



Great Place To Work®

Trust Index™

Introductie

De Trust Index is de wereldwijde standaard op het gebied van medewerkersonderzoeken en meet vertrouwen, trots en plezier in jouw organisatie.

Het onderzoek wordt jaarlijks in 60 landen bij 10.000 organisaties uitgevoerd. Omdat het model is gebaseerd op waarden, is het wereldwijd in iedere organisatie toepasbaar, ongeacht grootte of branche.

Het onderzoek is geen doel, maar een middel. De resultaten vormen het startpunt om in gesprek te gaan over dingen die goed gaan en die beter kunnen.

Trust Index in het kort

- ✓ 60 stellingen
- ✓ 2 open vragen
- ✓ 5 demografische vragen
- ✓ 3 meerkeuzevragen
- ✓ Antwoordopties op een schaal van 1 (bijna altijd niet waar) tot 5 (bijna altijd waar)
- ✓ Meet meer dan tevredenheid: vertrouwen is de basis voor langetermijnsucces
- ✓ Great Place To Work-certificering is gebaseerd op de Trust Index-resultaten
- ✓ Vragenlijst is opgesteld op basis van empirisch onderzoek
- ✓ Mogelijkheid om extra eigen vragen toe te voegen*

*Alleen mogelijk als je kiest voor Analyze™ of Accelerate™

Weet jij wat er echt speelt?

Hoor je geluiden in de wandelgangen, maar lukt het niet om grip te krijgen op de onrust in jouw organisatie? Wil je niet langer afgaan op je onderbuikgevoel, maar écht aan de slag met betrouwbare data? De Trust Index geeft betrouwbare inzichten en concrete handvatten om aan de slag te gaan met jouw organisatiecultuur.

Benieuwd naar ons online dataplatform waar je de resultaten kunt inzien en analyseren? Plan dan een gratis online demo met een van onze experts.

- ✓ Maak kennis met Emprising
- ✓ Gratis en vrijblijvend
- ✓ Wanneer het jou uitkomt

[Boek een demo](#)

Heb je een vraag of opmerking?

Telefoon: [020 260 06 94](tel:0202600694)

E-mail: NL_info@greatplacetowork.com

Great Place To Work®

Trust Index™

Dit zijn de vervolgstappen

1. Demo

Plan een gratis en vrijblijvende demo met een van onze experts op een moment dat voor jou het beste uitkomt. Tijdens de demo is er ook ruimte om vragen te stellen over het traject.

2. Samenwerkingsvoorstel

Je ontvangt een samenwerkingsvoorstel op basis van het pakket dat het beste bij jouw organisatie en doelen past.

3. Startdatum

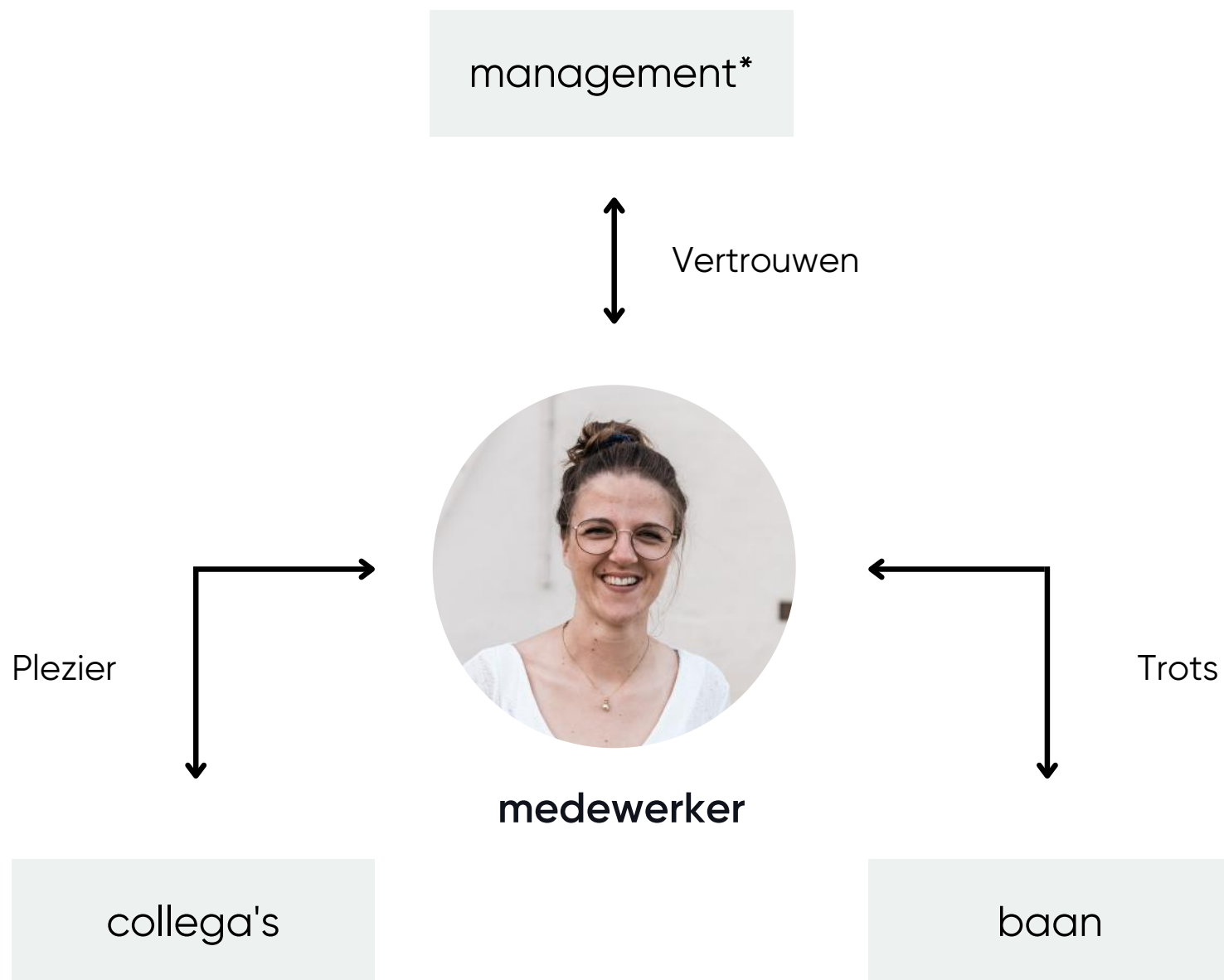
Na ondertekening van het voorstel spreek je een startdatum voor de nulmeting af.

4. Nulmeting

Krijg een indruk van hoe je er nu voor staat.

5. Aan de slag met de resultaten

Op basis van de resultaten ga je gericht aan de slag met jouw cultuur. Jouw Customer Success Manager helpt je hierbij.



*Management betekent iedereen met een leidinggevende rol

Wat meet de Trust Index?

De Trust Index meet vertrouwen, trots en plezier in organisaties.

Het geeft een beeld van drie verschillende, onderlinge relaties:

1. De relatie tussen management en medewerkers, gebaseerd op vertrouwen
2. De relatie tussen medewerker en zijn of haar baan, gebaseerd op trots
3. De relatie tussen medewerkers onderling, gebaseerd op plezier

De Trust Index vertelt je hoe jouw organisatie presteert op de lat van goed werkgeverschap. Het maakt ongrijpbare thema's, zoals veiligheid, autonomie en werkplezier, tastbaar aan de hand van data. Het onderzoek geeft je dus gerichte aanknopingspunten om de cultuur van jouw organisatie te verbeteren.

De Trust Index bestaat uit 60 stellingen over vijf universele waarden: geloofwaardigheid, respect, eerlijkheid, trots en kameraadschap. Deze vijf waarden bestaan elk weer uit drie dimensies.

Op de volgende pagina lichten we ze kort toe en geven we bij elke dimensie een voorbeeldstelling ter illustratie.

01

Geloofwaardigheid

Communicatie

Er is open communicatie en informatie wordt transparant gedeeld.

Voorbeeldstelling

Management is gemakkelijk benaderbaar en prettig in de omgang.

Vakbekwaamheid

Leider zijn competent, geven vertrouwen en hebben een duidelijke visie.

Voorbeeldstelling

Management heeft een duidelijk beeld van waar de organisatie naartoe gaat en hoe daar te komen.

Integriteit

Leiders handelen integer en eerlijk.

Voorbeeldstelling

Management vertoont voorbeeldgedrag dat in lijn is met onze organisatiewaarden.

02

Respect

Ondersteuning

Het aanbieden van ontwikkelingsmogelijkheden en het tonen van waardering.

Voorbeeldstelling

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

Voorbeeldstelling

Management betreft medewerkers in beslissingen die betrekking hebben op hun werk en werkomgeving.

Zorg

Medewerkers worden gezien als mensen met een privéleven.

Voorbeeldstelling

Dit is een psychologisch en emotioneel gezonde werkomgeving.

03

Eerlijkheid

Gelijkwaardigheid

Eerlijke behandeling rondom beloning.

Voorbeeldstelling

Mensen hier worden eerlijk betaald voor het werk dat zij verrichten.

Onpartijdigheid

Geen bevoordeling bij het uitvoeren van taken en promoties.

Voorbeeldstelling

Managers vertonen geen voortrekgedrag.

Rechtvaardigheid

Procedures bij onrechtvaardigheden en geen discriminatie.

Voorbeeldstelling

Als ik oneerlijk word behandeld, geloof ik dat ik een eerlijke kans krijg als ik het bespreekbaar maak.

04

Trots

Eigen werk

Het gevoel dat je een verschil maakt en dat je eigen werk betekenis heeft.

Voorbeeldstelling

Mijn werk heeft betekenis, het is niet zomaar een baan.

Team

Het gevoel van trots zijn op je team, zowel wat betreft resultaten als de manier van samenwerking.

Voorbeeldstelling

Als ik kijk naar wat we bereiken, ervaar ik een gevoel van trots.

Imago van de organisatie

Het gevoel van trots om voor je organisatie te werken en dit delen met anderen.

Voorbeeldstelling

Ik zou onze organisatie sterk aanbevelen aan vrienden en familie als een great place to work.

05

Kameraadschap

Verbondenheid

Mensen kunnen zichzelf zijn op de werkvloer en voelen zich verbonden met anderen.

Voorbeeldstelling

Ik kan hier mezelf zijn.

Gastvrijheid

Nieuwe medewerkers worden gastvrij ontvangen en er is ruimte voor plezier.

Voorbeeldstelling

Wanneer je hier komt werken, wordt ervoor gezorgd dat je je snel welkom voelt.

Gemeenschap

Het gevoel dat je op elkaar kunt rekenen.

Voorbeeldstelling

Je kunt hier op mensen rekenen als je ze nodig hebt.

Berekening van de scores

De stellingen kunnen worden beantwoord met een van de volgende 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 antwoordopties, exclusief de optie 'geen antwoord'.

Als de score op een stelling bijvoorbeeld 70% is, dan betekent dat dus dat 70% van de respondenten 'vaak waar' of 'bijna altijd waar' heeft ingevuld.

Interpretatie van de scores

De Trust Index-score is 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 score is dus niet het gemiddelde van de vijf dimensies.

De scores op de dimensies zijn niet het gemiddelde van de onderliggende stellingen. Elke waarde wordt los berekend en heeft een bepaalde weging in het totaal, naargelang het aantal personen die die stelling beantwoord hebben.

Als iemand kiest voor 'geen antwoord', dan weegt dit niet mee. Zo kan het dus zijn dat de ene stelling vaker meetelt dan een andere stelling. Dit maakt de berekening van het gemiddelde zuiver.



Anonimiteit

Het Trust Index-medewerkersonderzoek is volledig anoniem. Dit betekent dat de antwoorden niet herleid kunnen worden naar degene die de antwoorden heeft gegeven. Hierdoor is de kans groter dat medewerkers open en eerlijk zijn als ze het onderzoek invullen.

Na afloop van het onderzoek kun je de uitkomsten inzien en analyseren in Emprising. Op dit online platform hanteren we strikte regels om de anonimiteit van de medewerkers te beschermen.

ISO/IEC 27001 certificering

We vinden het belangrijk om zorgvuldig om te gaan met jouw gegevens en jouw medewerkers.

Daarom is Great Place To Work Nederland ISO/IEC 27001 gecertificeerd. ISO/IEC 27001 is een wereldwijd erkende norm voor informatiebeveiliging.

Dit betekent dat we voldoen aan strenge eisen op het gebied van informatiebeveiliging en dat we zorgvuldig omgaan met de gegevens van jouw organisatie en jouw medewerkers.

Over de term management

Een belangrijk onderdeel van de Trust Index is de relatie tussen management en medewerkers.

De term management is dit verband een collectief begrip van alle managementrollen. De vragenlijst is een ontwikkelinstrument en heeft niet het doel om managers te beoordelen.

→ [Bekijk de video waarin Eva uitleg geeft over de term 'management'](#)

Management is een rol, los van de functie of persoon

We gaan ervan uit dat management een rol is, los van de functie of de persoon die deze rol heeft. Hierdoor is de Trust Index gericht op de thema's van het onderzoek, en niet op het functioneren van specifieke mensen in een organisatie.

Als het onderwerp van een stelling gaat over de 'coördinatie' of over 'interesse tonen', ga dan met elkaar in gesprek over waar precies de behoefte ligt rondom deze onderwerpen, in plaats van 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 management niet bij één manager ligt of als het een gedeelde verantwoordelijkheid is, dan 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 in alle lagen van een organisatie te ontwikkelen, en daarom in de waarde van het gesprek over hoe je daar kunt komen. Eén van de taken van management is juist het doorvertalen van een centrale boodschap naar alle lagen in de organisatie.

Dit levert deelname aan de Trust Index op.

01

Betrouwbaar inzicht in wat er echt
speelt in jouw organisatie

02

Een startpunt om met elkaar in
gesprek te gaan over de
belangrijkste verbeterpunten

03

Deelname aan Great Place To Work-
Certified™ en Best Workplaces™

04

De mogelijkheid om jouw scores te
vergelijken met die van andere
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 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 feedbackmoment 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."



Gijsje Wissenburg
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



Over Great Place To Work

Great Place To Work helpt organisaties bij het creëren van een organisatiecultuur waarin vertrouwen centraal staat. Dit doen we met de Trust Index™, het medewerkersonderzoek waarmee we vertrouwen, trots en plezier meten. Jaarlijks voeren we dit medewerkersonderzoek uit in meer dan 10.000 organisaties wereldwijd.

We geloven dat vertrouwen de basis is voor betere individuele prestaties, betere teamprestaties en betere bedrijfsresultaten. Groei en innovatie volgen dan vanzelf.

Onze filosofie is gebaseerd op ruim 30 jaar ervaring in 60 verschillende landen.

[Boek een gratis demo](#)

Heb je een vraag of opmerking?

Telefoon: [020 260 06 94](tel:0202600694)

E-mail: NL_info@greatplacetowork.com

Contact

www.greatplacetowork.nl

+31 20 260 06 94

NL_Info@greatplacetowork.com

Adres

Gonnetstraat 26

2011 KA Haarlem

Nederland



Great Place To Work®

© 2024 Great Place To Work Nederland