

Trust Index




Medewerkersonderzoek
naar vertrouwen,
trots en plezier

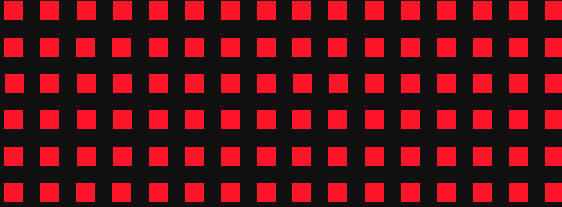


Trust Index

De Trust Index is de wereldwijde standaard op het gebied van medewerkersonderzoek en meet de mate van vertrouwen, trots en plezier binnen jouw organisatie. Het medewerkersonderzoek wordt in 60 landen bij jaarlijks 7.000 organisaties uitgevoerd. Omdat het model is gebaseerd op waarden, is het in iedere organisatie, ongeacht grootte, sector of land toepasbaar. Vanuit onze visie is een medewerkersonderzoek geen doel, maar een middel. De resultaten zijn een startpunt om de dialoog te starten om te bespreken welke thema's kunnen verbeteren.

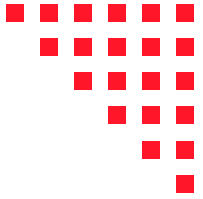
A video thumbnail featuring a woman with long brown hair wearing a yellow top, set against a blue background with white vertical bars. A play button icon is overlaid on the video. In the top right corner of the video frame, the 'Great Place To Work' logo is visible.

Bekijk de video over de Trust Index

A decorative graphic consisting of a grid of red squares on a black background, located below the video thumbnail.

Trust Index in het kort:

- 60 stellingen
- 2 open vragen
- 5 demografische vragen
- 3 multiple choice vragen
- Antwoardoptyes op een schaal van 1 (bijna altijd niet waar) tot 5 (bijna altijd waar)
- Meet meer dan tevredenheid. Vertrouwen is de basis voor lange termijn succes
- Great Place to Work certificering is gebaseerd op de Trust Index resultaten
- Vragenlijst is opgesteld op basis van empirisch onderzoek
- Extra eigen vragen kun je toevoegen binnen ons Analyze & Accelerate pakket



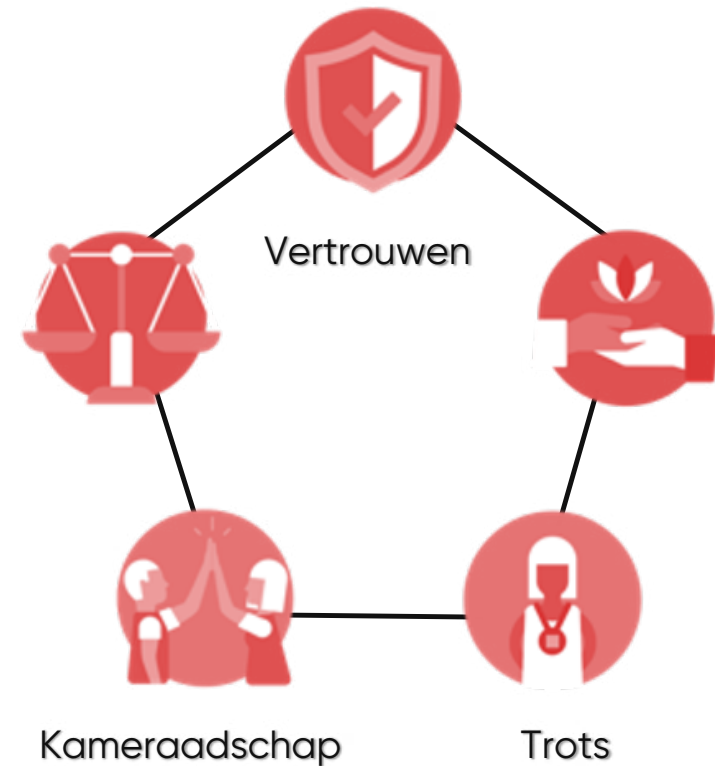
3 onderlinge relaties

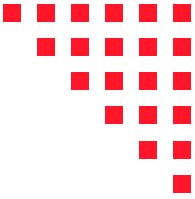
Met Trust Index krijgt jouw organisatie inzicht in hoe jullie presteren op de lat van goed werkgeverschap. Ongrijpbare thema's als vertrouwen en werkplezier worden aan de hand van data tastbaar gemaakt. Hierdoor biedt deelname jouw organisatie gerichte aanknopingspunten om de interne cultuur te versterken.

De Trust Index meet 3 onderlinge relaties:

- Management en medewerkers gebaseerd op vertrouwen
- Medewerker en zijn of haar baan gebaseerd op trots
- Medewerkers onderling gebaseerd op kameraadschap

De eerste 3 dimensies (Geloofwaardigheid, Respect en Eerlijkheid) vormen vertrouwen. Op de volgende pagina ontdek je de 3 subdimensies binnen de 5 dimensies inclusief een voorbeeldstelling.





Geloofwaardigheid



- **Communicatie:** open communicatie en transparantie informatiedeling.
Management is gemakkelijk benaderbaar en prettig in de omgang.
- **Vakbekwaamheid:** competente leiders die vertrouwen geven en duidelijke visie hebben.
Management heeft een duidelijk beeld van waar de organisatie naar toe gaat en hoe daar te komen.
- **Integriteit:** leiders handelen integer en eerlijk.
Management vertoont voorbeeldgedrag dat in lijn is met onze organisatiewaarden.

Respect

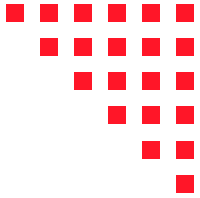


- **Ondersteuning:** het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden en het tonen van waardering.
We waarderen mensen die zaken op nieuwe en betere manieren aan proberen te pakken, ongeacht het resultaat.
- **Samenwerking:** management en medewerkers werken samen aan relevante besluiten.
Management betreft medewerkers in beslissingen die betrekking hebben op hun werk en werkomgeving.
- **Zorg:** medewerkers worden gezien als individuen met een privéleven.
Dit is een psychologisch en emotioneel gezonde werkomgeving.

Eerlijkheid



- **Gelijkwaardigheid:** eerlijke behandeling rondom beloning.
Mensen hier worden eerlijk betaald voor het werk dat zij verrichten.
- **Onpartijdigheid:** afwezigheid van bevoordeling bij taakuitvoering en promoties.
Managers vertonen geen voortrekgedrag.
- **Rechtvaardigheid:** de afwezigheid van discriminatie en de aanwezigheid van een procedure bij onrechtvaardigheden.
Als ik oneerlijk behandeld word, geloof ik dat ik een eerlijke kans krijg als ik het bespreekbaar maak.



Trots

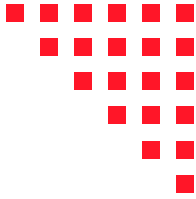


- **Persoonlijk werk:** het gevoel dat je een verschil maakt en dat je eigen werk betekenis heeft.
Mijn werk heeft betekenis; het is niet zomaar een baan.
- **Team:** het gevoel van trots op het team, zowel qua resultaten als de manier van samenwerking.
Als ik kijk naar wat we bereiken, ervaar ik een gevoel van trots.
- **Imago van de organisatie:** Het gevoel van trots om voor de organisatie te werken en dit ook te delen met anderen.
Ik zou onze organisatie sterk aanbevelen aan vrienden en familie als een 'great place to work'.

Kameraadschap



- **Verbondenheid:** Mensen kunnen zichzelf zijn op het werk en voelen verbondenheid met anderen.
We waarderen mensen die zaken op nieuwe en betere manieren aan proberen te pakken, ongeacht het resultaat.
- **Gastvrijheid:** Nieuwe medewerkers worden gastvrij ontvangen en er is ruimte voor plezier.
Wanneer je hier komt werken, wordt ervoor gezorgd dat je je snel welkom voelt.
- **Gemeenschap:** het gevoel dat je op elkaar kunt rekenen.
Je kunt hier op mensen rekenen als je ze nodig hebt.



Berekening van de scores

De stellingen kunnen beantwoord worden op een 1-5 “waarheids”-schaal met de antwoordopties:

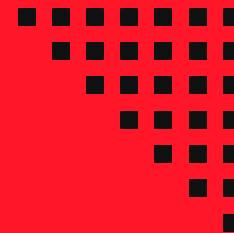
1. Bijna altijd niet waar
2. Vaak niet waar
3. Soms waar / soms niet waar
4. Vaak waar
5. Bijna altijd waar
6. Geen antwoord

De resultaten laten een percentage zien. Dit is het percentage respondenten op de antwoordopties 4 ‘Vaak waar’ en 5 ‘Bijna altijd waar’, ten opzichte van alle vijf de antwoordopties exclusief geen antwoord. Het is dus het percentage positieve antwoorden dat teruggekoppeld wordt en geen cijfer van 0 tot 10.

Trust Index en dimensies scores

De Trust Index score is niet het gemiddelde van de vijf dimensies. De Trust Index score is namelijk het gemiddelde van de 60 stellingen (dit zijn de stellingen die onder de dimensies vallen en de gevoelsindicator). De gevoelsindicator is de stelling “Alles overziend, vind ik onze organisatie een Great Place to Work”. De dimensie score is niet het gemiddelde van de onderliggende stellingen. Elke waarde is los berekend en heeft een bepaalde weging in het totaal naargelang het aantal personen die die stelling beantwoord hebben. Als iemand ‘geen antwoord’ als antwoord geeft dan weegt deze niet mee. Stelling 1 kan dus voor 65 keer meetellen en stelling 2 maar voor 63 keer. Dit is dus een zuivere berekening van het gemiddelde.

Benieuwd hoe je de resultaten terug kunt zien in ons online platform? Bekijk deze [video](#).



Over de term management

Een belangrijk onderdeel in de Trust Index is de relatie tussen management en medewerkers. De term management is hierbij een collectief begrip van alle managementrollen. De vragenlijst is een ontwikkelinstrument en heeft niet het doel om managers te beoordelen.

Management is een rol, los van de functie of persoon

Met deze benadering wordt gefocust op de thema's van het onderzoek in plaats van het functioneren van specifieke mensen. Als het onderwerp van een stelling gaat over de "coördinatie", of "interesse tonen", ga dan in gesprek over waar precies de behoefte ligt rondom deze onderwerpen, in plaats van praten over wat iemand wel of niet goed doet.

Management als een rol in zelfsturing

Management gaat om de besturing van een organisatie, los van wie dit doet. De rol en bijbehorende taken kunnen worden belegd bij één of een paar managers, medewerkers of zelfs bij een heel team. Als dit niet bij één manager ligt of een gedeelde verantwoordelijk is het des te belangrijker om af te spreken waar verantwoordelijkheden liggen.

Verschillende managementlagen

Als de perceptie van mensen met betrekking tot stellingen anders is bij bijvoorbeeld de direct leidinggevende en directie, ontstaat er dus een gemengd beeld, waarbij een "soms waar/soms onwaar" antwoord gegeven kan worden. Wij geloven in de ambitie om vertrouwen, trots en plezier door alle lagen te ontwikkelen en daarom in de waarde van het gesprek over hoe daar te komen. Een van de taken van management is juist het doorvertalen van een centrale boodschap naar alle lagen in de organisatie.

Ervaringen deelnemende organisaties

"Meedoen aan Great Place to Work zorgt voor bewustwording en aandacht voor alle aspecten binnen je organisatie die op het medewerkersbeleid van invloed zijn. We hadden behoefte aan een objectieve meetlat zodat we inzichtelijk kunnen maken wat de impact en ontwikkeling van het beleid is. Vergelijken met voorgaande jaren, maar ook met andere deelnemende organisaties en elkaar inspireren. Door dit onderwerp zo prominent op de kaart te zetten geef je ook een duidelijk signaal af aan je team. De mooie resultaten die we met elkaar behalen inspireren tegelijkertijd ook om steeds weer een volgende stap te zetten.

- **Jan Werkman, Werkmandejong**



Als intoAction willen we bewust actief blijven werken aan goed werkgeverschap. Great Place to Work sluit met het meten van vertrouwen, trots en plezier goed aan bij de waarden die wij ook belangrijk vinden. Met name het onderlinge vertrouwen is voor ons essentieel. Daarom is het jaarlijkse feedback moment van de Trust Index zeer waardevol. Daarnaast geven de uitkomsten van dit onderzoek de richting aan voor de verandering die we doormaken als organisatie en hoe we hier mee omgaan. Het fijne aan Great Place to Work is dat het handvaten geeft, maar je verder vrij bent om goed werkgeverschap authentiek in te richten.

- **Fabienne Lammers, intoAction**



"Het is een veilige en onafhankelijke methode om waardevolle feedback vanuit collega's op te halen. Vervolgens biedt Great Place to Work ook de ruimte om in een veilige setting het gesprek aan te gaan en concreet processen en structureren te optimaliseren."

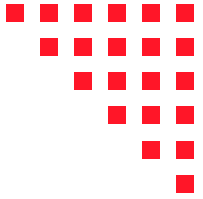
- **Directie, Yellowgrape**



"Wij zijn een ambitieus bedrijf en kijken altijd hoe we nog beter kunnen worden. Great Place to Work geeft ons inzicht in deze verbeterpunten. De resultaten zijn altijd een mooi beginpunt om met elkaar in gesprek te gaan over waar we de komende tijd in willen groeien en hoe we dat kunnen doen."

- **Arianne Landheer, Incentro**

Wat levert deelname op?



- Inzicht in wat er echt speelt binnen de organisatie.
- Een startpunt om met elkaar de dialoog aan te gaan (dit kan met ondersteuning vanuit Great Place to Work consultants).
- Een benchmark om te kijken hoe jullie scoren ten opzichte van andere (vergelijkbare) organisaties.
- Bij het voldoen aan de vereiste scores op het onderzoek ontvangen jullie de Great Place to Work certificering.
- Het vergroten van vertrouwen levert betere resultaten op.



Klaar om te starten?

[Plan een online afspraak!](#)



t : 020 260 06 94

e: NL_Info@greatplacetowork.com

a: Gonnetsstraat 26, 2011 KA Haarlem, Nederland