



## FAQ

### Personeelsmonitor 2022

#### Resultaten

##### ***Wanneer worden de resultaten bekend?***

De resultaten worden bekend op 19 december 2022. Je ontvangt op deze dag een mail van Effectory met een uitnodiging om de resultaten in hun beveiligde online omgeving te bekijken.

##### ***Hoe kan ik de resultaten bekijken? (medewerker)***

Indien je al eerder hebt ingelogd op My Feedback om je eigen antwoorden te bekijken, kun je met jouw Universiteit Leiden e-mailadres en het door jou aangemaakte wachtwoord inloggen via de link in het e-mailbericht.

Heb je nog niet eerder ingelogd op My Feedback? Dan kun je via de persoonlijke link in het e-mailbericht een account aanmaken om de resultaten te bekijken. Dit kan ook wanneer je zelf de vragenlijst niet hebt ingevuld. Je wordt gevraagd om hier een wachtwoord voor aan te maken. Dit wordt gedaan zodat jouw persoonlijke antwoorden vertrouwelijk blijven en alleen voor jou inzichtelijk zijn.

Lukt het je niet om in te loggen in de online omgeving of heb je een andere technische vraag? Neem dan gerust contact op met de [Effectory Helpdesk](#).

##### ***Hoe kan ik de resultaten bekijken? (leidinggevende)***

Log in op je persoonlijke My Effectory account voor een duidelijk inzicht in de resultaten van jouw afdeling of team en hoe je hiermee aan de slag kunt. Hier kun je ook de resultaten downloaden. Je ontvangt op 19 december een aparte e-mail over inloggen in My Effectory.

##### ***Welke resultaten krijg ik te zien?***

Alle medewerkers krijgen toegang tot resultaten uit de eigen 'lijn'. Dat wil zeggen, door in te loggen op MyFeedback, zien de medewerkers de eigen resultaten afgezet tegen de gemiddelde scores per vraag van het directe team, van de twee hoger liggende niveaus (denk aan instituut en faculteit) en van de universiteit. Waar mogelijk wordt ook een vergelijking weergegeven met het resultaat van de Personeelsmonitor 2018 en met de universitaire benchmarks.

Een aantal medewerkers heeft bredere toegang tot de resultaten vanwege de bestuurlijke en/of adviesfuncties die zij vervullen. Decanen, bedrijfsvoerders en HR afdelingen hebben bijvoorbeeld toegang tot de groepsniveau resultaten van alle teams binnen de eigen faculteit. Ook leidinggevenden zien de groepsniveau resultaten van teams onder zich.

Op geen enkele manier zijn individuen herleidbaar in de resultaten.

## ***Wat zijn de belangrijkste resultaten?***

### **Eerste observaties waar we trots op zijn:**

- **Medewerkers waarderen hun eigen werk en hun directe werkomgeving**
  - Medewerkers hebben goed contact met hun leidinggevende en hebben vertrouwen in elkaar.
  - Medewerkers ervaren veelal een grote mate van autonomie in het uitoefenen van hun werkzaamheden.
  - Medewerkers hebben werkbare afspraken over thuiswerken met hun leidinggevend en deze worden ook goed nagekomen.
- **Medewerkers voelen zich overwegend veilig in het werken op de Universiteit**
  - Collega's voelen zich geaccepteerd voor wie ze zijn.

### **Eerste observaties waarop we samen kunnen verbeteren:**

- **De werkdruk blijft onverminderd een onderwerp dat aandacht nodig heeft**
  - Medewerkers kunnen veelal hun werk niet naar behoren uitvoeren binnen hun contracturen. De hoeveelheid werk, de regeldruk en onduidelijke verwachtingen en deadlines zijn hiervoor belangrijke oorzaken.
  - Leidinggevend en staan onder druk, zij ervaren een hogere werkdruk dan niet-leidinggevend en. Er wordt veel van hen gevraagd en daar moeten ze (beter) in worden gefaciliteerd.
- **De trots op de Universiteit Leiden is minder geworden**
  - Medewerkers voelen zich minder betrokken bij de universiteit. Een meerderheid ervaart te weinig gelegenheid om bij te dragen aan discussies over visie van de universiteit.
  - Medewerkers zien graag dat het management regelmatig communiceert over relevante ontwikkelingen en meer open staat voor nieuwe ideeën.

## **Betere ondersteuning bij ongewenst gedrag**

Structurele aandacht voor sociale veiligheid blijft belangrijk. We streven met elkaar naar een veilige werk- en leeromgeving. Medewerkers weten waar ze zich kunnen melden bij ongewenst gedrag, maar voelen zich in geval van een incident niet altijd goed ondersteund.

## ***Wie heeft de Personeelsmonitor ingevuld?***

Alle in-dienst medewerkers werden uitgenodigd om deel te nemen aan de monitor, ook in-dienst promovendi. Hiernaast hebben alle promovendi een aantal extra vragen uitsluitend voor promovendi gekregen, inclusief beurs- en buitenpromovendi.

## ***Wat zijn de response percentages?***

Deelnemen aan de personeelsmonitor was dit jaar mogelijk van 17 oktober t/m 11 november. In totaal heeft 58,9% van de medewerkers en 33,2% van de promovendi deelgenomen. Nogmaals bedankt dat je de tijd hebben genomen om je stem te laten horen. We waarderen jullie input!

Bekijk [hier](#) meer informatie over de response percentages per faculteit en eenheid.

### **Waarom zie ik op MyEffactory resultaten uit de Promovendi monitor?**

Voor sommige medewerkers zal de Personeelsmonitor als eerste zichtbaar worden en voor anderen de Promovendimonitor. Je kunt in My Feedback of My Effactory de resultaten van beiden monitoren bekijken. Ga naar *Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022* en vervolgens naar *Resultaten*. Kies dan de relevante monitor bij *Groep* (zie weergave hieronder):

**Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022**  
okt. 17, 2022 → nov. 11, 2022 | Groep: Universiteit Leiden

Overzicht Scores Thema's Rapportages Acties

Bevlogenheid 31% 4% ↓

eNPS -10

Responspercentage 59% 3380/5738 DEELNEMERS

**Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022**  
okt. 17, 2022 → nov. 11, 2022 | Groep: Universiteit Leiden

Overzicht Scores Thema's

Bevlogenheid 31%

Groepsselectie

Organisatiestructuur selecteren

- Universiteit Leiden - Personeelsmonitor
- Universiteit Leiden - Promovendimonitor

> Eenheid

> Faculteit

Resultaten weergeven

Kies tussen *Personeelsmonitor* en *Promovendimonitor*.

### **Ik maak mij zorgen om de herleidbaarheid van mijn antwoorden. Hoe is anonimiteit gewaarborgd?**

We begrijpen dat dit belangrijk voor je is. We willen echt duidelijk maken dat jouw antwoorden niet herleidbaar zijn in de resultaten en de rapportages. Om de resultaten van een organisatieonderdeel of van een specifieke groep daarbinnen te laten zien, moet de groep bestaan uit tenminste 10 medewerkers, waarvan tenminste 5 hebben gereageerd. Dit zorgt ervoor dat individuele medewerkers niet herleidbaar zijn.

Op geen enkel moment heeft de Universiteit Leiden zicht op de antwoorden van individuele medewerkers. Effactory is ISO-gecertificeerd en houdt zich strikt aan Nederlandse en Europese wetgeving voor de bescherming van persoonsgegevens. [Effactory](#) verwerkt alle data vertrouwelijk. Meer hierover weten? Bezoek de [Effactory online helpdesk](#).

### ***Waar zie ik de resultaten voor promovendi?***

Promovendi met een dienstverband bij de Universiteit Leiden hebben kunnen meedoen aan de reguliere Personeelsmonitor. Net als voor andere medewerkers worden hun antwoorden op vragen uit deze monitor opgenomen in rapportage(s) voor de organisatieonderdelen waar ze deel van uitmaken.

De resultaten op de vragen uit de Promovendimonitor (dus de reeks vragen die alleen promovendi hebben gekregen) zijn toegankelijk door leidinggevendenden via MyEffectory. Hierbij gelden de niet-herleidbaarheid regels: alleen waar wordt voldaan aan minimale groepsgroottes wordt gerapporteerd (tenminste 10 promovendi per onderdeel waarvan tenminste 5 heeft deelgenomen aan de Promovendimonitor). Leidinggevendenden is gevraagd om de resultaten van de Promovendimonitor te delen met hun promovendi en hierover ook in gesprek te gaan.

Uiterlijk begin februari volgt communicatie over de belangrijkste observaties en resultaten uit de Promovendimonitor voor de Universiteit Leiden en de beoogde vervolgstappen.

### ***Hoe worden de resultaten over sociale veiligheid weergegeven?***

De Personeelsmonitor bevat een aantal vragen over sociale veiligheid, onder andere of medewerkers problematiek hebben meegemaakt, de aard van de problematiek en of medewerkers dit met iemand hebben besproken. Deze resultaten worden in percentages uitgedrukt terwijl andere resultaten uit de monitor tot gemiddelde scores tussen 0 en 10 leiden. Deze manier van rapporteren eist andere voorwaarden om de niet-herleidbaarheid te waarborgen.

Vooralsnog zijn resultaten over sociale veiligheid beschikbaar op universiteitsniveau en het niveau van faculteit en eenheid (Bestuursbureau, expertisecentra) mits het betreffende organisatieonderdeel uit minstens 75 medewerkers bestaat. We hanteren deze minimale groepsgrootte ongeacht het aantal respondenten.

Vanaf donderdag 22 december a.s. komen de resultaten ook beschikbaar voor onderliggende organisatieonderdelen (bijvoorbeeld instituten binnen de faculteiten) mits het organisatieonderdeel bestaat uit minstens 75 medewerkers.

### ***Hoe worden de resultaten voor internationale collega's weergegeven?***

Ook voor de resultaten voor internationale collega's geldt dat we herleidbaarheid willen voorkomen. Omdat er binnen de faculteiten en expertisecentra weinig internationale collega's werkzaam zijn, tonen we deze vragen alleen op totaalniveau 'Faculteit/expertisecentrum'.

### ***Op welk organisatieniveau wordt er gerapporteerd?***

- Het niveau waarop gerapporteerd wordt hangt af van de groepsgrootte, vanwege het grote belang van de niet-herleidbaarheid op persoonsniveau.

- Er kan tot het kleinste niveau in de organisatiestructuur worden gerapporteerd, mits de groep groot genoeg is: de groep moet bestaan uit minstens 10 medewerkers waarvan 5 personen hebben gereageerd.
- Je kunt rapportages voor faculteiten/eenheden verwachten maar ook voor instituten, directies en subgroepen als die groot genoeg zijn.
- Voor de antwoorden over sociale veiligheid en van internationale medewerkers, die in de laatste vijf jaar zijn aangekomen in Nederland, hanteren we een minimale groeps grootte van 75 personen ongeacht het aantal respondenten. Dit geldt voor zowel de personeels- als de promovendimonitor.

### ***Kan ik de resultaten filteren op dwarsverbanden?***

Met gebruik van dwarsverbanden is het ook mogelijk om resultaten van groepen te filteren op kenmerken. Let op: deze dwarsverbanden zijn alleen toe te passen op het niveau van faculteit of eenheid, en niet op een lager niveau in de organisatiestructuur. Zo garanderen we dat individuele medewerkers niet herleidbaar zijn binnen organisatieonderdelen. Resultaten kunnen gefilterd worden op basis van de volgende categorieën:

- WP/OBP
- Geslacht
- Leeftijdsgroep
- Nederlander/Niet-Nederlander
- Aantal dienstjaren
- Vast/tijdelijk in dienst
- Leidinggevende/Niet-leidinggevende

Ga naar *Scores* en klik vervolgens rechts bovenaan op *Vergelijkingen: Groepen en Benchmarks*. Klik op *Groepen en Benchmarks* voor een drop down menu van diverse dwarsverbanden waaruit te kiezen is. Klik op het gewenste dwarsverband. De resultaten worden automatisch ingesteld op het gekozen dwarsverband.

**Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022**  
 okt. 17, 2022 → nov. 11, 2022 | Groep: Universiteit Leiden

Overzicht **Scores** Thema's Rapportages Acties

Scores | Alle onderzoeksvragen en scores

Q Zoeken

Sorteren op  
Standaard

Vergelijkingen: Groepen en benchmarks

Projecten > Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022 > Resultaten > Scores

### Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022

okt. 17, 2022 • nov. 11, 2022 Groep: Universiteit Leiden

Overzicht Scores Thema's Rapportages Acties

Scores | Alle onderzoeksvragen en scores

Q Zoeken

Sorteren op Standaard

Vergelijken en leren

Selecteer een categorie voor je vergelijkingen

Groepen en benchmarks

Kies welke groepen en benchmarks je met elkaar wilt vergelijken.

Alles selecteren

Universiteit Leiden

Universiteiten

Vorige onderzoek

Vergelijkingen: Groepen en benchmarks

**Klik op Groepen en Benchmarks.**

Projecten > Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022 > Resultaten > Scores

### Personeels- & Promovendimonitor, Oktober 2022

okt. 17, 2022 • nov. 11, 2022 Groep: Universiteit Leiden

Overzicht Scores Thema's Rapportages Acties

Scores | Alle onderzoeksvragen en scores

Q Zoeken

Sorteren op Standaard

Vergelijken en leren

Selecteer een categorie voor je vergelijkingen

Groepen en benchmarks

Groepsniveau onder

Geslacht

WP/OBP

Nationaliteit

Dienstjaren

Vergelijkingen: Groepen en benchmarks

**Kies een dwarsverband.**

### ***Waarom zie ik eindscores voor sommige thema's en niet voor anderen?***

Een eindscore is mogelijk als gebruik werd gemaakt van de door Effactory gevalideerde vragen en thema's. Als organisatie hadden we echter ook maatwerk nodig om vragen te stellen die zich richten op onze eigen prioriteiten. Denk bij voorbeeld aan de vragen over ongewenst gedrag en ontwikkelingsmogelijkheden. Voor die thema's zijn geen eindscores mogelijk. Kijk dus naar de resultaten per vraag.

### ***Wie geldt als de leidinggevende in de monitor?***

Dit werd gedefinieerd in de vragenlijst als de persoon waarmee je je ROG voert.

### ***Wat laat het dashboard in MyEffactory zien? (leidinggevende)***

In de beveiligde omgeving My Effactory krijg je als leidinggevende inzicht in de resultaten en in de acties die jij kunt uitzetten. In MyEffactory zie je onder 'overzicht' een dashboard met diverse resultaten. Deze resultaten hebben betrekking op de groep die je hebt geselecteerd om de resultaten van te bekijken. Zo zie je b.v. de eNPS score van de groep, een grafische weergave van hoe de groep scoort op de door Effactory bepaalde thema's en ook de hoogste en laagste scores.

### ***Wat is de eNPS score?***

Deze score meet in hoeverre medewerkers tevreden zijn met de werkgever. De methode is wetenschappelijk onderbouwd en wordt vaak gebruikt. Scores zijn mogelijk tussen -100 en

+100. Voor meer informatie klik je op het informatie icoontje in MyEffectory of ga naar <https://www.effectory.com/knowledge/why-the-enps-is-all-the-rage-right-now/>

### ***Kan de inrichting van de rapportagegroepen worden aangepast?***

Nee, dit is niet mogelijk. De indeling van groepen die een rapport krijgen is volledig gebaseerd op de organisatiestructuur zoals hij op 1 oktober 2022 in SAP was geregistreerd. Met andere woorden: de formele organisatiestructuur van de universiteit, faculteit (het instituut) of eenheid is leidend in de opbouw van de rapportages.

## **Vervolgstappen**

### ***Wat wordt er met de resultaten gedaan?***

Deze resultaten zijn het begin van het open gesprek dat we met elkaar gaan voeren over wat goed gaat, wat aandacht vergt en hoe we het beter gaan doen. In de komende tijd zullen leidinggevendenden de resultaten daarom bespreken met elkaar en met hun medewerkers. Wat zeggen de resultaten? Wat eist meer duidelijkheid? Wat doen we goed, wat moeten we verbeteren en hoe kunnen we verbetering realiseren?

Het CvB zal circa medio maart 2023 vaststellen met welke thema's we universiteitsbreed aan de slag zullen gaan in 2023. Daarnaast gaan de faculteiten, instituten en expertisecentra dit ook voor hun eigen onderdelen vaststellen.

### ***Wat moet ik doen als leidinggevende?***

Nodig je medewerkers uit om kennis te nemen van de resultaten en organiseer een moment om de resultaten met je medewerkers te bespreken. Wat valt op, wat heeft aandacht nodig, welke veranderingen brengt het team graag teweeg en welke stappen zijn hiervoor nodig? Bespreek wat jullie samen voor elkaar kunnen krijgen, maar ook waar je anderen nodig hebt.

We begrijpen dat rondom het thema sociale veiligheid het spannend kan zijn om het gesprek af te trappen en daarom sta je er niet alleen voor. Bekijk [hier](#) de informatie en hulpmiddelen die de universiteit biedt. Je kunt uiteraard ook altijd jouw HR adviseur of eigen leidinggevende om hulp vragen.

### ***Wat gebeurt met de resultaten uit de Promovendimonitor?***

De resultaten uit de Promovendimonitor worden ook op universitair en facultair niveau geanalyseerd en besproken met het oog op zowel universitaire als facultaire ontwikkelingen. Hierin spelen onder andere de graduate schools een belangrijke rol. Net zoals bij de Personeelsmonitor zal regelmatig gecommuniceerd worden over de belangrijke ontwikkelingen en de vervolgstappen.

### ***Tot wanneer zijn de resultaten van de monitor digitaal beschikbaar?***

Je kunt de resultaten tot en met 31 maart 2023 bekijken en downloaden via MyFeedback en/of MyEffactory. Alle faculteiten en eenheden is verzocht om dit tijdig te organiseren. De resultaten van de Universiteit Leiden blijven beschikbaar op de medewerkerspagina.

## **Hulp en ondersteuning**

### ***Wat is het verschil tussen My Effactory en My feedback?***

MyFeedback is de digitale omgeving voor medewerkers om de resultaten van het eigen team en organisatieonderdeel te bekijken.

MyEffactory is er voor leidinggevenden om groepsniveauscores in te zien van de eigen teams. MyEffactory is er ook voor een selecte groep van medewerkers die vanwege hun functie bredere toegang hebben gekregen tot de resultaten (bijvoorbeeld van een heel instituut of een hele faculteit).

### ***Bij wie kan ik terecht voor vragen?***

Voor inhoudelijke vragen over de resultaten van je team ga je in gesprek met je leidinggevende, je collega's en eventueel met je HR adviseur.

Voor vragen over inloggen of andere technische vragen over de rapportage, ga naar de Effactory Helpdesk: <https://support.effactory.com/hc/nl>.

Voor vragen over hoe je de resultaten leest in MyEffactory, be kijk dit uitlegfilmpje van Effactory <https://www.youtube.com/watch?v=vvTYmThH0w8>.

Voor vragen over hoe de resultaten tot stand zijn gekomen, raadpleeg in eerste instantie de informatie van Effactory. Aan het begin van elke rapportage wordt uitgelegd hoe de rapporten zijn gemaakt, o.a. dmv het gebruik van kleuren en de statistische significantie. Bij verdere vragen kun je terecht bij de Effactory Helpdesk.

## **Ontwikkeling van de Personeelsmonitor 2022**

### ***Waarom organiseert de Universiteit Leiden deze personeelsmonitor?***

De resultaten van de monitor laten zien hoe de universiteit er als geheel maar ook hoe jouw faculteit, instituut en/of afdeling, er wat betreft werkbeleving voor staat. De universiteit gaat aan de slag met de verbeterpunten voor de hele organisatie. En met de resultaten kan jij ook zelf met jouw collega's en leidinggevende in gesprek om samen de belangrijkste verbeterpunten voor jullie team of afdeling te bepalen. Op deze manier werken we samen aan een gezonde, betrokken en lerende gemeenschap, een van de ambities uit ons strategisch plan [Vernieuwen en Verbinden](#).



### ***Hoe verhoudt de personeelsmonitor zich tot het Strategisch Plan?***

De personeelsmonitor doet vooral een beroep op de werkgeverschapsfacetten van het strategisch plan. Denk hierbij aan ruimte voor vernieuwing, verlaging van de werkdruk, het bouwen van een gezonde, betrokken en lerende organisatie, verbindend leiderschap en ruim baan voor talent en ontwikkeling.

### ***Waarom zou ik de monitor invullen?***

Je bent van harte uitgenodigd om deel te nemen om je mening te geven over een aantal belangrijke thema's. Hoe meer medewerkers meedoen, hoe meer inzicht we hebben in actuele werkbeleving en informatie om de universiteit te blijven versterken. De monitor geeft je dus de gelegenheid om je stem te laten horen over wat goed gaat en wat beter kan. Dit helpt om samen vorm te geven aan verbeterinitiatieven en vervolgcacties, zowel voor de universiteit als geheel als je eigen organisatieonderdeel.

### ***Wat zijn de belangrijkste thema's in de personeelsmonitor?***

De vragenlijst van de monitor bestaat uit een aantal vastgestelde thema's. Deze zijn tot stand gekomen op basis van uitgebreid overleg met de organisatie, de medezeggenschap en een klankbordgroep. Het betreft de volgende thema's:

1. Bevlogenheid en betrokkenheid.
2. Werkmogelijkheden: Dit gaat om werkmogelijkheden en omstandigheden.
3. Leiderschap en autonomie: focus op de relatie met de leidinggevende en management, samenwerking met collega's en autonomie.
4. Welzijn en werkdruk: focus op werksfeer, situaties die medewerkers zelf hebben meegemaakt en/of getuige van zijn geweest, oorzaken van werkdruk, overwerk en vitaliteit.
5. Inclusie: focus op gelijke behandeling en jezelf mogen zijn.
6. Duurzame inzetbaarheid: focus op doorgroeimogelijkheden en op kansen voor interne mobiliteit en ontwikkeling.
7. Promovendi krijgen daarnaast nog specifieke vragen met een focus op begeleiding, opleiding, faciliteiten en welzijn.

### ***Wat was de looptijd van de monitor?***

De monitor ging 17 oktober van start en is gesloten op 11 november 2022.

### ***Wat is er gebeurd met de resultaten van de vorige personeelsmonitor (2018)?***

De resultaten van de vorige personeelsmonitor (2018) hebben geresulteerd in diverse initiatieven en acties op centraal en facultair niveau. We hebben destijds de volgende speerpunten geïdentificeerd:

#### ***Werkdruk***

Een van de thema's die al langer speelt is werkdruk; zo werd in 2018 al duidelijk uit de personeelsmonitor. Om de werkdruk te verlagen hebben wij 4 miljoen euro uit de reserves

beschikbaar gesteld. Daarmee konden extra mensen worden aangenomen, maar bijvoorbeeld ook systemen vervangen worden. Daarnaast hebben we Leiden Research Support opgestart; hiermee ondersteunen we onderzoekers bij hun werk.

#### *Sociale veiligheid*

We blijven ons inzetten voor sociale veiligheid. Op centraal niveau hebben we het netwerk van vertrouwenspersonen versterkt en steeds gezorgd dat toegang tot het netwerk makkelijk en helder is. We hebben een [algemeen contactpunt](#) opgezet voor medewerkers die niet weten waar ze zich moeten melden. En er is een nieuwe ombudsfunctionaris voor medewerkers aangenomen.

#### *Loopbaanontwikkeling*

We hebben ons verder ingezet op de loopbaanontwikkeling van onze medewerkers. Zo hebben we het plan Loopbaanontwikkeling OBP (Ondersteunend en beheerspersoneel) opgestart. De leergang voor Instituutsmanagers is in 2018 van start gegaan, omdat we in de monitor zagen dat deze groep daar behoefte aan had.

#### ***Hoe verhoudt deze monitor zich tot de Personeelsmonitor Light in 2021?***

De Personeelsmonitor Light 2021, hebben we ingezet om een vinger aan de pols te houden met betrekking tot de thema's *werkdruk* en *sociale veiligheid*. Daarnaast hebben we deze monitor ook benut voor input over het werken na COVID (o.a. hybride werken). De faculteiten, instituten en/of eenheden hebben n.a.v. deze monitor actieplannen gemaakt om werkdruk te verlichten en sociale veiligheid te verbeteren. Deze plannen worden aangevuld n.a.v. nieuwe inzichten uit de huidige personeelsmonitor.

#### ***Waarom zijn er geen open vragen?***

De resultaten van de Personeelsmonitor zijn het startpunt voor het open gesprek over de resultaten binnen de organisatie. We willen graag dat teams, afdelingen en faculteiten in gesprek gaan over wat goed gaat en wat minder goed gaat om samen plannen maken voor verbeteringen. Dit gesprek geeft vaak veel meer betekenis en nuance aan de uitkomsten dan in korte antwoorden op open vragen kan worden gegeven. Daarnaast borgen we de niet-herleidbaarheid van personen (via eigen teksten), door geen open vragen te stellen.

#### ***Waarom is er een aparte vragenlijst voor promovendi?***

De werkbeleving van promovendi is in veel opzichten uniek vanwege de begeleiding, opleiding en eisen die het promotietraject bevat. Dit betekent dat promovendi tegen andere zaken aanlopen dan andere medewerkers.

#### ***Is de personeelsmonitor ook in het Engels beschikbaar?***

Ja, je wordt in de uitnodiging en monitor aangesproken in het Nederlands of Engels. Binnen de vragenlijst kun je overigens switchen tussen deze twee talen.

### ***Hoe is de personeelsmonitor tot stand gekomen?***

De directie HRM is zorgvuldig proces gestart, om thema's te identificeren en de vragenlijst samen te stellen. Daarnaast is een klankbordgroep geraadpleegt, die zich heeft gebogen over belangrijke kwesties zoals de beoogde aanpak, de thema's, de vragenlijst en de vervolgstappen. Ook is de expertise van Effectory cruciaal. Effectory heeft geadviseerd over de vraagstellingen. Tenslotte heeft afstemming en besluitvorming plaatsgevonden via het Bedrijfsvoeringsberaad, het Bestuursberaad en het College van Bestuur.

### ***Welk percentage medewerkers heeft de personeelsmonitor de vorige keer ingevuld? Wat is het doel voor 2022?***

In 2018 heeft 57% van de medewerkers de monitor ingevuld en 33% van promovendi. We vinden het belangrijk dat jij je stem laat horen en streven een zo'n hoog mogelijke deelname na.

### ***Worden de resultaten vergeleken met die van andere universiteiten?***

De resultaten worden weergegeven t.o.v. zogenoemde *benchmark data*. Dit betreft andere Nederlandse universiteiten die ook in samenwerking met Effectory een personeelsmonitor hebben uitgezet. Benchmarks zijn alleen mogelijk wanneer dezelfde vragen worden gesteld.

De benchmark is opgebouwd uit data van de volgende onderwijsinstellingen: Wageningen University & Research, Rijsuniversiteit Groningen, Erasmus Universiteit Rotterdam, IHE Delft, Open Universiteit, University College Roosevelt, Neyenrode en de Universiteit voor Humanistiek.

### ***Wat is de rol van Effectory?***

Effectory is de externe partij waarmee we samenwerken voor deze monitor. Effectory is een toonaangevende partij in het organiseren van medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Lees hier meer over [Effectory](#).

We hebben nauw samengewerkt met Effectory aan de totstandkoming van de vragenlijst. Effectory zorgt ook voor de rapportages van de resultaten en het beheer van de MyEffectory-omgeving. Hierin kunnen medewerkers inloggen om na afloop van de monitor de resultaten in te zien.

### ***Waar vind ik de rapportage van de vorige personeelsmonitor?***

De rapportage van de vorige personeelsmonitoren (Personeelsmonitor 2018 en Light 2021) vind je op [de medewerkerswebsite](#).

### ***Waarom was er een prijs voor deelname beschikbaar?***

We organiseren de personeelsmonitor in het kader van werkbeleving en goed werkgeverschap. We waarderen dan ook ieders inzet om de monitor in te vullen en

moedigen deelname extra aan, door kans te laten maken op een prijs. Healthy University is sponsor van deze prijs.

***Wie heeft de prijs gewonnen?***

Gefeliciteerd aan Bedrijfsvoering en Advies (Bestuursbureau) met een response rate van 100%, Communicatie & Marketing (Faculteit der Geesteswetenschappen) met 92,9%, Financiën (Bestuursbureau) met 90,9% en Digitale Diensten (Universitaire Bibliotheken Leiden) ook met 90,9%. Deze teams hebben als eerste de 100% response rate gehaald zijn daar het meest bij in de buurt gekomen en hebben een dagdeel samen met een mobiele barista voor fruit- en groentesmoothies, ambachtelijke koffie en thee. De prijsuitreiking vindt plaats op 24 november bij het Rapenburg en werd gesponsord door Healthy University.

Verder is er een eervolle vermelding voor het team Theoretical Chemistry (Faculteit der Wiskunde en Natuurwetenschappen) en Learning & Development (Bestuursbureau).