

De resultaten van het Medewerkers- belevingsonderzoek 2025 voor provincie Utrecht

Onderzoekperiode mrt 10, 2025 - mrt 23, 2025



Inhoud

1. De resultaten aflezen	3
2. Employee Net Promoter Score	6
3. Thema's	8
4. Resultaten op de vragen	12

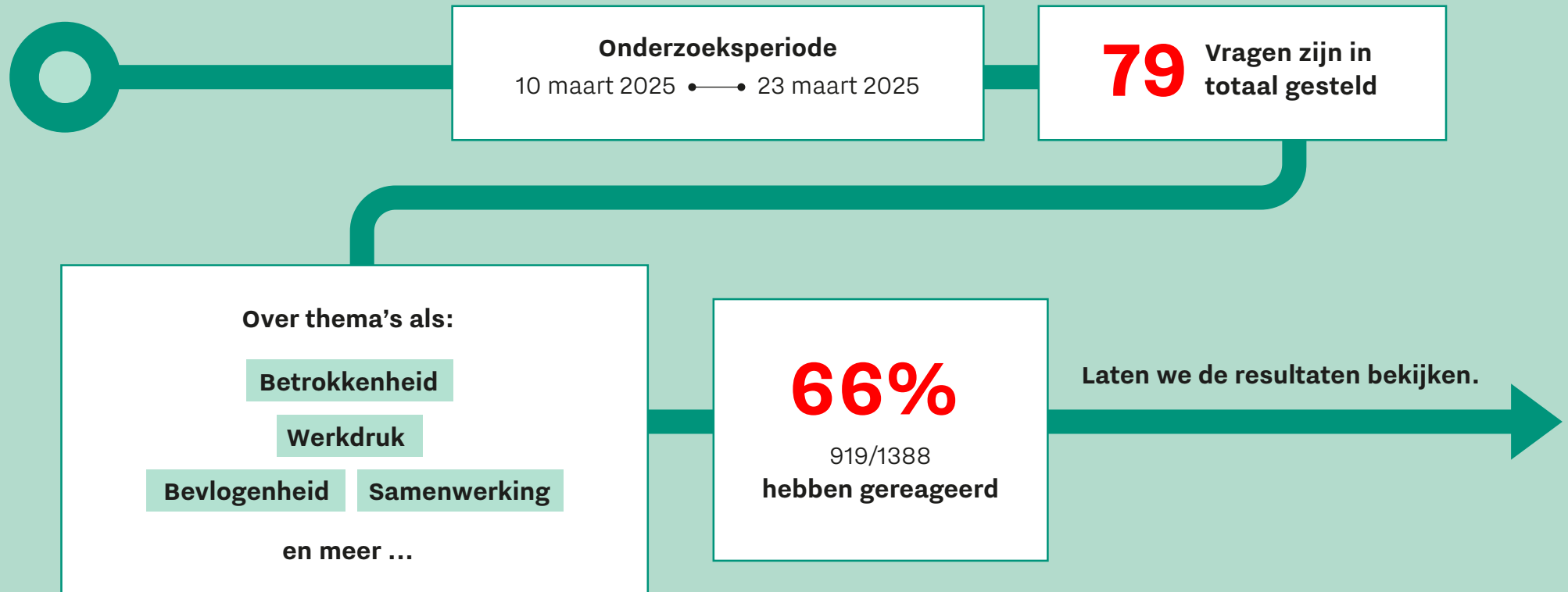


Hoofdstuk 1

De resultaten aflezen



De kern van het onderzoek



Responspercentage en vergelijking

Je algehele responsepercentage vergeleken met de vorige scores en benchmarkscores.



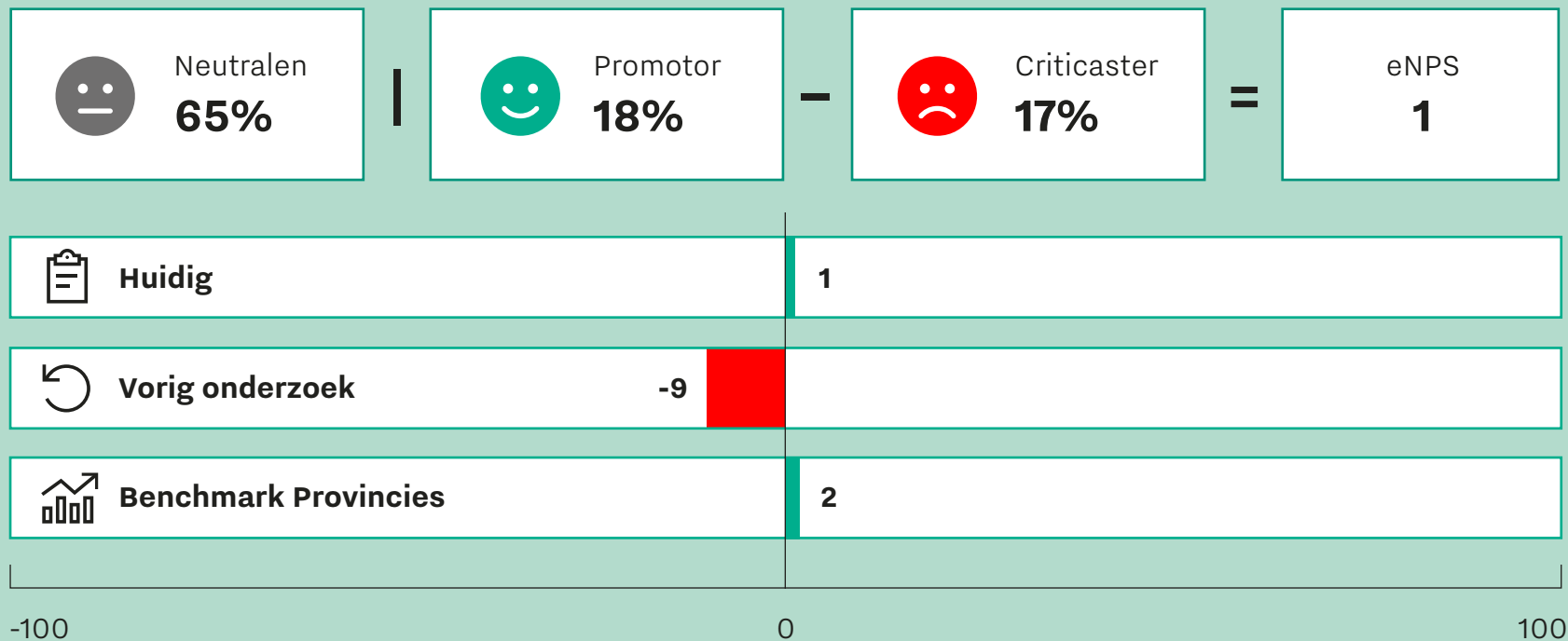
Hoofdstuk 2

Employee Net Promoter Score



eNPS en benchmarkvergelijking

De eNPS laat zien in welke mate de medewerkers de organisatie zouden aanbevelen als goede werkgever.



Hoofdstuk 3

Thema's



Thema's

Binnen thema's worden verschillende gerelateerde vragen gecombineerd tot één score.
Ze meten verschillende aspecten die belangrijk zijn voor het succes van de organisatie.

1. Betrokkenheid

2. Betrokkenheid samenleving

3. Bevlogenheid

4. Inclusie

5. Inclusief werkklimaat

6. Loopbaanondersteuning

7. Samenwerking

8. Sociale veiligheid

9. Werkdruk

10. Werkgeverschap

11. Inzetbaarheid

12. Ongewenste omgangsvormen

13. Rolduidelijkheid

14. Herstelbehoefte

15. Het Goede Gesprek

16. Leiderschap

17. Integriteit

Een korte gids: De resultaten aflezen

Vergeleken items en scoreberekening

Beoordeling op schaal van 0-10

Bij gesloten vragen moeten deelnemers een van de onderstaande antwoordopties selecteren, met een overeenkomstige score van 0 tot 10. De totale score van de organisatie wordt vervolgens berekend op basis van het gemiddelde van alle punten per vraag.

Mogelijke antwoorden	Score
Helemaal mee eens	10
Mee eens	7,5
Niet mee eens/ niet mee oneens	5
Mee oneens	2,5
Helemaal mee oneens	0

Voorbeeld van vraagscore

De vraagscore is het gemiddelde van alle antwoorden van de deelnemers.

Deelnemers	Score
Deelnemer 1	5
Deelnemer 2	10
Vraagscore	7,5

Voorbeeld van themascore

De themascore is het gemiddelde van de bijbehorende vragen.

Vragen	Score
Vraag 1	7,5
Vraag 2	8,5
Themascore	8

Scores op de thema's

Vergeleken met benchmarks

De vragen over werkdruk, herstelbehoefte en ongewenste omgangsvormen zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Thema	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Betrokkenheid	6,9	-	-
Betrokkenheid samenleving	6,6	6,4	-
Bevlogenheid	7,1	7,0	7,1
Inclusie	7,1	6,9	7,3
Inclusief werkklimaat	6,8	6,8	6,8
Loopbaanondersteuning	7,0	7,0	7,3
Samenwerking	7,3	7,3	7,6
Sociale veiligheid	7,6	7,6	7,6
Werkdruk	5,0	4,7	5,1
Werkgeverschap	6,3	6,1	6,6
Inzetbaarheid	6,0	5,9	6,1
Ongewenste omgangsvormen	8,8	8,7	8,9
Rolduidelijkheid	7,4	7,4	7,4
Herstelbehoefte	5,4	5,3	5,5
Het goede gesprek	6,4	6,5	6,7
Leiderschap	6,8	6,9	-
Integriteit	6,9	6,8	-
Respondenten	919	865	-

Hoofdstuk 4

Resultaten op de vragen

De volgende vragen en de bijbehorende scores zijn ingedeeld in specifieke topics die relevant zijn voor Provincie Utrecht.



Betrokkenheid

De mate waarin medewerkers zich verbonden voelen met de organisatie noemen we betrokkenheid. Betrokken medewerkers zijn emotioneel gehecht aan de organisatie, voelen zich er thuis en identificeren zich met de doelstellingen.

Vragen over het thema betrokkenheid	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
De provincie Utrecht betekent veel voor mij	6,7	6,5	6,9
Ik voel me thuis in de provincie Utrecht	7,4	7,2	7,5
Ik heb een sterk gevoel dat ik bij deze organisatie hoor	6,5	-	-
Respondenten	919	865	-

Betrokkenheid samenleving

De module betrokkenheid bij de samenleving gaat over de verbondenheid van de organisatie met de samenleving, wat tot uitdrukking komt in bijdragen aan de samenleving door te weten wat er in de samenleving speelt en daarop in te spelen.

Vragen over het thema betrokkenheid samenleving	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
In deze organisatie stellen we onszelf voortdurend de vraag hoe ons werk bijdraagt aan de samenleving	6,3	6,1	-
In deze organisatie zijn we ons bewust van wat er speelt in de samenleving	6,6	6,6	-
In deze organisatie spelen we in op gebeurtenissen in de samenleving	6,7	6,6	-
Ik stel mijzelf voortdurend de vraag hoe mijn werk bijdraagt aan de samenleving	6,8	6,6	-
Respondenten	919	865	-

Bevlogenheid

Bevlogenheid is de mate van bezieling die medewerkers ervaren in het werk. Bevlogen medewerkers krijgen energie van hun werk, voelen zich vitaler en ervaren toewijding naar het werk wat ze doen.

Vragen over het thema bevlogenheid	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Mijn werk inspireert me	7,4	7,2	7,3
Ik voel me gelukkig als ik intensief aan het werk ben	7,6	7,6	7,6
Als ik 's ochtends wakker word, heb ik zin om aan het werk te gaan	6,3	6,2	6,4
Respondenten	919	865	-

Inclusie

De module inclusie gaat over in hoeverre de medewerker zich erbij voelt horen in het team.

Vragen over het thema inclusie	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik voel me een gewaardeerd lid van mijn lijnteam	7,6	7,6	7,7
Ik voel me verbonden met mijn lijnteam	7,0	6,8	7,3
Ik ervaar dat mijn teamleden van mijn lijnteam echt om mij geven	6,7	6,5	6,8
Respondenten	919	865	-

Inclusief werkklimaat

In een inclusieve bedrijfscultuur is er aandacht voor gelijkheid en diversiteit binnen de organisatie. Het is daarbij belangrijk dat medewerkers gelijke kansen hebben en gelijk behandeld worden, ongeacht achtergrond.

Vragen over het thema inclusief werkklimaat	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik ben tevreden met de maatregelen die mijn organisatie neemt ter bevordering van gelijkheid, inclusiviteit en diversiteit	6,6	6,5	6,6
Achtergrond (leeftijd, geslacht, afkomst, seksuele geaardheid et cetera) is niet van invloed op hoe men in mijn organisatie behandeld wordt	6,9	7,0	7,1
De provincie Utrecht bevordert een cultuur van gelijke kansen	6,9	6,8	6,4
Respondenten	919	865	-

Loopbaanondersteuning

Loopbaanondersteuning is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaan van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden.

Vragen over het thema loopbaanondersteuning	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik krijg de mogelijkheid om trainingen, cursussen en workshops te volgen als ik dat zou willen	8,0	7,9	7,9
De provincie Utrecht biedt voldoende hulpmiddelen die mij ondersteunen bij mijn loopbaanontwikkeling (loopbaanscans/loopbaanadvies/opleidingengids/interne vacaturebank etc.)	7,0	6,9	6,2
Ik word ondersteund bij het plannen van mijn toekomstige ontwikkeling	5,9	5,9	6,2
Respondenten	919	865	-

Samenwerking

Loopbaanondersteuning is de ervaren ondersteuning vanuit de organisatie voor de loopbaan van een medewerker. Het gaat over de verschillende hulpmiddelen en ontwikkelingsmogelijkheden die worden geboden.

Vragen over het thema samenwerking	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Mijn directe collega's helpen mij om het werk gedaan te krijgen	7,0	6,9	7,4
De samenwerking tussen mij en mijn directe collega's verloopt goed	7,7	7,5	8,0
Mijn directe collega's tonen waardering als ik mijn werk goed doe	7,2	7,2	7,4
De samenwerking tussen mijn team en andere teams binnen de provincie Utrecht verloopt goed	5,6	5,4	5,7
Ik probeer mijzelf continu te verbeteren in mijn werk	7,8	7,8	7,8
Respondenten	919	865	-

Sociale veiligheid

Een werkomgeving is van nature een sociale omgeving. Sociale veiligheid beschrijft de mate waarin mensen zich veilig voelen op hun werk. De score op sociale veiligheid geeft inzicht in de mate waarin medewerkers zichzelf kunnen zijn en men voor zichzelf op durft te komen.

Vragen over het thema sociale veiligheid	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Op mijn werk durf ik mezelf te zijn	7,8	7,8	7,8
Op mijn werk durf ik voor mezelf op te komen	7,8	7,8	7,8
Ik voel me veilig om directe collega's feedback te geven	7,3	7,2	7,3
Respondenten	919	865	-

Werkdruk

Werkdruk is een situatie waarin er een disbalans is ontstaan tussen de eisen van het werk en de mogelijkheden van de werknemer om het werk goed uit te voeren. Een te hoge werkdruk kan uiteindelijk leiden tot verschillende persoonlijke en werkgerelateerde problemen.

Vragen over het thema werkdruk	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik heb vaak meer werk te doen dan ik aankan	4,4	4,1	4,7
Ik moet regelmatig overwerken omdat ik mijn werk anders niet af krijg	5,2	4,8	5,3
Door de hoeveelheid werk kom ik vaak niet aan mijn pauzes toe	5,5	5,1	5,4
Respondenten	919	865	-

Ik vind mijn werkdruk	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Veel te laag	0%	0%	0%
Te laag	3%	4%	3%
Goed	59%	54%	62%
Te hoog	31%	35%	30%
Veel te hoog	7%	7%	5%
Respondenten	919	865	-

De vragen over werkdruk zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Werkgeverschap

Organisaties die werk maken van werkgeverschap bieden hun medewerkers een werkomgeving waarin zij zich thuis en geaccepteerd voelen. Zo'n werkomgeving leidt ertoe dat je medewerkers zich meer verbonden voelen met hun collega's en je organisatie.

Vragen over het thema werkgeverschap	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik ben tevreden over de provincie Utrecht, alles bijeen genomen	7,4	7,2	7,6
Ik voel dat ik gewaardeerd word door de provincie Utrecht	6,9	6,9	7,0
De provincie Utrecht gebruikt de ideeën en suggesties van medewerkers om te verbeteren	6,0	5,5	6,0
De toekomstvisie (concernplan) van de provincie Utrecht inspireert me	4,4	4,3	5,4
Respondenten	919	865	-

Inzetbaarheid

Inzetbaarheid gaat over het vermogen van een medewerker om werk te behouden of om nieuw werk in de toekomst te verwerven. Medewerkers die inzetbaar zijn, raken vaak meer gemotiveerd en hebben minder behoefte aan herstel, waardoor zij loyaler zijn aan de organisatie en minder verzuim vertonen.

Vragen over het thema inzetbaarheid	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Mijn persoonlijke netwerken binnen de provincie Utrecht helpen me in mijn carrière	6,2	6,0	6,2
Ik ben me bewust van de kansen die zich in de provincie Utrecht voordoen, zelfs als zij verschillen van wat ik nu doe	6,1	6,1	6,7
Ik zou me gemakkelijk kunnen omscholen, zodat ik elders beter inzetbaar ben	5,6	5,6	5,8
Ik word gestimuleerd om mezelf verder te ontwikkelen	5,9	5,9	6,4
Binnen de provincie Utrecht heb ik de mogelijkheid om door te groeien (verticaal en horizontaal)	5,7	5,7	5,8
Respondenten	919	865	-

Ik heb in de afgelopen 3 maanden concrete actie ondernomen om ander werk te krijgen of ga dat de komende 3 maanden doen	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Nee	75%	71%	77%
Ja, binnen de provincie Utrecht	15%	20%	16%
Ja, buiten de provincie Utrecht	13%	12%	10%
Respondenten	919	865	-

Ongewenste omgangsvormen

De module ongewenste omgangsvormen gaat over of mensen op het werk geconfronteerd worden met verschillende vormen van ongewenst gedrag. Het betreft de persoonlijke ervaring van de medewerker in relatie tot ongewenste gedragingen van collega's.

Vragen over het thema ongewenste omgangsvormen	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
In mijn werksituatie word ik genegeerd door collega's	8,2	8,0	8,1
In mijn werksituatie word ik gepest door collega's	9,1	9,0	9,1
In mijn werksituatie word ik geïntimideerd door collega's	8,7	8,7	8,9
In mijn werksituatie heb ik te maken met verbale agressie van collega's	8,7	8,6	8,9
In mijn werksituatie heb ik last van ongewenste intimiteiten door collega's	9,3	9,1	9,3
In mijn werksituatie ervaar ik discriminatie door collega's	9,0	8,8	9,0
Als ik te maken krijg met agressie (intern van collega's of externen) of ongewenste omgangsvormen, dan ervaar ik vanuit de organisatie voldoende steun	6,4	6,3	-
Respondenten	919	865	-

De vragen over ongewenste omgangsvormen zijn negatief geladen en in de rapportage omgepoold. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Rolduidelijkheid

Rolduidelijkheid gaat over de mate waarin een medewerker weet wat er van hem/haar verwacht wordt in zijn/haar rol. Het gaat hierbij om duidelijkheid over de uitvoering van taken, de werkzaamheden die uitgevoerd moeten worden en de verwachtingen. Rolduidelijkheid kan gezien worden als hulp- en energiebron, wat ervoor kan zorgen dat medewerkers meer bevlogen zijn en minder behoefte hebben aan herstel.

Vragen over het thema rolduidelijkheid	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Het is mij duidelijk welke werkzaamheden ik voor mijn functie moet uitvoeren	7,2	7,3	7,4
Ik weet welke resultaten er van mij worden verwacht	7,3	7,2	7,0
Het is mij duidelijk hoe ik mijn werkzaamheden moet uitvoeren	7,3	7,3	7,6
Ik weet welke werkzaamheden belangrijk zijn om direct op te pakken	8,0	8,0	8,2
Het is voor mij duidelijk wanneer ik mijn werk goed heb uitgevoerd	7,2	7,3	7,2
Respondenten	919	865	-

Herstelbehoefte

Herstelbehoefte betreft over de mate waarin medewerkers moeten herstellen na een dag werken. Deze module gaat dus over de ervaren vermoeidheid na het werk.

Vragen over het thema herstelbehoefte	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Na een werkdag ben ik volledig uitgeput	5,4	5,4	5,5
Na een werkdag moeten ze me even met rust laten	5,4	5,2	5,4
Het komt vaak voor dat ik na een werkdag door vermoeidheid niet meer toekom aan andere dingen	5,3	5,2	5,5
Respondenten	919	865	-

De vragen over herstelbehoefte zijn negatief geladen en in de rapportage omgepooled. Op deze manier geldt; hoe hoger de score hoe positiever.

Het goede gesprek

Het goede Gesprek gaat over de kwaliteit van het jaarlijkse gesprek tussen medewerker en leidinggevende. Deze module meet in hoeverre dit gesprek plaatsvindt, als waardevol wordt ervaren en leidt tot duidelijke ontwikkelafspraken.

Vragen over het thema het goede gesprek	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Ik voer minstens 1 keer per jaar het goede gesprek met mijn direct leidinggevende	7,4	7,4	7,6
Het goede gesprek helpt mij om mijn talenten op de juiste manier in te zetten in de provincie Utrecht	5,5	5,5	5,9
Ik ervaar tijdens het goede gesprek een gelijkwaardige dialoog met mijn direct leidinggevende	7,2	7,4	7,5
Tijdens het goede gesprek worden afspraken gemaakt over een ontwikkeling die nodig is voor mijn huidige functie	6,3	6,4	6,4
Mijn direct leidinggevende en ik bewaken de uitvoering van de afspraken die we in het goede gesprek maken	5,7	5,6	6,0
Respondenten	919	865	-

Leiderschap

Deze module meet in hoeverre medewerkers het leiderschap binnen de organisatie als steunend, duidelijk en betrouwbaar ervaren. Daarbij is er aandacht voor de rol van de direct leidinggevende én de manier waarop besluitvorming binnen de directie wordt ervaren.

Vragen over het thema leiderschap	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Mijn direct leidinggevende zorgt voor goede samenwerking tussen medewerkers	6,5	6,5	6,6
Mijn direct leidinggevende toont respect voor mijn gevoelens	7,6	7,9	7,8
Mijn direct leidinggevende heeft een goed beeld van wat onze teamdoelen zijn	6,8	6,9	6,6
Ik kan op mijn direct leidinggevende rekenen wanneer ik het moeilijk krijg in mijn werk	7,4	7,6	7,3
Mijn direct leidinggevende geeft mij voldoende vertrouwen bij de uitvoering van mijn werk	7,7	8,0	7,8
De besluitvorming binnen de directie is transparant	4,8	4,4	-
Respondenten	919	865	-

Integriteit

Integriteit betekent eerlijk en transparant handelen. Het omvat ook het creëren van een omgeving waar iedereen zich vrij voelt om ethische dilemma's te bespreken.

Vragen over het thema integriteit	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Op het moment dat directe collega's te maken krijgen met een morele kwestie gaan zij op zoek naar advies bij anderen binnen de provincie Utrecht	6,7	6,6	6,5
Mijn directe collega's handelen met voorzorg en met oog voor de consequenties van hun gedrag voor anderen	6,9	6,9	6,7
Als ik persoonlijk onder druk zou worden gezet zou ik mij geremd voelen dat ergens te melden	7,2	7,0	-
Respondenten	919	865	-

Hybride werken

Hoeveel dagen werk je gemiddeld per week thuis?	Huidig Provincie Utrecht	Vorig onderzoek	Benchmark Provincies
Nooit	6%	-	-
Gemiddeld 1 dag	19%	-	-
Gemiddeld 2 dagen	47%	-	-
Gemiddeld 3 dagen	21%	-	-
Gemiddeld 4 dagen	6%	-	-
Gemiddeld 5 dagen	1%	-	-
Respondenten	919	865	-

Onderwerpen voor Provincie Utrecht

Gekozen door Provincie Utrecht

Dit zijn de onderwerpen die de medewerkers van de provincie Utrecht benoemen als trots- en verbeterpunten.

Waar ben jij het meest trots op binnen de provincie Utrecht?

Collega's	65%	 586
Hybride werken	37%	 333
Samenwerking	36%	 319
Betrokkenheid en samenleving	35%	 315
Ontwikkeling	20%	 179
Dienstverlening	14%	 127

Wat kan beter binnen de provincie Utrecht?

Collega's	45%	 372
Hybride werken	36%	 294
Samenwerking	35%	 289
Betrokkenheid en samenleving	18%	 149
Ontwikkeling	12%	 100
Dienstverlening	11%	 93