

## **Teampeiling Samen op ontwikkelingstour**

**Welkom bij de teampeiling in het kader van de aanpak 'Samen op ontwikkelingstour'.  
Welcome to the team survey, as a part of the "Together for professional development"  
approach.**

### **Taalkeuze – Language choice**

- Answer the team survey in English  
 Beantwoord de teampeiling in het Nederlands

## **Teampeiling Samen op ontwikkelingstour**

Welkom bij de teampeiling in het kader van de aanpak 'Samen op ontwikkelingstour'.

### **Waarom deze teampeiling?**

Als medewerker aan de universiteit is het belangrijk dat je je blijft ontwikkelen in je werk. Hierover praten met je leidinggevende en collega's is niet altijd vanzelfsprekend en gemakkelijk. Binnenkort start jouw team met de aanpak 'Samen op ontwikkelingstour'. Een aanpak waarbij je meerdere keren in gesprek gaat met je team, je leidinggevende en met een bestuurder/decaan. Binnen je team praten jullie over de ontwikkelmogelijkheden en loopbaanwensen en kijken jullie samen hoe deze bevorderd kunnen worden. Zo kunnen jij en je team met plezier aan het werk blijven met ruimte voor jullie ontwikkeling.

De aanpak 'Samen op ontwikkelingstour' bestaat uit drie gespreksrondes over het thema ontwikkeling en loopbaan. Iedere ronde kent twee stappen: een dialoog met je team én een gesprek met de bestuurder/decaan. Deze teampeiling geeft inzicht wat er binnen jouw team speelt op het thema ontwikkeling en loopbaan en geeft input voor de drie gespreksrondes.

### **We zijn benieuwd naar jouw input!**

We nodigen je van harte uit voor het invullen van deze teampeiling in het kader van de aanpak 'Samen op ontwikkelingstour'.

Je gegevens worden vertrouwelijk behandeld. Nadat jij en je team de peiling hebben ingevuld, worden de uitkomsten door SoFoKleS verwerkt in een geanonimiseerde groepsrapportage. Je leidinggevende gebruikt deze groepsrapportage ter voorbereiding van de teamdialoog.

We stellen je medewerking op prijs.

Alvast bedankt!

### **Selecteer als je Leidinggevende bent:**

- Toon geen vragen over de Leidinggevende

## Team

	Helemaa l mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaa l mee eens
In ons team bespreken we hoe we het werk kunnen verdelen zodat iedereen wordt ingezet op zijn/haar talenten en ontwikkelbehoeften.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team kunnen we bij elkaar terecht voor hulp en advies bij problemen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik heb het gevoel dat we in het team 'nieuwe' kennis of vaardigheden missen die belangrijk zijn geworden door de veranderingen in ons werk.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me gesteund door mijn team om te leren en mezelf (verder) te ontwikkelen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team bespreken we ontwikkel- en loopbaanwensen met elkaar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team volgen we cursussen en opleidingen om ons werk goed uit te kunnen blijven voeren.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team delen we met elkaar wat we hebben geleerd tijdens cursussen en opleidingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Teamleden weten hoe ze feedback moeten geven en ontvangen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team geven we elkaar feedback.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team vieren we successen met elkaar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In ons team is het maken van fouten bespreekbaar.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Ik voel me thuis in mijn team.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Wat heb je (nog meer) nodig van je team om je in je werk te blijven ontwikkelen?**

### Leidinggevende

	Helemaa l mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaa l mee eens
Onze leidinggevende vraagt regelmatig naar de ontwikkel- en loopbaanwensen van de teamleden.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze leidinggevende waardeert het als teamleden bezig zijn met hun ontwikkeling.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze leidinggevende stimuleert teamleden tot het volgen van cursussen en opleidingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze leidinggevende faciliteert onze ontwikkelactiviteiten in termen van tijd, geld en andere praktische zaken (zoals vervanging).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze leidinggevende moedigt teamleden aan om na te denken over mogelijkheden voor een volgende loopbaanstap.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

**Wat heeft jullie team (nog meer) nodig van jullie leidinggevende, zodat jullie je in je werk kunnen blijven ontwikkelen?**

## Organisatie

	Helemaa l mee oneens	Mee oneens	Niet mee eens, niet mee oneens	Mee eens	Helemaa l mee eens
In onze organisatie wordt leren en ontwikkelen belangrijk gevonden en gestimuleerd.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
In onze organisatie wordt het niet gewaardeerd als medewerkers van functie veranderen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze organisatie biedt voldoende mogelijkheden tot het volgen van cursussen en opleidingen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Onze organisatie biedt voldoende faciliteiten in termen van tijd, geld en andere praktische zaken (zoals vervanging) als ik een cursus of opleiding wil volgen.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Er zijn binnen onze organisatie voldoende mogelijkheden om een volgende stap in mijn loopbaan te maken (zowel horizontaal als verticaal**).	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
De organisatie ondersteunt medewerkers bij het oriënteren en voorbereiden op een volgende loopbaanstap (bijv. loopbaanscan, loopbaanadvies, een interne vacaturebank, netwerkgesprekken, opleiding, stage, tijdelijke opdrachten elders in de organisatie)	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>
Het is duidelijk welke loopbaanmogelijkheden er zijn in de organisatie.	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>	<input type="radio"/>

\*\* Horizontale mobiliteit is de overstap naar een andere functie op vergelijkbaar niveau binnen de organisatie. Verticale mobiliteit betreft een verandering van functie waarbij de werknemer tevens van plaats verandert in de hiërarchie van de organisatie. Bij promotie stijgt de werknemer in de hiërarchie van de organisatie. Bij demotie daalt de werknemer in de hiërarchie van de organisatie.

**Wat heb je (nog meer) nodig van je organisatie om je in je werk te blijven ontwikkelen?**

## Overig

### **In de Cao Nederlandse Universiteiten (1 juli 2017 t/m 31 december 2019) zijn afspraken gemaakt over mobiliteit en duurzame inzetbaarheid van ondersteunend- en beheerspersoneel (artikel 6.9a):**

"Vanaf 1 september 2018 zal voor iedere werknemer met een OBP-functie die een vast dienstverband heeft, vastgelegd worden dat deze functie vervuld wordt voor de duur van een vooraf vastgestelde periode van maximaal 4 tot 6 jaar. Gedurende deze periode verricht de werknemer activiteiten gericht op de professionele ontwikkeling en/of een loopbaanstap. In overleg kan worden besloten dat de werknemer na deze periode dezelfde functie(niveau) blijft vervullen. De ontwikkelinitiatieven zijn gericht op de huidige functie en/of op een andere functie binnen of buiten de universiteit."

### **De cao-afspraken Mobiliteit en duurzame inzetbaarheid ondersteunend- en beheerspersoneel (artikel 6.9a) heeft gevolgen voor hoe ik met mijn ontwikkeling en loopbaan bezig ben.**

- Helemaal mee oneens
- Mee oneens
- Niet mee eens, niet mee oneens
- Mee eens
- Helemaal mee eens

### **In welke mate heeft u de afgelopen zes maanden te maken gehad met veranderingen in de manier waarop u uw werk uitvoert (bijvoorbeeld door veranderingen in de ICT of apparatuur die u gebruikt in uw werk)?**

- Helemaal niet
- In geringe mate
- In redelijke mate
- In hoge mate
- In zeer hoge mate



Dit waren alle vragen. Bedankt voor het invullen!

This is all. Thank you for participating in the team survey!