

Inspiratiebundel: Hoe organisaties HR-uitdagingen aanpakken met medewerkersfeedback

8 inspirerende succesverhalen
van vooraanstaande organisaties



Contents

De grootste uitdagingen bij medewerkersfeedback implementeren	03	Sanorice: Medewerkersfeedback als motor voor internationale groei, samenwerking en cultuurversterking	09
Waarom organisaties onderzoeken uitvoeren	03	Hogeschool de Kempel: Prioriteit voor medewerkerswelzijn en feedback voor excellentie	10
Een kijkje in hoe toekomstgerichte organisaties medewerkersfeedback strategisch inzetten	04	Protime: Toonaangevend met een sterke feedbackcultuur en de World-class Workplace award	11
Het doel van deze inspiratiebundel	04	Kingspan Nordics: Trends volgen in DE&I, digitalisering en duurzaamheid	12
Wij zijn JONG: Een continu proces van luisteren, leren en verbeteren	05		
Jumbo: Een gestructureerde luisteraanpak inzetten om medewerkersbevlogenheid en klantbeleving te versterken	06		
CAK: Hoe een lerende cultuur leidt tot meer bevlogen medewerkers én betere dienstverlening	07		
BZK: Een feedbackstrategie om alle lagen van de organisatie te verbinden	08		

De grootste uitdagingen bij medewerkersfeedback implementeren

Een passende medewerkersfeedbackoplossing vinden is niet altijd even makkelijk. Vaak hebben organisaties moeite met vragen zoals:

- Welke oplossing past het best bij ons?
- Hoe complex is de implementatie?
- Hoe kunnen we medewerkersfeedback inzetten om HR-uitdagingen aan te pakken?
- Hoe ziet de werkverdeling eruit?

Na het onderzoek is data het uitgangspunt voor vervolgstappen. En juist hier lopen veel organisaties vast, want hoe haal je alles uit de verzamelde inzichten? Die onzekerheid kan leiden tot weerstand, waardoor de waarde van medewerkers-feedback niet volledig tot zijn recht komt. Gelukkig bewijzen veel organisaties dat het anders kan en dat een goed geïmplementeerd feedbackproces juist enorme meerwaarde biedt.

Waarom organisaties onderzoeken uitvoeren

Organisaties beginnen meestal met medewerkersonderzoeken om verschillende aspecten van hun processen te verbeteren. Voorbeelden van doelstellingen zijn:

- Medewerkersretentie verhogen
- Hun werkgeversmerk versterken
- Medewerkersbevlogenheid vergroten
- Productiviteit stimuleren
- Hun Employee Net Promoter Score (eNPS) verbeteren

De resultaten van onderzoeken brengen waardevolle verbeterpunten aan het licht op het gebied van training, ontwikkeling en prestaties. De inzichten die hieruit voortkomen helpen organisaties om strategische programma's te evalueren en te optimaliseren. Juist tijdens organisatiebrede uitdagingen, zoals herstructureringen, fusies of stijgende verzuimcijfers, laten onderzoeken zien hoe medewerkers deze ontwikkelingen ervaren en waar bijsturing nodig is. Omdat elke organisatie uniek is, vraagt dit om een feedbackoplossing op maat die aansluit bij de specifieke context en cultuur. Met meer dan 30 jaar ervaring werken we samen met toonaangevende Nederlandse organisaties en zien we hoe medewerkersfeedback kan worden omgezet naar waardevolle verbeteringen. Zo ontstaat een meer bevlogen en productievere organisatie die klaar is voor de toekomst.



Een kijkje in hoe toekomstgerichte organisaties medewerkersfeedback strategisch inzetten

Het doel van deze inspiratiebundel

Deze bundel laat zien hoe andere organisaties medewerkers-feedback succesvol hebben geïmplementeerd om hun strategische doelen te bereiken. Je krijgt inzicht in waarom zij feedback verzamelen, de functies die zij essentieel vonden in een feedbackoplossing, voorbeelden van hoe zij de feedback hebben gebruikt en de impact die dat heeft gemaakt. Daarnaast lees je hoe deze organisaties onderzoeken met gemak hebben uitgevoerd, zodat je grip krijgt op hoe jij dat binnen jouw organisatie ook kunt doen. We hopen dat deze voorbeelden je inspireren en het zelfvertrouwen geven om je eigen strategie voor medewerkersfeedback te implementeren. Daarmee investeer je niet alleen in je medewerkers, maar ook in de groei en toekomst van de hele organisatie.

Deze bundel laat zien hoe organisaties medewerkersfeedback succesvol hebben ingezet om hun strategische doelen te realiseren. Je krijgt inzicht in waarom zij feedback verzamelen, welke functionaliteiten essentieel zijn in een feedbackoplossing, voorbeelden van hoe zij de opgehaalde inzichten hebben toegepast en welke impact zij hebben gemaakt. Daarnaast ontdek je hoe deze organisaties hun onderzoeken efficiënt hebben ingericht, zodat je zelf ook grip krijgt op hoe je dit binnen jouw organisatie kunt aanpakken.

We hopen dat deze voorbeelden je inspireren en het vertrouwen geven om je eigen medewerkersfeedbackstrategie succesvol te implementeren. Zo leg je de basis voor een toekomstbestendige organisatie waarin bevlogen medewerkers én sterke resultaten samen tot bloei komen.



**WIJ
ZIJN
JONG.**

Wij zijn JONG

**Een continu proces van luisteren,
leren en verbeteren**

Uitdaging

Met meer dan 3.300 medewerkers, verspreid over ruim 220 locaties, is Wij zijn JONG een toonaangevende speler in de kinderopvang. In een sector waar het aantrekken en behouden van talent een grote uitdaging is, kiest de organisatie er bewust voor om grip te krijgen op de volledige medewerkersreis. Door vanaf de eerste werkdag goed naar medewerkers te luisteren krijgen zij inzicht in wat er nodig is om een omgeving te creëren waarin werkgeluk en bevlogenheid optimaal zijn. Zij streven naar: hoger medewerkersbehoud, stimuleren van ontwikkeling, sterker leiderschap, meer vertrouwen en het faciliteren van medezeggenschap.

Highlights

- Wij zijn JONG heeft onze pulse onderzoeken, Leiderschapskompas en instroom- en uitstroomonderzoeken ingezet.
- Het medewerkersbehoud van Wij zijn JONG is verhoogd naar **81%**.
- Ontdek meer over de aanpak van Wij zijn JONG in onze podcast Over werkgeluk gesproken.

Oplossing

Wij zijn JONG zette medewerkersfeedback structureel in om inzicht te krijgen in wat er speelt binnen de organisatie. Met behulp van MTO's en korte feedbackmomenten verzamelden zij input van medewerkers op alle locaties en functieniveaus. De laagdrempelige opzet zorgde ervoor dat een brede en representatieve groep medewerkers hun stem kon laten horen. De resultaten werden overzichtelijk teruggekoppeld via dashboards en rapportages, waardoor leidinggevenden direct inzicht kregen in de belangrijkste thema's binnen hun teams. Zij speelden hierin een sleutelrol: met deze inzichten gingen zij het gesprek aan en werkten ze via een actieplanner met hun teams aan concrete verbeteracties.

Medewerkersfeedback werd zo een doorlopend proces waarbij Wij zijn JONG continu kan bijsturen en bouwen aan bevlogenheid en organisatieontwikkeling.

Impact

De structurele inzet van medewerkersfeedback heeft geleid tot meer samenhang en duidelijkheid binnen de organisatie. Verschillen tussen locaties en teams werden zichtbaar, waardoor gericht gestuurd kon worden op wat echt nodig is. Daarnaast heeft de aanpak bijgedragen aan meer bevlogen teams en meer eigenaarschap op de werkvloer. Leidinggevenden en medewerkers nemen samen verantwoordelijkheid voor verbeteringen, wat zorgt voor meer betrokkenheid en vertrouwen. Ook op organisatieniveau biedt de feedback waardevolle input voor strategische keuzes rondom talentontwikkeling en leiderschap. Wij zijn JONG beschikt hierdoor over een stevig fundament om verder te groeien, met een werkomgeving waarin medewerkers zich gehoord voelen en zich kunnen blijven ontwikkelen.



De samenwerking met Effectory ervaren we als prettig en waardevol. Het platform is gebruiksvriendelijk en de ondersteuning is goed geregeld – we kunnen snel schakelen en krijgen duidelijke inzichten terug. Wat het vooral sterk maakt, is dat het ons helpt om écht te luisteren naar onze collega's. De onderzoeken geven ons niet alleen cijfers, maar ook verhalen en signalen waar we mee aan de slag kunnen. Dat draagt bij aan een cultuur waarin feedback serieus genomen wordt en waarin we continu blijven leren en verbeteren. Het helpt ons om keuzes te maken die beter aansluiten bij wat er op de werkvloer leeft.”

Anne van Kempen (CHRO) en Ronald Brekelmans (Adviseur Organisatieontwikkeling)



JUMBO

Jumbo

Een gestructureerde luisteraanpak inzetten om medewerkersbevlogenheid en klantbeleving te versterken

Uitdaging

Jumbo is met zo'n 100.000 medewerkers een van de grootste supermarktketens in Nederland en België. Door deze schaal en de diversiteit van medewerkers — van winkel- en logistiek personeel tot teams op kantoor — werd het steeds complexer om goed verbonden te blijven met medewerkers en te begrijpen hoe zij hun werk ervaren. Tegelijk wilde het HR-team medewerkersfeedback niet alleen verzamelen, maar ook vertalen naar concrete acties op teamniveau. Daarbij was de ambitie om medewerkersbevlogenheid te versterken, omdat deze rechtstreeks bijdraagt aan klanttevredenheid en duurzame prestaties.

“

We hebben bewezen dat er een directe relatie is tussen medewerkerstevredenheid en klanttevredenheid. Wanneer we onze medewerkers op één zetten, zetten we onze klanten op één.”

Hedwig Klarenbeek,
Manager Compensation & Benefit

Oplossing

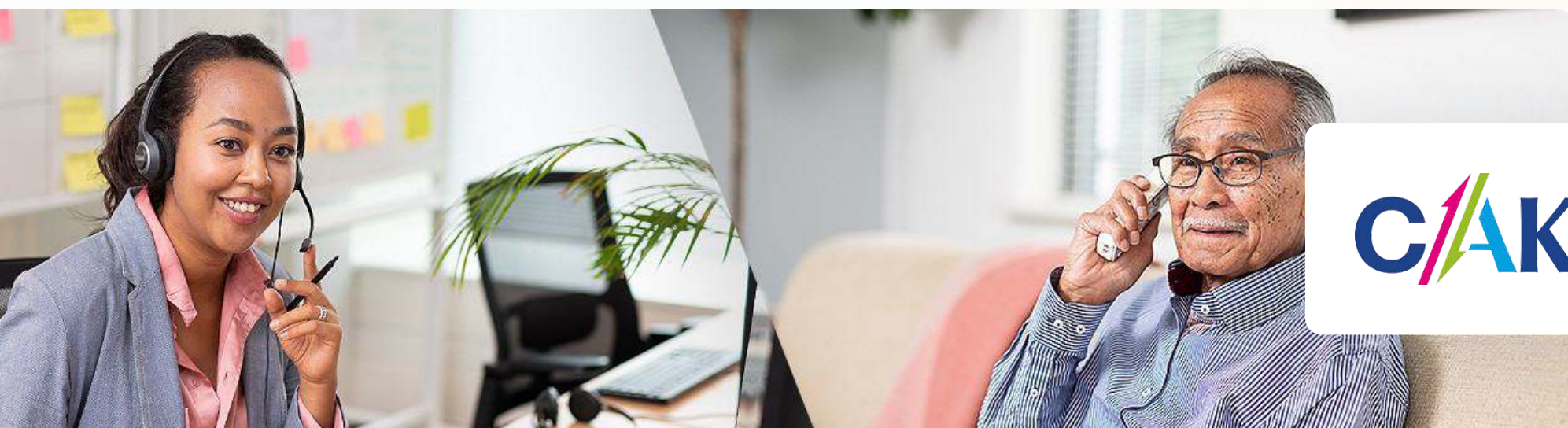
Jumbo introduceerde een gestructureerde aanpak voor medewerkersfeedback met behulp van jaarlijkse medewerkerstevredenheidsonderzoeken. Met vaste thema's, zoals samenwerking, leiderschap, communicatie en ontwikkelmogelijkheden, kunnen trends over tijd goed in kaart worden gebracht. Naast deze onderzoeken wordt ook de eNPS gemeten om aanbevelingsbereidheid als werkgever te monitoren. Om managers te ondersteunen bij de opvolging, combineert Jumbo de data met het eigen toolkit-programma “Samen aan de slag” waarmee teams samen verbeteracties formuleren en plannen. Ook zetten zij uitgebreide communicatie in rond feedbackmomenten — met videoboodschappen van HR en interne campagnes via WhatsApp- en SMS-reminders — zodat medewerkers gestimuleerd worden deel te nemen en zich verbonden te voelen met het proces.

Impact

Door de luisteraanpak heeft Jumbo een heldere en organisatiebrede kijk op wat medewerkers denken en voelen. De feedbackmomenten zijn nu betekenisvol en actiegericht, waardoor leidinggevendenden gericht kunnen handelen op kernonderwerpen, zoals samenwerking, leiderschap, communicatie en ontwikkeling. De medewerkeronderzoeken dragen bij aan het bevorderen van medewerkersbevlogenheid, wat op zijn beurt een belangrijke rol speelt bij het realiseren van de positieve klantervaring waarvoor Jumbo bekendstaat. Interne analyses tonen bovendien een verband tussen hogere bevlogenheid, hogere klanttevredenheid en lager personeelsverloop, waarmee de waarde van continu luisteren duidelijk wordt benadrukt. Dankzij de combinatie van data, praktische tools en dialoog heeft Jumbo een feedbackcultuur kunnen versterken waarin feedback niet een fotomoment is, maar onderdeel van een continu proces van verbetering en ontwikkeling.

Highlights

→ Jumbo heeft onze medewerkerstevredenheidsonderzoeken ingezet en verbindt hiermee 100.000+ medewerkers.



CAK

Hoe een lerende cultuur leidt tot meer bevlogen medewerkers én betere dienstverlening

Uitdaging

Het CAK heeft een grote maatschappelijke verantwoordelijkheid: jaarlijks ondersteunt de organisatie ruim 1,5 miljoen burgers. Om deze dienstverlening continu te verbeteren, richtte het CAK zich op het versterken van de interne cultuur. De organisatie wilde zich ontwikkelen tot een lerende organisatie, waarin medewerkers het vertrouwen voelen om te groeien, feedback te geven en verantwoordelijkheid te nemen. Thema's, zoals eigenaarschap, vakmanschap, samenwerken en klantgerichtheid stonden centraal. Tegelijkertijd bleef werkdruk een belangrijk aandachtspunt, net als het creëren van duidelijkheid over rollen en verantwoordelijkheden. Met duizenden medewerkers verspreid over verschillende afdelingen was het een uitdaging om een cultuurverandering te realiseren die door de hele organisatie werd gedragen.

Oplossing

Het CAK voerde meerdere organisatiebrede medewerkersonderzoeken uit via InternetSpiegel, gericht op medewerkersbevlogenheid en aanvullende thema's, zoals klantgerichtheid. Met deze onderzoeken verzamelde het CAK inzichten van medewerkers op alle niveaus, waardoor zij zicht kregen op belangrijke thema's, zoals autonomie, werkdruk, loopbaanondersteuning en inclusiviteit. Door het gebruiksvriendelijke feedbackplatform konden medewerkers op alle niveaus hun ervaringen delen, wat zorgde voor een breed en representatief beeld van de organisatie. Ze gebruikten deze inzichten om gesprekken met teams aan te gaan, verbeterpunten te identificeren en acties te plannen. Door deze aanpak werd medewerkersfeedback een continu proces dat bijdraagt aan cultuurverandering, teamontwikkeling en een scherpere focus op klantgerichtheid.

Impact

De jaarlijkse onderzoeken laten zien dat het CAK duidelijke vooruitgang boekt op vrijwel alle thema's. Tegelijkertijd zorgen de resultaten voor gerichte gesprekken over belangrijke aandachtspunten, zoals rolduidelijkheid, verantwoordelijkheden en eigenaarschap. Teams gebruiken de inzichten uit het dashboard als startpunt voor verbeteracties. Door taken en verantwoordelijkheden scherper te definiëren en gesprekken te voeren over eigenaarschap, ontstaat meer duidelijkheid en ruimte voor professionele groei. De cultuurverandering wordt bovendien organisatiebreed gedragen: medewerkers, managers en HR-adviseurs werken samen aan een gezondere werkcultuur én een betere dienstverlening aan burgers.

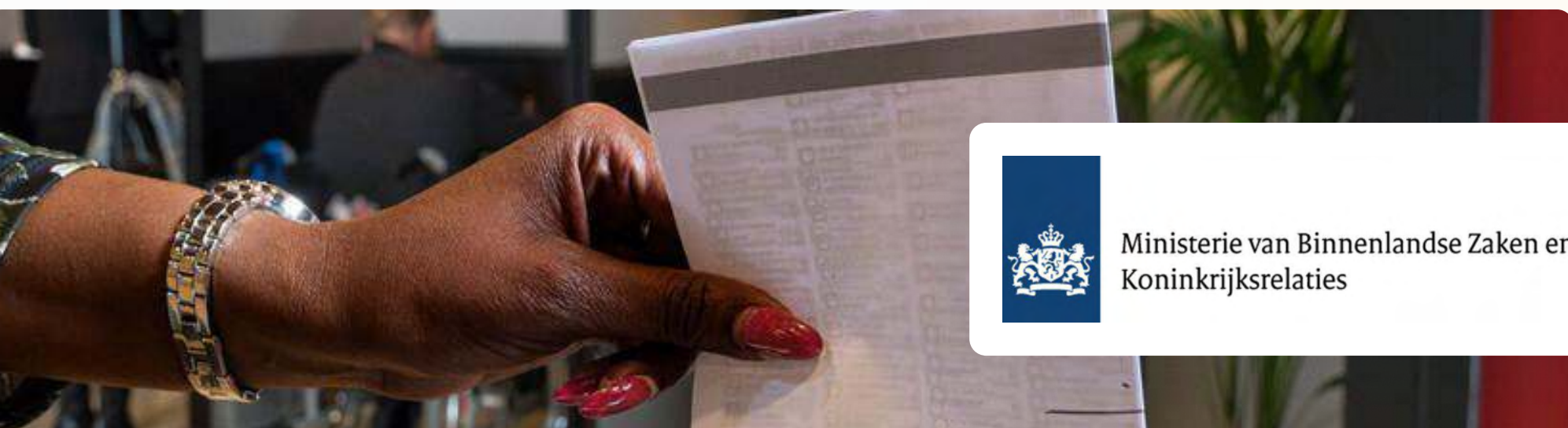


Door het onderzoek kunnen we ieder jaar zien of de corporate inzet op de centrale thema's zijn vruchten heeft afgeworpen en waar we nog moeten bijsturen. Deze inzet bestaat uit het bieden van activiteiten en hulp(middelen) op de centrale thema's. Het is dus zo dat collega's zelf met deze ondersteuning aan de slag gaan. Door het eigenaarschap daar te leggen waar het hoort, heeft de cultuurbeweging de meeste kans van slagen."

Maartje Neuteboom-Berger, Programmamanager Cultuur & Strategisch communicatieadviseur

Highlights

- Autonomie nam toe van 6,0 naar 6,6
- Inclusie steeg van 6,6 naar 7,3
- Werkdrukscore verbeterde van 5,4 naar 6,2.



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

BZK

Een feedbackstrategie om alle lagen van de organisatie te verbinden

Uitdaging

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties is een grote en diverse organisatie met meer dan 10.000 medewerkers, verdeeld over talloze lagen, afdelingen en teams. Die diversiteit is waardevol, maar maakt het ook complex om in verbinding te blijven met de werkbeleving van medewerkers. Omdat teams elk hun eigen doelen en werkwijzen hebben, is het voor de P&O-afdeling een uitdaging om signalen centraal op te halen en tegelijkertijd aan te sluiten bij de specifieke context van elk onderdeel.



Al deze resultaten uit het onderzoek zijn mooie aanknopingspunten om opnieuw naar ons beleid te kijken. Moeten we aanpassingen doen? En zo ja, waar? Het is ook een mooie aanleiding voor een gesprek. Door met elkaar in gesprek te gaan, voelen mensen zich gehoord en kunnen eventuele verbeterpunten aangepakt worden.”

Willemijn Weijsschede (Senior Beleidsadviseur)
en Quinci Buijs (Directiesecretaris)

Oplossing

Het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties zet al jarenlang de medewerkersonderzoeken van InternetSpiegel in om zicht te houden op de werkbeleving van medewerkers. Eens per twee jaar voert het ministerie een breed onderzoek uit, waarbij teams de vrijheid hebben om eigen thema's toe te voegen. Zo kunnen belangrijke onderwerpen, zoals werkdruk, inclusiviteit en loopbaanontwikkeling, goed worden uitgelicht. Om alle medewerkers te bereiken worden verschillende soorten vragenlijsten gebruikt, passend bij de uiteenlopende niveaus van digitale vaardigheden. De P&O-afdeling coördineert het onderzoeksproces en ondersteunt HR-adviseurs met handreikingen en workshops, zoals de 'Train the Facilitator'-workshop. Hierdoor kunnen teams de resultaten op een veilige en betekenisvolle manier bespreken. De combinatie van flexibiliteit, maatwerk en professionele begeleiding zorgt ervoor dat medewerkersfeedback breed wordt gedragen.

Impact

De onderzoeksresultaten vormen een belangrijke basis voor beleidsontwikkeling en organisatieverbetering binnen de organisatie. Door de inzichten te koppelen aan dossierhouders — bijvoorbeeld op het gebied van diversiteit en inclusie of hybride werken — krijgt het ministerie duidelijke aanknopingspunten om beleid aan te scherpen. HR-adviseurs bespreken de resultaten actief met teams en ontwikkelen samen een plan van aanpak, waardoor medewerkers zich meer gehoord voelen en verbeterpunten sneller zichtbaar worden opgepakt. Daarnaast worden de uitkomsten besproken op directieniveau en verwerkt in jaarplannen, wat laat zien dat de inzichten organisatiebreed serieus worden genomen. Zo zorgt BZK voor een continue dialoog en blijvende aandacht voor werkbeleving.

Highlights

→ Heeft de medewerkersonderzoeken en Werkbelevingsscan van InternetSpiegel ingezet.



Sanorice

Medewerkersfeedback als motor voor internationale groei, samenwerking en cultuurversterking

Uitdaging

SanoRice is een producent van gepofte rijstwafels en groeide in korte tijd uit tot een internationale organisatie met ruim 850 medewerkers, verspreid over vier Europese productielocaties. Die snelle expansie bracht toenemende interne complexiteit met zich mee. Processen verschilden per locatie, samenwerking tussen landen bleef beperkt en er was weinig structuur in het ophalen en opvolgen van medewerkersfeedback. Leidinggevendenden hadden vaak wél een gevoel waar verbeteringen nodig waren, maar misten data om hun inzichten te onderbouwen. Tegelijkertijd stond een nieuwe CEO en CPO aan het roer, wat het moment markeerde voor een bredere transformatie: toe naar meer samenhang, rolduidelijkheid en een gedeelde internationale koers.



De rapportages en alle informatie op het platform — in alle talen en met alle mogelijkheden — hebben ons enorm geholpen om de resultaten terug te koppelen naar de medewerkers. Het gaf ons ook een duidelijk overzicht waar de verschillen zitten en waar we eruit springen. Dat is erg fijn.”

Mandy de Water, Chief People Officer

Oplossing

Om richting te geven aan de transformatie introduceerde SanoRice een organisatiebrede luisteraanpak. Zij voerde een MTO uit op alle locaties, waarbij medewerkers in hun eigen taal konden deelnemen. De resultaten werden zowel via het platform als met fysieke boekjes op de werkvloer gedeeld, zodat iedereen zicht kreeg op de belangrijkste thema's. De inzichten vormden de basis voor organisatorische vernieuwing: een matrixstructuur die ondersteunende afdelingen internationaal verbindt, een leiderschapsgroep met duidelijke jaardoelen en gestandaardiseerde rolprofielen voor meer helderheid. Daarnaast werd een organisatiebrede prestatiecyclus ingevoerd en formuleerde SanoRice, samen met medewerkers, nieuwe kernwaarden die als kompas dienen voor alle teams. Zo werd medewerkersfeedback het startpunt van een duurzame cultuurontwikkeling.

Highlights

- Sanorice heeft medewerkerstevredenheidsonderzoeken ingezet.
- Samenwerking nam toe van 6,5 naar 7,4 en bevlogenheid steeg van 6,6 naar 7,0.

Impact

Binnen één jaar boekte SanoRice merkbare vooruitgang op alle organisatiebrede thema's. De scores op bevlogenheid, samenwerking, rolduidelijkheid en werkgeverskwaliteit stegen significant, en het deelnamepercentage aan het onderzoek ging omhoog van 62% naar 69% — met zelfs 100% deelname in Polen. Medewerkers voelen zich beter gehoord en ervaren dat feedback daadwerkelijk leidt tot zichtbare verbeteringen. De onderzoeksdata hielpen leidinggevendenden om hun onderbuikgevoel te onderbouwen en noodzakelijke beslissingen met meer vertrouwen te nemen. Daarnaast kwamen kleine, maar impactvolle verbeteringen aan het licht, zoals het toegankelijker maken van interne documenten en het vereenvoudigen van thuiswerkmogelijkheden. Als vervolgstappen implementeert SanoRice pulse onderzoeken en PSA-metingen om nog gericht te sturen op welzijn en werkdruk. Medewerkersfeedback is hiermee uitgegroeid tot een structureel fundament voor groei en samenwerking.



Hogeschool de Kempel

Prioriteit voor medewerkerswelzijn en feedback voor excellentie

Uitdaging

Hogeschool de Kempel, voor de negende opeenvolgende keer, bekroond als de beste pabo in Nederland door de Keuzegids hoger onderwijs, blijft een koploper in onderwijskwaliteit. Terwijl de hogeschool educatieve uitmuntendheid behield, prioriteerde zij ook het welzijn en de betrokkenheid van medewerkers en handhaafde zij tegelijkertijd een hoge mate van tevredenheid.

Highlights

→ De Kempel behaalde een eNPS van 90, aanzienlijk hoger dan het sectorgemiddelde.

Oplossing

De Kempel omarmde een holistische benadering van medewerkerswelzijn door wekelijkse stoelmassages, sportactiviteiten en gezondheidswerkshops te integreren in hun organisatiecultuur. De hogeschool hield ook het financiële welzijn in de gaten en organiseerde regelmatige evaluatiesessies om met medewerkers in gesprek te gaan. Tijdens deze sessies bespraken ze de voortgang op het werk en de behoeften van medewerkers om hun enthousiasme en vaardigheden in hun functies te behouden. Daarnaast stelden ze door de implementatie van de HBO Werkbelevingsscan* hun medewerkers in staat om anoniem hun mening te delen over verschillende factoren die de werkomgeving beïnvloedden. Dit vulde de informele gesprekken aan door gestructureerde en objectieve gegevens te leveren, waardoor onderliggende problemen aan het licht kwamen die mogelijk niet via informele dialogen naar voren zouden zijn gekomen.

Impact

Deze initiatieven leidden tot een eNPS van 90, wat aanzienlijk boven het sectorgemiddelde ligt. Deze hoge score is het bewijs van De Kempel's sterke werkgeversmerk en hun toewijding aan medewerkerstevredenheid. De proactieve benadering van de hogeschool om hun werkcultuur te koesteren heeft bijgedragen aan hun voortdurende erkenning als een toonaangevende onderwijsinstelling in Nederland.

“

Als het met medewerkers goed gaat, gaat het met je organisatie ook goed... De belangrijkste factor die je hebt is de mens, daarom moet je zicht hebben op hun ontwikkeling, anders is dat een gemiste kans.”

Robert Verbruggen
Voorzitter van het College van Bestuur
van Hogeschool de Kempel



Protime

Toonaangevend met een sterke feedbackcultuur en de World-class Workplace award

Uitdaging

Protime, een organisatie die enorm veel waarde hecht aan medewerkerswelzijn, wilde hun feedbackstrategie verbeteren. Het doel was om te transformeren van standaard onderzoeken naar meer persoonlijke en impactvolle interacties, met name gezien hun unieke structuur van kleine teams zonder traditionele managers.

Highlights

- Protime gebruikte onze Teamontwikkeling Scan om de team-specifieke dynamiek, prestaties en werkdruk te beoordelen.
- Protime won de 2024 World-class Workplace award voor de best presterende organisatie in de business software branche.



Oplossing

Protime introduceerde een op maat gemaakt medewerkerstevredenheidsonderzoek met gerichte vragen. Ze stimuleerden medewerkers met een vrije dag, waardoor ze een responspercentage van 100% behaalden. De organisatie gebruikten de Teamontwikkeling Scans om team-specifieke dynamiek, prestaties en werkbelasting te beoordelen. Teams kregen ook praktische tips en oefeningen om hun samenwerking te verbeteren.

Daarnaast integreerde Protime vier sleutelthema's – eNPS, excellent werkgeverschap, ondersteuning en bevlogenheid – in hun medewerkersbevlogenheids-onderzoek. Protime won de World-class Workplace award 2024 voor best presterende organisatie in de bedrijfssoftwarebranche, een erkenning die volledig gebaseerd is op medewerkersfeedback.

Impact

De sterke feedbackcultuur van Protime wierp vruchten af, met aanzienlijke verbeteringen in eNPS, een lager personeelsverloop en een daling in ziekteverzuim dat tot de helft van het sector-gemiddelde is gezakt. Het behalen van de World-class Workplace award onderstreepte hun status als excellente werkgever. Teambuilding-activiteiten en het uitgebreide medewerkerstevredenheids-onderzoek leidden tot een responspercentage van 100% en een stroom van bruikbare feedback.

Inzichten uit de onderzoeken leverden waardevolle perspectieven voor doorlopende ontwikkeling, vooral op het gebied van beloning en dynamiek met Gen-Z medewerkers. Protime waardeerde de analytische mogelijkheden van het My Effectoryplatform, dat diepgaande beoordelingen van de onderzoeksresultaten bood, die cruciaal is voor hun strategische besluitvorming.

Protime heeft een gepersonaliseerde aanpak van medewerkersfeedback omarmd, waardoor ze niet alleen hun onmiddellijke doelen bereikten, maar ook hun organisatorische excellentie en innovatie hebben verbeterd.



Kingspan Nordics

Trends volgen in DE&I, digitalisering en duurzaamheid

Uitdaging

Kingspan Group, een wereldleider in bouwmaterialen en hoogwaardige isolatie, streefde ernaar zijn informele feedbackcultuur om te vormen tot een georganiseerde feedbackstrategie. Deze nieuwe aanpak was bedoeld om kwesties zoals diversiteit, gelijkheid & inclusie, digitalisering en duurzaamheid aan te pakken. Daarnaast was het doel om anonieme medewerkersfeedback te verzamelen ter bevordering van organisatorische verbeteringen en om aanpassingen aan een snel veranderende bedrijfsomgeving te faciliteren.

Oplossing

Kingspan Nordics implementeerde continue feedbackmechanismen, waaronder onderzoeken, benchmarking en een actie- en evaluatielus, ondersteund door consultaties met Effectory. Deze strategie stelde hen in staat subtiële veranderingen gedurende het jaar te monitoren en het feedbackproject efficiënter te beheren. De onderzoeken hielp Kingspan Nordics om zich te focussen op belangrijke uitdagingen zoals diversiteit, inclusie, digitalisering en duurzaamheid.

Ze geloven dat tevreden medewerkers de sleutel zijn tot tevreden klanten en andersom. Daarom benadrukt Kingspan Nordics dat de mensen die de strategie implementeren, betrokken moeten zijn bij het vormgeven ervan.

Impact

Door medewerkersfeedback centraal te stellen in hun strategie, bevorderde Kingspan een cultuur van continue verbetering en innovatie. Dit resulteerde in een zeer hoog responspercentage. De geïntegreerde feedbackstrategie ondersteunde individuele 1-op-1 ontwikkelingsgesprekken, waardoor deze effectiever werden. Feedback van medewerkers werd cruciaal voor bedrijfs-verbetering, innovatie en algehele groei.

Deze toewijding aan medewerkersfeedback heeft Kingspan Nordics in staat gesteld hun strategische doelen beter te bereiken en hun leiderschap in de industrie te behouden.



We kijken niet alleen naar individuele antwoorden, maar willen uitsluitsel krijgen over kwesties waar we bezorgd over zijn. De responsgraad was heel hoog, dus ik neem aan dat iedereen die de enquête wilde invullen de tool als gebruiksvriendelijk heeft ervaren. Natuurlijk was de feedback zelf soms confronterend, vooral in de eerste ronde, maar we hebben de eerlijke en relevante antwoorden zeer gewaardeerd.”

Pieter Snelder, Managing Director van Kingspan's Nordics & Russia Operations in Kingspan's CEER Panels Division

Jouw uitdaging omzetten in impact

In deze bundel heb je ontdekt hoe toonaangevende organisaties medewerkersfeedback inzetten om strategische en organisatorische uitdagingen aan te pakken.

Als aanvulling op deze bundel biedt Effectory een vrijblijvende sessie met een van onze experts aan. Met meer dan 30 jaar ervaring in medewerkersfeedback delen we tijdens deze sessie best practices en laten we zien hoe je feedback effectief kunt inzetten om specifieke HR-uitdagingen binnen jouw organisatie aan te pakken.

Ons platform combineert AI-gedreven inzichten met uitgebreide benchmarks en continue signalen van medewerkers. Zo krijg je een helder en actueel beeld van welke teams effectief zijn en waar verbetering mogelijk is. Leidinggevenden, HR en medewerkers werken hierbij vanuit één gedeeld perspectief, ondersteund door intuïtieve dashboards en concrete aanbevelingen die direct toepasbaar zijn.

Met onderzoeken in 60 talen, naadloze integraties met meer dan 30 HR-systemen en **strikte normen voor privacy** verzamelen we op grote schaal betrouwbare en anonieme feedback. Vanuit onze kantoren in Amsterdam en München staan meer dan 200 experts klaar om je te ondersteunen en te adviseren. Zo helpen we om organisaties te bouwen die veerkrachtig en toekomstbestendig zijn.

Boek een demo →

