



Medewerkersonderzoek is een verandertraject

10 vuistregels om het optimale uit het onderzoek te halen

Introductie

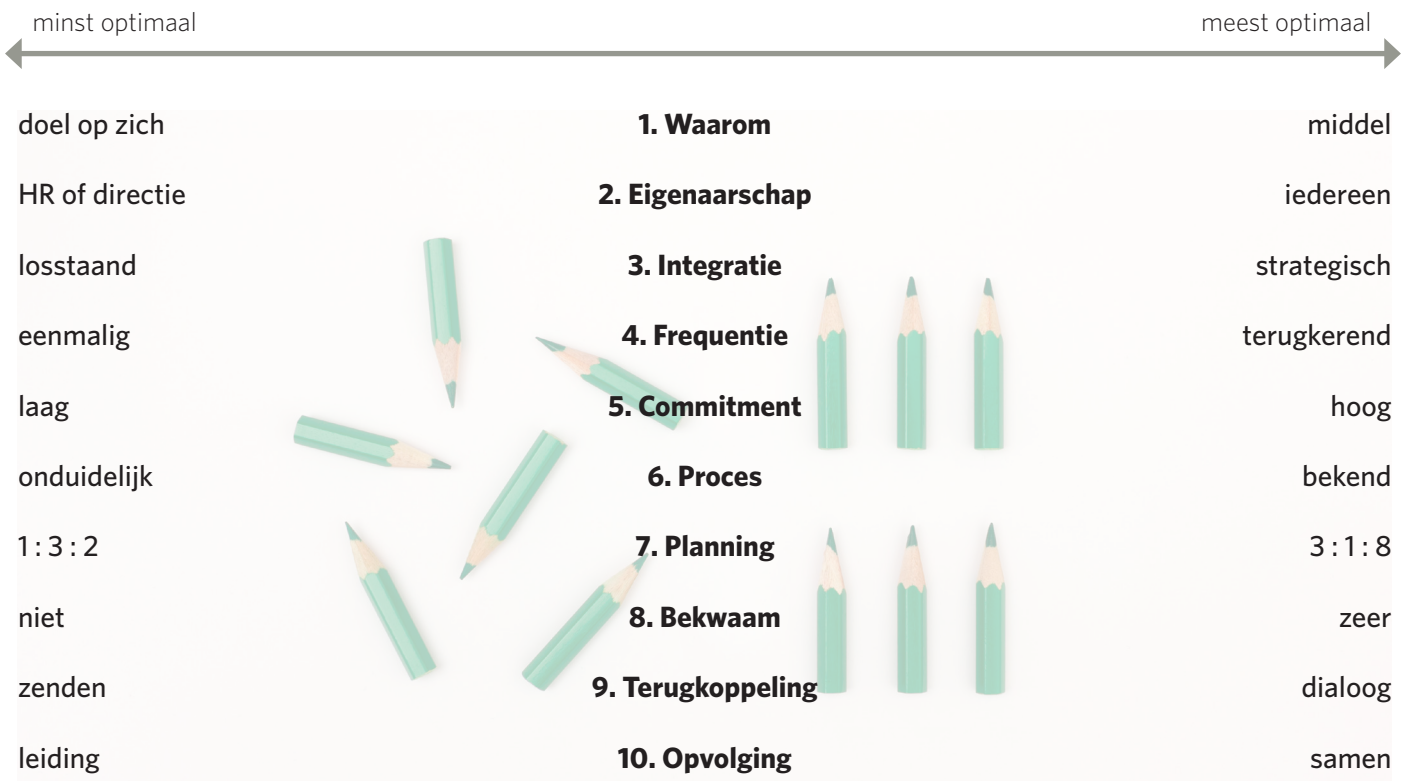
Het uitvoeren van een medewerkersonderzoek is voor een organisatie een zeer waardevolle interventie. Het biedt inzicht en informatie over wat er leeft en speelt bij de medewerkers en het geeft handvatten voor ontwikkeling van het werkgeverschap binnen een organisatie. Het vooraf bepalen van doelen, het opzetten van de gewenste communicatie en vormgeven van de juiste stappen van opvolging op korte én lange termijn zijn uiteindelijk het meest bepalend voor het succes van deze interventie. Met de juiste voorbereiding en aandacht wordt de waarde van een medewerkersonderzoek vele malen vergroot, zowel voor bestuur, leidinggevenden als voor de medewerkers.

Great Place to Work® heeft 10 vuistregels, met bijbehorende vragen, opgesteld die inzicht geven in waar je staat als organisatie wanneer je van plan bent om een medewerkeronderzoek te starten. Vanuit de jarenlange ervaring bij vele organisaties, nationaal en internationaal, van allerlei grootte en branches, zijn dit de belangrijkste factoren gebleken die bepalen of een organisatie het meest optimale kan halen uit het onderzoek op de korte en vooral lange termijn.

In deze paper gaan wij in op:

- De 10 vuistregels en de daarbij behorende vragen
- Een checklist om zelf in te vullen om te kijken hoe je organisatie ervoor staat
- De effecten van optimaal en niet optimaal benutten van deze veranderinterventie
- Kort overzicht van de stappen binnen het Great Place to Work®-traject

10 vuistregels



Bijbehorende vragen

1. Is het medewerkersonderzoek een doel op zichzelf of een middel om een ander doel te bereiken?
2. Wie voelt zich eigenaar: enkel de directie en HR of is het iets van iedereen?
3. Is het een losstaande interventie of geïntegreerd in een strategisch ontwikkelproces?
4. Is het een eenmalige meting of is het terugkerend om te blijven leren en verbeteren?
5. Is er draagvlak in de organisatie bij zowel directie, leidinggevenden als medewerkers, of niet?
6. Is het proces bekend bij iedereen of is het onduidelijk?
7. Is het traject 1 maand voorbereiding, 3 maanden om feedback ophalen en 2 maanden voor top-down terugkoppeling? Of wordt de voorbereiding gedaan in 3 maanden, waardoor het ophalen van feedback maar 1 maand vraagt en vervolgens 8 maanden voor de dialoog, actieplannen en voortgangsbewaking?
8. Zijn en voelen de leidinggevenden zich wel of niet bekwaam om het traject tot een succes te maken?
9. Is de terugkoppeling vooral zenden of een startpunt voor een open dialoog met medewerkers?
10. Is de opvolging vooral iets wat bij de leiding ligt of wordt het gevoeld als een gezamenlijke verantwoordelijkheid?

Checklist

minst optimaal

meest optimaal

<input type="checkbox"/> Doel op zich	Waarom?	<input type="checkbox"/> Middel
<input type="checkbox"/> HR of directie	Eigenaarschap?	<input type="checkbox"/> Iedereen
<input type="checkbox"/> Losstaand	Integratie?	<input type="checkbox"/> Strategisch
<input type="checkbox"/> Eenmalig	Frequentie?	<input type="checkbox"/> Terugkerend
<input type="checkbox"/> Laag	Commitment?	<input type="checkbox"/> Hoog
<input type="checkbox"/> Onduidelijk	Proces?	<input type="checkbox"/> Bekend
<input type="checkbox"/> 1 : 3 : 2	Planning?	<input type="checkbox"/> 3 : 1 : 8
<input type="checkbox"/> Niet	Bekwaam?	<input type="checkbox"/> Zeer
<input type="checkbox"/> Zenden	Terugkoppeling?	<input type="checkbox"/> Dialoog
<input type="checkbox"/> Leiding	Opvolging?	<input type="checkbox"/> Samen

Vink per regel het vakje aan dat van toepassing is binnen jullie organisatie.

Hebben jullie meer vinkjes aan de linkerkant of de rechterkant?



Effecten

Op basis van de checklist kun je inzicht krijgen in hoeverre jullie organisatie klaar is om het optimale te halen uit het medewerkersonderzoek. Vanuit de ervaring met verschillende organisaties die in meer of mindere mate aan de linker- of rechterkant zitten zien wij de volgende effecten terug:

Effecten van de rechterkant (optimaal benutten van het onderzoek)

- Hoge respons
- Meten is weten
- Een open dialoog over proces en gedrag
- Samen ontwikkelen
- Ontwikkelinstrument voor de organisatie
- Versterkt sterk leiderschap
- Helpt matig leiderschap
- Bouwt vertrouwen

Bijeffecten van de linkerkant (niet optimaal benutten van het onderzoek)

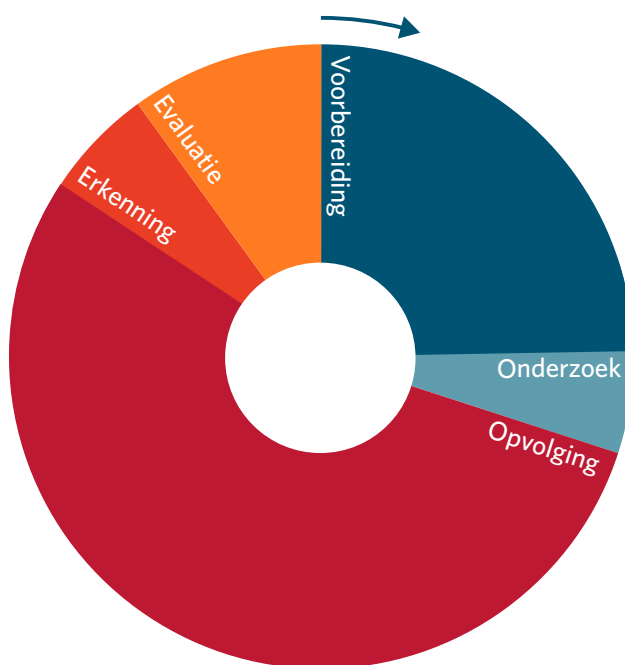
- Lage respons
- Meten is meten
- Gesloten discussie over inhoud en anonimiteit
- Medewerkers en leidinggevenden verschuilen zich
- Beoordelingsinstrument over leidinggevende
- Versterkt matig leiderschap
- Breekt vertrouwen af

Great Place to Work® - traject

Een vast onderdeel van een Great Place to Work®-traject is het medewerkersonderzoek. Op basis van het universele Great Place to Work®-model meet het onderzoek de relaties binnen de organisatie gebaseerd op vertrouwen, trots en plezier. Dit maakt het onderzoek geen standaard medewerkerstevredenheidsonderzoek, omdat tevredenheid er niet voor zorgt dat mensen beter gaan presteren en het beste uit zichzelf halen.

De onderstaande fases worden in het traject doorlopen: voorbereiding, onderzoek, opvolging, erkenning en evaluatie. Consultants ondersteunen organisaties in de verschillende fases door advies en delen van best practices. Als partner in het traject van onderzoek, ontwikkeling en erkenning van goed werkgeverschap streven wij ernaar dat organisaties het meest optimale halen uit de veranderinterventies met een lange termijn focus.

Mocht u vragen hebben naar aanleiding van het invullen van de checklist, neem dan gerust contact met ons op.



Great Place to Work® is de internationale partner voor organisaties in het traject van onderzoek, ontwikkeling en erkenning van goed werkgeverschap. Wij geloven dat onderlinge werkrelaties gebaseerd op vertrouwen, trots en plezier de factoren zijn voor blijvend organisatiesucces.

Bouwen aan vertrouwen, trots en plezier levert mooiere organisaties op, en kost tijd. Met de kernwaarden Toewijding en Oprechtheid als basis, neemt Great Place to Work® de rol van partner aan in een lange termijn samenwerking met organisaties in hun ontwikkeling naar een Great Workplace.



www.greatplacetowork.nl

020 260 06 94

nl_info@greatplacetowork.com