

Overbrug de strategiekloof

Hoe jouw organisatie niet langer vastloopt in tijden van verandering



Inhoud

01	De nieuwe realiteit: werken in een wereld die continu verandert	03
02	Waar(om) de meeste organisatieveranderingen en transformaties vastlopen	04
	Hoe cultuur en verandering elkaar beïnvloeden	04
	De verborgen signalen die leiders elke dag missen	05
	Waarom vroege signalen uit beeld blijven	05
	De kosten van gemiste signalen	06
03	De kloof dichten: breng cultuur en strategie op één lijn	07
	Wat slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie effectief maakt	07
	Eén organisatie, meerdere lagen, één gedeelde werkelijkheid	07
	De zichtbare kracht van bevlogen teams	08
	Van losse puzzelstukjes naar één koers	11
	Eerst zien, dan sturen: de nieuwe kracht van leiderschap	12
	Over Effectory	13

01

De nieuwe realiteit: werken in een wereld die continu verandert

Lange tijd verliep verandering binnen organisaties volgens een voorspelbaar patroon. Technologie ondersteunde het werk, maar veranderde niet de manier van werken. De meeste medewerkers werkten jaren op dezelfde plek, onder grotendeels dezelfde omstandigheden. Strategie, doelen en capaciteitsplanning werden vastgelegd in jaarlijkse planningscycli, vanuit de aanname dat de omgeving grotendeels stabiel zou blijven.

In die wereld was één keer per jaar naar medewerkers luisteren voldoende. Een organisatiebreed medewerkersonderzoek bevestigde meestal wat leidinggevenden al verwachtten. HR vatte de resultaten samen, het project werd afgevinkt en de organisatie ging weer verder. Die wereld bestaat niet meer.

Vandaag de dag opereren organisaties in een wereld die voortdurend in beweging is. Technologie verandert in hoog tempo hoe werk wordt uitgevoerd en verwachtingen van medewerkers verschuiven sneller dan beleid kan bijhouden. Hybride werken beïnvloedt hoe beslissingen worden ontvangen, hoe vertrouwen wordt opgebouwd en hoe problemen zichtbaar worden. Strategieën worden geïntroduceerd, terwijl de omstandigheden waarvoor ze zijn gecreëerd alweer zijn veranderd. Naarmate dit tempo oploopt, neemt de werkdruk in teams stilletjes toe. Mensen passen zich aan en het werk gaat door, maar langzaam groeit er een kloof tussen de strategie op papier en de realiteit waarin medewerkers hun werk uitvoeren. Wanneer die kloof onopgemerkt blijft, wordt het voor organisaties steeds moeilijker om hun strategie uit te voeren en mee te bewegen met verandering.

Dat creëert grote uitdagingen aan de top van de organisatie:

- Als CEO of bestuurder: **Hoeveel kansen mis je vandaag, simpelweg omdat je denkt dat teams goed draaien, zonder dat je in de gaten hebt wat er speelt?**
- Als CHRO of HR-leider: **hoe stem je jouw people-strategie af op een werkelijkheid die continu verandert?**
- En voor alle managers: **weet je echt wat er nú in je teams gebeurt of baseer je jouw onderbuikgevoel op informatie van maanden geleden?**

Deze gids gaat over die uitdaging. We laten zien waarom vroege signalen van medewerkers vaak worden gemist, hoe dat gebrek aan zichtbaarheid ongemerkt de effectiviteit van organisaties ondermijnt en hoe continu inzicht in de medewerkerservaring kan functioneren als kompas. Niet als een administratieve verplichting, maar als een gezamenlijke manier voor leidinggevenden en HR om zicht te houden op wat er écht speelt en op tijd in te grijpen, voordat kansen verloren gaan en de strategie niet wordt gerealiseerd.

02 Waar(om) de meeste organisatieveranderingen en transformaties vastlopen

In een wereld die continu in beweging is, wordt het steeds moeilijker om risico's vroeg te signaleren. De meeste leidinggevenden merken het pas als er iets misgaat: wanneer een mijlpaal niet wordt gehaald, een team vertraging oploopt of een KPI onder druk komt te staan. Maar dat moment is zelden het begin van het probleem, het gebeurt juist voordat het probleem zichtbaar wordt.

Hoe cultuur en verandering elkaar beïnvloeden

Verandering is voor veel organisaties urgenter dan ooit. **Toch mislukt nog altijd 70% van alle transformaties!** Niet omdat de strategie niet klopt, maar omdat de rol en impact van mensen in het realiseren van de strategie wordt onderschat. In de praktijk ligt de focus vaak op nieuwe structuren, systemen en processen. Cultuur wordt daarbij gezien als iets wat je kunt aanpassen of herontwerpen. Maar cultuur ontstaat niet op papier. Het zit in hoe mensen samenwerken, beslissingen nemen en zich elke dag gedragen op de werkvloer. Wanneer je niet in kaart hebt wat verandering emotioneel en praktisch gezien met mensen doet, ontstaat er weerstand. De onderlinge afstemming neemt af en teams trekken zich steeds meer terug in hun eigen wereld. De initiatieven die op papier realistisch leken, verliezen zo ongemerkt hun kracht.

Je kunt een heldere strategie hebben en een inspirerend toekomstverhaal vertellen, maar als mensen zich niet gehoord voelen, onzeker zijn over de toekomst of uitgeput raken door voortdurende verandering, verdwijnt die strategie in plannen en presentaties. Veel organisaties met een sterke marktpositie verliezen alsnog terrein, omdat ze niet snel genoeg konden meebewegen met de veranderingen. De strategie stond als een huis, maar de organisatie was nog niet klaar om die koers daadwerkelijk te varen.

Uiteindelijk draait succesvolle verandering om beweging in de organisatie. Externe druk dwingt organisaties om zich aan te passen en de strategie is het kompas dat de richting aangeeft, maar het is de cultuur die bepaalt of mensen daadwerkelijk mee kunnen én willen bewegen. Pas wanneer strategie en cultuur elkaar versterken, krijgt verandering echt momentum.

Daarom staat cultuur centraal bij het uitvoeren van de strategie, niet aan de zijlijn. Het zorgt er alleen voor dat leiders minder goed zien hoe het gebeurt.



De verborgen signalen die leiders elke dag missen

Wat bij organisatieverandering – en zeker bij transformaties – vaak als eerste onder druk komt te staan, is het vermogen van mensen om mee te bewegen, te begrijpen wat er van hen wordt verwacht en gemotiveerd door te gaan. Wanneer verandering in sneller vaarwater komt, doen medewerkers wat ze kunnen om het hoofd boven water te houden. Ze zetten een tandje bij, vullen gaten op die ontstaan door onduidelijke processen of andere verwachtingen en zeggen ‘ja’ tegen nieuwe prioriteiten, terwijl oude taken blijven liggen. Omdat veel mensen echt willen dat de verandering slaagt, brengen ze problemen in het begin vaak niet ter sprake. Onzekerheid voelt tijdelijk en uitdagingen lijken oplosbaar, dus passen mensen zich aan en zetten door.

Lang voordat KPI's een probleem laten zien, ontstaan er kleine verschuivingen in het dagelijks werk. Dingen die je niet zomaar even bij de koffie benoemt en die in een korte meeting vaak onbesproken blijven. Ze lijken te klein om er iets van te zeggen en verdwijnen daardoor geruisloos uit beeld. Juist dit zijn vaak de eerste signalen dat er onder de oppervlakte grote problemen spelen in de organisatie. In de praktijk zie je dat bijvoorbeeld terug in:

- Teams die normaal soepel samenwerken, maar nu vertraging oplopen.
- Continu dezelfde vragen die opduiken in meetings.
- Prioriteiten zijn vastgesteld, maar worden door iedereen anders geïnterpreteerd.
- Een proces dat op papier logisch klinkt, maar in de praktijk steeds rommeliger wordt.
- Een lichte, maar structurele daling in energie.

Op zichzelf lijken deze signalen misschien onschuldig, maar samen zorgen ze ervoor dat verandering steeds meer druk zet op de organisatie. Tegen de tijd dat dit zichtbaar wordt in KPI's of gemiste deadlines, is het gedrag op de werkvloer vaak al weken – en soms zelfs maanden – aan het verschuiven.

Waarom vroege signalen uit beeld blijven

Een belangrijke reden dat deze signalen onopgemerkt blijven, is eenvoudig: iedereen ziet een deel van de werkelijkheid, maar niemand ziet het hele verhaal.



Elk van deze perspectieven is waardevol, maar afzonderlijk laten ze niet zien wat er organisatiebreed gebeurt. Zonder een manier om deze gebeurtenissen samen in kaart te brengen, blijven belangrijke signalen en patronen onder de radar.

Tegelijkertijd zijn veel indicatoren waarop leidinggevenden sturen van nature vertraagd. Kwartaal-rapportages richten zich vooral op uitkomsten, zoals omzet, marges, operationele verstoringen en klachten van klanten. **Die informatie is belangrijk, maar laat vooral zien wat er is gebeurd – niet wanneer en waarom.** Diezelfde beperking geldt voor eenmalige medewerkersonderzoeken. HR werkt vaak met feedback die maanden geleden is opgehaald, maar tegen de tijd dat actie in gang wordt gezet, sluit het niet meer aan op de huidige stand van zaken.

De kosten van gemiste signalen

Wanneer inzicht te laat komt, zijn de gevolgen direct voelbaar. Tegen de tijd dat culturele spanning meetbaar wordt, heeft die vaak al een brede impact binnen de organisatie:

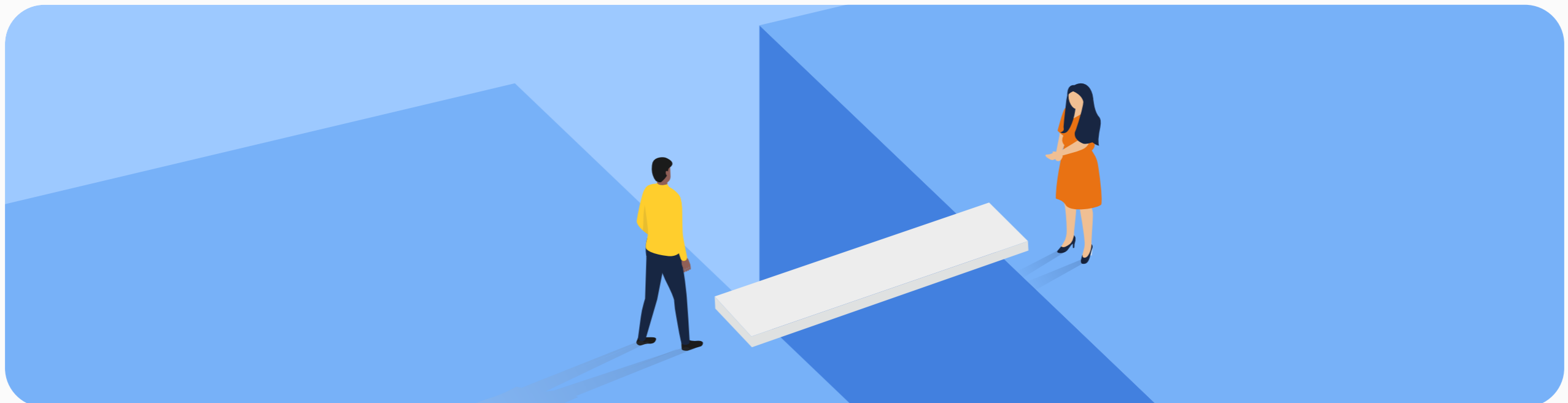
Het vertrouwen in leidinggevenden neemt af	wanneer besluiten niet aansluiten op de dagelijkse realiteit
De betrokkenheid van medewerkers daalt	waardoor je veranderingen moeilijker kunt uitvoeren.
Verloop neemt toe	vaak in functies met cruciale kennis, vaardigheden of invloed.
Productiviteit daalt	omdat belangrijke doelen of mijlpalen niet worden gehaald of alleen door overmatige inspanning bereikt kunnen worden.
De effectiviteit van de organisatie neemt af	omdat teams de strategie niet langer duurzaam kunnen uitvoeren.

De vraag is dan ook: hoe overbrug je deze kloof? Hoe breng je alle lagen in de organisatie op één lijn met de werkelijke situatie? En hoe breng je onzichtbare signalen aan het licht, voordat ze uitgroeien tot structurele problemen? Als leidinggevende kun je verandering niet effectief sturen als je niet ziet hoe mensen die verandering daadwerkelijk ervaren. Toch is deze kloof in inzicht in veel organisaties nog steeds de dagelijkse realiteit. Het werk gaat door, medewerkers vangen de druk op en problemen worden pas aangepakt als ze zichtbaar worden.

Hier maakt **slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie** hét verschil. Het verzamelt organisatiebrede signalen van wat er op de werkvloer gebeurt en maakt ze toegankelijk voor zowel HR als leidinggevenden op alle niveaus. Zo krijgen leiders zicht op het verhaal áchter de cijfers. Niet alleen wat er gebeurt, maar ook waarom het gebeurt – met genoeg tijd om bij te sturen.

In veel organisaties wordt dit type inzicht nog steeds gezien als optioneel, in plaats van als een noodzakelijke basis om verandering effectief te sturen. Leidinggevenden herkennen de signalen, maar hebben onvoldoende zicht op de oorzaken. En zolang medewerkersfeedback geen vaste plek heeft in besluitvorming en strategische keuzes, blijft de impact beperkt. Juist die afstand tussen inzicht en actie wordt op de lange termijn steeds kostbaarder.

03 De kloof dichten: breng cultuur en strategie op één lijn



Wat slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie effectief maakt

Continue medewerkersinzichten doen iets wat traditionele medewerkersonderzoeken niet kunnen. Het werkt als **een kompas**. Het signaleert vroegtijdig waar druk ontstaat, waar prioriteiten verschillend worden geïnterpreteerd en waar helderheid, vertrouwen of draagkracht beginnen weg te zakken.

Het vervangt de financiële of operationele reviews niet, want deze KPI's blijven essentieel. Wat verandert, is dat leiders daar een tweede perspectief aan toevoegen: actuele signalen die vooruitkijken en laten zien hoe het staat met bevlogenheid en met de werkomgeving waarin prestaties tot stand komen. Samen geven deze twee perspectieven een vollediger beeld: **hoe de organisatie heeft gepresteerd, maar ook hoe goed zij is voorbereid om in de toekomst te blijven presteren.**

Eén organisatie, meerdere lagen, één gedeelde werkelijkheid

Om deze continue manier van luisteren echt te laten werken, is het essentieel dat alle lagen van de organisatie werken met hetzelfde referentiekader. Iedere laag ziet immers een ander deel van de werkelijkheid:

- **Managers** zien de directe menselijke impact van verandering: werkdruk, energie, verwarring, spanning en teamdynamiek.
- **Senior managers** zien waar interpretaties uiteenlopen en waar onderlinge afstemming verzwakt.
- **Directie en bestuur** zien de langetermijnrisico's voor vertrouwen, geloofwaardigheid en strategische richting.
- **HR** ziet patronen op de werkvloer ontstaan: verschuivingen in bevlogenheid, eerste signalen van uitval en risico's op verloop.
- **Medewerkers** ervaren dagelijks hoe verandering uitpakt op de werkvloer: waar processen vastlopen, waar verwachtingen onduidelijk zijn en waar wrijving ontstaat.

Wanneer al deze perspectieven via één systeem samen in kaart worden gebracht, ontstaat er iets krachtigs: iedereen werkt vanuit dezelfde werkelijkheid. Teams hoeven niet langer in stilte te worstelen, terwijl managers ervan uit gaan dat alles op schema ligt. Senior managers hoeven afdelingen, die de strategie verschillend interpreteren, niet langer op één lijn te brengen. Bestuurders hoeven geen besluiten meer te nemen op basis van losse signalen of anekdotes. HR hoeft niet te vertrouwen op feedback die maanden oud is. En medewerkers voelen zich daadwerkelijk gehoord.

Zonder zo'n gedeeld perspectief vallen organisaties vanzelf terug in hun eigen hokjes. Managers sturen op wat zij zelf zien. Senior managers reageren op de escalaties die hen bereiken en besluiten komen steeds verder af te staan van wat er organisatiebreed speelt. Slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie verbindt deze perspectieven en brengt samenhang terug in de organisatie.



💡 Succesverhaal

Hoe SanoRice feedback inzet om transformatie te realiseren en teams door heel Europa te verbinden

Na jaren van snelle groei kreeg SanoRice te maken met toenemende interne complexiteit tussen locaties en teams. Door slim luisteren te introduceren, kregen leiders beter zicht op wat er organisatiebreed speelde, werden prioriteiten tussen verschillende landen beter afgestemd en werd onderbuikgevoel vervangen door onderbouwde inzichten.

[Lees hoe de samenwerking in één jaar tijd steeg van 6,5 naar 7,4. →](#)

De zichtbare kracht van bevlogen teams

Elke succesvolle verandering of transformatie rust op twee voorwaarden: **hoge bevlogenheid** (medewerkers willen meebewegen) en een **juiste prestatieomgeving** (medewerkers moeten in staat worden gesteld om te presteren). Hoge bevlogenheid zonder de juiste prestatieomgeving leidt tot frustratie en uiteindelijk tot vertrek. Een juiste prestatieomgeving zonder bevlogenheid leidt tot meewerken zonder energie. Slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie vertaalt dit naar een helder beeld van waar teams en de organisatie op dit moment staan:



Bevlogen en een juiste prestatieomgeving:

Dit zijn de teams die elke organisatie graag ziet. Zij begrijpen de richting, geloven erin en beschikken over wat nodig is om te presteren. De echte vraag is alleen: **weet je welke teams daadwerkelijk in deze positie zitten of zijn dit resultaten uit het verleden?** In een omgeving die voortdurend verandert, blijft een team niet vanzelf effectief. De kans is groot dat wat drie maanden geleden nog werkte, vandaag niet meer hetzelfde effect heeft.



Niet bevlogen en geen juiste prestatieomgeving:

Elke organisatie kent teams in deze situatie. Deze teams geloven niet in de richting en missen de juiste voorwaarden om hun werk goed te doen. Hun prestaties komen daardoor onder druk te staan. **Als een team al weken of maanden in deze situatie zit, hoe snel zou je dat merken?**



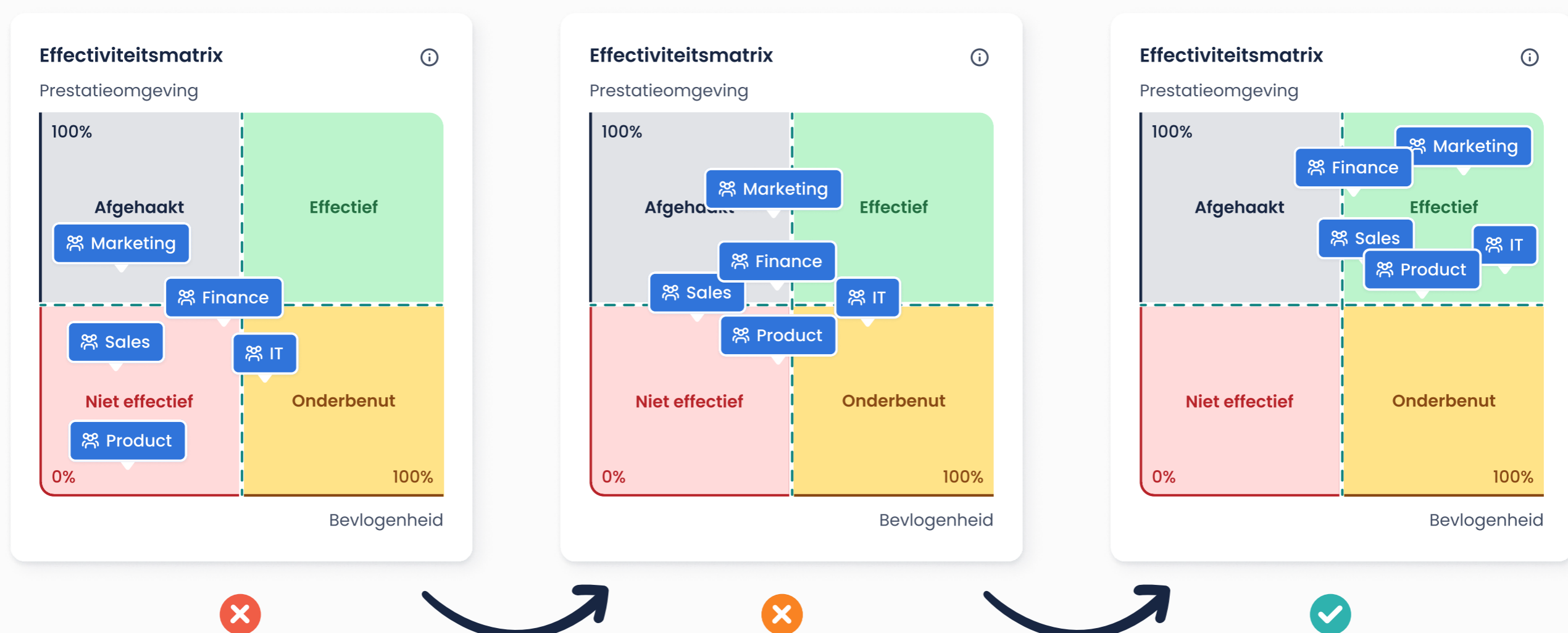
Wel bevlogen, maar geen juiste prestatieomgeving:

Deze teams ogen vaak positief en gemotiveerd. Ze zijn bereid een extra stap te zetten, maar onduidelijke prioriteiten, gebrekkige processen of ontbrekende middelen staan hun succes in de weg. **Weet je welke teams in jouw organisatie hun volledige potentieel niet kunnen benutten, simpelweg omdat zij onvoldoende worden ondersteund?**



Niet bevlogen, maar wel een juiste prestatieomgeving:

Aan de buitenkant lijkt alles in orde. Processen werken, systemen zijn beschikbaar en rollen zijn helder. Wat minder zichtbaar is, is het afnemende energieniveau en de dalende bevlogenheid. Het werk wordt transactioneler. Taken worden uitgevoerd, maar de wendbaarheid neemt af en het vermogen om met verandering mee te bewegen wordt steeds kleiner. Het is goed om even stil te staan bij de vraag: **herken jij een team waar alles in orde lijkt, maar waar veel energie verloren gaat en zo – vaak ongemerkt – de effectiviteit van de hele organisatie onder druk zet?**



Met de effectiviteitsmatrix wordt dit beeld concreet, omdat het is gebaseerd op echte teams en niet op abstracte scores. Zo verandert het gesprek tussen HR en leidinggevenden direct:

- Welke teams zijn effectief (groen) en wat doen zij precies goed?
- Welke acties of initiatieven kun je implementeren bij teams in het middensegment (oranje), waar medewerkers nét iets eerder zijn geneigd om te veranderen?
- En welke teams zijn volledig afgehaakt (grijs) of niet effectief (rood)?

Het systeem laat bovendien zien dat elk team en iedere medewerker bijdraagt aan de totale effectiviteit van de organisatie. Zo ontstaat er zichtbaarheid en transparantie en dit zorgt vanzelf voor een gevoel van verantwoordelijkheid. Leidinggevenden kunnen zien welke gebieden zij beheren, hoe die presteren en waar gerichte acties nodig zijn. Of het nu gaat om het verduidelijken van de richting, verbeteren van processen, wegnemen van obstakels of versterken van vertrouwen.



Mede vanuit deze informatie stelden wij de cultuuraanpak op en bepaalden we jaarlijks welke centrale thema's de focus krijgen. Het gaat hier vooral om ophalen en luisteren. Het tweede doel is monitoren en bijsturen van de cultuurbeweging. 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

(Testimonial uit de klantcase: [Hoe culturele inbedding binnen het CAK zorgt voor meer tevreden medewerkers en betere dienstverlening](#) →)

Op deze manier is inzicht niet langer een HR-rapport. Het wordt een vast onderdeel van hoe leidinggevenden verantwoordelijkheid nemen voor de omstandigheden waarin mensen presteren.

Bevlogenheid en een juiste prestatieomgeving worden daarmee geen abstracte begrippen meer. Ze worden concrete coördinaten die laten zien waar leiderschap de grootste impact kan maken. In plaats van pas te reageren wanneer problemen zichtbaar worden, krijgen leidinggevenden **een gestructureerde manier om cultuur en prestaties tegelijk te versterken** – juist als de organisatie door veranderingen gaat. Kort samengevat helpt dit om:

- Teams te verbinden rond dezelfde prioriteiten.
- Culturele risico's aan te pakken, voordat zij prestaties beïnvloeden.
- Te zien hoe strategie in de praktijk landt.
- Managers te ondersteunen met concrete inzichten in plaats van aannames.
- Momentum vast te houden zonder de werkdruk te verhogen.
- Besluiten te nemen op basis van de dagelijkse werkelijkheid.



**WIJ
ZIJN
JONG.**

💡 Succesverhaal

Lees wat er gebeurt als je organisatie continu luistert

Ontdek hoe Wij zijn JONG de overstap maakte van losse medewerkersonderzoeken naar één doorlopende luisteraanpak voor 3.300 medewerkers. Door tijdens de hele medewerkersreis structureel inzichten op te halen, steeg het behoud naar 81% en verbeterde de eNPS met 10 punten.

[Lees de volledige klantcase en ontdek hoe zij dit in de praktijk hebben aangepakt.](#) →

Van losse puzzelstukjes naar één koers

Alles in kaart brengen is één ding. Er daadwerkelijk mee werken is iets anders. Slimme medewerkersinzichten horen thuis op het niveau waar strategie wordt gedragen: bij leiderschap. Het kan niet uitsluitend bij HR liggen en mag niet worden neergezet als een 'soft' thema. Het is een strategisch instrument dat helpt om besluiten te nemen die verankerd zijn in de realiteit en zo het vertrouwen te behouden in onzekere tijden.

Wanneer leidinggevenden op alle niveaus dezelfde kijk hebben op wat er speelt, wordt het een stuk makkelijker om te bepalen waar de organisatie zich op moet focussen. In plaats van meerdere prioriteiten, kunnen leiders zich samen richten op één of twee strategische thema's die het belangrijkste zijn, terwijl teams nog steeds de ruimte hebben om in te spelen op teamspecifieke behoeften. Deze afstemming leidt tot gecoördineerde acties, in plaats van een verzameling losse oplossingen. Oftewel: een strategie.

Door dit systeem consequent te gebruiken, worden beslissingen gebaseerd op de ervaringen van medewerkers. Het biedt houvast voor gesprekken in de raad van bestuur, onderbouwt moeilijke keuzes en maakt zichtbaar of leiderschapsintenties daadwerkelijk terugkomen in het dagelijks werk.

In een omgeving waarin omstandigheden voortdurend veranderen, ontstaat zo een eenvoudige en betrouwbare manier om te zeggen: **"Dit is wat er nu het meest toe doet, en dit is waar onze aandacht nodig is."** En juist deze continue zichtbaarheid maakt het verschil tussen organisaties die wendbaar blijven en organisaties die achteropraken.



We willen verschillende mogelijkheden aanbieden, passend bij het team en de leidinggevende. Wat werkt, kan per situatie verschillen – maar alles staat in verbinding met onze vijf, strategische doelen. Eén van die doelen is het vergroten van de bevoegdheid binnen onze organisatie. Dat betekent dat de medewerkerskant ook goed is vertegenwoordigd in de directie, en dat die afweging altijd zwaar weegt in onze besluiten."

(Testimonial uit de klantcase: [Hoe een continue luisterstrategie retentie verbetert bij Wij zijn JONG →](#))



Eerst zien, dan sturen:

De nieuwe kracht van leiderschap

Leiderschap in een dynamische omgeving en het bouwen van effectieve organisaties draait niet om harder werken of meer communiceren. Het draait om een helder, actueel beeld van wat medewerkers nodig hebben om de strategie te kunnen volgen.

Slim luisteren als onderdeel van je organisatiestrategie hoeft dus niet ingewikkeld te zijn, mits je beschikt over het juiste instrument.

Je zou jouw organisatie ook niet aansturen op de financiële cijfers van vorig jaar, dus waarom doe je dit wel met je medewerkers? Stop met gissen en begin vandaag nog met luisteren, stuur bij en maak je strategie impactvol.

Stel jezelf de vraag:

→ **Wil ik blijven sturen op onderbuikgevoel of wil ik beslissingen nemen op basis van wat mensen echt nodig hebben?**



Over Effectory

Effectory is 30 jaar geleden in Nederland gestart en sinds 1996 de vertrouwde partner van meer dan 1200 organisaties. We helpen organisaties hun strategieën te versterken, onderbouwd door de inzichten van hun medewerkers, zodat keuzes niet worden gebaseerd op aannames, maar op de realiteit.

Net als een kompas geeft Effectory richting aan leidinggevenden bij strategische beslissingen door risico's vroeg zichtbaar te maken, praktische aanbevelingen te geven en de dagelijkse werkervaring van medewerkers te verbinden met de strategie van de organisatie.

Ondersteund door AI en onze uitgebreide benchmarks vertalen we continue signalen van medewerkers naar een helder beeld waar teams effectief zijn en verbetering mogelijk is. Leidinggevenden, HR en medewerkers werken vanuit hetzelfde perspectief, ondersteund door gebruiksvriendelijke dashboards en concrete vervolgstappen. Op die manier kun je direct aan de slag, zonder extra werkdruk.

Met onderzoeken in 60 talen, naadloze integratie met meer dan 30 HR systemen en **strikte normen voor privacy**, verzamelt ons platform anoniem en nauwkeurig feedback op grote schaal.

Vanuit ons hoofdkantoor in Amsterdam en München staan we, met meer dan 200 experts, klaar om je te ondersteunen en te adviseren. Onze missie is altijd hetzelfde gebleven: leiders een eerlijk en betrouwbaar beeld geven van wat er werkelijk op de werkvloer speelt, zodat zij tijdig kunnen bijsturen en organisaties kunnen bouwen die veerkrachtig en toekomstbestendig zijn.

Boek een demo →

