

Publieke sector:

Tussen strategie en uitvoering

Overbrug de kloof tussen beleid en praktijk in tijden van vergrijzing, digitalisering en talentbehoud



Inhoud

01	De nieuwe werkelijkheid in de publieke sector	03
02	Waar(om) organisatieverandering in de publieke sector vaak vastloopt	04
	Hoe cultuur en verandering elkaar beïnvloeden	04
	De verborgen signalen die leidinggevendenden elke dag missen	05
	Waarom vroege signalen uit beeld blijven	05
	De gevolgen van gemiste signalen in de publieke sector	06
03	De kloof dichten: breng mensen en de strategie op één lijn	07
	Wat slim luisteren als onderdeel van je organisatiebeleid effectief maakt	07
	Eén organisatie, meerdere bestuurslagen, één gedeelde werkelijkheid	07
	De zichtbare kracht van bevlogen zorgteams	08
	Van losse signalen naar één koers	11
	Eerst zien, dan sturen: de nieuwe kracht van leiderschap voor besluitvorming	12
	Over Effectory & InternetSpiegel	13

01 De nieuwe werkelijkheid in de publieke sector

Lange tijd werd werken in de publieke sector gekenmerkt door institutionele stabiliteit. Gemeenten en uitvoeringsorganisaties voerden vaste wettelijke taken uit binnen structuren die vaak jarenlang nauwelijks veranderden. Meerjarenbegrotingen en vaste planningscycli boden richting en voorspelbaarheid. Veel medewerkers bouwden hun loopbaan langdurig op binnen dezelfde organisatie. Beleidsontwikkeling volgde vooral een top-down logica: van beleidsvorming naar besluitvorming en daarna naar uitvoering. De spanning tussen beleid en praktijk was voelbaar, maar binnen deze stabiele context bleef die meestal beheersbaar.

In die wereld volstond een jaarlijks medewerkersonderzoek. De uitkomsten bevestigden vaak het beeld dat al bestond. P&O analyseerde de resultaten, het project werd afgevinkt en de organisatie focuste zich weer op de uitvoering van haar publieke taken. Die wereld bestaat niet meer.

Vandaag de dag volgen maatschappelijke, politieke en technologische veranderingen elkaar in hoog tempo op. Burgers verwachten toegankelijke en betrouwbare dienstverlening. Digitalisering verandert processen en functies ingrijpend. Politieke prioriteiten veranderen in een tempo dat voor organisaties steeds lastiger bij te houden is. En tegelijkertijd zorgen vergrijzing en een krappe arbeidsmarkt voor toenemende druk op capaciteit en kennisbehoud.

Deze ontwikkelingen versterken elkaar. Nieuwe wet- en regelgeving vraagt om aanpassingen in processen die nog niet zijn afgerond. Reorganisaties volgen elkaar op, terwijl teams nog bezig zijn met het verwerken van eerdere veranderingen. En beleidskeuzes worden regelmatig gemaakt zonder volledig zicht op de uitvoerbaarheid in de praktijk. Gaandeweg ontstaat er een kloof tussen wat op papier is vastgelegd en wat in de dagelijkse uitvoering haalbaar is. Medewerkers vangen die werkdruk lange tijd op. Dit past bij de professionele instelling van veel medewerkers in de publieke sector, maar wanneer deze uitdagingen onvoldoende zichtbaar worden, neemt het risico toe dat de organisatie haar wendbaarheid verliest en de kwaliteit van dienstverlening onder druk komt te staan. Dat creëert grote uitdagingen op alle niveaus:

- Als directielid of secretaris: **hoeveel risico's blijven buiten beeld, simpelweg omdat je aanneemt dat de organisatie meegaat in het tempo van verandering?**
- Als HR-directeur of hoofd P&O: **hoe bouw je aan duurzame inzetbaarheid in een omgeving waar budgetten krap zijn en de verwachtingen hoog?**
- En voor alle leidinggevenden: **heb je zicht op wat er vandaag speelt in je teams, of baseer je je beeld vooral op informatie die inmiddels verouderd is?**

Deze gids gaat over deze uitdagingen. We laten zien waarom vroege signalen van medewerkers vaak worden gemist, hoe dat gebrek aan zichtbaarheid de effectiviteit van publieke organisaties ondermijnt en hoe actuele inzichten in de medewerkersreis kunnen functioneren als basis voor betere besluitvorming. Niet als administratieve plicht, maar als gezamenlijke verantwoordelijkheid voor leidinggevenden en P&O om te begrijpen wat er écht gebeurt en tijdig bij te sturen, voordat uitdagingen zich opstapelen en de publieke dienstverlening onder druk komt te staan.

02 Waar(om) organisatieverandering in de publieke sector vaak vastloopt

In een omgeving die continu in beweging is, wordt het steeds lastiger om risico's vroeg te signaleren. Problemen worden meestal pas zichtbaar wanneer deadlines worden gemist, projecten vertraging oplopen of prestaties onder druk komen te staan. Maar die momenten markeren zelden het begin van het probleem. Ze vormen het eindpunt van een proces dat al veel eerder is begonnen.

Hoe cultuur en verandering elkaar beïnvloeden

Verandering in de publieke sector is geen luxe, maar een noodzaak. **Toch mislukt nog altijd 70% van alle transformaties!** Niet omdat het beleid niet klopt, maar omdat de rol en impact van mensen in het realiseren van de strategie wordt onderschat. In de praktijk ligt de nadruk vaak op nieuwe wet- en regelgeving, herinrichting van taken en verantwoordelijkheden en aanpassingen in uitvoeringsprocessen. Daarbij wordt organisatiecultuur regelmatig gezien als iets dat vanzelf meebeweegt met beleid en structuur. In werkelijkheid ontstaat cultuur niet in beleidsstukken of besluiten, maar in hoe medewerkers binnen de publieke sector samenwerken, omgaan met hiërarchische en bestuurlijke druk en dagelijks keuzes maken in de uitvoering. Wanneer onvoldoende zichtbaar is wat veranderingen praktisch en emotioneel met mensen doet, groeit de weerstand. Afstemming tussen beleid en uitvoering verzwakt, afdelingen vallen sneller terug op hun eigen routines en interpretaties, en initiatieven die op papier logisch en goed onderbouwd zijn, verliezen in de praktijk hun kracht.

Je kunt een heldere koers 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.

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

Daarom is cultuur geen randvoorwaarde, maar een integraal onderdeel van effectieve beleidsuitvoering.



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

Tegelijkertijd zijn veel indicatoren waarop leidinggevenden sturen van nature vertraagd. In rapportages ligt de focus vooral op resultaten: budgetbesteding, afhandelingstijden en de dienstverlening aan burgers.

Die informatie is belangrijk, maar laat vooral zien wat er is gebeurd, niet waarom en wanneer. Diezelfde beperking geldt voor jaarlijkse medewerkersonderzoeken. P&O werkt vaak met feedback die maanden geleden is verzameld, maar tegen de tijd dat actie in gang wordt gezet, sluit het niet meer aan op de huidige realiteit.

De gevolgen van gemiste signalen in de publieke sector

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 praktijk.
De bevlogenheid van medewerkers daalt	waardoor je veranderingen moeilijker kunt uitvoeren.
Verloop neemt toe	vooral in functies met cruciale kennis en waar weinig ruimte is voor loopbaanontwikkeling.
Productiviteit daalt en werkdruk stijgt	omdat belangrijke taken niet worden gehaald of alleen door overmatige inspanning bereikt kunnen worden.
De effectiviteit van teams neemt af	omdat zij het beleid niet langer duurzaam kunnen uitvoeren.

De vraag is dan ook: hoe overbrug je deze kloof? Hoe breng je alle lagen van 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 medewerkers die verandering daadwerkelijk ervaren. Toch is deze kloof in inzicht in veel gemeentes 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 organisatiebeleid** hét verschil. Het verzamelt organisatiebrede signalen van wat er op de werkvloer gebeurt en maakt ze toegankelijk voor zowel P&O als leidinggevenden op alle niveaus. Zo krijgt de directie zicht op het verhaal áchter de cijfers. Niet alleen wat er gebeurt, maar ook waarom het gebeurt, met genoeg tijd om bij te sturen.

Bij veel organisaties wordt dit type inzicht nog steeds gezien als optioneel, in plaats van als noodzakelijke basis om verandering effectief te sturen. Leidinggevenden herkennen de signalen, maar hebben onvoldoende zicht op de oorzaken. En zolang feedback van medewerkers 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.

De verborgen signalen die leidinggevenden elke dag missen

Wat bij verandering in de publieke sector vaak als eerste onder druk komt te staan, is het vermogen van medewerkers om mee te bewegen, te begrijpen wat er van hen wordt verwacht en gemotiveerd door te blijven 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 opdrachten, terwijl oude taken blijven liggen. Omdat veel medewerkers 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 prestaties verslechteren, ontstaan er kleine verschuivingen in het dagelijks werk. Dingen die niet gemakkelijk worden benoemd in een kort overleg en die daardoor geruisloos uit beeld verdwijnen. Juist dit zijn vaak de eerste signalen dat er onder de oppervlakte grote uitdagingen spelen. In de praktijk zie je dat bijvoorbeeld terug in:

- Afdelingen die normaal goed samenwerken, maar steeds vaker vertraging oplopen bij de vertaling van beleid naar uitvoering.
- Steeds dezelfde vragen die terugkomen in werkoverleggen.
- Prioriteiten zijn vastgesteld, maar worden door iedereen anders geïnterpreteerd.
- Een proces dat op papier helder lijkt, maar in de praktijk steeds meer wrijving veroorzaakt.
- Een lichte, maar structurele daling in energie en motivatie bij medewerkers die te maken hebben met opeenstapelende veranderingen, maatschappelijke druk en prestaties die niet worden beloond.

Op zichzelf lijken deze signalen misschien onschuldig, maar samen zorgen ze ervoor dat verandering steeds meer druk legt op de organisatie. Tegen de tijd dat dit zichtbaar wordt in prestaties of klachten bij burgers, is het gedrag op de werkvloer vaak al weken of 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.



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



Wat slim luisteren als onderdeel van je organisatiebeleid effectief maakt

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

Het vervangt rapportages of prestatie-indicatoren niet, want die blijven essentieel. Wat verandert, is dat leidinggevendenden daar een tweede perspectief aan toevoegen: actuele signalen die vooruitkijken en laten zien hoe het staat met bevoegenheid en met de werkomgeving waarin prestaties tot stand komen. Samen geven deze twee perspectieven een volledig 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 een organisatie werken met hetzelfde referentiekader. Iedere laag ziet immers een ander deel van de werkelijkheid:

- **Lijnmanagers** zien de directe menselijke impact van verandering: werkdruk, energie, verwarring, spanning en teamdynamiek.
- **Afdelingshoofden** zien waar interpretaties uiteenlopen en waar onderlinge afstemming tussen teams verzwakt.
- **Directie en de ambtelijke top** zien de langetermijnrisico's voor vertrouwen, geloofwaardigheid en de uitvoerbaarheid van beleid.
- **HR / P&O** ziet patronen op de werkvloer ontstaan: verschuivingen in bevoegenheid, 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 leidinggevenden ervan uitgaan dat alles op schema ligt. Afdelingshoofden hoeven teams, die het beleid verschillend interpreteren, niet langer op één lijn te brengen. De directie hoeft geen besluiten meer te nemen op basis van losse signalen of anekdotes. P&O hoeft niet te vertrouwen op feedback die een jaar oud is.

En medewerkers voelen zich daadwerkelijk gehoord. Zonder zo'n gedeeld perspectief vallen organisaties vanzelf terug in hun eigen hokjes. Lijnmanagers sturen op wat alleen zij zien. Afdelingshoofden 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 organisatiebeleid verbindt deze perspectieven en brengt samenhang terug in de organisatie.



💡 Succesverhaal

Hoe blijft een grote overheidsorganisatie als het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties in verbinding met haar medewerkers?

Bij het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties speelt het behouden van contact met meer dan 10.000 medewerkers een belangrijke rol in organisatieontwikkeling. Door medewerkersonderzoeken via InternetSpiegel in te zetten, kregen zij beter zicht in hoe teams in alle lagen van de organisatie hun werk beleven. Door deze actuele signalen te koppelen aan een actieplan ontstond er gerichte opvolging, verbeterde de dialoog tussen teams en management en kon de aanpak effectiever worden afgestemd op wat er echt op de werkvloer speelt.

[Lees het succesverhaal →](#)

De zichtbare kracht van bevlogen teams

Elke succesvolle verandering in de publieke sector rust op twee voorwaarden: **hoge bevlogenheid** (medewerkers willen meebewegen) en een **juiste werkomgeving** (medewerkers moeten in staat worden gesteld om te presteren). Hoge bevlogenheid zonder de juiste werkomgeving leidt tot frustratie en uiteindelijk tot vertrek. Een juiste werkomgeving zonder bevlogenheid leidt tot meewerken zonder energie. Slim luisteren als onderdeel van je organisatiebeleid 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 kijk je naar resultaten uit het verleden?** In een omgeving waarin maatschappelijke verwachtingen, politieke prioriteiten en regelgeving voortdurend veranderen, blijft een team niet vanzelf effectief. Wat een jaar geleden goed werkte in de uitvoering of dienstverlening, hoeft vandaag niet meer hetzelfde effect te hebben.

Niet bevlogen en geen juiste prestatieomgeving:

Deze teams herkennen zich niet in de richting van de organisatie en missen tegelijkertijd de voorwaarden om hun werk goed te doen. De kwaliteit van hun werk komt daardoor onder druk te staan. **Als een team al maanden in deze situatie zit, hoe snel zou je dat merken?** Vaak blijft dit lange tijd onder de radar, terwijl de gevolgen voor werkdruk, fouten of vertraging in de uitvoering langzaam oplopen.

Wel bevlogen, maar geen juiste prestatieomgeving:

Deze teams ogen vaak positief en gemotiveerd. Ze voelen zich verantwoordelijk voor hun werk en zijn bereid een extra stap te zetten voor burgers, cliënten of collega's. Toch staan onduidelijke prioriteiten, complexe processen of gebrek aan capaciteit 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 functioneren en functies zijn helder. Wat minder zichtbaar is, is het afnemende energieniveau en de dalende bevlogenheid. Het werk wordt steeds routinematiger. 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?**

Door voor elk team en iedere medewerker een helder beeld te creëren, wordt zichtbaar hoe de organisatie er werkelijk voor staat. Dit inzicht vergroot **transparantie**, maakt prestaties en uitdagingen **zichtbaar** en stimuleert **verantwoordelijkheid** op alle niveaus. Leidinggevenden kunnen hierdoor beter zien welke gebieden zij beheren, hoe deze 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 medewerkers presteren.

Bevlogenheid en een juiste werkomgeving worden daarmee niet langer abstracte begrippen. Ze laten precies 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.

- Teams te verbinden rond dezelfde prioriteiten.
- De sfeer op de werkvloer aan te pakken, voordat het prestaties en kwaliteit beïnvloedt.
- Te zien hoe strategie in de praktijk landt.
- Lijnmanagers te ondersteunen met concrete inzichten in plaats van aannames.
- Momentum vast te houden zonder de werkdruk verder te verhogen.
- Besluiten te nemen op basis van de dagelijkse werkelijkheid op de werkvloer.



De Effactory podcast: Over werkgeluk gesproken

Welkom bij de podcast van Effactory, waar we onderzoeken wat organisaties echt sterker maakt: hun mensen. In elke aflevering gaan we in gesprek met leiders en HR-experts over thema's als productiviteit, leiderschap, bevlogenheid en het realiseren van een medewerkersstrategie in de praktijk. Met inzichten uit verschillende sectoren hoor je hoe organisaties omgaan met verandering en wat daarbij écht het verschil maakt.

[Luister naar onze podcast](#) →

Van losse signalen naar één koers

Alles in kaart brengen is één ding. Er daadwerkelijk mee werken is iets anders. Slimme medewerkersinzichten horen op het niveau waar beleid wordt gedragen: bij leiderschap. Het kan niet uitsluitend bij P&O 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, kan de directie 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 afdelingsspecifieke behoeften. Deze afstemming leidt tot gecoördineerde acties, in plaats van een verzameling losse oplossingen. Oftewel: een beleid.

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 beleidsintenties 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 publieke organisaties die wendbaar blijven en publieke organisaties die achteroplopen.



Effactory opnieuw gekozen door ICTU bij Europese aanbesteding InternetSpiegel

Effactory is opnieuw geselecteerd door ICTU voor de uitvoering van InternetSpiegel, het medewerkersonderzoek voor publieke organisaties. Met dit programma krijgen publieke organisaties waardevolle inzichten in hoe medewerkers hun werk ervaren en waar ruimte is voor verbetering. De keuze komt voort uit een Europese aanbesteding en markeert de voortzetting van een jarenlange samenwerking rond het versterken van werkbeleving en goed werkgeverschap binnen de publieke sector.

[Ontdek waarom Effactory als winnaar uit de bus is gekomen →](#)



Eerst zien, dan sturen: de nieuwe kracht van leiderschap voor besluitvorming

Leiderschap in de publieke sector draait niet om harder werken of meer communiceren. Het draait om een helder, actueel beeld van wat medewerkers nodig hebben om het beleid te kunnen uitvoeren.

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

Je zou jouw organisatie ook niet aansturen op de 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 beleid impactvol.

Stel jezelf de vraag:

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



Over Effectory & InternetSpiegel

Effectory en ICTU werken al 13 jaar samen, en met meer dan 30 jaar ervaring heeft Effectory zich bewezen als dé betrouwbare partner voor medewerkersonderzoek. Effectory toont zijn toewijding aan de publieke sector door al jarenlang gespecialiseerde teams in te zetten die zich volledig richten op de specifieke behoeften van deze sector.

Samen met **InternetSpiegel**, het landelijke onderzoeksinstrument dat is ontwikkeld in opdracht van het Ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties, krijgen overheidsorganisaties betrouwbare medewerkersinzichten op basis van de sectorstandaard. Ook biedt het toegang tot relevante benchmarks binnen de publieke sector. Deelname is eenvoudig ingericht via het door ICTU georganiseerde aanbestedingstraject.

Net als een kompas helpt InternetSpiegel om richting te geven bij strategische beslissingen door risico's vroeg zichtbaar te maken, praktische aanbevelingen te geven en de dagelijkse werkervaring van medewerkers te verbinden met de beleidsdoelen van de organisatie. Ondersteund door onze uitgebreide benchmarks vertalen we continue signalen van medewerkers naar een helder beeld waar teams effectief zijn en verbetering mogelijk is. 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 Amsterdam staan wij, met meer dan 200 experts, klaar om je te ondersteunen en te adviseren. Onze missie is altijd hetzelfde gebleven: bestuurders, leidinggevenden en P&O binnen de publieke sector een eerlijk en betrouwbaar beeld geven van wat er werkelijk op de werkvloer speelt, zodat zij tijdig kunnen bijsturen en organisaties kunnen bouwen die klaar zijn voor de toekomst.

Boek een demo →



 **Effectory**

Rokin 16, 1012 KR Amsterdam, Nederland | info@effectory.com | www.effectory.com