

# Uitleg over Dashboard Metrieken

Overzicht van alle metrieken weergegeven in het Dashboard

## Welliba's EX Index

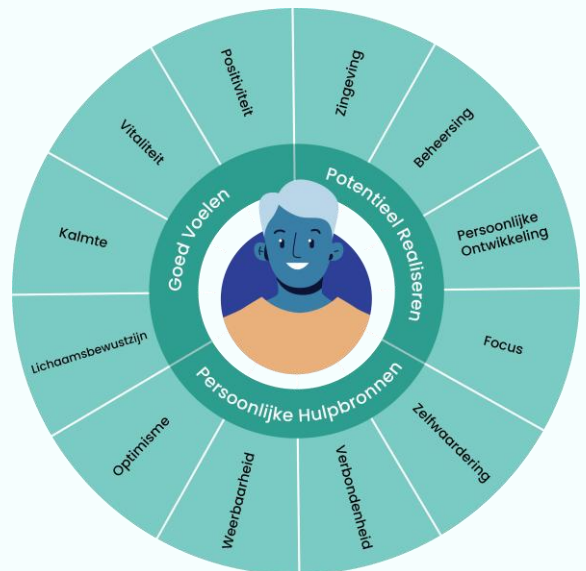
De EX Index van Welliba is een maatstaf van **Medewerkers ervaring**- een subjectieve ervaring van hoe medewerkers hun leven, werk en de organisatie waarin ze werken ervaren. Deze ervaringen zijn het resultaat van **interactie** tussen de persoonlijke karakteristieken van de medewerker (**Persoon**) en externe factoren in de omgeving (**Context**). De EX-index Schaal loopt van 70 (erg laag)-130 (erg hoog) waarbij 100 een gemiddelde score is.

1

## Het Welliba Model: Persoon

Welliba's Persoon Model richt zich op drie pijlers van subjectieve ervaring: Goed voelen, Potentieel realiseren en Persoonlijke hulpbronnen. Deze pijlers kunnen worden gebruikt om uit te leggen hoe medewerkers hun volledige potentieel op de werkplek kunnen bereiken.

**Persoon index** is een gemiddelde score van alle 12 Persoon karakteristieken.



## Goed voelen

Het gebied Goed voelen consolideert alle dimensies die cruciaal zijn voor het subjectieve welzijn van een persoon en betekent een positieve emotionele en fysieke staat, inclusief positieve gemoedstoestanden, tevredenheid en fysieke gezondheid.

- **Positiviteit** meet hoe vaak een individu in een positieve of negatieve stemming is en de verhouding van positieve emoties tot negatieve emoties.
- **Vitaliteit** meet het energieniveau dat een persoon ervaart.
- **Kalmte** meet in welke mate een individu een staat van innerlijke kalmte ervaart.
- **Lichaamsbewustzijn** legt de perceptie van, en tevredenheid over iemands fysieke gezondheid vast.

## Potentieel realiseren

Het gebied Potentieel Realiseren omvat alle aspecten die indicatief zijn voor het psychologisch welzijn en bijdragen aan positief psychologisch functioneren.

- **Zingeving** meet in welke mate een persoon een gevoel van doel en betekenis in het leven heeft.
- **Focus** legt uit of iemand doelen in zijn leven heeft en hoe sterk ze zich richten op het bereiken ervan.
- **Persoonlijke ontwikkeling** legt vast of individuen zichzelf zien als groeiend en ontwikkelend gedurende het leven en geloven in hun vermogen om hun competenties verder te ontwikkelen.
- **Beheersing** beschrijft het hebben van een gevoel van competentie en beheersing in het beheren van de eigen omgeving, bijvoorbeeld, het kennen en effectief gebruik maken van de eigen sterke punten.

# Persoonlijke hulpbronnen

Het gebied Persoonlijke hulpbronnen bestaat uit hulpbronnen die dienen als een positieve buffer of bescherming tegen negatieve gevolgen van stress en verandering. Dit omvat houdingen, maar ook ondersteunende aspecten zoals positieve relaties.

- **Zelfvertrouwen** beschrijft iemands optimisme en positieve verwachtingen over de toekomst.
- **Weerbaarheid** meet hoe goed iemand tegenslagen kan hanteren en kan herstellen van negatieve gebeurtenissen.
- **Verbondenheid** beschrijft de aanwezigheid en kwaliteit van interpersoonlijke relaties.
- **Zelfwaardering** verwijst naar de houding ten opzichte van zichzelf en in hoeverre een persoon zichzelf accepteert.

## Score interpretatie

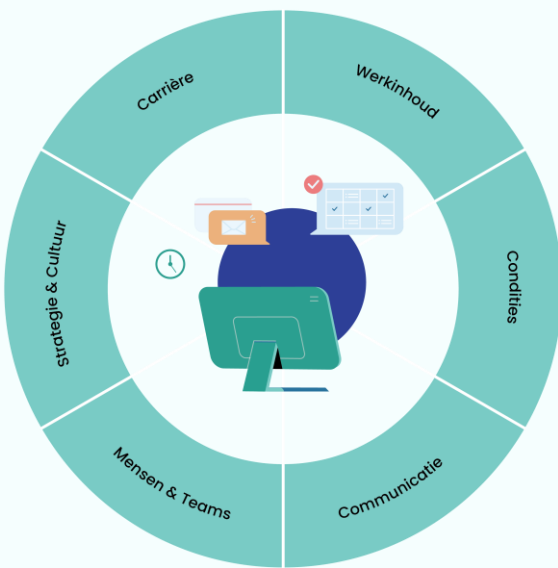
In het dashboard worden de scores als volgt gevisualiseerd:

| Sterktes                  | Waarde |
|---------------------------|--------|
| Lichaamsbewustzijn        | 22%    |
| Persoonlijke ontwikkeling | 13%    |
| Positiviteit              | 13%    |

| Groei Gebied       | Waarde |
|--------------------|--------|
| Kalmte             | 35%    |
| Lichaamsbewustzijn | 14%    |
| Veerkracht         | 14%    |

De meting is gedaan op basis van een 5 puntsschaal. De percentages staan voor het aantal medewerkers waarvoor het een sterk punt of ontwikkelpunt is (score 1 of 5). Hoe hoger het percentage hoe meer medewerkers aangeven dat het een sterk punt of een ontwikkelpunt is

## Het Welliba Model: Context



Context verwijst naar externe factoren die de Employee Experience (EX) kunnen beïnvloeden. Deze factoren kunnen worden beschouwd als boosters wanneer ze EX ten goede komen, of als blokkades wanneer ze EX belemmeren en een slechte werkomgeving creëren. Ze kunnen worden gegroepeerd in zes gebieden: Voorwaarden, Strategie & Cultuur, Communicatie, Carrière, Werkinhoud, Mensen en Teams. Persoonlijk Leven is een zevende optionele factor

**Context Index** is een gemiddelde score van alle Context factoren en wordt uitgedrukt in een cijfer van 1-5

# Voorwaarden



**Beloningen** inclusief het basissalaris van het individu, eventuele bonussen en betaalde voordelen, zoals medische verzekering en vakantiedagen. Het omvat ook het niveau van ondersteuning op het gebied van gezondheid, welzijn en gezinssupport.



**Flexibele Werkregeling** legt de werkomstandigheden vast die beschikbaar zijn voor een medewerker en het niveau van flexibiliteit dat ze krijgen aangeboden. Dit omvat de werklocatie, het rooster, vrije dagen en pauzes.



**Fysieke Werkruimte** verwijst naar de locatie, netheid, ontwerp en toegankelijkheid van de werkruimte, en de aanwezigheid van specifieke ruimtes voor bepaalde doeleinden, zoals stille gebieden en open ruimte voor samenwerking.



**Apparatuur en Technologie** verwijst naar de beschikbaarheid, kwaliteit en bedienbaarheid van werkapparatuur, inclusief software, hardware, gereedschappen en ergonomisch ondersteunende werkstations.

# Strategie & Cultuur



**Missie & Waarden** omvat de toewijding van een organisatie aan sociale verantwoordelijkheid, openheid voor innovatie en naleving van ethisch gedrag. Dit omvat ook de toewijding van een organisatie aan zijn medewerkers en de afstemming op hun persoonlijke waarden.



**Merk & Reputatie** verwijst naar de kwaliteit van de producten, diensten of oplossingen van de organisatie. Het omvat ook de prestaties van de organisatie, het (merk)imago en de positie binnen de industrie.



**Strategie** is de afstemming van middelen met doelen en duidelijke planning voor langdurig succes. Het omvat ook klantgerichtheid en transparantie.



**Diversiteit, Gelijkheid en Inclusie** verwijst naar de toewijding van de organisatie aan inclusie op de werkplek en gelijke kansen voor alle medewerkers. Dit omvat ook het garanderen dat alle medewerkers passende en eerlijke erkenning ontvangen.

# Communicatie



**Top-Down Communicatie** verwijst naar de duidelijke en tijdige verspreiding van organisatiebrede of anderszins relevante informatie van het leiderschapsteam naar de medewerkers.



**Bottom-Up Communicatie** verwijst naar duidelijke, precieze, tijdige en oplossingsgerichte communicatie tussen medewerkers en het hoger management. Het verwijst ook naar het vermogen en de openheid van het senior management om naar medewerkers te luisteren.



**Peer-to-Peer Communicatie** verwijst naar duidelijke, tijdige en eerlijke uitwisseling van informatie tussen medewerkers. Dit omvat ook constructieve en waarderende ondersteuning tussen collega's.



**Duidelijkheid over Processen & Beleid** verwijst naar de beschikbaarheid van duidelijke, gemakkelijk te begrijpen en gemakkelijk toegankelijke informatie en documentatie. Het omvat ook het bestaan van efficiënte en gemakkelijk te volgen processen.

# Carrière



**Leer- & Ontwikkelingsmogelijkheden** omvat de beschikbaarheid van coaching / mentoring programma's en mogelijkheden voor persoonlijke / professionele ontwikkeling en bijscholing / omscholing. Het omvat ook de aanwezigheid van toegewezen tijd voor leren en gemakkelijke toegang tot leermiddelen.



**Actiegerichte Feedback** verwijst naar de mogelijkheid om na te denken over individuele en teamprestaties en specifieke en constructieve feedback te ontvangen.



**Carrière Progressie & Vooruitgang** verwijst naar de ondersteuning die een medewerker krijgt bij zijn loopbaanontwikkeling en duidelijkheid over beschikbare loopbaanpaden. Het omvat ook de erkenning van de inzet en prestaties van mensen en goed georganiseerde opvolgingsplanning.



**Niveau van verantwoordelijkheid** verwijst naar duidelijkheid over de verantwoordelijkheden, doelen en verwachtingen van een medewerker. Het legt ook het niveau van uitdaging binnen een baan vast en het vermogen van een individu om beslissingen te nemen.

# Werkinhoud



**Doel, Impact & Betekenisvolheid van Werk** legt de bijdrage van individuen aan organisatiedoelen en hun impact op anderen vast. Het legt ook vast hoe het werk dat ze doen een individu over zichzelf laat voelen, en hoe goed het aansluit bij waar ze goed in zijn.



**Taakvariatie** verwijst naar de mogelijkheid om verschillende vaardigheden te gebruiken om diverse taken te voltooien. Het gaat ook over nieuwe uitdagingen en het leren van iets nieuws.



**Werkdruk** verwijst naar het hebben van een beheersbare werkdruk, een gelijke verdeling van werk over de tijd en realistische deadlines. Het verwijst ook naar werk dat duidelijk wordt geprioriteerd.



**Autonomie** omvat de vrijheid om werkmethoden en processen te kiezen, de mogelijkheid om doelen te stellen en de aanpak te kiezen om deze te bereiken, en de vrijheid om taken te prioriteren op basis van eigen expertise.

## Mensen & Teams



**Direct leidinggevende** verwijst naar het hebben van een leidinggevende die het goede voorbeeld geeft, prestaties erkent en beloont, doelen en verantwoordelijkheden duidelijk communiceert, maar ook de perspectieven en initiatieven van medewerkers waardeert, om elke medewerker geeft als persoon en persoonlijke en professionele ontwikkeling ondersteunt.



**Collega's** verwijst naar het hebben van collega's die ondersteunend, behulpzaam en toegewijd zijn, de nodige expertise hebben om kwaliteitswerk te leveren, effectief kunnen samenwerken binnen teams, teamspelers zijn die bereid zijn om krediet te delen, en een positieve en optimistische houding hebben.



**Klanten/cliënten** verwijst naar het gevoel gewaardeerd en erkend te worden door (interne) klanten/cliënten, productief samen te werken en duidelijk met hen te kunnen communiceren. Het omvat ook redelijke verwachtingen en eisen van (interne) klanten/cliënten, evenals respectvol en professioneel gedrag en betrouwbare en betrouwbare samenwerking.



**Teamdynamiek & Cultuur** omvat het delen van kennis en gezonde concurrentie tussen teamleden, plezier hebben op het werk, evenals hun openheid voor verschillende meningen en toewijding aan kwaliteitswerk. 7

# Persoonlijk Leven (optioneel)



**Werk-Leven Balans** legt de balans vast tussen werk en privéleven, inclusief de tijd en energie die nodig zijn om deel te nemen aan activiteiten en kwaliteitsrelaties buiten het werk te onderhouden.



**Persoonlijke en Familiale Verplichtingen en Evenementen** omvat het vervullen van huishoudelijke verantwoordelijkheden, deelname aan sociale en gemeenschapsactiviteiten en het onderhouden van persoonlijke relaties. Indien van toepassing, verwijst dit ook naar ouderlijke en zorgverantwoordelijkheden. Het omvat belangrijke levensgebeurtenissen, zoals het verwelkomen van een kind, trouwen, verhuizen, ziekte of letsel, of de dood of ziekte van een dierbare.

## Score interpretatie

| Factor                                 | Algemeen | Booster ↓ | Blokkade ↑ |
|--|----------|-----------|------------|
| Flexibele Werkregeling                 | 😊        | 54% ↓     | 16% ↓      |
| Organisatiemissie & Waarden            | 😊        | 52% ↓     | 17% ↓      |
| Leer- & Ontwikkelingsmogelijkheden     | 😊        | 52% ↓     | 13% ↓      |
| Zingeving, Impact & Betekenis van Werk | 😊        | 50% ↓     | 10% ↓      |

De scores zijn gebaseerd op de ruwe waarden en duiden het percentage medewerkers aan die vinden dat de factor een zeer positieve of zeer negatieve invloed heeft op hun ervaring.

# Welliba Impact Model

Het Welliba Impact Model biedt een directe link tussen elementen van het Welliba model en gevestigde metrieken. Deze link wordt ondersteund door onderzoek en meerdere studies om ervoor te zorgen dat de voorspellingen betrouwbaar en geldig zijn. Het model omvat 4 medewerkers risico en 4 medewerkers betrokkenheids metrieken.



De metrieken worden gemeten met een combinatie van aspecten van de persoon en contextfactoren. Onderzoek werd uitgevoerd om de combinatie van zes aspecten van de persoon en contextfactoren te selecteren die elke uitkomst het beste voorspelden. Zie onze whitepaper voor meer informatie (Predicting business metrics)

# Medewerkers risico

## Verlooprisico

### Wat is het?

Verlooprisico verwijst naar de kans dat een medewerker binnen de komende 6 maanden zijn baan bij een organisatie zal verlaten, op zoek naar betere kansen. Daarom verwijst verlooprisico naar medewerkers in een organisatie die het meest waarschijnlijk hun baan zullen opzeggen en elders posities zullen zoeken.

### Waarom is het belangrijk om te meten?

Het niet detecteren van hoge niveaus van verlooprisico onder medewerkers kan tal van negatieve bedrijfsresultaten opleveren en aanzienlijke druk uitoefenen op werkgevers. Het verliezen van waardevolle medewerkers kan een nadelige invloed hebben op de prestaties en efficiëntie van het collectieve personeelsbestand, terwijl een grootschalige uittocht van medewerkers een ernstiger probleem binnen de organisatiestructuur zelf zou kunnen signaleren. Bovendien kunnen de extra kosten voor werving en opleiding behoorlijk oplopen. Daarom is vroege detectie van verlooprisico cruciaal voor werkgevers om aanzienlijke verliezen te voorkomen.

### Hoe wordt het gemeten?

Verlooprisico wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Lagere individuele scores dragen bij aan een hoger risico op vertrek.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren       |
|-------------------------------|-----------------------|
| Zingeving                     | Teamdynamiek          |
| Focus                         | Direct leidinggevende |
| Verbondenheid                 | Top-Down Communicatie |

# Verzuimrisico

## Wat is het?

Verzuim op de werkplek verwijst naar het falen van medewerkers om op te dagen op het werk wanneer dat van hen wordt verwacht en om op het werk te blijven gedurende de duur van hun gespecificeerde werktijden. Verzuim is meestal ongepland (bijv. ziekte, persoonlijke redenen) en omvat geen aangewezen perioden van vrije tijd waarover de werkgever en werknemer afspraken hebben (bijv. vakantie of persoonlijk verlof). Onder de veelheid aan factoren die kunnen leiden tot afwezigheid van werknemers zijn ziekte, stress, burn-out, gebrek aan motivatie of betrokkenheid, conflict met een collega of leidinggevende, zorgverantwoordelijkheden of gezinsverplichtingen.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Hoge niveaus van verzuimrisico leiden tot onvoorziene onderbezetting, verminderde werknemersproductiviteit en prestaties. De specifieke factoren die verzuim voorspellen, kunnen worden onderverdeeld in twee groepen: persoonlijke zelfgerelateerde factoren (werkvermogen, weerbaarheid) en werkgerelateerde contextuele factoren (functiekenmerken, werkdruk). Het continu meten van deze factoren kan werkgevers helpen om afwezigheid te voorspellen voordat het optreedt, en voordat het hun organisatie negatief beïnvloedt.

## Hoe wordt het gemeten?

Verzuimrisico wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Lagere individuele scores dragen bij aan hoger verzuim.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren       |
|-------------------------------|-----------------------|
| Positiviteit                  | Collega's             |
| Lichaamsbewustzijn            | Klanten/cliënten      |
| Weerbaarheid                  | Persoonlijke Relaties |

# Psychologische Veiligheid

## Wat is het?

Psychologische veiligheid verwijst naar het vermogen van een individu om ideeën en zorgen te delen en te bespreken met hun collega's zonder angst voor negatieve gevolgen zoals afwijzing, kritiek of berisping. In de werkomgeving verwijst psychologische veiligheid specifiek naar de overtuiging van een medewerker dat hij of zij zijn of haar meningen vrijelijk kan bespreken met leden van hun team zonder angst voor oordeel, vijandigheid of vijandigheid. Het is een gedeelde overtuiging die leden van een bedrijf, afdeling of werkgroep hebben dat hun team veilig is voor interpersoonlijk risico nemen.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Psychologische veiligheid is belangrijk om te meten omdat het bepaalt of medewerkers zich op hun gemak voelen om belangrijke onderwerpen en kwesties te bespreken met leden van hun team, wat de kwaliteit van communicatie, betrokkenheid, productiviteit en samenwerking beïnvloedt. Wanneer teams een gevoel van psychologische veiligheid kweken, zijn ze eerder geneigd om proactief problemen op te lossen en tegenslagen efficiënt aan te pakken. Hoge niveaus van psychologische veiligheid zorgen ervoor dat individuen zich veilig voelen om interpersoonlijke risico's te nemen binnen hun werkcontext, wat direct invloed heeft op hun eigen prestaties, evenals de prestaties van hun team.

## Hoe wordt het gemeten?

Psychologische veiligheid wordt voorspeld door persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van Psychologische Veiligheid.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren       |
|-------------------------------|-----------------------|
| Verbondenheid                 | Teamdynamiek          |
| Positiviteit                  | Collega's             |
| Beheersing                    | Top-Down Communicatie |

# Fysiek Welzijn

## Wat is het?

Fysiek welzijn verwijst in deze context naar het geloof van een individu dat hun werk of werkomgeving op korte of lange termijn een risico kan vormen en een negatieve invloed kan hebben op hun fysieke gezondheid en algehele welzijn. Waargenomen / veronderstelde risico's kunnen onder andere bestaan uit herhaalde stressblessures, werkongevallen, ongezonde werkomstandigheden of risico's gerelateerd aan stress en hun impact op het fysieke welzijn.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Het is belangrijk om te meten in hoeverre medewerkers het gevoel hebben dat hun fysieke welzijn op het werk wordt geprioriteerd, omdat dit hun prestaties beïnvloedt en of ze hun taken effectief kunnen uitvoeren. Werkgevers zijn ook verplicht om de gezondheid, veiligheid en welzijn van hun medewerkers te waarborgen voor zover redelijkerwijs mogelijk is. Een waargenomen gebrek aan maatregelen om dit te waarborgen kan een negatieve invloed hebben op de subjectieve ervaring van een medewerker op het werk en gevoelens van onzekerheid, angst en stress opwekken, die de werkprestaties kunnen belemmeren. Het waarborgen van het fysieke welzijn van medewerkers speelt een cruciale rol bij het handhaven van een positieve werkomgeving met een hoge moraal, productiviteit, groei en efficiëntie.

## Hoe wordt het gemeten?

Fysiek welzijn wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van fysiek welzijn.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren   |
|-------------------------------|-------------------|
| Focus                         | Fysieke Werkrumte |
| Weerbaarheid                  | Werkdruk          |
| Kalmte                        |                   |
| Lichaamsbewustzijn            |                   |

# Medewerkers Betrokkenheid

## Loyaliteit

### Wat is het?

In deze context verwijst loyaliteit naar de betrokkenheid en loyaliteit van een medewerker ten opzichte van een organisatie. Het geeft aan hoe waarschijnlijk het is dat medewerkers hun organisatie zullen aanbevelen, zowel op het werk als daarbuiten (bijvoorbeeld hoe waarschijnlijk ze zijn om hun organisatie aan te bevelen als een plek om te werken aan anderen).

### Waarom is het belangrijk om te meten?

Loyaliteit kan worden gebruikt als een algemene indicator van het niveau van betrokkenheid van medewerkers bij hun organisatie, en hoe tevreden ze zijn op het werk. Een hoge loyaliteitsscore geeft aan dat medewerkers over het algemeen betrokken, loyaal en tevreden zijn met hun positie en organisatie.

### Hoe wordt het gemeten?

Loyaliteit wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van loyaliteit.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Focus                         | Direct leidinggevende              |
|                               | Top-down communicatie              |
|                               | Merk & reputatie                   |
|                               | Teamdynamiek                       |
|                               | Leer- & Ontwikkelingsmogelijkheden |

# Persoonlijke ontwikkeling

## Wat is het?

In deze context verwijst Persoonlijke ontwikkeling naar persoonlijke groei en zelfverbetering. Persoonlijke ontwikkeling verwijst specifiek naar de ontwikkeling van iemands vaardigheden, competenties, kennis, wijsheid en karakter gedurende hun leven. Persoonlijke ontwikkeling stelt individuen in staat hun volledige potentieel te bereiken, de beste versie van zichzelf te zijn en hun gelukkigste, meest succesvolle en meest bevredigende leven te leiden. De score voor Persoonlijke ontwikkeling geeft aan in hoeverre individuen zichzelf zien groeien en ontwikkelen als persoon gedurende hun leven, en hun geloof in hun vermogen om verder te bouwen en hun competenties en vaardigheden te versterken.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Continue groei en persoonlijke ontwikkeling voorziet individuen van de tools en hulpbronnen die nodig zijn om te floreren in een steeds veranderende wereld. Groei op de werkplek verwijst naar werk dat aansluit bij persoonlijke doelen en de ontwikkeling van de medewerker, en het vermogen van organisaties om te voldoen aan de behoeften van hun medewerkers' persoonlijke en professionele ambities. Enkele voordelen die verbonden zijn aan het bieden van groei- en ontwikkelingsmogelijkheden aan medewerkers zijn onder andere verhoogde betrokkenheid van medewerkers, verhoogde retentie van medewerkers, potentieel voor innovatie en verbeterde prestaties. Bovendien toont onderzoek aan dat hoge niveaus van waargenomen persoonlijke ontwikkeling onder medewerkers op het werk positief gerelateerd zijn aan verminderd verzuim en verminderde burn-out.

## Hoe wordt het gemeten?

Groei wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van persoonlijke ontwikkeling.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren                    |
|-------------------------------|------------------------------------|
| Optimisme                     | Werkdruk                           |
| Persoonlijke ontwikkeling     | Taakvariatie                       |
|                               | Leer- & Ontwikkelingsmogelijkheden |
|                               | Flexibele Werkregeling             |

# Vertrouwen

## Wat is het?

In deze context verwijst Vertrouwen naar het geloof van een medewerker in de betrouwbaarheid, waarheid of bekwaamheid van hun organisatie, samen met de individuen die daar werken, en de individuen die het beheer en toezicht op de operaties voeren.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Het kweken van een sterk gevoel van vertrouwen op de werkplek helpt medewerkers zich meer verbonden te voelen met hun organisatie en zich veiliger te voelen in hun functies, wat op zijn beurt het verloop en het verzuim vermindert. Bovendien helpt het bevorderen van een hoog niveau van vertrouwen tussen medewerkers en hun organisatie bij het creëren van een cultuur van eerlijkheid, psychologische veiligheid en wederzijds respect. Vertrouwen op de werkplek helpt om de betrokkenheid van medewerkers te vergroten, wat leidt tot verbeterde productiviteit en prestaties. Ten slotte kan het prioriteren van vertrouwen op de werkplek helpen bij het opbouwen van een diverse en inclusieve cultuur waarin medewerkers een sterk gevoel van verbondenheid en loyaliteit aan hun organisatie ervaren.

## Hoe wordt het gemeten?

Vertrouwen wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van vertrouwen.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren       |
|-------------------------------|-----------------------|
| Positiviteit                  | Autonomie             |
|                               | Direct leidinggevende |
|                               | Top Down Communicatie |
|                               | Missie & Waarden      |
|                               | Strategie             |

# Carrière (of loopbaan)

## Wat is het?

In deze context verwijst Carrière naar de perceptie van de medewerker of zij hun carrière (of loopbaan) zien als continu voortgaand en vooruitgaand, en in hoeverre hun carrière hen kansen biedt om te leren, groeien en zich te ontwikkelen. Het geeft aan of medewerkers geloven dat ze hun volledige potentieel realiseren, en of ze hun carrière zien als een proces van continue leren, groei en zelfontwikkeling. Het geeft de tevredenheid van de medewerker aan met hun carrière en de kansen die het biedt.

## Waarom is het belangrijk om te meten?

Het meten van de perceptie van medewerkers over hun carrière en of ze dit zien als een continu proces van leren en ontwikkeling kan werkgevers helpen bepalen of hun medewerkers tevreden zijn met de richting van hun carrière, of dat ze extra kansen willen. Onderzoek toont aan dat wanneer organisaties professionele ontwikkelingsmogelijkheden aan hun medewerkers bieden, ze hogere retentiepercentages rapporteren en beter talent aantrekken. Voortdurende professionele ontwikkeling kan mogelijke stagnatie voorkomen door de vaardigheden van medewerkers te behouden en te verbeteren, terwijl het hen helpt geïnteresseerd en gemotiveerd te blijven om nieuwe vooruitgangsmogelijkheden te zoeken.

## Hoe wordt het gemeten?

Carrière wordt voorspeld door de persoonlijke karakteristieken en contextfactoren die hieronder worden vermeld. Hogere individuele scores dragen bij aan hogere niveaus van Carrière.

| Persoonlijke karakteristieken | Contextfactoren                             |
|-------------------------------|---|
| Persoonlijke ontwikkeling     | Leer- & Ontwikkelingsmogelijkheden          |
| Optimisme                     | Teamdynamiek                                |
| Zelfwaardering                | Carrière (loopbaan) Voortgang & Bevordering |

# Score interpretatie

## Risicometrieën

Een score van > 10% wordt als problematisch gezien

## Betrokkenheidsmetrieën

Een score van < 30% wordt als problematisch gezien

Verlooprisico ⓘ

**3%**

In gevaar

Vertrouwen ⓘ

**38%**

Behaalt een hoge score

## Overige scores

### ENPS

☆☆☆ De Employee Net Promoter Score (eNPS) meet hoe medewerkers zich voelen over hun organisatie en hoe waarschijnlijk ze zijn om hun organisatie aan te bevelen als werkplek aan een vriend of kennis.

De algemene score geeft de totale gemiddelde eNPS-score van gebruikers weer, variërend van -100 tot +100. Een goede gemiddelde score ligt tussen de 10 en 30. De widget geeft ook het percentage gebruikers aan dat 0-6 (Criticasters), 7-8 (Passieven) of 9-10 (Promoters) heeft geselecteerd. De totale eNPS-score wordt berekend door het percentage criticasters af te trekken van het percentage promoters.

### Engagement



Engagement Index is een traditionele maatstaf voor de betrokkenheid van medewerkers en hun toewijding aan hun werk. Het geeft aan hoe geïnspireerd en gemotiveerd een medewerker zich voelt, of ze de kans hebben om hun sterke punten op het werk te gebruiken en hoe toegewijd ze denken dat hun collega's zijn om kwaliteitswerk te leveren.

De scores variëren van 0 tot 100 en worden gemeten op een schaal van 5 punten: Zeer laag: 1 tot 28, Laag: 29 tot 40, Gemiddeld: 41 tot 63, Hoog: 64 tot 84, Zeer hoog: 85 tot 100.