



Werknemers van Waterschap De Dommel op het dakterras van het hoofdkantoor in Boxtel

Wie zijn de beste werkgevers in de non-profit 2005?

LOON IS GOED, LOL IS BETER

Plus: de mening van de werknemers

Zijn werknemers gelukkig als ze goed betaald worden? Nee, maar het helpt wél, blijkt uit het Intermediair Beste Werkgevers Onderzoek 2005.

DOOR ROOS KUIPER EN EVERT DE VOS RESEARCH BESTE WERKGEVERS: PETER FABER -

U23 RESEARCH WERKTEVREDENHEID MIRJAM BAARS - SATISACTION

Hoge startsalarissen, doorgaans vaste contracten, veel vrijheid bij het kiezen van arbeidsvoorwaarden, een hoog opleidingsbudget en zeer actieve personeelsverenigingen: dat alles maakt het Universitair Medisch Centrum Groningen de beste werkge-

ver in de publieke sector. Dat blijkt uit het vijfde jaarlijkse *Intermediair Beste Werkgevers Onderzoek*. Maar vindt het personeel dat ook? Werken de meest tevreden werknemers van Nederland bij het UMCG? Nee, dat niet, zegt het vervolgonderzoek naar werk-

tevredenheid dat we dit keer voor het eerst uitvoerden. De meest contente werknemers in de non-profitsector zitten bij de Rijksdienst voor het Wegverkeer. Daar geven de medewerkers hun werkgever gemiddeld een ruime zevenenhalve als rapportcijfer. De voormalige ambtenaren - het RDW is inmiddels een zelfstandig bestuursorgaan - zijn met name zeer te spreken over werkinhoud (8,2) en werksfeer (8,2). Daarnaast scoort de RDW met een 7,1 bovengemiddeld voor de carrièremogelijkheden.

Uiteraard hebben organisaties met goede arbeidsvoorwaarden over het algemeen ook tevreden werknemers. Het personeel van het UMCG geeft het Groningse ziekenhuis gemiddeld een 7,45 - goed voor een vierde plek. En de hele top-5 uit het Beste Werkgevers Onderzoek is terug te vinden in de top-8 van organisaties met de meest tevreden werknemers.

'De cijfers zijn sowieso vrij hoog', zegt onderzoekster Mirjam Baars van SatisAction, het bureau dat het vervolgonderzoek uitvoerde. 'Je merkt dat deze organisaties aandacht besteden aan hun arbeidsvoorwaarden. Werknemers voelen zich hierdoor gewaardeerd en gerespecteerd en dat uit zich in een basisgevoel van tevredenheid.' Maar om voor elkaar te krijgen dat werknemers fluitend naar hun werk gaan, is wel wat meer nodig. Baars: 'De inhoud van het werk is dan veruit het belangrijkste. Mensen willen geboid worden door wat ze een flink aantal uren per dag moeten

INTERMEDIAR
ONDERZOEK
WIE ZIJN DE BESTE
WERKGEVERS IN DE
NON-PROFIT?

Top-25 beste werkgevers 2005 (non-profit)

06	04	Personeel	Startsalaris wv (1)	Startsalaris hbt (2)	Bonus (3)	Deeltijders %	Deeltijd managers %	Opleidings- budget (4)	Vrouwen %	Vrouwelijke managers %	Verzuim % (5)	Uitstroom % (6)	Contract (7)	
1	1	UMC Groningen	7432	30331	31774	●●●	59	14,5	5,4	66	38	5	8,8	○○○
2	3	Waterschap De Dommel	364	29040	27600	●●●	23,9	12,5	3	28	8	4,2	8	○○○○
3	5	Kadaster	2486	35070	33450	●●●	16,6	4,1	4,7	22,9	16,5	4,5	1,5	○○○
4	36	Gemeente 's-Hertogenbosch	1472	42500	37500	●●	30	8	3	35	17,4	5,2	5,7	○○○
5	22	Ministerie SZW	3170	35509	31227	●●	21,8	10,2	3,2	43	30,2	6,3	7,5	○○○
6	11	Provincie Groningen	963	33000	30000	●●●	29,9	15,8	2,2	30,8	15	4,8	4,9	nb
7	14	Gemeente Den Haag	8062	30056	27805	●●●	30,5	nb	2,2	41,5	34,7	6,1	5,6	○○
8	8	Belastingdienst	31370	34964	29180	●●●	19,1	4,3	1,1	31,3	15,2	5,7	4,7	○○
9	4	Ministerie Financien	1947	31438	32187	●●●	14	nb	3,5	35	15	3,7	14,4	○
10	15	Ministerie BZK	2870	34701	29720	●●●	20,2	12	2,3	43	25	4,7	7,5	○○○
11	26	Gemeente Arnhem	2135	32507	27051	●●	45	1,5	3	48,5	3,3	5,9	6,4	○○
12	12	Gemeente Tilburg	2150	30088	27051	●●●	31	nb	2,1	38,3	nb	6,1	6,7	○
13	17	Provincie Drenthe	594	31000	27500	●●	46,5	17	2	42	20	5,4	5,4	○○
14	13	Provincie Zuid-Holland	2307	34463	29817	●●●	27	9,4	2	36,4	22	4,8	12,5	○○
15	10	RDW	1485	30900	29300	●●●	22	7,7	3	32,7	18,5	5,6	3,9	○○
16	16	Ministerie V en W	13232	33123	29482	●●●	27	nb	nb	27	nb	5,3	11	○○
17	25	Politiekorps Amsterdam-A	5788	30327	29607	●●	16,3	0	3,3	33,2	12	7	5	○○○○
18	9	Ministerie VWS	4300	27700	27700	●●●	37	nb	1,7	49	39	5,2	7,9	○○○
19	19	AMC	6222	36055	31227	●●	31,7	4,9	5,3	64,2	39,5	4,8	16,7	○○
20	-	Waterschap Brabantse Delta	528	30590	29155	●	19,8	3	2	27,1	11,5	4,6	2,6	○○
21	23	Ministerie Economische Zaken	3697	30000	27000	●●	34	25	2,5	39	15	4,7	6	○○
22	18	UMC Nijmegen	8472	32710	25973	●	60	40	5,1	67	43	4,5	4,5	○○○
23	13	Ministerie VROM	4115	29765	29029	●●	24,8	7,6	2	40,1	42,9	5,5	7	○○
24	41	Provincie Zeeland	750	38093	26073	●●●	35	9	2,2	37	10	3	9	○
25	44	Ministerie Buitenlandse Zaken	1992	32968	28236	●●	10,7	nb	2,7	46,2	nb	3	5,6	○○○

LEGENDA

(1) Startsalarij: academici; bruto jaarsalaris, inclusief eventuele 13e maand en vakantietoelag en verrekend naar een 38-urige werkweek, voor iemand zonder werkervaring
(2) Startsalarij voor hbt'ers; bruto jaarsalaris, inclusief eventuele 13e maand en vakantietoelag en verrekend naar een 38-urige werkweek, voor iemand zonder werkervaring

(3) Bonussen

●●● Alle medewerkers op basis van groepsprestaties
●● Alle medewerkers op basis van individuele prestaties
● Andere bonusregeling
(4) Het opleidingsbudget, out-of-pocket kosten als percentage van de loonsom
(5) Percentage ziekteverzuim, exclusief zwangerschapswaarde

(6) Percentage uitstroom, inclusief reorganisaties

(7) Hoeveel procent van de nieuwe, hoogopgeleide medewerkers wordt op een tijdelijk contract aangeworven?
○ Alle hoogopgeleiden op tijdelijk contract
● 50-99% op een tijdelijk contract
●● 1-50% op een tijdelijk contract
●●● Alle hoogopgeleiden op vast contract

doen.' Ook de kans op een carrière is een bepalende factor voor tevredenheid. En die is bij een flink aantal organisaties niet al te groot. Het ministerie van Sociale Zaken krijgt van het personeel op dit punt een 5,8, de politie Amsterdam-Amstelland zelfs een 5,6. 'Het zijn dikwijls ambtelijke organisaties waar mensen ontevreden zijn over hun doorgroei mogelijkheden', zegt Baars. 'Carrières verlopen er meestal een stuk langzamer dan in het bedrijfsleven en dat kan voor werknemers behoorlijk frustrerend zijn.' Non-profitorganisaties die daar iets op bedenken en hun medewerkers veel mogelijkheden bieden om zich te ontwikkelen, doen het meestal zeer goed in dit soort onderzoeken, aldus Rob Poell, universitair hoofddocent personeelwetenschappen aan de Universiteit van Tilburg. 'Dat is ook wel logisch, want juist voor hoger opgeleiden is de ruimte om je te ontwikkelen belangrijk voor de motivatie.' En dan moeten organisaties niet aankomen met bureau-

cratisch competentie management en formele persoonlijke ontwikkelingsplannen, de POP-gesprekken, vindt Poell. 'Medewerkers voelen zich dan beknot: zij moeten leren wat de baas belangrijk vindt. Terwijl leren juist iets is wat je spontaan, ontdekkend moet doen.'

Bij welke score in het tevredenheidsonderzoek moeten organisaties zich zorgen gaan maken?

'Nou', antwoordt Mirjam Baars, 'onder de 6,5. Dan krijg je medewerkers die fysiek misschien wel aanwezig zijn, maar geestelijk vaak elders verkeren. Dan is er in een organisatie echt iets aan de hand.'

Het Beste Werkgevers Onderzoek laat duidelijke tendensen zien. Zo steeg de afgelopen tijd het percentage deeltijders uit ons onderzoek van 32 naar ruim 35 procent. Vooral ziekenhuizen scoren hoog, mede doordat daar veel vrouwen werken. Koploper deeltijdwerken is de bibliotheek Eindhoven, waar 83 procent van de werknemers 32 uur of minder werkt. Overigens blijkt dat waar veel in deeltijd wordt gewerkt, ook relatief veel mannen ervoor kiezen om parttime te gaan werken. Bij de Eindhovense bibliotheek geldt dat voor bijna de helft van de mannen en in de ziekenhuizen werkt eenderde van de man-

nen parttime.

De Novib en het Universitair Medisch Centrum Nijmegen scoren het hoogst als het gaat om managers met een deeltijdbaai (41 procent). Bij het ministerie van Economische Zaken en bij de gemeente Amsterdam oefent een kwart van de leidinggevenden zijn functie in deeltijd uit.

Verder vordert de emancipatie bij de overheid gestaag. Zo groeide het aandeel van de vrouwelijke managers van 21 procent in 2003 tot 26 procent in 2005. In organisaties waar traditioneel veel vrouwen werken - ziekenhuizen, bibliotheken - is doorgaans zelfs meer dan de helft van de managers een vrouw. Ook het aantal vrouwen in directiefuncties neemt geleidelijk toe: in 2003 was veertien procent van de directeuren een vrouw, intussen is dat zeventien procent. Maar bij menige organisatie is er vlak onder directieniveau wel een plafond van gewapend glas aangebracht: bij twaalf van de vierenvijftig werkgevers →

Prettigste werksfeer

1 Waterschap De Dommel

2 RDW

3 Ministerie van Sociale Zaken

Hoogste startsalarissen (W0)

1 Centrum voor Werk en Inkomens

2 Gemeente 's Hertogenbosch

3 Hydron Midden-Nederland

Hoogste startsalarissen (HBO)

- 1 Gemeente 's Hertogenbosch
- 2 Provincie Noord-Holland
- 3 Ministerie van Sociale Zaken en Werkgelegenheid

→ bleken nog helemaal geen vrouwen in de directie te zitten. Positieve uitschieters zijn het Utrechts Medisch Centrum (57 procent vrouwelijke directeuren) en de provincie Zuid-Holland, waar vrouwelijke directeuren (zestig procent) zelfs in de meerderheid zijn. De gemeente Ridderkerk spant de kroon: daar zijn alle directeuren vrouwen.

Vergrijzing evident

De vergrijzing bij de overheid is duidelijk zichtbaar. Inmiddels is bijna dertig procent van de werknemers ouder dan vijftig jaar. Bij het Kadaster heeft inmiddels meer dan de helft van het personeelsbestand Abraham gezien en bij de provincie Groningen is dat ruim veertig procent van de medewerkers. Deze organisaties scoren overigens hoog in het Beste Werkgevers Onderzoek (respectievelijk nummer drie en nummer zes). Wie er eenmaal zit, blijft er kennelijk ook. Het nadeel daarvan is dat wanneer deze organisaties niets doen aan hun personeelsopbouw, ze over een paar jaar behoorlijke problemen kunnen krijgen met het vullen van vacatures. Een voordeel is dat er voor de jonge ambtenaren die er nu werken, straks veel promotiekansen aankomen. Een aantal organisaties is flink gezakt op de ranglijst. De gemeente Amsterdam bijvoorbeeld, daalde twintig plaatsen en viel uit de top-25. Belangrijkste verklaring hiervoor is dat in de hoofdstad door een grote reorganisatie relatief veel mensen gedwongen werden ontslagen. Wat de werknemers daarvan vonden, weten we niet, want alleen organisaties uit de top-25 zijn benaderd voor het tevredenheidsonderzoek. Maar het laat zich raden.

evert.de.vos@intermediair.nl

Interessant werk

- 1 UMC Groningen
- 2 Waterschap De Dommel
- 3 Politiekorps Amsterdam-Amstelland

Verantwoording

Het BWO werd uitgevoerd door Peter Faber van UZ3. 89 Grotere instanties werden benaderd, 54 hebben meegedaan. Die moesten 94 vragen beantwoorden over arbeidsvoorwaarden, ziekteverzuim, verlofregelingen, vrijwilligerswerk en cetera. De top-25 kon vervolgens meedoen aan het werktevredenheidsonderzoek, dat werd uitgevoerd door Mirjam Baars van bureau SatisAction. Hiervoor moesten organisaties afhankelijk van hun grootte twee- tot achthonderd willekeurig gekozen e-mailadressen van personeelsleden beschikbaar stellen. Die werknemers moesten vervolgens vragen beantwoorden over dertien factoren van 'werkbeleving'. De ranking is gebaseerd op de gemiddelde score op de vijf belangrijkste elementen: werkinhoud, werksfeer, werkdruk, ontwikkelingsmogelijkheden en werktevredenheid. Elf van de 25 organisaties verkozen niet mee te doen aan het tevredenheidsonderzoek.



Stefan Hoogstad van de RDW controleert een tankwagen

Werktevreedenheidsonderzoek: RDW (1)

'Zo vrij als een vogeltje'

'Heb jij dit gelast. Ben jij Schreuder?' De man in de overall kijkt verschrikt op. 'Ik heb dit wél gelast, maar Schreuder is een collega.' Stefan Hoogstad bladert in zijn dossier. 'Maar ik heb helemaal geen gegevens van jou, ben je wel bevoegd voor dit werk?' Hoogstad (26) is medewerker van de RDW (Rijksdienst voor het Wegverkeer) en controleert tankwagens. Eens in de drie jaar en na elke reparatie moeten tanks die olie, gas, benzine of andere chemicaliën vervoeren uitgebreid gekeurd worden door de RDW. Vandaag gaat hij naar twee gespecialiseerde garagebedrijven in het Botlekgebied. Bij de eerste is een Q8-auto gerepareerd en krijgt een Shell-wagen de reguliere controle.

'Volgens mij zie ik hier toch nog twee scheurtjes in de verstevigingsring.' Hoogstad is met een looplamp in de gerepareerde Q8-tank gekropen. 'Daar waar de tank op het chassis rust, gaat het vaak fout. Dat is een kwetsbare plek.' De lasser, waarvan eerst nog even de lasdiploma's uit het archief zijn gevist, kruipt vervolgens met zijn apparatuur in de tank en gaat aan de slag.

Bij de controle kijken RDW-medewerkers vooral of er geen lekkages zijn. Daarvoor wordt de tank onder druk gezet. Vervolgens spuit Hoogstad water met zeepsop - 'Net als bij het plakken van een fietsband' - op de tank. Bovenop de Shell-wagen ontstaan zeepbellen. 'Ik zal gelijk het rubber van die afsluiter repareren', bromt de monteur. 'Dat is zo gebeurd.'

Hoogstad doet dit werk nu een half jaar en hij vindt het nog steeds heel aantrekkelijk werk. 'Ik ben zo vrij als een vogeltje. Elke week krijg ik op wat er

gecontroleerd moet worden. Ik deel grotendeels mijn eigen tijd in.' Net als veel collega's is Hoogstad erg te spreken over de inhoud van het werk. 'Je weet waarvoor je het doet. Dit zijn toch een soort rijdende bommen die heel goed gecontroleerd moeten worden. Ik leer nog enkele dag nieuwe dingen. Deze monteurs zijn echte experts die voor mij heel waardevol zijn als informatiebron.' De RDW-medewerkers zijn in het Tevredenheidsonderzoek opvallend positief over de doorgroeimogelijkheden. 'Ik wil de komende vier jaar vooral heel goed worden', zegt Hoogstad. Hij kan zich ook nu al theoretisch verdiepen. 'Ik doe nu bijvoorbeeld onderzoek naar het spanningsverloop in de romp en de eindbodems van tanks. Nu moeten we die afkeuren als de wand op een enkele plek dunner is dan de originele dikte, terwijl dat misschien in sommige gedeeltes minder kritisch is. Dat ben ik nu aan het uitzoeken.'

Béng! Met een hamerslag stempelt Hoogstad een waarmerk van de RDW in een zinken plaatje boven op de tank. Béng, béng, béng, béng! Na vier klappen staat ook de datum erin. De overall gaat weer uit, op kantoor wordt een gedetailleerd rapport gemaakt. 'Dat is wel een vervelend aspect van het werk', zegt Hoogstad bij het afscheid, 'de cultuur is vrij ambtelijk, zeker als ik het vergelijk met de aannemerij waarin ik eerder werkte. Veel papierwerk, veel regels, en er wordt soms lang vergaderd. Tegelijk denk ik dat er weinig aan te doen is. Wij moeten nu eenmaal erg zorgvuldig werken. Want met een tankauto mag er nu eenmaal niets mis zijn.' (EdV)

Werktevredenheidsonderzoek: Politie Amsterdam (2)

'Een beetje Hill Street Blues'

In de meldkamer van de politie Amsterdam-Amstelland (gemiddeld tweehonderd 112-meldingen per dag) loopt de temperatuur al aardig op. Het belooft een tropische dag te worden. 'En dus een drukke dag', voorspelt inspecteur Sara Cremers (26), die leiding geeft aan de ongeveer zeventig man personeel (nodig voor een 24-uurs bezetting), die vanwege de hitte vandaag in burger mogen werken. 'Er worden bij dit soort temperaturen meer mensen onwel en mensen maken sneller ruzie, omdat ze prikkelbaarder zijn.' De ochtend is begonnen met een schietpartij. Iets later komt de melding van kanovaarders die twee benen hebben zien drijven in de Noorderbreedte in Amsterdam-Noord. De assistent van de mobilofonist regelt de afzetting van de plaats delict, een team dat getuigen kan horen en de technische recherche. Cremers leidt een sollicitant rond die geïnteresseerd is in de openstaande functie van mobilofonist. 'Missen ze de reuring van de straat niet?'

Toen zij van het vwo kwam, wist ze dan ook 'gewoon zeker', dat ze naar de Politieacademie wilde. Cremers heeft razendsnel carrière gemaakt en is dan ook verbaasd dat het politiekorps Amsterdam-Amstelland tamelijk laag scoort op doorgroei mogelijkheden (leen 5,6). Zelf wil ze graag nog een universitaire studie doen. Bestuurskunde of bedrijfskunde. Want ze wil over een paar jaar best hoofdinspecteur worden en nog wat meer theoretische verdieping zou dan geen kwaad kunnen. 'Als zo'n studie bij jouw ontwikkeling binnen de politie past, zijn er altijd wel mogelijkheden.'

Rond 11.50 uur schiet Sara haar tuniek voor officiële gelegenheden aan en terwijl ze de trap naar beneden neemt ('goed voor de conditie') knopen zij en haar medewerker Sylvia ieder een versiersel op de schouders van het jasje. Sylvia krijgt een arm, terwijl ze naar de Westertorensuite op het hoofdbureau lopen. Sylvia is zenuwachtig. Ze zal een kleine onderscheiding krij-

Waar zijn werknemers het meest tevreden?

	Werk-inhoud	Werk-sfeer	Werk-druk	Doorgroei-mogelijkh.	Tevrh. werk	Gemiddeld
1	RDW	8,2	8,2	6,7	7,1	7,57
2	Prov. Zeeland	7,8	8,1	6,7	7,1	7,50
3	Watersch. De Dommel	8,3	8,4	6,7	6,3	7,49
4	UMCG	8,5	8,0	6,5	6,5	7,45
5	Kadaster	7,9	8,1	7,1	6,5	7,30
6	Gemeente Den Bosch	8,0	7,8	6,6	6,1	7,19
7	Prov. Drenthe	7,7	7,9	6,2	6,2	7,15
8	Min.SZW	7,6	8,2	6,7	5,8	7,13
9	Prov. Zuid-Holland	7,4	7,8	6,4	6,6	7,05
10	Watersch. Brab. Delta	7,6	7,9	6,5	5,9	7,03
11	Gemeente Arnhem	7,5	7,9	6,6	6,0	7,02
12	Politie-korps A'dam	8,3	7,8	6,2	5,6	7,01
13	AMC	8,2	7,7	6,4	6,2	6,88
14	Gemeente Den Haag	7,4	7,4	6,4	5,7	6,77

Opvallend hoger t.o.v. de overige organisaties

BRON: INTERMEDIAIR TEVDRENHEIDSONDERZOEK

vraagt hij een tikje bezorgd, terwijl de assistent de agenten die bij de 'benen' staan laat weten dat de technische recherche de zaak gaat overnemen, omdat de benen wel eens zouden kunnen horen bij het hoofd en de romp die eerder die week zijn gevonden. 'Anja, wanneer is die romp aangetroffen?' De mobilofonist stuurt auto's naar een overval op een winkel en naar kinderen die van een brug het water afspringen.

Hoewel de politie twee weken geleden nog demonstreerde tegen de plannen van minister Remkes om een aantal arbeidsvoorwaarden (vroegpensioen, salaris) te versoberen, scoren ze in het Beste Werkgevers Onderzoek nu nog redelijk goed. Van de bedrijven met tussen de vijf- en tienduizend werknemers, staan ze op een derde plaats. Kijk je naar de tevredenheid van de agenten zelf, dan is ook die redelijk hoog, al moet gezegd worden dat die tevredenheid vooral wordt bepaald door de werkinhoud. 'Het werk is iedere dag anders. Je moet je hoofd gebruiken en het is toch praktisch en zinvol werk en je zit middenin de actie. Een beetje Hill Street Blues, hè', zegt Sara.

gen, omdat ze samen met haar man, ook een politiemans, in hun vrije tijd (en met een ziek kind thuis) een overvaller hebben aangehouden. 'Ik maak altijd tijd vrij voor dit soort dingen', zegt Sara. 'Je moet je waardering tonen.' (werksfeer 7,8).

Na de toespraak, gebakjes, cadeaubonnen en een paar vragen voor Sylvia van een *Telegraaf*-journalist, haalt Sara een broodje dat nooit opgegeten zal worden ('We eten hier eigenlijk altijd tijdens het werk; werkdruk redelijk hoog: 6,2). Ze haalt een groep studenten op van de politieschool, die komen kijken hoe het er aan de andere kant van de mobilfoon aan toe gaat. 'Het is heel belangrijk dat de agenten op straat beseffen hoe het hier werkt. Dat ze zelf geen dingen moeten gaan regelen, maar dat het goed is dat dat centraal gebeurt.' Bovendien is het goed als ze zich realiseren dat iedereen ze kan horen via politiestickers. De politie Amsterdam heeft 'uitstraling naar buiten' en 'servicegerichtheid' op het moment hoog in haar vaandel staan. En dus duikt ze een overleg in met iemand van public relations om een bezoek van de gemeenteraad voor te bereiden. (DvP)



Sara Cremers in de meldkamer van de politie Amstelland

Werktevredenheidsonderzoek: **Waterschap De Dommel (3)****Waterpret**

Bij Waterschap De Dommel houden ze van water. Neem regiomanager Erik Jansen. Hobby's: watersport, duiken, fotograferen. Op alle privé-foto's in zijn kamer – ook op de kiekjes van de kinderen – is water te zien. Waterschap De Dommel bestrijkt het stroomgebied onder Den Bosch, waar onder andere het lieflijke riviertje de Dommel doorheen loopt. Het oppervlaktewater, stuwen, gemalen, dijken en waterzuiveringsinstallaties: het hoort allemaal bij het waterschap. De werknemers moeten daarom regelmatig 'het veld in'. 'Dat je daarnaast veel contact hebt met mensen uit andere vakgebieden, maakt het

werk extra leuk', zegt zuiveringstechnoloog Jarno. Hij eet met zijn collega's een broodje op het grote dakterras van het hoofdkantoor in Boxtel. De meesten zijn specialisten: ecoloog of hydroloog bijvoorbeeld. De Dommel scoort dan ook hoog op het onderdeel 'interessante werkinhoud' in het Intermediair Werktevredenheidsonderzoek.

De waterschappers leven pas echt op als er een ramp dreigt. In bijna alle gesprekken die we hebben wordt gerefereerd aan de overstroming van de A2 in 1995. 'Ook tijdens het hoge water in december 2001, december 2002 en februari 2003 was dit een calamiteitenorganisatie', zegt Jansen enthousiast. Dan worden alle verlopen ingetrokken en gaat het 24-uurrooster in. Even later neemt hij ons mee naar de

zuiveringsinstallatie van Boxtel. Hier treffen we proces operator Frans – een opmerkelijk gespierde man met een gele helm: type *Village People*. Hij leidt ons in de zomerse hitte langs walmende reservoirs met vuil water. Aan zijn bureau in de barak met airconditioning heeft hij weinig last van de stank. Hier houdt hij in zijn eentje op computerschermen het volledig geautomatiseerd zuiveringsproces in de gaten. 'Als ik nachtdienst heb en mijn pieper gaat thuis af, dan rol ik uit mijn bed naar mijn pc en druk de knop in om storingen te verhelpen.' Veel vrijheid, verantwoordelijkheid en geen moeilijk gedoe over werktijden: alles bij elkaar maakt dat De Dommel in ons onderzoek onder de medewerkers het hoogste scoort op werksfeer – en zij kunnen het weten. [RK]

Zelftest: hoe tevreden ben je?

Ga je fluitend naar je werk en zingend naar huis? Of zie je iedere dag als een berg op tegen je werk? Doe dan nu de zelftest! Geef per stelling aan in hoeverre je het ermee eens bent (1 = helemaal oneens; 5 = helemaal eens). Tel de scores op en bereken de gemiddelden per onderdeel met behulp van het scoringsformulier en de scores in het tevredenheidsprofiel.

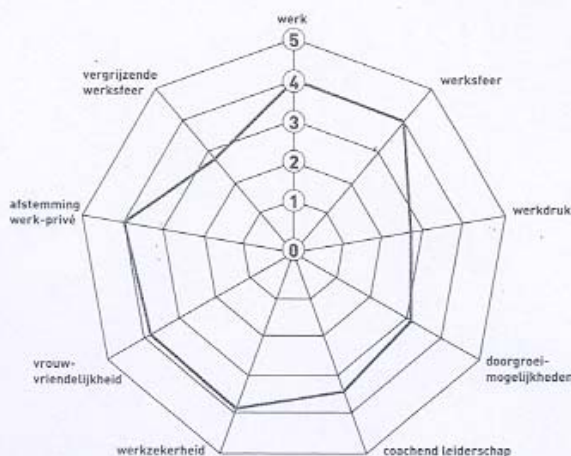
	helemaal oneens	oneens	neutraal	eens	helemaal eens
1 Mijn werk geeft mij voldoening	1	2	3	4	5
2 De werksfeer op mijn afdeling is goed	1	2	3	4	5
3 Ik heb het gevoel dat ik in mijn werk voortdurend op mijn tenen loop	1	2	3	4	5
4 Ik krijg voldoende mogelijkheden om hogerop te komen	1	2	3	4	5
5 Mijn leidinggevende geeft mij goede steun bij het werk	1	2	3	4	5
6 Ik heb voldoende werkzekerheid	1	2	3	4	5
7 In mijn organisatie stimuleert men vrouwen om hogerop te komen	1	2	3	4	5
8 Ik kan mijn werk goed met mijn privé-leven combineren	1	2	3	4	5
9 Oudere medewerkers in mijn organisatie zijn weinig flexibel	1	2	3	4	5
10 Ik ben trots op het werk dat ik doe	1	2	3	4	5
11 Op mijn afdeling wordt goed samengewerkt	1	2	3	4	5
12 Ik moet geregeld meer uren maken dan mijn formele werktijd is	1	2	3	4	5
13 Er wordt voldoende aandacht besteed aan mijn loopbaanontwikkeling	1	2	3	4	5
14 Mijn leidinggevende inspireert en motiveert mij	1	2	3	4	5
15 Ik ben zeker van mijn baan in de toekomst	1	2	3	4	5
16 Mijn organisatie is vrouwvriendelijk	1	2	3	4	5
17 Ik ervaar een goede balans tussen mijn werk- en privé-leven	1	2	3	4	5
18 Het is moeilijk om ouderen in mijn organisatie te enthousiasmeren voor vernieuwingen	1	2	3	4	5

Scoringsformulier

Bereken met behulp van onderstaand scoringsformulier de gemiddelde scores op de verschillende onderdelen. Een voorbeeld: bij vraag 10 heb je 3 punten ingevuld en bij vraag 15 heb je 4 punten ingevuld. Opgeteld zijn dit 7 punten. Je deelt dit door twee, dus je score is 3,5.

Scoreformulier	vraag	punten	score
Voorbeeld	10 + 15	3 + 4 = 7	7/2 = 3,5
Werk	1 + 10		
Werksfeer	2 + 11		
Werkdruk	3 + 12		
Doorgroei mogelijkheden	4 + 13		
Coachend leiderschap	5 + 14		
Werkzekerheid	6 + 15		
Vrouwvriendelijkheid	7 + 16		
Afstemming werk-privé	8 + 17		
Vergrijzende werksfeer	9 + 18		

Je kunt nu je scores invullen in het tevredenheidsprofiel hiernaast. Zet een punt bij de juiste waarde en verbind daarna de punten met elkaar. De score in het voorbeeld was 3,5. Dan zet je dus een punt bij 3,5 op de lijn van de betreffende waarde.



De rode lijn is de gemiddelde tevredenheidsscores van medewerkers werkzaam in de publieke sector. Scoor je zelf overal beduidend lager? De vacature-index staat achterin het blad.

DEZE ZELFTEST IS SAMENGESTELD DOOR MIRIAM BAARS VAN SATISACTION.