de afdeling besproken. Ook worden ze onder andere gebruikt voor de plannen voor het Huis voor de Stad, AOG beleid, leiderschapsontwikkeling en het aanbod in de Helmond Academie. In dit bericht lees je:



**1. Wat het onderzoek meet.**



**2. Een samenvatting van de uitkomsten op organisatieniveau.**



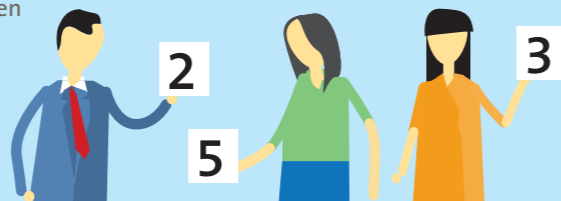
**3. Hoe we hiermee verder gaan.**

## 1. Het Helmond (b)en ik onderzoek meet de prestatie van de organisatie.

Het exact meten van de prestaties van een organisatie is in de praktijk vaak lastig. Uit onderzoek blijkt dat het stellen van gerichte vragen aan medewerkers een goed beeld geeft van de prestaties van een organisatie.

Omdat wij onze prestaties als organisatie willen meten, hebben we in 2017 een performanceonderzoek uitgevoerd. Jij hebt je mening mogen geven door een digitale vragenlijst in te vullen. Dit hebben we afgelopen december herhaald. Hierdoor kunnen we zien wat onze ontwikkeling is geweest.

In het onderzoek werd gevraagd diverse dingen een score te geven. De uitkomsten hiervan zijn geplaatst op een schaal tussen een 1 en een 5. 1 is dan het laagste en 5 het hoogste. De scores die jullie gegeven hebben, geeft een goed beeld van onze organisatieprestatie. Een organisatie die 4 of hoger scoort op performance heet een 'High performance' of 'top organisatie'. En daar willen wij graag naar doorgroeien.



## 2. Samenvatting van de resultaten op organisatieniveau.

### • De organisatie presteert iets beter dan in 2017.

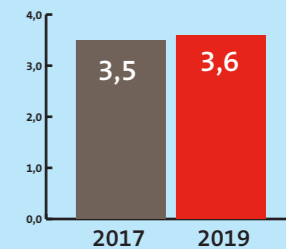
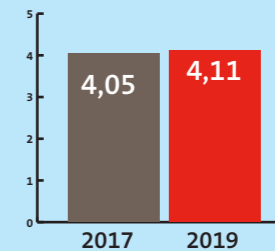
In het onderzoek van 2017 gaven we de prestaties van onze organisatie gemiddeld een 3,5 van de 5 punten. In het onderzoek van december 2019, beoordeelden we deze met een 3,6. Met een stijging van een 0,1 scoren we nog steeds als een zogenaamde 'gemiddelde organisatie', maar laten we een beweging zien richting de 4,0.

### • Op het onderdeel algemene arbeidstevredenheid scoren we gemiddeld een 4,1.

Dit is hoger dan in 2017 (4,0). Bij dit onderdeel is onderzocht:

1. tevredenheid in het algemeen;
2. de tevredenheid over beoordeling, beloning, eerlijke behandeling;
3. de werkinteresse.

**De motivatie voor de publieke zaak, organisatiebinding en goed werknemerschap stijgt. Dat is mooi want jij maakt het verschil.**



### • Op alle managementlagen stijgt het mensgericht, taakgericht en ondernemend leiderschap, behalve op het gebied van coördinerend leiderschap.

- Onder mensgericht leiderschap wordt onder andere verstaan dat ons MT/DT persoonlijke ontwikkeling stimuleert en zorgt voor betrokkenheid, samenwerking en vertrouwen.
- Taakgericht leiderschap betekent dat medewerkers door een inspirerende visie vanuit de leiding gemotiveerd worden om taken en bevoegdheden uit te voeren.
- Ondernemend leiderschap gaat over het helpen van medewerkers om omstandigheden te begrijpen en het faciliteren en aanmoedigen van het gemeenschappelijk leren en innoveren.
- Coördinerend leiderschap gaat over sturing op een juiste balans aan procedures, structuur, kaders, spelregels en stabiliteit. Niet teveel en niet te weinig. We ervaren deze balans minder dan in 2017.

### • Op het gebied van 'cultuur' scoren we onszelf op alle gebieden hoger dan in 2017, behalve op het gebied van 'veranderen'; daar scoren we onszelf lager.

We vinden dat er ten opzichte van 2017 verbetering is als het gaat over:

- ontwikkeling van mensen, teamwork en betrokkenheid van collega's (mensen);
- prestatiegerichtheid van de mensen binnen onze organisatie, het werken met doelstellingen en 'no-nonsense' mentaliteit (presteren);
- meer beheersing, voorspelbaarheid, en een efficiënte uitvoering (stabiliteit).

Als het gaat over 'veranderen', dan scoren we onszelf 0,4 punten lager dan in 2017. Veranderen gaat over het hebben van externe focus, een grote mate van flexibiliteit, het nemen van risico en de drang om te vernieuwen.

### • Daarnaast zien we in de scores terug dat wij vinden:

- dat er verbetermogelijkheden zijn voor de aantrekkelijkheid van onze gebouwen (2,1);
- dat er ruimte is voor meer bloemen en planten in de werkomgeving (3,0);
- dat we ons emotioneel betrokken voelen bij de organisatie (3,9);
- dat het belangrijk is om met ons werk bij te dragen aan de samenleving (4,1);
- dat we ons waardevol vinden voor de organisatie (4,2);

**3,0 meer bloemen/planten**



**4,2 vindt zichzelf waardevol**



## 3. Wat we verder doen met de resultaten en aanbevelingen.

Met de aanbevelingen gaat het management- en directieteam aan de slag om vervolgens te komen met een actieplan.

Dit met als doel om ook de komende jaren in beweging te blijven, zodat we ook in de toekomst het beste kunnen bieden aan alle mensen die de stad Helmond en organisatie gemeente Helmond rijk is. In het volgend kwartaal wordt op afdelingsniveau een interactieve bijeenkomst georganiseerd. Hier worden de cijfers gepresenteerd en stel je samen met je manager de prioriteiten en vervolgacties voor je eigen afdeling/team. Laat vooral daar ook zien hoe 'Helmondig' jij bent! Want Helmondig mogen we zijn. Dat is ook één van de aanbevelingen van het onderzoeksrapport. Zo staat er in het rapport: "Het verdient de aanbeveling de positieve ontwikkeling intern en extern te delen. Anders gesteld: Helmond mag zich beter 'verkopen'." Oftewel:

**We mogen trots zijn op wat we met elkaar in en voor de stad bereiken; dat mag gezegd én gedeeld worden!**