

## Medewerkerstevredenheidsonderzoek 2017

Groepsrapportage

Gevangeniswezen

PI Vught

internet  
spiegel

in samenwerking met

**Effectory**

Mei 2017

Uw consultant

10.2.e

10.2.e



## Inhoudsopgave

Uitleg bij de rapportage en actie.....	4
Scores op de modules.....	8
Scores op de vragen.....	11
Trendoverzicht.....	18
Onderzoeksverantwoording.....	26
Respons.....	28

## **Uitleg bij de rapportage en actie**

## Uitleg bij de resultaten

De resultaten van het onderzoek brengen nauwkeurig in kaart wat er in uw organisatie speelt. Het onderzoek geeft u nauwkeurig inzicht in uw organisatie, vanuit het perspectief van diegenen die daar het meeste over kunnen vertellen: uw eigen medewerkers.

Het uitgangspunt van het medewerkersonderzoek is dat organisaties pas optimaal kunnen presteren wanneer zij de juiste medewerkers hebben en deze medewerkers zowel willen als kunnen presteren.

### Berekening van de scores

In de rapportage worden de resultaten weergegeven in de vorm van een gemiddelde score. Elk gegeven antwoord heeft een waarde. Het gemiddelde van die antwoordwaardes bepaalt de score per vraag (zie tabel). Deze scores zijn te vinden in het hoofdstuk 'Scores op de vragen'. De opbouw voor de resultaten geldt voor alle antwoordcategorieën met een vijfpuntschaal.

Negatief geformuleerde stellingen (bijvoorbeeld 'De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren') ontvangen tegenovergestelde scores. Een helemaal mee eens score krijgt een 0 en een helemaal mee oneens score krijgt een 10. Alle scores in de rapportage zijn daarmee op dezelfde manier te lezen.

<i>Antwoordcategorie</i>	<i>Waarde</i>
<i>Helemaal mee eens</i>	<i>10</i>
<i>Mee eens</i>	<i>7,5</i>
<i>Niet mee eens/niet mee oneens</i>	<i>5</i>
<i>Mee oneens</i>	<i>2,5</i>
<i>Helemaal mee oneens</i>	<i>0</i>
<i>Weet niet/geen ervaring</i>	<i>geen waarde</i>

In het hoofdstuk 'Scores op de modules' wordt per afgenomen module het gemiddelde modulecijfer getoond. Dit is een gemiddelde van de vragen die in de module opgenomen zijn.

### Vergelijking in de rapportage

Uw onderzoeksresultaten worden vergeleken met een door u geselecteerde benchmark. Dit is een actuele benchmark gebaseerd op de resultaten van medewerkersonderzoeken die uitgevoerd zijn binnen de publieke sector.

Waar mogelijk wordt naast het vergelijk met de benchmark, een intern vergelijk gemaakt met de vorige meting en/of onderliggende groepen.

### Werkplezier score






De module score op werkplezier is het gemiddelde van twee stellingen:

- *Mijn baan, alles bijeengenomen*
- *De organisatie waar ik werk, alles bijeengenomen*

De overige stellingen bij de module werkplezier geven inzicht in de verschillende baan- en organisatieaspecten.

## Kleuring in de rapportage

InternetSpiegel gebruikt kleuringen in de rapportages om de onderzoeksresultaten meer betekenis te geven.

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

### Welke kleuring gebruikt InternetSpiegel?

Scores worden gekleurd op basis van absolute én significante afwijkingen. De kleur groen geeft aan dat er een relatief positief verschil is gevonden. En de kleur rood geeft aan dat er een relevant negatief verschil is gevonden tussen de huidige meting en datgene waartegen afgezet wordt (bijvoorbeeld de benchmark, de vorige meting of een bovenliggend niveau binnen de organisatie).

### Hoe kunt u de resultaten lezen?

Bij kleuring worden *de scores van de huidige meting altijd als uitgangspunt* genomen. Het betekent dat als uw score afgezet wordt tegen meerdere referentiepunten, het vakje kleurt met de score waartegen afgezet wordt.

De kleuring in de rapportage is een hulpmiddel bij het bepalen van acties. Wanneer bijvoorbeeld de organisatie donkerrood kleurt ten opzichte van de benchmark, vraagt dit om aandacht en actie. Dat wat lichtrood kleurt, heeft mogelijk actie nodig. Door in gesprek te gaan met uw medewerkers, kunt u samen tot actieplannen komen om deze punten te verbeteren.

### Voorbeeld

Twee respondenten hebben beide 'mee eens' ingevuld. Omgerekend is dit een gemiddelde score van een 7,5. Maar als een respondent 'helemaal mee eens' invult, wat omgerekend een 10 is, en de ander 'niet mee eens, niet mee oneens', wat omgerekend een 5 is, is dat ook een gemiddelde score van een 7,5. Dezelfde score dus, maar een groot verschil in meningen in het tweede geval. Dit betekent dat het gemiddelde statistisch gezien minder sterk is, maar in dit soort situaties kan het cijfermatige verschil toch doorslaggevend zijn als de absolute afwijking groot genoeg is.

### Absolute en significante afwijkingen

Absolute afwijkingen zijn gebaseerd op het verschil tussen twee gemiddelden, namelijk tussen de uitgangswaarde (scores huidige meting) en de referentiescore (bijvoorbeeld score van de benchmark).

Bij een significante afwijking is nagegaan hoe groot de kans is dat het gevonden verschil berust op toeval. Als er een significante (betekenisvolle) afwijking wordt gevonden, betekent dat dat de kans dat deze afwijking op toeval berust zeer klein is en dus relevant.

Door zowel absolute als significante afwijkingen te kleuren, krijgt u inzicht in de concrete punten waar uw organisatie gericht mee aan de slag kan gaan.

Of kleuring optreedt in de rapportage wordt bepaald aan de hand van de omvang van de afwijking. We houden de volgende volgorde aan. Het is een zeer relevant (donkere kleuring) verschil wanneer het absolute verschil tussen twee scores groter is dan 1,5 en bij een betrouwbaarheid van 99%. Bij een afwijking tussen 0.7 en 1,5 en bij een betrouwbaarheid van 95% is er sprake van een relevant verschil (lichte kleuring).

Absolute verschillen	0	0.7	1.5
Significante verschillen			
0		Relevant	Ze Relevant
95%	Relevant	Relevant	Ze Relevant
99%	Ze relevant	Ze relevant	Ze Relevant

## Resultaat & Actie

---

### Resultaten en actieplan online

Met Resultaat & Actie ziet u waar en wanneer u maar wilt alle resultaten van uw onderzoek. Zo kunt u dus de resultaten bekijken en bewerken tot een actieplan in één digitale omgeving.

### Vragen?

Heeft u vragen over de Resultaat & Actie? Neem dan contact op met uw projectmanager

## Scores op de modules

## SCORES OP DE MODULES

## PI Vught

(1/2)

	DJI: Zelfstandigheid	Werkplezier	Werkdruk	DJI: Gevolgen werkdruk	Samenwerking	DJI: Bestuurlijke aandacht werkvloer	Informatievoorziening	Eerlijke behandeling
PI Vught (n=704)	7,2	6,6	5,9	6,6	7,3	4,2	4,6	6,1
Let op: als een score kleurt, doet PI Vught het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark								
Vorige meting (n=545)	7,4	6,4	5,5	6,1	7,4	3,8	4,2	5,7
Gevangeniswezen (n=6130)	7,2	6,4	5,9	6,4	7,0	4,2	4,5	5,8

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## SCORES OP DE MODULES

## PI Vught

(2/2)

	DJI: Emotionele gevolgen werkstress	DJI: Veiligheid	DJI: Corrigerend leiderschap	DJI: Stimulerend leiderschap	MW - Functioneringsgesprek	DJI: Werkrooster	DJI: Moreel vakmanschap	DJI: Procedurele Rechtvaardigheid
PI Vught (n=704)	5,1	6,2	5,6	6,2	7,1	6,5	6,1	7,1
Let op: als een score kleurt, doet PI Vught het beter of slechter op dat punt dan de vorige meting of de benchmark								
Vorige meting (n=545)	5,3	6,2	5,9	6,0	6,9	5,6	-	-
Gevangeniswezen (n=6130)	5,2	5,7	5,7	5,8	6,8	6,3	5,8	6,9

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## Scores op de vragen

## SCORES OP DE VRAGEN

## PI Vught

	Huidige meting n= 704	Vorige meting 545	Gevangeniswezen 6130
<b>Werkplezier</b>			
1a) Jouw baan, alles bijeengenomen	7,1	7,0	6,9
1b) De organisatie waar je werkt, alles bijeengenomen	6,2	5,7	5,8
1c) De inhoud van het werk	6,8	6,8	6,7
1d) De samenwerking met collega's	7,7	7,7	7,3
1e) De mate van zelfstandigheid	7,2	7,4	7,2
1f) De hoeveelheid werk	5,8	5,6	5,5
1g) De resultaatgerichtheid van onze organisatie	4,9	4,7	4,9
1h) De wijze waarop jouw direct leidinggevende leiding geeft	6,6	6,3	6,1
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen onze organisatie	4,4	4,1	4,3
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	5,1	4,8	4,7
1k) De beloning	5,4	4,9	5,0
1l) De wijze waarop je beoordeeld wordt	6,1	5,7	5,8
1m) De mate van invloed die je hebt binnen onze organisatie	4,8	4,4	4,8
1n) De aandacht van de organisatie voor je persoonlijk welzijn	5,5	5,0	4,9
<b>Werkdruk</b>			
2a) De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren	6,2	5,7	6,0
2b) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5,9	5,5	5,7
2c) Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	4,7	4,4	4,8
2d) Ik moet regelmatig overwerken, omdat ik mijn werk anders niet afkrijg	6,7	6,5	6,9
2e) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	6,0	5,7	6,1
<b>Gevolgen werkdruk</b>			
3a) Door de hoeveelheid werk kan ik moeilijk overwerk weigeren	6,9	6,5	7,0
3b) Door de hoeveelheid werk kan ik moeilijk vakantie opnemen	6,3	5,8	5,9
<b>Samenwerking</b>			
4a) Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	7,1	7,1	6,9
4b) Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	7,5	7,4	7,1
4c) De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed	7,7	7,7	7,4
4d) Mijn collega's spreken mij erop aan als iets niet goed gaat	7,2	7,2	6,9
4e) Mijn collega's spreken mij erop aan als ik een afspraak niet nakom	7,2	7,3	6,9
<b>Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer</b>			
5a) Het directieteam neemt ideeën en suggesties van medewerkers serieus in overweging	4,3	4,1	4,4

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

## PI Vught

	Huidige meting	Vorige meting	Gevangeniswezen
n=	704	545	6130
<b>Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer</b>			
5b) Het directieteam weet wat er leeft in de organisatie	3,9	3,5	3,9
<b>Informatievoorziening</b>			
6a) De communicatie binnen onze organisatie is goed	3,8	3,5	3,8
6b) De organisatie doelen zijn duidelijk voor mij	5,4	5,4	5,5
6c) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	4,9	4,5	4,7
6d) De communicatie tussen afdelingen verloopt goed	4,3	3,9	3,9
6e) Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	5,4	5,2	5,3
6f) Binnen onze organisatie worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4,3	3,8	4,4
6g) De besluitvorming binnen onze organisatie is transparant	3,8	3,3	4,0
<b>Eerlijke behandeling</b>			
7a) Medewerkers kunnen erop rekenen dat ze op eerlijke wijze worden behandeld	5,4	4,9	5,2
7b) Mijn collega's worden op objectieve en redelijke wijze beoordeeld	5,7	5,2	5,4
7c) Mijn direct leidinggevende gaat respectvol om met zijn/haar medewerkers	7,4	7,1	6,9
7d) Met consistent eerlijk gedrag kom je uiteindelijk het verst in onze organisatie	6,0	5,7	5,8
7e) Signalen van medewerkers over ongewenst gedrag van collega's worden door onze organisatie direct serieus genomen	6,5	6,2	6,2
7f) Als iemand beloofd of gewaardeerd wordt, heeft hij/zij dat verdiend	5,8	5,5	5,6
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>			
8a) Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren, pesten)			
% Niet mee te maken gehad	29,9	29,7	35,7
% Door gedetineerden	67,6	67,0	60,0
% Door collega's	7,1	8,7	8,9
% Door leidinggevende(n)	3,0	4,8	4,0
8b) Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met bedreiging/intimidatie (bedreigen, stalken, chanteren, onder druk zetten, dreigbrief, gezinsleden bedreigen)			
% Niet mee te maken gehad	63,3	59,1	69,9
% Door gedetineerden	35,5	37,8	27,0
% Door collega's	1,4	1,1	1,7
% Door leidinggevende(n)	2,1	3,5	3,5
8c) Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met seksuele intimidatie (seksueel getinte opmerkingen, blikken, handastelikheden, aanranding, verkrachting)			
% Niet mee te maken gehad	86,5	87,5	91,1
% Door gedetineerden	12,9	12,1	7,6
% Door collega's	2,3	0,9	2,4
% Door leidinggevende(n)	0	0,4	0,3

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

## PI Vught

	Huidige meting	Vorige meting	Gevangeniswezen
n=	704	545	6130
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>			
Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met discriminatie			
8d) (negatieve opmerkingen/gedragingen mbt sekse, huidskleur, geloof, leeftijd, seksuele geaardheid)			
% Niet mee te maken gehad	78,1	81,4	80,7
% Door gedetineerden	19,0	17,2	15,7
% Door collega's	4,7	3,1	5,2
% Door leidinggevende(n)	0,3	0,6	1,1
8e) fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, verwonden, fysiek hinderen, gooien/vernietigen)			
% Niet mee te maken gehad	63,2	58,3	72,7
% Door gedetineerden	36,6	41,7	27,2
% Door collega's	0,9	0	0,5
% Door leidinggevende(n)	0	0	0,1
<b>Emotionele gevolgen werkstress</b>			
9a) Mijn werk brengt mij in emotioneel moeilijke situaties	5,7	5,5	6,1
9b) Mijn werk vereist dat ik mijn eigen gevoelens moet verbergen	5,6	5,7	5,4
9c) Ik heb het gevoel dat ik ruwer ben geworden naar anderen toe sinds ik dit werk doe	4,9	5,5	5,0
9d) Ik heb het gevoel dat dit werk me emotioneel harder heeft gemaakt	4,3	4,6	4,3
<b>Veiligheid</b>			
10a) De werkomgeving is zo ingericht dat ik me veilig voel	6,4	6,5	5,8
10b) Er wordt hier alles aan gedaan om mijn veiligheid te waarborgen	5,8	5,7	5,2
10c) Het werk is zo georganiseerd dat mij weinig kan overkomen	5,2	5,2	4,9
10d) Ik voel me op mijn gemak als ik door het gebouw loop	7,4	7,4	7,0
<b>Corrigerend leiderschap</b>			
11a) Mijn direct leidinggevende let er op dat het werk op tijd afkomt	5,6	5,8	5,6
11b) Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer mijn werk beneden de norm is	5,9	6,2	5,9
11c) Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer ik mijn werk niet zo goed doe als mijn collega's	5,0	5,2	5,0
11d) Mijn direct leidinggevende geeft kritiek op slecht werk	6,0	6,4	6,1
<b>Stimulerend leiderschap</b>			
12a) Mijn direct leidinggevende schept een werksfeer waardoor ik nieuwe ideeën over mijn werk kan ontwikkelen	6,2	5,8	5,7
12b) Ik beslis samen met mijn direct leidinggevende welk deel van een karwei ik zelf ga doen	5,8	5,6	5,5
12c) Mijn direct leidinggevende laat mij meespreken over zaken die mij en mijn collega's aangaan	6,9	6,9	6,6
12d) Mijn direct leidinggevende overlegt met mij over de planning van het werk	5,7	5,6	5,4
12e) Mijn direct leidinggevende spoort mij aan om nieuwe ideeën over de aanpak van mijn werk naar voren te brengen	6,4	6,1	5,8

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## SCORES OP DE VRAGEN

## PI Vught

		Huidige meting	Vorige meting	Gevangeniswezen
		n= 704	545	6.130
<b>Functioneringsgesprek</b>				
13a)	Mijn direct leidinggevende en ik hebben in de afgelopen 12 maanden een functioneringsgesprek gevoerd (% Ja)	80,7	89,5	85,0
	% Nee	19,3	10,5	15,0
13b)	Ik ben tevreden over de wijze waarop mijn laatste functioneringsgesprek gevoerd is (n=564)	7,4	7,2	7,1
13c)	Mijn functioneringsgesprek heeft geleid tot concrete afspraken (n=557)	6,6	6,4	6,4
13d)	Mijn direct leidinggevende heeft tijdens het functioneringsgesprek nuttige feedback gegeven op mijn functioneren (n=559)	6,7	6,6	6,5
13e)	Ik vind de manier waarop mijn direct leidinggevende mij beoordeelt transparant (n=559)	7,2	7,0	6,9
13f)	In mijn functioneringsgesprek was er ruimte om feedback te geven op het functioneren van mijn direct leidinggevende (n=561)	7,4	7,1	7,0
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Werkrooster</b>				
14a)	Ik ben over het algemeen tevreden met mijn werkrooster	6,5	5,6	6,3
<b>Met omgang gedetineerden: Huidige werkwijzen</b>				
15a)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	7,6	-	7,6
15b)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	6,0	-	5,5
15c)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan motiverende begeleiding	6,0	-	5,9
15d)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt "motiverende begeleiding"	6,1	-	6,5
15e)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	6,1	-	6,2
15f)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	7,0	-	7,2
15g)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	5,3	-	4,8
15h)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan herstelgerichte detentie	4,9	-	4,9
15i)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt herstelgerichte detentie	5,4	-	5,9
15j)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	5,8	-	5,9
15k)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	6,1	-	6,3
15l)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	5,0	-	5,0
15m)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan promoveren/degraderen	4,7	-	4,9
15n)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt promoveren/degraderen	5,3	-	5,8
15o)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	5,4	-	5,7
15p)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	7,2	-	7,2
15q)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	5,4	-	5,1
15r)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan detentie en re-integratie	4,9	-	5,0
15s)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt detentie en re-integratie	5,7	-	6,2
15t)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	6,0	-	6,2

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

## PI Vught

	Huidige meting	Vorige meting	Gevangeniswezen
n=	704	545	6130
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Opleiding/Training</b>			
16a) De computerprogramma's waarmee ik werk	5,7	-	5,7
16b) Rapporteren	6,1	-	6,1
16c) De rechten en plichten van gedetineerden zoals vastgelegd in de Beginselenwet (BVT)	5,3	-	5,3
16d) Gesprekstechnieken	6,1	-	5,8
16e) Het omgaan met agressie	6,2	-	6,0
16f) Het omgaan met psychische problemen bij gedetineerden	5,7	-	5,1
16g) Het omgaan met gedetineerden met een verstandelijke beperking	5,2	-	4,8
16h) Het omgaan met gedetineerden met een verslaving	5,5	-	5,2
16i) Het omgaan met gedetineerden van verschillende culturele achtergronden	5,3	-	5,2
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Relationale veiligheid</b>			
17a) Ik weet wat er speelt bij de gedetineerden met wie ik werk	6,2	-	5,7
17b) Mijn collega's en ik vullen elkaar aan in ons werk met gedetineerden	7,3	-	7,1
17c) Ik durf mijn collega's feedback te geven op de uitvoering van hun werk	7,7	-	7,5
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Moreel vakmanschap</b>			
18a) Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan	5,3	-	4,9
18b) Tijdens mijn werk met gedetineerden is het naleven van de regels belangrijker dan het hebben van een goede relatie met de gedetineerden	4,3	-	4,3
18c) In mijn team staan we regelmatig stil bij de vraag of we de juiste dingen doen	6,5	-	6,0
18d) In mijn team hebben we aandacht voor de waarden en normen achter de beslissingen die genomen worden	6,4	-	6,1
18e) In mijn team voelen we ons voldoende op ons gemak om verschillende gezichtspunten ter sprake te brengen	6,7	-	6,4
18f) Indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten	6,7	-	6,5
18g) Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zelf en niet om de personen	6,4	-	6,1
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Procedurele rechtvaardigheid</b>			
19a) Medewerkers van mijn afdeling behandelen gedetineerden eerlijk en rechtvaardig	7,3	-	7,1
19b) Medewerkers van mijn afdeling leggen hun beslissingen uit aan gedetineerden	7,1	-	6,9
19c) Medewerkers van mijn afdeling behandelen gedetineerden met respect	7,4	-	7,2
19d) Medewerkers van mijn afdeling geven gedetineerden de kans om eerst hun mening te geven voordat ze een beslissing nemen	6,7	-	6,6
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Bezoek van gedetineerden</b>			
20a) De bezoekerimte in deze inrichting is prettig	4,5	-	5,1
20b) De gedetineerden en hun bezoek kunnen voldoende fysiek contact hebben tijdens het bezoek in deze inrichting	6,2	-	6,5
20c) Het bezoek in deze inrichting duurt lang genoeg	6,8	-	7,2
20d) Gedetineerden hebben voldoende privacy tijdens het bezoek in deze inrichting	5,7	-	6,3

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

## PI Vught

	Huidige meting	Vorige meting	Gevangeniswezen
n=	704	545	6130
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Bezoek van gedetineerden</b>			
20e) In deze inrichting gaan de medewerkers op een fijne manier met bezoekers om	6,9	-	7,0
20f) Er is vaak genoeg bezoekuur in deze inrichting	6,6	-	7,1
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Hospitality</b>			
21a) In deze inrichting word je als bezoeker gastvrij onthaald	6,5	-	6,7
21b) Het is laagdrempelig om deze inrichting te bezoeken	4,8	-	5,9
<b>Overig</b>			
22a) Wanneer ik bijzonderheden aangaande het werk aangeef bij mijn direct leidinggevende, krijg ik hierover terugkoppeling	6,7	6,6	6,2
22b) Ik ben tevreden over de acties die mijn direct leidinggevende onderneemt bij verzuim van mij of een teamgenoot	6,5	6,2	6,0
22c) Ik werk in een lerende organisatie waar het toegestaan is fouten te maken	5,5	5,4	5,6
22d) Onze organisatie waardeert mijn vakmanschap	5,8	5,5	5,6
22e) Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,6	5,3	5,2
22f) Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik uitgeput	5,1	5,1	4,8

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## Trendoverzicht

## TRENDOVERZICHT VAN DE MODULES

## PI Vught

	n°	Meting 2017 704	Meting 2014 / 2015 545	Meting 2011 486	Gevangeniswezen 6130
DJI Zelfstandigheid		7,2	7,4	7,3	7,2
Werkplezier		6,6	6,4	7,1	6,4
Werkdruk		5,9	5,5	5,6	5,9
DJI Gevolgen werkdruk		6,6	6,1	6,0	6,4
Samenwerking		7,3	7,4	-	7,0
DJI Bestuurlijke aandacht werkvloer		4,2	3,8	4,1	4,2
Informatievoorziening		4,6	4,2	-	4,5
Eerlijke behandeling		6,1	5,7	6,2	5,8
DJI Emotionele gevolgen werkstress		5,1	5,3	5,6	5,2
DJI Veiligheid		6,2	6,2	6,5	5,7
DJI Corrigerend leiderschap		5,6	5,9	5,7	5,7
DJI Stimulerend leiderschap		6,2	6,0	6,3	5,8
MW - Functioneringsgesprek		7,1	6,9	-	6,8
DJI Werkrooster		6,5	5,6	-	6,3
DJI Moreel vakmanschap		6,1	-	-	5,8
DJI Procedurele Rechtvaardigheid		7,1	-	-	6,9

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

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

	Meting 2017 n= 704	Meting 2014 / 2015 545	Meting 2011 486	Gevangeniswezen 6 130
<b>Werkplezier</b>				
1a) Jouw baan, alles bijeen genomen	7,1	7,0	7,6	6,9
1b) De organisatie waar je werkt, alles bijeen genomen	6,2	5,7	6,6	5,8
1c) De inhoud van het werk	6,8	6,8	7,6	6,7
1d) De samenwerking met collega's	7,7	7,7	8,2	7,3
1e) De mate van zelfstandigheid	7,2	7,4	7,3	7,2
1f) De hoeveelheid werk	5,8	5,6	6,5	5,5
1g) De resultaatgerichtheid van onze organisatie	4,9	4,7	5,4	4,9
1h) De wijze waarop jouw direct leidinggevende leiding geeft	6,6	6,3	6,5	6,1
1i) De informatievoorziening en communicatie binnen onze organisatie	4,4	4,1	4,8	4,3
1j) De loopbaanontwikkelingsmogelijkheden	5,1	4,8	6,1	4,7
1k) De beloning	5,4	4,9	6,6	5,0
1l) De wijze waarop je beoordeeld wordt	6,1	5,7	-	5,8
1m) De mate van invloed die je hebt binnen onze organisatie	4,8	4,4	-	4,8
1n) De aandacht van de organisatie voor je persoonlijk welzijn	5,5	5,0	-	4,9
<b>Werkdruk</b>				
2a) De opdrachten die ik krijg zijn vaak moeilijk te combineren	6,2	5,7	5,7	6,0
2b) Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	5,9	5,5	5,6	5,7
2c) Ik werk regelmatig onder tijdsdruk	4,7	4,4	4,5	4,8
2d) Ik moet regelmatig overwerken, omdat ik mijn werk anders niet afkrijg	6,7	6,5	6,3	6,9
2e) Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	6,0	5,7	5,8	6,1
<b>Gevolgen werkdruk</b>				
3a) Door de hoeveelheid werk kan ik moeilijk overwerk weigeren	6,9	6,5	6,0	7,0
3b) Door de hoeveelheid werk kan ik moeilijk vakantie opnemen	6,3	5,8	5,9	5,9
<b>Samenwerking</b>				
4a) Mijn collega's helpen om het werk gedaan te krijgen	7,1	7,1	7,4	6,9
4b) Mijn collega's hebben persoonlijke belangstelling voor me	7,5	7,4	7,5	7,1
4c) De samenwerking tussen mij en mijn collega's is goed	7,7	7,7	8,0	7,4
4d) Mijn collega's spreken mij erop aan als iets niet goed gaat	7,2	7,2	7,3	6,9
4e) Mijn collega's spreken mij erop aan als ik een afspraak niet nakom	7,2	7,3	-	6,9
<b>Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer</b>				
5a) Het directieteam neemt ideeën en suggesties van medewerkers serieus in overweging	4,3	4,1	4,2	4,4

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

  Zeer relevant verschil

  Geen relevant verschil

  Zeer relevant verschil

  Relevant verschil

  Relevant verschil

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

	Meting 2017 n= 704	Meting 2014 / 2015 545	Meting 2011 486	Gevangeniswezen 6.130
<b>Bestuurlijke aandacht voor de werkvloer</b>				
5b) Het directieteam weet wat er leeft in de organisatie	3,9	3,5	4,0	3,9
<b>Informatievoorziening</b>				
6a) De communicatie binnen onze organisatie is goed	3,8	3,5	-	3,8
6b) De organisatiedoelen zijn duidelijk voor mij	5,4	5,4	-	5,5
6c) Over belangrijke zaken die met mijn werk te maken hebben, word ik op tijd geïnformeerd	4,9	4,5	5,1	4,7
6d) De communicatie tussen afdelingen verloopt goed	4,3	3,9	4,7	3,9
6e) Ik ontvang voldoende informatie om mijn werk goed te kunnen doen	5,4	5,2	5,6	5,3
6f) Binnen onze organisatie worden beleidsveranderingen duidelijk uitgelegd	4,3	3,8	-	4,4
6g) De besluitvorming binnen onze organisatie is transparant	3,8	3,3	-	4,0
<b>Eerlijke behandeling</b>				
7a) Medewerkers kunnen erop rekenen dat ze op eerlijke wijze worden behandeld	5,4	4,9	5,4	5,2
7b) Mijn collega's worden op objectieve en redelijke wijze beoordeeld	5,7	5,2	5,9	5,4
7c) Mijn direct leidinggevende gaat respectvol om met zijn/haar medewerkers	7,4	7,1	7,1	6,9
7d) Met consistent eerlijk gedrag kom je uiteindelijk het verst in onze organisatie	6,0	5,7	6,5	5,8
7e) Signalen van medewerkers over ongewenst gedrag van collega's worden door onze organisatie direct serieus genomen	6,5	6,2	6,4	6,2
7f) Als iemand beloofd of gewaardeerd wordt, heeft hij/zij dat verdiend	5,8	5,5	5,6	5,6
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>				
8a) Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met verbale agressie (schelden, schreeuwen, vernederen, treiteren, pesten)				
% Niet mee te maken gehad	29,9	29,7	36,8	35,7
% Door gedetineerden	67,6	67,0	57,6	60,0
% Door collega's	7,1	8,7	7,4	8,9
% Door leidinggevende(n)	3,0	4,8	4,7	4,0
8b) Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met bedreiging/intimidatie (bedreigen, stalken, chanteren, onder druk zetten, dreigbrieven, gezinsleden bedreigen)				
% Niet mee te maken gehad	63,3	59,1	63,8	69,9
% Door gedetineerden	35,5	37,8	32,9	27,0
% Door collega's	1,4	1,1	1,4	1,7
% Door leidinggevende(n)	2,1	3,5	3,7	3,5

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

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

		Meting 2017	Meting 2014 / 2015	Meting 2011	Gevangeniswezen
		704	545	486	6130
<b>Ongewenste omgangsvormen</b>					
Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met seksuele intimidatie (seksueel getinte opmerkingen, blikken, handastelligheden, aanranding, verkrachting)					
8c)	% Niet mee te maken gehad	86,5	87,5	86,2	91,1
	% Door gedetineerden	12,9	12,1	13,0	7,6
	% Door collega's	2,3	0,9	2,9	2,4
	% Door leidinggevende(n)	0	0,4	0,4	0,3
Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met discriminatie (negatieve opmerkingen/gedragingen mbt sekse, huidskleur, geloof, leeftijd, seksuele geaardheid)					
8d)	% Niet mee te maken gehad	78,1	81,4	81,3	80,7
	% Door gedetineerden	19,0	17,2	16,7	15,7
	% Door collega's	4,7	3,1	3,5	5,2
	% Door leidinggevende(n)	0,3	0,6	1,2	1,1
Ik heb de afgelopen 12 maanden op mijn werk te maken gehad met fysieke agressie (duwen, slaan, schoppen, spugen, vastgrijpen, vervonden, fysiek hinderen, gooien/vermieren)					
8e)	% Niet mee te maken gehad	63,2	58,3	64,8	72,7
	% Door gedetineerden	36,6	41,7	35,0	27,2
	% Door collega's	0,9	0	0,6	0,5
	% Door leidinggevende(n)	0	0	0,2	0,1
<b>Emotionele gevolgen werkstress</b>					
9a)	Mijn werk brengt mij in emotioneel moeilijke situaties	5,7	5,5	5,9	6,1
9b)	Mijn werk vereist dat ik mijn eigen gevoelens moet verbergen	5,6	5,7	5,9	5,4
9c)	Ik heb het gevoel dat ik ruwer ben geworden naar anderen toe sinds ik dit werk doe	4,9	5,5	5,8	5,0
9d)	Ik heb het gevoel dat dit werk me emotioneel harder heeft gemaakt	4,3	4,6	4,8	4,3
<b>Veiligheid</b>					
10a)	De werkomgeving is zo ingericht dat ik me veilig voel	6,4	6,5	6,7	5,8
10b)	Er wordt hier alles aan gedaan om mijn veiligheid te waarborgen	5,8	5,7	6,2	5,2
10c)	Het werk is zo georganiseerd dat mij weinig kan overkomen	5,2	5,2	5,5	4,9
10d)	Ik voel me op mijn gemak als ik door het gebouw loop	7,4	7,4	7,6	7,0
<b>Corrigerend leiderschap</b>					
11a)	Mijn direct leidinggevende let er op dat het werk op tijd afkomt	5,6	5,8	5,5	5,6
11b)	Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer mijn werk beneden de norm is	5,9	6,2	5,9	5,9
11c)	Mijn direct leidinggevende berispt mij wanneer ik mijn werk niet zo goed doe als mijn collega's	5,0	5,2	5,2	5,0
11d)	Mijn direct leidinggevende geeft kritiek op slecht werk	6,0	6,4	6,3	6,1

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

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

		Meting 2017	Meting 2014 / 2015	Meting 2011	Gevangeniswezen
	n=	704	545	486	6130
<b>Stimulerend leiderschap</b>					
12a)	Mijn direct leidinggevende schept een werksfeer waardoor ik nieuwe ideeën over mijn werk kan ontwikkelen	6,2	5,8	6,0	5,7
12b)	Ik beslis samen met mijn direct leidinggevende welk deel van een karwei ik zelf ga doen	5,8	5,6	5,7	5,5
12c)	Mijn direct leidinggevende laat mij meespreken over zaken die mij en mijn collega's aangaan	6,9	6,9	7,0	6,6
12d)	Mijn direct leidinggevende overlegt met mij over de planning van het werk	5,7	5,6	5,6	5,4
12e)	Mijn direct leidinggevende spoort mij aan om nieuwe ideeën over de aanpak van mijn werk naar voren te brengen	6,4	6,1	7,0	5,8
<b>Functioneringsgesprek</b>					
13a)	Mijn direct leidinggevende en ik hebben in de afgelopen 12 maanden een functioneringsgesprek gevoerd (% Ja)	80,7	89,5	-	85,0
	% Nee	19,3	10,5	-	15,0
13b)	Ik ben tevreden over de wijze waarop mijn laatste functioneringsgesprek gevoerd is	7,4	7,2	-	7,1
13c)	Mijn functioneringsgesprek heeft geleid tot concrete afspraken	6,6	6,4	-	6,4
13d)	Mijn direct leidinggevende heeft tijdens het functioneringsgesprek nuttige feedback gegeven op mijn functioneren	6,7	6,6	-	6,5
13e)	Ik vind de manier waarop mijn direct leidinggevende mij beoordeelt transparant	7,2	7,0	-	6,9
13f)	In mijn functioneringsgesprek was er ruimte om feedback te geven op het functioneren van mijn direct leidinggevende	7,4	7,1	-	7,0
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Werkrooster</b>					
14a)	Ik ben over het algemeen tevreden met mijn werkrooster	6,5	5,5	-	6,3
<b>Met omgang gedetineerden: Huidige werkwijzen</b>					
15a)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	7,6	-	-	7,6
15b)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	6,0	-	-	5,5
15c)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan motiverende begeleiding	6,0	-	-	5,9
15d)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt "motiverende begeleiding"	6,1	-	-	6,5
15e)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan motiverende begeleiding	6,1	-	-	6,2
15f)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	7,0	-	-	7,2
15g)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	5,3	-	-	4,8
15h)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan herstelgerichte detentie	4,9	-	-	4,9
15i)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt herstelgerichte detentie	5,4	-	-	5,9
15j)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan herstelgerichte detentie	5,8	-	-	5,9
15k)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	6,1	-	-	6,3
15l)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	5,0	-	-	5,0
15m)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan promoveren/degraderen	4,7	-	-	4,9
15n)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt promoveren/degraderen	5,3	-	-	5,8
15o)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan promoveren/degraderen	5,4	-	-	5,7

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

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

		Meting 2017	Meting 2014 / 2015	Meting 2011	Gevangeniswezen
	n=	704	545	486	6.130
<b>Met omgang gedetineerden: Huidige werkwijzen</b>					
15p)	Ik vind het belangrijk om in mijn werk aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	7,2	-	-	7,2
15q)	In mijn werk heb ik voldoende tijd om aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	5,4	-	-	5,1
15r)	Ik heb voldoende cursussen en training gekregen om aandacht te kunnen besteden aan detentie en re-integratie	4,9	-	-	5,0
15s)	De doelgroep waarmee ik werk, is geschikt voor het aandachtspunt detentie en re-integratie	5,7	-	-	6,2
15t)	De afdeling, of het team waarbinnen ik werk, vindt het belangrijk om aandacht te besteden aan detentie en re-integratie	6,0	-	-	6,2
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Opleiding/Training</b>					
16a)	De computerprogramma's waarmee ik werk	5,7	-	-	5,7
16b)	Rapporteren	6,1	-	-	6,1
16c)	De rechten en plichten van gedetineerden zoals vastgelegd in de Beginselwet (BVT)	5,3	-	-	5,3
16d)	Gesprekstechnieken	6,1	-	-	5,8
16e)	Het omgaan met agressie	6,2	-	-	6,0
16f)	Het omgaan met psychische problemen bij gedetineerden	5,7	-	-	5,1
16g)	Het omgaan met gedetineerden met een verstandelijke beperking	5,2	-	-	4,8
16h)	Het omgaan met gedetineerden met een verslaving	5,5	-	-	5,2
16i)	Het omgaan met gedetineerden van verschillende culturele achtergronden	5,3	-	-	5,2
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Relationale veiligheid</b>					
17a)	Ik weet wat er speelt bij de gedetineerden met wie ik werk	6,2	-	-	5,7
17b)	Mijn collega's en ik vullen elkaar aan in ons werk met gedetineerden	7,3	-	-	7,1
17c)	Ik durf mijn collega's feedback te geven op de uitvoering van hun werk	7,7	-	-	7,5
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Moreel vakmanschap</b>					
18a)	Op mijn werk krijgen we handvatten aangereikt om met morele dilemma's om te gaan	5,3	-	-	4,9
18b)	Tijdens mijn werk met gedetineerden is het naleven van de regels belangrijker dan het hebben van een goede relatie met de gedetineerden	4,3	-	-	4,3
18c)	In mijn team staan we regelmatig stil bij de vraag of we de juiste dingen doen	6,5	-	-	6,0
18d)	In mijn team hebben we aandacht voor de waarden en normen achter de beslissingen die genomen worden	6,4	-	-	6,1
18e)	In mijn team voelen we ons voldoende op ons gemak om verschillende gezichtspunten ter sprake te brengen	6,7	-	-	6,4
18f)	Indien we het in mijn team niet met elkaar eens zijn, respecteren we toch elkaars gezichtspunten	6,7	-	-	6,5
18g)	Wanneer er verschillende meningen bestaan in mijn team, gaat het bij het spreken over die verschillende meningen om de onderwerpen zelf en niet om de personen	6,4	-	-	6,1
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Procedurele rechtvaardigheid</b>					
19a)	Medewerkers van mijn afdeling behandelen gedetineerden eerlijk en rechtvaardig	7,3	-	-	7,1
19b)	Medewerkers van mijn afdeling leggen hun beslissingen uit aan gedetineerden	7,1	-	-	6,9
19c)	Medewerkers van mijn afdeling behandelen gedetineerden met respect	7,4	-	-	7,2

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

## TRENDOVERZICHT

## PI Vught

		Meting 2017	Meting 2014 / 2015	Meting 2011	Gevangeniswezen
	n=	704	545	486	6.130
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Procedurele rechtvaardigheid</b>					
19d)	Medewerkers van mijn afdeling geven gedetineerden de kans om eerst hun mening te geven voordat ze een beslissing nemen	6,7	-	-	6,6
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Bezoek van gedetineerden</b>					
20a)	De bezoeksruimte in deze inrichting is prettig	4,5	-	-	5,1
20b)	De gedetineerden en hun bezoek kunnen voldoende fysiek contact hebben tijdens het bezoek in deze inrichting	6,2	-	-	6,5
20c)	Het bezoek in deze inrichting duurt lang genoeg	6,8	-	-	7,2
20d)	Gedetineerden hebben voldoende privacy tijdens het bezoek in deze inrichting	5,7	-	-	6,3
20e)	In deze inrichting gaan de medewerkers op een fijne manier met bezoekers om	6,9	-	-	7,0
20f)	Er is vaak genoeg bezoek in deze inrichting	6,6	-	-	7,1
<b>Met omgang gedetineerden/veiligheid: Hospitality</b>					
21a)	In deze inrichting word je als bezoeker gastvrij onthaald	6,5	-	-	6,7
21b)	Het is laagdrempelig om deze inrichting te bezoeken	4,8	-	-	5,9
<b>Overig</b>					
22a)	Wanneer ik bijzonderheden aangaande het werk aangeef bij mijn direct leidinggevende, krijg ik hierover terugkoppeling	6,7	6,6	-	6,2
22b)	Ik ben tevreden over de acties die mijn direct leidinggevende onderneemt bij verzuim van mij of een teamgenoot	6,5	6,2	-	6,0
22c)	Ik werk in een lerende organisatie waar het toegestaan is fouten te maken	5,5	5,4	-	5,6
22d)	Onze organisatie waardeert mijn vakmanschap	5,8	5,5	-	5,6
22e)	Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,6	5,3	-	5,2
22f)	Wanneer ik thuiskom van mijn werk ben ik uitgeput	5,1	5,1	6,6	4,8

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

 Zeer relevant verschil

 Geen relevant verschil

 Zeer relevant verschil

 Relevant verschil

 Relevant verschil

## Onderzoeksverantwoording

## Achtergrond van het onderzoek

Het onderzoek is uitgevoerd met de InternetSpiegel. InternetSpiegel is een initiatief van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties (BZK) en is in beheer van en doorontwikkeld door stichting ICTU. Effectory is de exploitant van het instrument. InternetSpiegel is een instrument waarmee het openbaarbestuur en veiligheidsorganisaties een medewerkeronderzoek kunnen uitvoeren.

De invloed die tevredenheid heeft op de prestaties van uw medewerkers is alom bekend. Tevreden

medewerkers zitten tijdens hun werk beter in hun vel en zijn hierdoor in staat betere prestaties neer te zetten. Hoewel tevredenheid een onmisbaar element is voor het effectief functioneren van uw organisatie, is het niet het enige element dat het succes van uw organisatie beïnvloedt. Voor organisatiesucces zijn andere onderwerpen net zo belangrijk. Deze onderwerpen zijn verwerkt in de verschillende soorten onderzoek waarbij we goed werkgeverschap en goed werknemerschap in kaart brengen.

## Uitvoering van uw onderzoek

### Doordracht onderzoeks aanbod

InternetSpiegel biedt zeven verschillende medewerkeronderzoeken aan. Elke vragenlijst uit deze onderzoeken is gebaseerd op een verklarend model. Deze modellen zijn getoetst op de antwoorden van 34.000 medewerkers uit diverse organisaties binnen de publieke sector.

In overleg met u is afgestemd welk soort onderzoek het beste aansluit bij uw onderzoekswensen. Het uitgangspunt is één soort onderzoek. Waar wenselijk is dat aangevuld is met quick scan modules van andere soorten onderzoek en/ of met maatwerkmodules en/of maatwerkvragen. Informatie over het verklarend module behorend bij het onderzoek dat binnen uw organisaties is uitgevoerd, kunt u vinden op [www.internetpiegel.nl/medewerkeronderzoek/online-onderzoeken/](http://www.internetpiegel.nl/medewerkeronderzoek/online-onderzoeken/).

### De vragenlijst

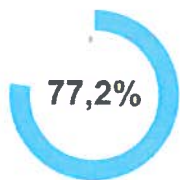
In de vragenlijst komt elk onderwerp uit het bijbehorende verklarend model (mits door de organisatie gekozen) aan bod in de vorm van een vraagmodule. Een vraagmodule bestaat uit een blok met stellingen die ingaan op een specifiek onderwerp, zoals 'leiderschap' of 'inhoud van het werk'.

Elke vragenlijst heeft in de basis dezelfde structuur. De vragenlijst begint met de algemene vragenset 'Werkplezier', waarin medewerkers aangeven hoe tevreden ze in het algemeen zijn over de bevraagde onderwerpen. Deze algemene werkpleziervraagmodule fungeert zo als startoordeel en geeft u inzicht in hoe de tevredenheid zich tussen de verschillende onderwerpen verhoudt. Vervolgens worden de verschillende vraagmodules gesteld. De vragenlijst kan worden afgesloten met een aantal vragen over persoonskenmerken.

## Respons

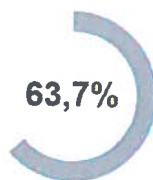
## RESPONS

## PI Vught



## PI Vught

912      704  
Verzonden      Ontvangen



## Vorige meting

856      545  
Verzonden      Ontvangen

	Verzonden	Ontvangen	%
<b>PI Vught</b>	<b>912</b>	<b>704</b>	<b>77,2%</b>
Gevangeniswezen	7.971	6.130	76,9%