

Waarom productiviteit hoog op de agenda staat in de Benelux

In de Benelux staan organisaties onder toenemende druk. Economische onzekerheid, een krappe arbeidsmarkt en nieuwe technologieën veranderen hoe we te werk gaan. Tegelijkertijd nemen burn-out en verzuim toe, en maakt hybride werken het lastig om de focus en het teamgevoel vast te houden.

Deze ontwikkelingen hebben impact op de productiviteit. Zodra dit afneemt, heeft dat direct gevolgen voor bevoegenheid, innovatie en resultaten.

Voor leidinggevenden is dit een grote zorg, maar voor HR ligt hier juist een unieke kans: de beleving van het werk verbeteren en duurzame prestaties mogelijk maken.



Productiviteit op de korte vs. lange termijn

Veel organisaties focussen op snelle winst. Denk aan minder personeel, meer kostenbesparing en meer druk op het behalen van resultaten. Maar deze manier van werken heeft ook een keerzijde met burn-out, lagere bevoegenheid, presentisme en een hoger verloop als gevolg.

HR zit hierbij in een lastig parket om snel resultaat te leveren, maar ook ervoor te zorgen dat mensen gezond en gemotiveerd blijven. Juist daarom is **duurzame productiviteit** van onschatbare waarde.

Duurzame productiviteit betekent dat medewerkers in staat zijn om vandaag hun werk goed uit te voeren en morgen nog steeds met plezier, de juiste skills, energie en vertrouwen aan de slag gaan. Het draait dus niet om harder rennen, maar om de weg vrijmaken en de juiste omstandigheden creëren.



Waarom people analytics de sleutel is tot duurzame productiviteit

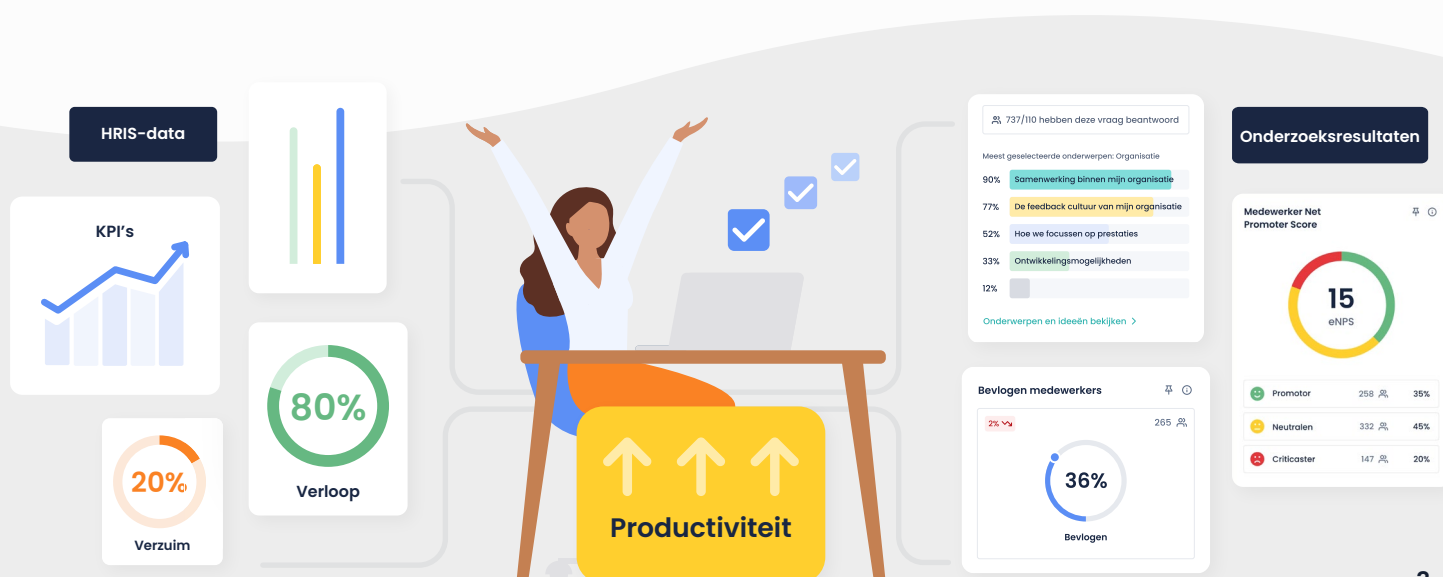
De meeste HR-dashboards analyseren alleen HRIS-data, zoals het personeelsbestand, demografische gegevens of verloopcijfers. Dit vertelt je *wat* er gebeurt, maar niet *waarom*.

People analytics, ook wel HR analytics of medewerkersanalyse genoemd, draait om het systematisch inzetten van data om betere beslissingen te nemen binnen HR en organisatieontwikkeling. Dat gaat zowel over 'harde' cijfers uit HR-systemen (zoals verzuim, afwezigheid of dienstjaren) als over 'zachte' inzichten uit medewerkersonderzoeken (denk aan: bevlogenheid, tevredenheid, mentale gezondheid, leiderschap of teamdynamiek).

Medewerkersonderzoeken spelen hierin een cruciale rol. Ze maken risico's op verloop zichtbaar, brengen drijfveren voor bevlogenheid en retentie in kaart en signaleren vroegtijdig problemen, zoals stress of gebrekkige samenwerking. Met andere woorden: ze laten zien hoe medewerkers hun werk écht ervaren – iets wat HRIS-data alleen nooit volledig kan laten zien.

De waarde van people analytics zit juist in de combinatie van kwantitatieve data (zoals verzuim- of verloopcijfers) en kwalitatieve inzichten (zoals percepties en behoeften van medewerkers). Door deze met elkaar te verbinden, ontstaat een compleet beeld van wat productiviteit stimuleert of juist belemmert. Dit stelt HR in staat om gerichte retentiemaatregelen te ontwikkelen, burn-out te voorkomen en een organisatiecultuur te creëren die meegroeit met medewerkers én bijdraagt aan het behalen van KPI's en gewenste bedrijfsdoelen.

Een voorbeeld: HRIS-data kan een stijging laten zien in het aantal medewerkers dat ontslag neemt. Maar alleen onderzoeksdata kan duidelijk maken of medewerkers vertrekken door werkdruk, gebrekkig leiderschap of het ontbreken van doorgroeimogelijkheden. Door beide databronnen te combineren, krijg je een volledig beeld en kun je ingrijpen, voordat problemen escaleren tot ontslag, langdurig ziekteverzuim of verlies aan productiviteit.



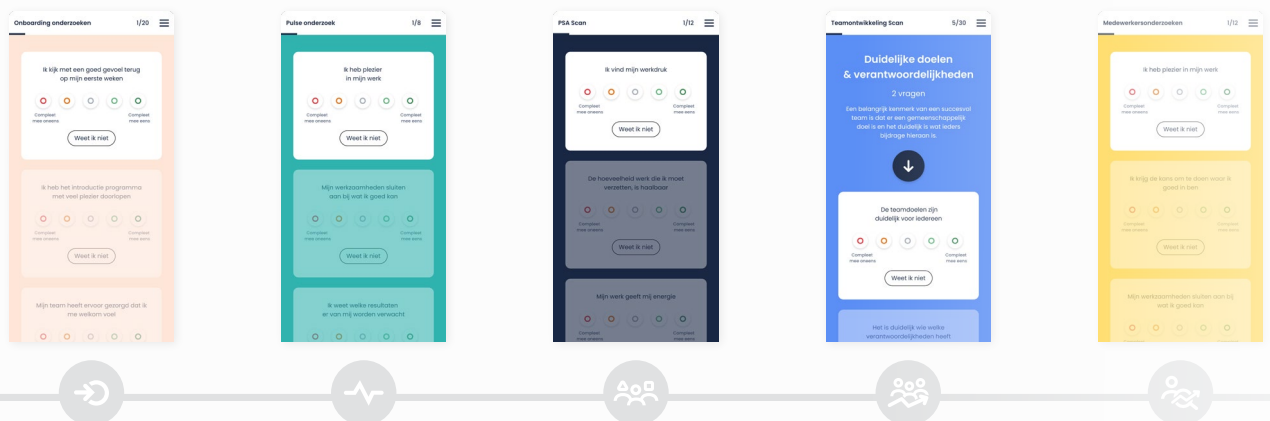
Hoe medewerkersonderzoeken productiviteit meetbaar maken



Productiviteit wordt beïnvloed door verschillende factoren, zoals duidelijke doelen, sterk leiderschap, kansen om te groeien, weinig werkdruk en een gezonde werkcultuur.

De belangrijkste vraag hierbij is: welke van deze kernfactoren belemmert productiviteit het meest? Je hoeft niet alle knelpunten in één keer op te lossen. Het is essentieel dat je de obstakels van medewerkers in kaart brengt én weghaalt, zodat jouw medewerkers de ruimte krijgen om hun beste prestaties te leveren.

Met regelmatige onderzoeken maak je direct zichtbaar waar teams tegenaan lopen. Dit geeft je de kans om snel te reageren en je aandacht te richten op de punten die het meest impact maken. Zo houd je een vinger aan de pols, zonder te wachten op jaarlijkse medewerkersonderzoeken.



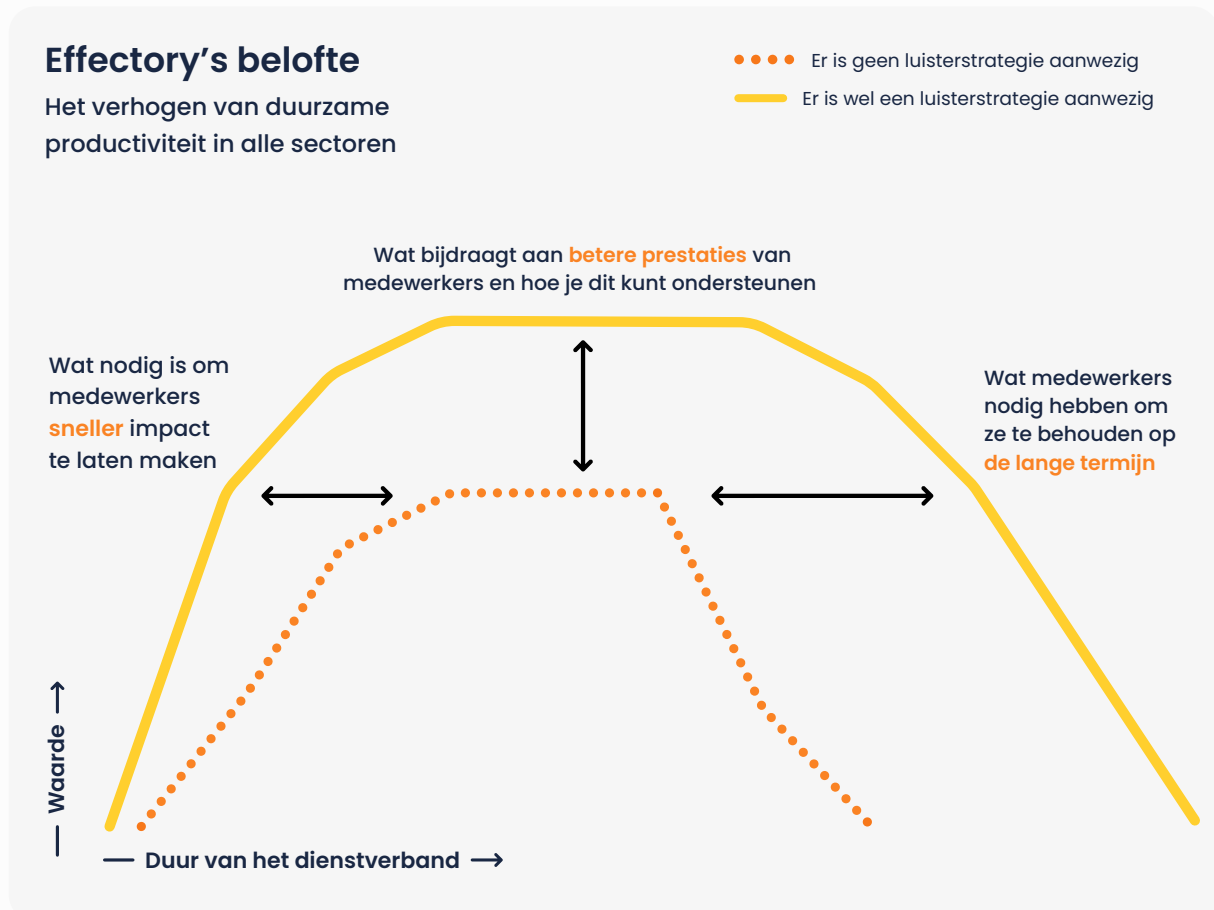
Waarom regelmatig luisteren naar medewerkers essentieel is

Organisaties die continu luisteren naar hun medewerkers ervaren een soepele onboarding, hogere retentie en een duurzame groei in productiviteit. Elke organisatie heeft een uniek plan van aanpak, maar de volgende onderzoeken zijn belangrijk om toe te voegen aan je luisterstrategie:

- **Onboarding onderzoeken**, om nieuwe medewerkers een vliegende start te geven.
- **Pulse onderzoeken**, om in te zoomen op specifieke onderwerpen en afdelingen.
- Specifieke scans, zoals een **PSA Scan** of een **Teamontwikkeling Scan**, om het welzijn en de samenwerking op pijl te houden.
- Jaarlijkse **medewerkersonderzoeken**, om een algemeen en duidelijk beeld te krijgen van de gehele organisatie. Korte check-ins zijn hierbij een goede aanvulling om de vooruitgang te volgen.

Samen laten deze luistermomenten ook zien wat medewerkers nodig hebben om langer bij de organisatie te blijven en helpen ze HR met het vormgeven van hun retentie strategie.

Als organisaties niet luisteren naar hun medewerkers, worden problemen en uitdagingen over het hoofd gezien. Er wordt pas aan de bel getrokken als bijvoorbeeld medewerkers vertrekken, KPI's achterblijven of de werkdruk te hoog wordt, maar dit is te laat. Iets wat hier goed te zien is:



Een van de grote zorgen is dat het continu luisteren naar medewerkers juist zorgt voor meer werk. Maar is dat werkelijk zo? In de praktijk zien we dat het dingen juist makkelijker maakt. Als je één keer per jaar een medewerkersonderzoek uitvoert, komen er ineens allerlei knelpunten aan het licht die eigenlijk al het hele jaar spelen – met als gevolg een lange lijst aan actiepunten. Door vaak en regelmatig onderzoeken uit te voeren, blijf je continu up-to-date en kun je problemen in een vroeg stadium signaleren én aanpakken, voordat ze groot en complex worden.

Korte onderzoeken (zoals pulses) zijn snel op te zetten en zorgen ervoor dat je direct kunt handelen. Het jaarlijkse medewerkersonderzoek biedt daarentegen een algemeen, strategisch beeld van de gehele organisatie. Daarnaast kunnen teams zelf een Team Development Scans starten, wat hen meer eigenaarschap geeft en de druk bij HR verlaagt.

Samen vormt dit een luisterstrategie die een helder inzicht geeft in hoe je productiviteit niet alleen behoudt, maar ook duurzaam versterkt.



Ontdek hoe medewerkersfeedback jouw HR-strategie impactvol maakt

In de huidige competitieve én krappe arbeidsmarkt is productiviteit een essentiële graadmeter. Hoe eerder je weet wat de knelpunten zijn, hoe eerder je in actie kunt komen om ze te verhelpen en productiviteit te verhogen.

Al meer dan 30 jaar helpt Effectory organisaties wereldwijd om productiviteit te versterken. Voor 1.200+ organisaties in 110 landen verbeteren we werkplekken door medewerkers een stem te geven en organisaties te helpen deze feedback om te zetten in concrete acties.

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. Deze helpen organisaties productiviteit te begrijpen én te verbeteren. Zo til je productiviteit naar een hoger niveau voor betere prestaties, bevlogenheid en medewerkersbehoud.

Benieuwd hoe dit werkt in de praktijk? Onze 200+ experts in Amsterdam en München staan klaar om je te ondersteunen en te adviseren. Vraag een adviesgesprek aan en ontdek hoe je met het combineren van medewerkersinzichten en people analytics de productiviteit meetbaar en duurzaam maakt.

bol.



Diakonessenhuis



Open Universiteit



+25%

Medewerkers-
tevredenheid

+11%

Medewerkers
welzijn

↑ ↑ ↑
+40%

Medewerkers-
bevlogenheid

 **Effectory**