



**LIJST
`MOOIE ORGANISATIES 2010`**

RAPPORTAGE:

**Naam
organisatie**



www.schoonheidinorganisaties.nl

Voorwoord

Dit rapport is een verslag van de resultaten van de medewerkers van uw organisatie die hebben deelgenomen aan de Lijst `Mooie Organisaties 2010`. In Nederlandse organisaties prevaleert het denken in termen van winst, efficiency, aandeelhouderswaarde en planning & control. Het Genootschap ter bevordering van Schoonheid in Organisaties signaleert een verbreding van deze oriëntatie naar meer aandacht voor aspecten als culturele en maatschappelijke waarden, vakmanschap, zingeving en ontwikkeling van medewerkers. Een verbreding of verschuiving van `goed ondernemerschap` naar `mooi ondernemerschap`.

Het Genootschap wil de aandacht voor esthetische aspecten van ondernemerschap stimuleren door het opstellen van een lijst met mooie organisaties van Nederland, die jaarlijks wordt geactualiseerd. Dit initiatief - ondersteund door InAxis (Ministerie van Binnenlandse Zaken) en de vakcentrale CNV - dient drie doelen:

1. Het stimuleren van aandacht voor schoonheid in organisaties in Nederland;
2. Het onderscheiden van mooie en minder mooie organisaties door het toepassen van beoordelingscriteria (onderzoek);
3. Het opbouwen van beautiful practices (voorbeelden van `mooie organisaties`).

Dit rapport bestaat uit 6 onderdelen:

- A. Introductievragen
- B. Gemiddelde schaalscores
- C. Gemiddeld rapportcijfer `Schoonheid in organisatie`
- D. Gemiddelde itemscores
- E. Open vragen
- F. Conclusie

Leeswijzer

A. Introductievragen

De introductievragen geven een overzicht van de persoonskenmerken van de medewerkers in uw organisatie die de Lijst `Mooie Organisaties 2010` hebben ingevuld.

B. Gemiddelde schaalscore

Het gemiddelde van een aantal stellingen dat betrekking heeft op hetzelfde thema. Voor een gemiddelde schaalscore (variërend van 1 tot en met 5) geldt: hoe hoger de gemiddelde schaalscore des te mooier vinden de medewerkers van uw instelling het betreffende onderwerp in uw organisatie. In staafdiagram en spinnenweb worden de verschillende schaalscores vergeleken per type medewerker.

C. Gemiddeld rapportcijfer `Schoonheid in organisatie`

Het gemiddelde rapportcijfer geeft een gemiddelde waardering aan van de medewerkers van uw organisatie over de `schoonheid in uw organisatie`. In een staafdiagram wordt deze waardering uitgesplitst naar type medewerker.

D. Gemiddelde itemscore

De gemiddelde itemscore geeft aan in welke mate men het met een stelling eens is. De uitkomsten variëren van 1 (helemaal oneens) tot en met 5 (helemaal eens). Een hogere score duidt op een positiever oordeel en betekent dus dat de medewerkers de stelling *sterker onderschrijven*.

E. Open vragen

In de open vragen zijn de 3 meest genoemde `mooie` en `lelijke` punten binnen uw organisatie beschreven.

F. Conclusie

In de conclusie wordt een overzicht gegeven van opvallende scores in uw organisatie.

Bijlage 1. Overzicht open vragen

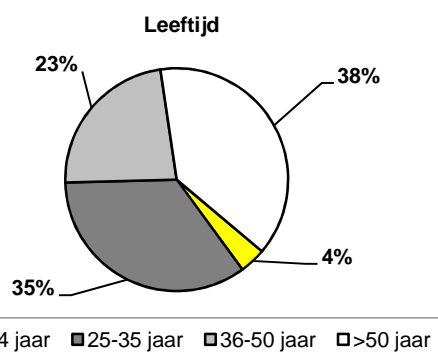
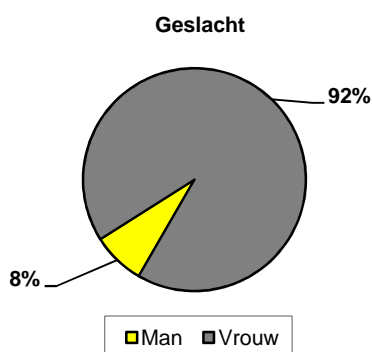
A. Introductievragen

Geslacht

	N	%
Man	2	8%
Vrouw	24	92%
Totaal	26	100%

Leeftijd

	N	%
16-24 jaar	1	4%
25-35 jaar	9	35%
36-50 jaar	6	23%
>50 jaar	10	38%
Totaal	26	100%



Geloofsovertuiging

	N	%
Jodendom of Christendom	5	19%
Islam, Hindoeïsme of Boeddhisme	2	8%
Anders	1	4%
Geen	18	69%
Totaal	26	100%

Aantal jaar in dienst bij huidige werkgevende organisatie

	N	%
0-2 jaar	12	46%
3-6 jaar	3	12%
7-10 jaar	5	19%
>10 jaar	6	23%
Totaal	26	100%

Hoogst genoten opleidingsniveau

	N	%
LBO	2	8%
MBO	3	12%
HBO	4	15%
WO	17	65%
Totaal	26	100%

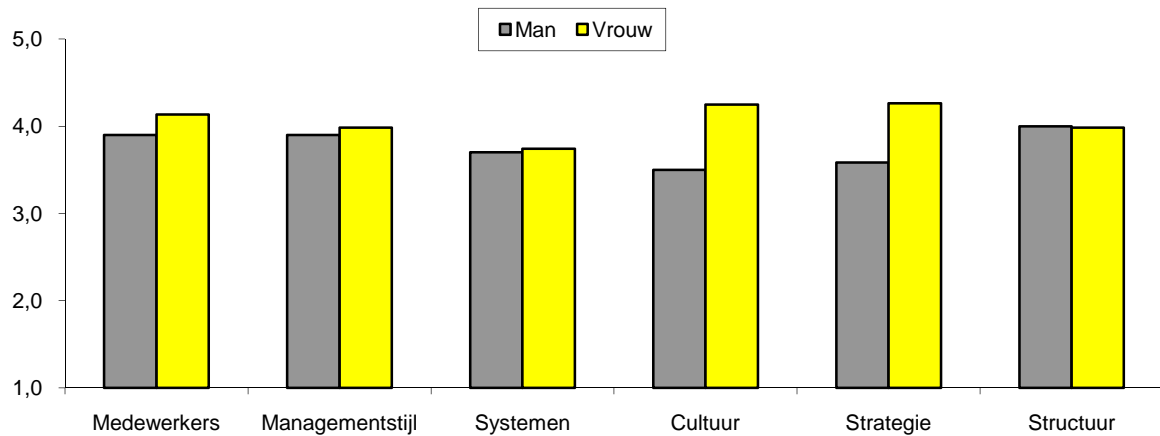
Leidinggevende functie

	N	%
Ja	5	19%
Nee	21	81%
Totaal	26	100%

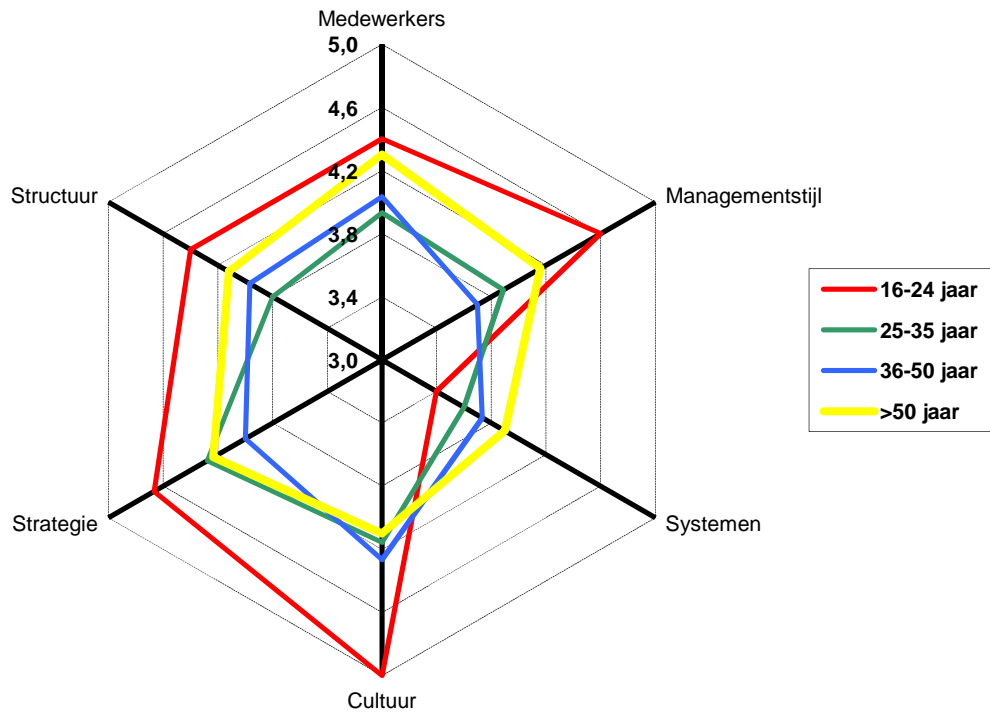
B. Gemiddelde schaalscores

	Gem
Medewerkers	4,1
Managementstijl	4,0
Systemen	3,7
Cultuur	4,2
Strategie	4,2
Structuur	4,0

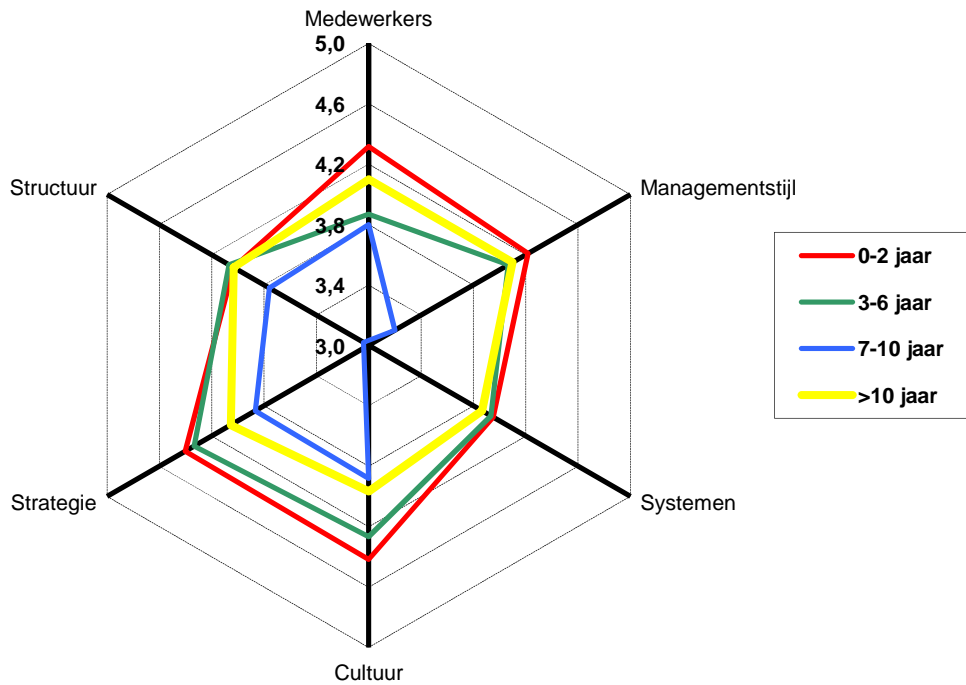
Gemiddelde schaalscores naar geslacht



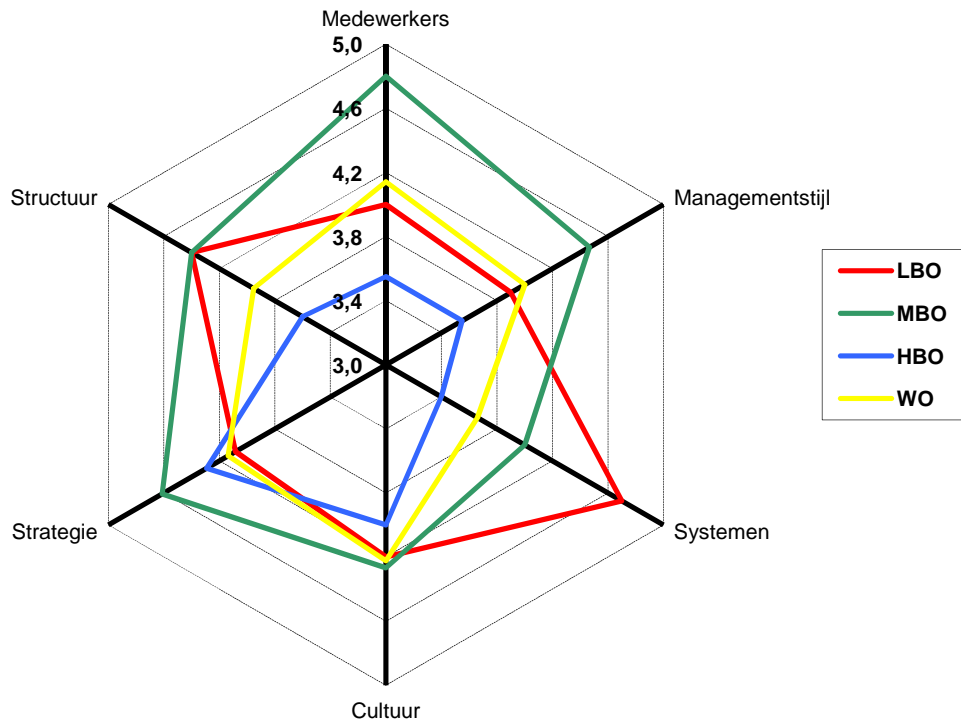
Gemiddelde schaalscores naar leeftijd



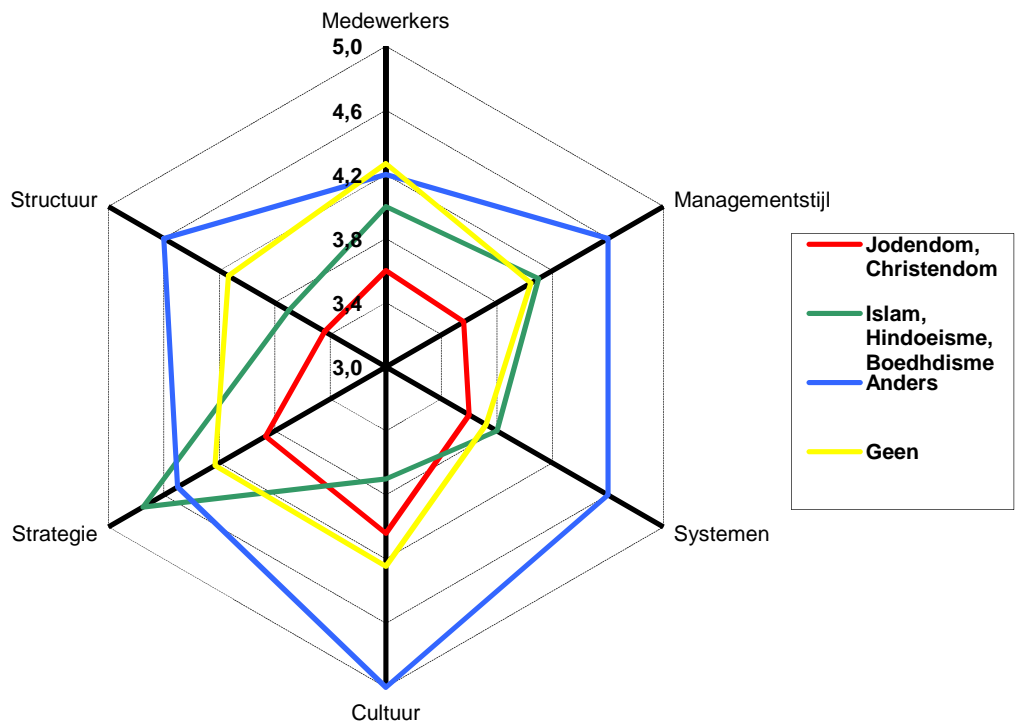
Gemiddelde schaalscores naar aantal jaar in dienst



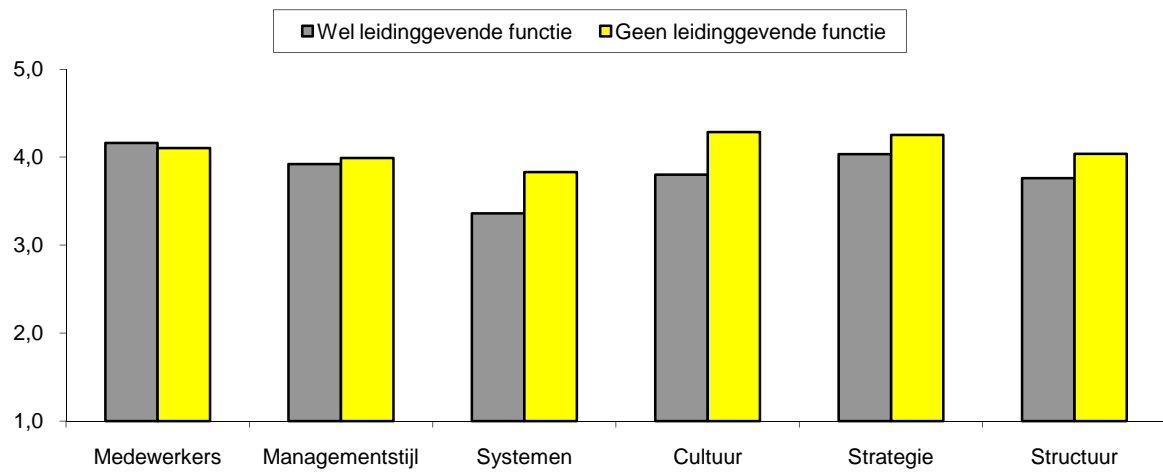
Gemiddelde schaa scores naar hoogst genoten opleiding



Gemiddelde schaa scores naar geloofsovertuiging



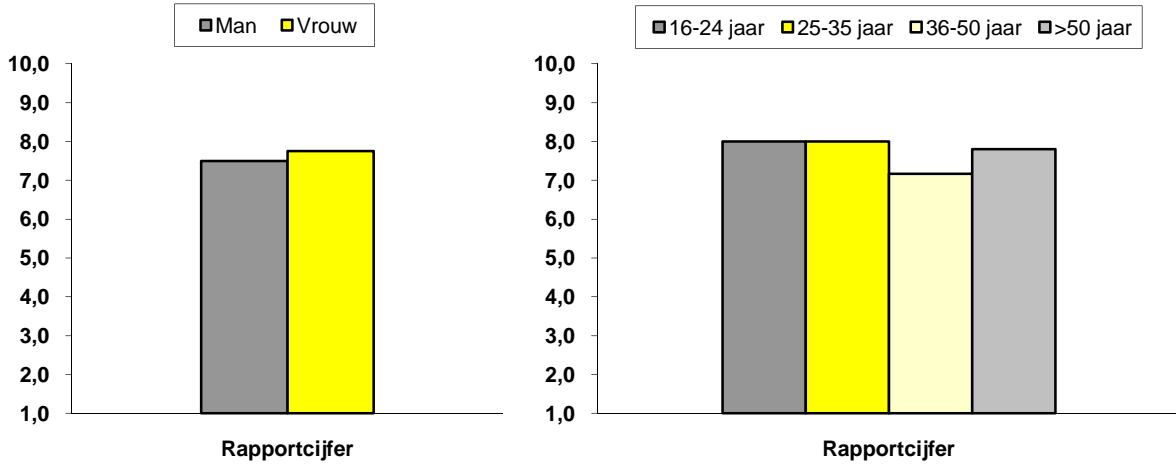
Gemiddelde schaalscores naar leidinggevende functie



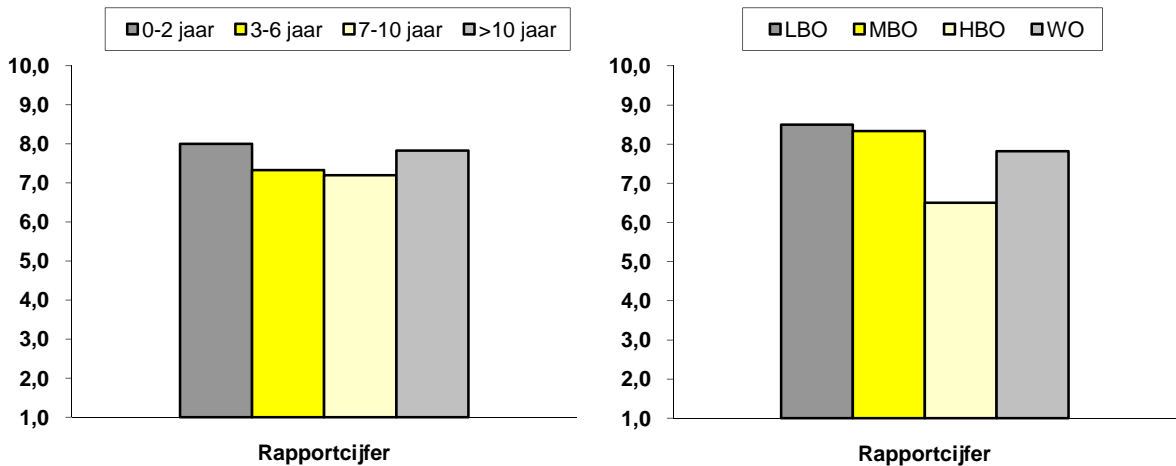
C. Gemiddeld rapportcijfer `Schoonheid in organisatie`

	Gem
Gemiddeld rapportcijfer `Schoonheid in organisatie`	7,7

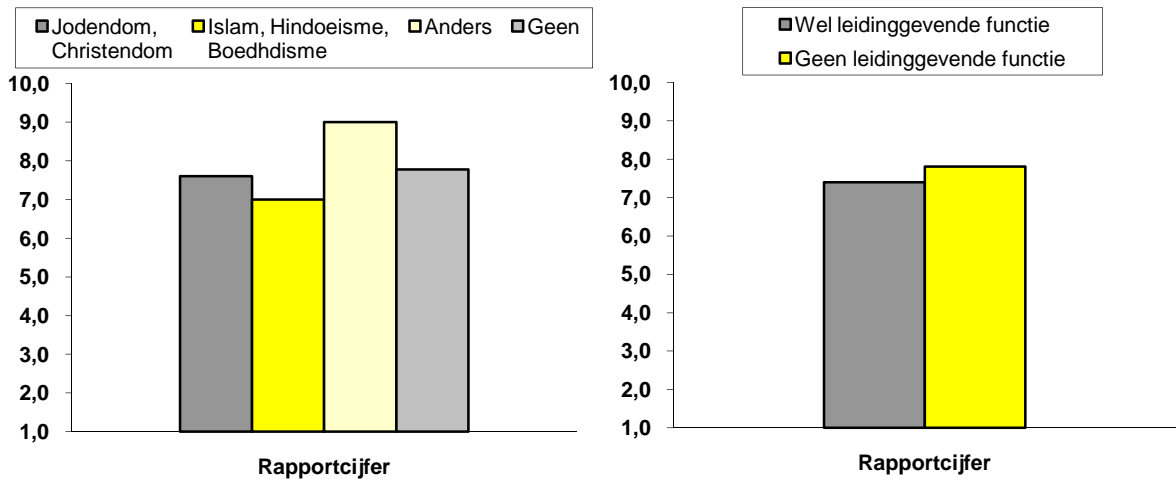
Gemiddeld rapportcijfer naar geslacht en leeftijd



Gemiddeld rapportcijfer naar aantal jaar in dienst en hoogst genoten opleiding



Gemiddeld rapportcijfer naar geloofsovertuiging en leidinggevende functie



D. Gemiddelde itemscores (1 = helemaal mee oneens t/m 5 = helemaal mee eens)

Medewerkers

	Gem
De medewerkers in onze organisatie hebben mooie kwaliteiten	4,5
Wij hebben een prachtige samenstelling van medewerkers in onze organisatie	3,6
De mensen in onze organisatie hebben een mooie werkinstelling	4,3
Het is schitterend hoeveel oog wij hebben voor vakmanschap van ons werk	4,0
Het is mooi wat de medewerkers in onze organisatie willen bereiken (hun ambities)	4,2

Managementstijl

	Gem
De leiding in onze organisatie heeft mooie kwaliteiten	3,9
In onze organisatie wordt prachtig leiding gegeven	3,7
Mij worden mooie uitdagingen geboden in mijn werk	4,0
Het is mooi dat in onze organisatie zoveel aandacht is voor nieuwe ideeën	4,4
Er is in onze organisatie een mooi evenwicht tussen wat de organisatie wil en wat individuele medewerkers willen bereiken	3,8

Systemen

	Gem
Het is prachtig hoe alle activiteiten in onze organisatie op elkaar zijn afgestemd	3,3
Onze huisstijl is mooi	3,8
Het is prachtig hoeveel vrijheid wij hebben om zelf te bepalen hoe wij ons werk uitvoeren	4,3
Het is prachtig hoe wij geïnformeerd worden over wat er speelt in de organisatie	3,7
Er is een mooie afstemming tussen het management en de medewerkers	3,6

Cultuur

	Gem
Wij hebben mooie bedrijfsopvattingen(zo werken wij hier)	4,1
Wij hebben prachtige rituelen zoals ceremonies, taal, grappen en omgangsvormen	4,0
Wij hebben een mooie houding naar onze omgeving	4,3
Het is mooi om te zien hoe wij met z`n allen werken aan dezelfde doelen	4,2
Wij hebben een mooie werksfeer in onze organisatie	4,4

Strategie

	Gem
Wij leveren schitterende producten en/of diensten	4,3
Mensen (buiten de organisatie) hebben een lelijk beeld van onze organisatie	3,7
Onze missie is prachtig (waarom onze organisatie bestaat)	4,3
Wij willen schitterende doelen bereiken met onze organisatie	4,4
Wij leveren een mooie bijdrage aan de samenleving	4,5
Wij hebben prachtige contacten met onze omgeving	4,0

Structuur

Mijn werkplek is mooi	4,5
De inrichting of aankleding van mijn werkomgeving is prachtig	4,4
Er wordt prachtig samengewerkt in onze organisatie	3,6
De organisatie biedt mij mooie kansen voor mijn ontwikkeling en ontplooiing	4,0
Het is mooi om te ervaren dat alles in mijn organisatie met elkaar te maken heeft of mooi in evenwicht is	3,5

Overig

De mensen in onze organisatie hebben oog voor mooie zaken	4,1
Het management heeft voldoende aandacht voor schoonheid in onze organisatie	4,2
Ik ben regelmatig `in flow`; het gevoel van een topdag waarop alles vanzelf en goed gaat in mijn werk	3,7
Ik heb prachtig werk	4,2
Ik ben trots op onze organisatie	4,2
Ik beleef dagelijks veel plezier tijdens mijn werk	4,3
De aandacht voor schoonheid in onze organisatie zorgt voor betere prestaties	3,9

E. Open vragen

Top 3 'mooi in mijn werk of in mijn organisatie'

	N	%
Inrichting werkplek / werkomgeving	8	31%
Werksfeer	4	15%
Hoeveelheid vrijheid en verantwoordelijkheid	3	12%

Top 3 'lelijk in mijn werk of in mijn organisatie'

	N	%
Cultuur	5	19%
Procedures / bureaucratie	4	15%
Afstemming (intern)	4	15%

F. Conclusie

XXXX mag zich met recht een mooie organisatie noemen. De medewerkers waarderen de schoonheid binnen XXXXX met een 7,7. Op alle zes de schoonheidscategorieën scoort de organisatie hoog. Vooral de werkplek / inrichting van XXXXX wordt als erg mooi gewaardeerd, evenals de bijdrage van XXXXX aan de samenleving. Verder waarderen de medewerkers de werksfeer en de hoeveelheid de vrijheid en verantwoordelijkheid hoog. Daarentegen zijn er ook medewerkers die de cultuur als 'mooier te maken' ervaren. Kortom, de medewerkers ervaren XXXX als mooi met voldoende aandacht voor schoonheid of esthetiek in hun organisatie. De medewerkers ervaren hun werk als prachtig en zijn trots op hun organisatie.

Overige opvallende resultaten zijn verder dat de schoonheidswaardering van alle medewerkers uitgesplitst naar aantal jaren in dienst, leeftijd en opleidingsniveau overwegend hoog zijn en enkele aspecten verschillen van elkaar. De HBO'ers binnen XXXX waarderen de schoonheid binnen XXXXX - net als een landelijk beeld - het laagst en MBO'ers het hoogst. Vrouwen waarderen de schoonheid iets hoger dan hun mannelijke collega's, wat tevens het landelijke beeld bevestigt. Leidinggevenden scoren niet significant hoger dan niet-leidinggevenden binnen XXXXX. En ook het aantal jaren in dienst bij XXXXX vertoont geen opmerkelijke verschillen in de waardering van schoonheid. Wel geldt dit voor de leeftijd van de medewerkers. De jongere medewerkers (16-24 jr) tonen een hogere waardering voor schoonheid dat hun oudere collega's. Wederom volgt Xxxxx hier de landelijke uitkomsten. XXXXX kan nog mooier worden door de komende jaren aandacht te hebben voor een betere afstemming van activiteiten, de interne samenwerking en de samenstelling van medewerkers (waarschijnlijk wordt bedoeld op de verhouding man-vrouw).

BIJLAGE 1. Overzicht open vragen

Mooi in mijn werk en/of in mijn organisatie

De kansen en ruimte die ik als individuele krijg/heb gekregen
Aandacht voor kunst
Bij onze organisatie staan de mensen open voor elkaar, heel sociaal en collegiaal. Je krijgt voldoende kans om je te ontplooien ondanks een wat lagere opleiding. Ik heb dit nog nooit eerder in een bedrijf meegemaakt.
Combinatie van aandacht voor binnen (mensen, werkafspraken, samenwerking) en buiten (afspraken, investeren in relaties, presentatie)
Dat je weet dat je er toe doet. Dat je je gekend weet. Dat je je gehoord voelt. Dat het beste uit gehaald wordt. Dat je als heel mens wordt gezien en niet als werknemer nummer X. Dat je ook gestimuleerd wordt je verder te ontwikkelen. Dat wij (alleen al dit woord 'Wij!') zoveel oog hebben voor kunst, dieren en allerlei sociale activiteiten. Zo kan ik nog wel even doorgaan.
De kleurige kunst
De manier waarop ook kunst een rol speelt binnen de organisatie en naar buiten toe.
De ruimte die er is om je werk op eigen wijze te organiseren.
De vrijheid om je werk te doen en de eigen verantwoordelijkheid die het bedrijf je geeft, een fijn gevoel!
Diversiteit in mensen en opdrachten. Ruimte voor nieuwe initiatieven vanuit omgeving en vanuit mensen uit de organisatie aandacht voor kunst
Het streven naar een betere zorg/preventie
Ideële maatschappelijke doelstelling
Mijn manager is een goede mentor en geeft mij de vrijheid om mijn werk op mijn manier te doen en met ideeën te komen.
Op teamniveau is de werksfeer erg goed. Collegialiteit tussen teammedewerkers gaat uitstekend.
Professionaliteit
Vrijheid en zelfstandigheid van werken
We werken aan een mooi einddoel, het verbeteren van de gezondheid van mensen. We werken zo eerlijk mogelijk aan een eerlijk doel, waarbij we goed nadenken over of we er iedereen recht mee aandoen. Iedereen respecteert elkaar en we werken fijn samen.
Werkinhoud
De werkomgeving
Attente werksfeer / interesse van collega's
Bevlogenheid
De enthousiaste medewerkers
De gastvrije inrichting van het gebouw: ruim, licht, kleur, schoon, koffie/thee, servies, fruit, etc.
De gezelligheid van onze afdeling, het gevoel dat men klaar voor elkaar staat.
De kunst in het gebouw is mooi.
De openheid en belangstelling van de directeur naar zijn medewerkers toe.
Doel van de organisatie om zorg te verbeteren op basis van de nieuwste inzichten over kwaliteit en handelen van professionals in de zorg.
Goede sfeer
Het uitzicht vanuit mijn kamer
Ik vind de dingen die ik mooi heb genoemd ook van allemaal van belang.
Teamsamenwerking
We hebben een prachtige werkplek met veel licht, mooie kunst en goede en schone voorzieningen. Tevens doen we ook nog regelmatig mee aan sociale activiteiten.

Lelijk in mijn werk en/of in mijn organisatie

'Afstand' tussen de teams
Dat wij aan een schoonheidswedstrijd meedoen (belangrijk naar de buitenwereld toe), terwijl er genoeg "vuil" is waarvan het in mijn ogen belangrijker is om wat mee te doen, maar wat te gemakkelijk onder het tapijt wordt geveegd. Wat dat betreft vond ik voorgaande vragen ook heel suggestief.
De neiging de aandacht te beperken tot eigen programmakader/afdeling
De tijdsdruk waaraan je bloot wordt gesteld
De weliswaar noodzakelijke procedures, die soms een te zwaar middel zijn gezien het doel (eerlijk en transparant onderzoeksubsidies verlenen)
De wijze waarop negatieve feedback wordt gegeven
Doordat iedereen altijd inspraak moet kunnen hebben werken duurt het soms lang voor knopen worden doorgehakt. En na een zeer zorgvuldige afweging voelt dan nog niet iedereen zich gehoord.
Echt niets.
Er is weinig oog voor verdere ontwikkeling van secretaresses, geen mogelijkheid tot doorgroei. Zonde, want juist deze mensen die al kennis hebben van het reilen en zeilen zouden perfect door kunnen groeien. Jammer!
Erg bureaucratisch
Gebrek aan afstemming
Het gebouw is te vol. Er zijn bijna geen ruimtes meer over om te socialiseren met collega's.
Programma's uitvoeren zou m.i. het primaire proces moeten zijn, waar alle 'diensten' ondersteunend aan werken. Maar er zijn (te) veel lagen, teams, clusters, diensten met elk eigen agenda's, waardoor e.e.a. onoverzichtelijk wordt.
Te weinig zelf een voorbeeldfunctie vervullen van 'hoe je vindt dat het moet, of hoort'
Weinig respect voor elkaar
Werksfeer en collegialiteit gelden niet voor de band met andere teams.
Communicatie XXXXx breed kan verbeteren!!
De gedachte dat als er zieken of ontslagen zijn/ vallen, dit werk wel "even" overgenomen kan worden door anderen. Dit even duurt vaak veel te lang waardoor de werklast heel hoog wordt en er helaas weinig tot geen waardering is voor het werk dat wordt overgenomen.
De kansen bij 2a heb ik gekregen doordat ik toevallig onder een leidinggevende val die daar open voor staat, maar wat dat betreft is er in mijn ogen wel willekeur.
De vele losse initiatieven
Egoïstische cultuur
Goede vrede willen bewaren
Personeelssamenstelling; verbetert trouwens wel langzaam
Slechte verhouding man/vrouw (te veel vrouwen)
Veel procedures en regels en niet altijd duidelijk hoe besluitvorming verloopt.
Verloop van personeel