



## Arbomonitor Gemeenten 2.0

### Betrouwbaar kompas voor duurzame inzetbaarheid

De kern van een succesvolle organisatie zijn gemotiveerde, gezonde medewerkers. Medewerkers die de juiste dingen doen en zorgen dat de organisatie kan meebewegen in veranderende omstandigheden. Medewerkers die duurzaam inzetbaar zijn, ook als ze een gevorderde leeftijd bereiken.

Met de vernieuwde Arbomonitor Gemeenten 2.0 kijkt u door de ogen van de medewerkers naar uw organisatie. Hoe het werk is georganiseerd en wat voor effecten dat op de medewerkers heeft. Daarmee heeft u een krachtig instrument in handen voor het voeren van duurzaam personeelsbeleid. Met een uitstekende prijs-kwaliteitverhouding.

#### 5 compacte modules

De vijf modules zijn afzonderlijk of in combinatie met elkaar in te zetten.

Werkbeleving (werkdruk, werkstress, bevoegenheid)
Publieksagressie en geweld
Beeldschermwerk
Fysieke belasting
Bewegingsapparaat

De Arbomonitor Gemeenten 2.0 kunt u ook combineren met andere modules, waaronder leefstijl, medewerkertevredenheid, werkvermogen (Workability Index).



#### Veilige Publieke taak

Belangrijk speerpunt van bestuurlijk Nederland is de aanpak van publieksagressie tegen ambtenaren. De nieuwe module Publieksagressie en geweld sluit aan bij de Gemeentelijk Incidenten Registratie (GIR) en bij het programma Veilige Publieke Taak.

#### Benchmarks voor gemeenten

De AM Gemeenten is de afgelopen jaren breed ingezet bij een groot aantal gemeenten. Daardoor beschikt SKB over uitgebreide actuele, gemeentespecifieke benchmarks. U kunt bijvoorbeeld vergelijken met kleine, middelgrote en grote gemeenten. Vergelijkingen tussen mensen met bepaalde functies zijn ook mogelijk, net als vergelijkingen met andere Nederlandse organisaties. Speciaal voor duurzaam personeelsbeleid biedt SKB benchmarks aan voor verschillende leeftijdsgroepen. Nieuw in het aanbod is de benchmark "gemeentemedewerkers van 55 jaar en ouder".





## Subsidieregeling A+O fonds Gemeenten

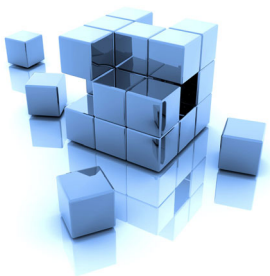
De Arbomonitor Gemeenten 2.0 kent al een uitstekende prijs-kwaliteit verhouding. Bovendien komt inzetten van de Arbomonitor in aanmerking voor de subsidieregeling Preventiemaatregelen + aanpak verzuim. In veruit de meeste gevallen zal de Arbomonitor Gemeenten zodoende niet alleen het beste, maar ook het goedkoopste alternatief zijn.

## Praktische ondersteuning door SKB

SKB staat u met raad en daad bij als u zelf een medewerkeronderzoek wilt organiseren. Ook als het onderzoek via een arbodienst verloopt, neemt SKB u graag het werk uit handen. In dat geval zal veel afstemming direct plaatsvinden tussen SKB en de arbodienst, zodat u zich kunt concentreren op de grote lijnen en maatregelen voor duurzaam personeelsbeleid.

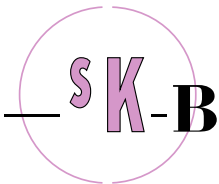
## Flexibiliteit staat voorop

U kunt zelf kiezen welke onderzoeksopzet het beste bij uw wensen past. U kunt werken met de beschikbare modules, of het onderzoek meer op maat laten maken. SKB beschikt over een breed aanbod aan vragenlijsten voor medewerkeronderzoek. U kunt de AM Gemeenten daarmee uitbreiden, bijvoorbeeld tot een volwaardig Preventief Medisch Onderzoek (PMO) of RI&E. Ook mogelijk: de AM Gemeenten opnemen in een medewerkertevredenheidsonderzoek (MTO), of combineren met de WorkAbility Index voor een werkvermogensonderzoek. Uitgangspunt is: uw wensen staan centraal.



## Meer informatie?

Voor meer informatie over de vernieuwde Arbomonitor Gemeenten, kunt u contact opnemen met Anouschka Holten, via [projecten@skb.nl](mailto:projecten@skb.nl) of telefonisch: 020 462 78 90.



**Uw persoonlijk profiel**  
Traagingscode: **WVZBLZ**  
(Vraaglijst ingevuld op 12 november 2009 om 09:54 uur)

[Dit overzicht afdrucken](#)   [Bekijk uw antwoorden](#)

---

**Uw persoonlijk profiel**

In dit profiel staan de hoofdpunten uit uw onderzoek. Alleen met uw toegangscode is dit profiel in te zien.

**How interested u de informatie?**  
Uw antwoorden zijn vergeleken met algemeen geldende normen. Aan de hand hiervan is uw persoonlijke score berekend. U krijgt te zien of u gunstig, gemiddeld of ongunstig scoort. 'Kunnen is het van belang dat u beaant hoe bij de werk in de staat, zit, heeft u last van de genoemde thema's? Zo ja, is dit een momentopname of speelt dit al langer? Miss u wat de mogelijke oorzaken zijn?

**Bespreken**  
Als u iets wilt veranderen vindt u in onderstaande rubrieken een handvat voor uw persoonlijke plan van aanpak. Wilt u advies bij het opstellen van een plan van aanpak of ondersteuning bij de uitvoering ervan? Neem dan contact op met uw leidinggevende of arbodienst.

**Werkvermogen**  
Herstel na het werk is belangrijk. Een gunstige score op dit onderwerp geeft aan dat de werkdruk zijn tol begint te eisen. Indien gevoels van uitputting zich over een langere periode uitstrekken en de werklast aanhoudend hoog is, is het van belang om kritisch naar de werksituatie te kijken. Welke oorzaken van werkdruk kunnen zodanig aangepakt worden dat er enige verlichting te verwachten is? En welke oorzaken moeten daarbij als eerste aangepakt worden?

Uw uw antwoorden blijkt dat u niet of nauwelijks vermoeid bent na uw werk. Hou dit zal

**Energie**

Er zijn meerdere factoren die een rol spelen bij klachten van armen, nek en schouders, zoals:

- de intensiteit van het bedrijfschamwerk (duur en afwisseling),
- de werkdruk,
- mogelijkheden om het werk zelf te regelen,
- uw werktijd (veel of weinig pauzes nemen, hoge eisen stellen),
- de inrichting van uw werkplek.

U geeft aan dat u maar af en toe klachten heeft van armen, nek en/of schouders. Ga in uw situatie eens na wat precies een rol speelt. Lichaamsbeweging kan de kans op klachten van armen, nek en schouders verminderen. Kijk voor meer informatie, tips en adviezen: [www.waerovergans.nl](http://www.waerovergans.nl)

Voorbeeld van online terugkoppeling: metertjes en smiley's maken de adviezen gemakkelijk te begrijpen.

**GGZ Oostmeer, totale onderzoeksgroep**   SAMENVATTING  
203 PERSONEN

Referentie: 1

Totale beroepsbevolking: 1

Vaakste	%	ongunstig	gunstig	%	1
Energie bijten het werk	13		85	100	GD
Plaats in het werk	14		83	98	GD
Betrokkenheid bij de organisatie	25		75	100	GD
Insider in het werk	10		90	100	GD
Tevreden over de functie	9		91	100	GD
Tevreden over werken bij de organisatie	6		94	100	GD

Het werk - waarden	%	ongunstig	gunstig	%	1
Werktempo en werkhoeveelheid	15		85	100	GD
Emotionele belasting	14		86	100	GD
Organisatie van het werk	22		78	100	GD

Het werk - behoeften	%	ongunstig	gunstig	%	1
Afwijking in het werk	1		99	100	GD
Leer mogelijkheden	18		82	100	GD
Zelfstandigheid in het werk	16		84	100	GD
Taakduidelijkheid	14		86	100	GD
Regelmatige en directe leiding	12		88	100	GD
Inspiratie	18		82	100	GD
Relatie met collega's	13		87	100	GD

De organisatie	%	ongunstig	gunstig	%	1
Samenwerking afdelingen	19		81	100	GD
Innovatie	7		93	100	GD
Management	4		96	100	GD
Meerwaarde van organisatiebeelden	9		91	100	GD
Duurzaamheid	10		90	100	GD
Kwaliteit	7		93	100	GD

Aktieve waarden	%	ongunstig	gunstig	%	1
Toonbaarheids	16		84	100	GD
Bewijzen	22		78	100	GD

Gezondheid	%	ongunstig	gunstig	%	1
Klachten bij gezondheid door werk	17		83	100	GD
Bezoeken door ziekten bij gezondheid	15		85	100	GD

GD: geen score beter dan de referentie (0 tot 999)   GD: geen, slechter

© 2011 www.skb.nl   GGZ Oostmeer   Pagina 2 van 2 (00011 - 000)

Met rode en groene balkjes ziet u in één overzicht hoe uw organisatie er voor staat t.o.v. van de benchmark.