

Inspiratiebundel: hoe organisaties HR-uitdagingen aanpakken met medewerkersfeedback

9 Inspirerende succesverhalen
van vooraanstaande organisaties



Inhoudsopgave

De uitdaging van het implementeren van een medewerkersfeedback oplossing	3
Waarom organisaties onderzoeken uitvoeren	3
Een kijkje in hoe toekomstgerichte organisaties medewerkersfeedback strategisch inzetten	4
Het doel van deze inspiratiebundel	4
Exact: Creëerde een mensgerichte strategie door feedback	5
Verstegen Spices & Sauces: Een 130 jaar oude bedrijfscultuur transformeren met medewerkersfeedback	6
Boskalis: Vooruitgang in DE&I en welzijn met medewerkersfeedback	7
Kramp: Omschakelen naar continue feedback voor verbeterde medewerkersbevlogenheid	8

Grupo Catalana Occidente: Bevlogenheid en innovatie verbeteren door onderzoeken	9
Hogeschool de Kempel: Prioriteit voor medewerkerswelzijn en feedback voor excellentie	10
Protime: Toonaangevend met een sterke feedbackcultuur en de World-class Workplace award	11
Jados: Zorg verbeteren door medewerkersfeedback te stroomlijnen	12
Kingspan Nordics: Trends volgen in DE&I, digitalisering en duurzaamheid	13





De uitdaging van het implementeren van een medewerkersfeedback oplossing

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

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

Organisaties ondervinden ook moeite met de

vervolgstappen na het onderzoek en ze weten niet altijd hoe ze maximaal kunnen profiteren van de verzamelde gegevens. Deze uitdagingen kunnen weerstand en onzekerheid veroorzaken, waardoor het moeilijk wordt om de echte waarde van medewerkersfeedback te begrijpen. Toch is het belangrijk om te onthouden dat veel organisaties deze obstakels met succes hebben overwonnen, waardoor ze nu de voordelen van een goed geïmplementeerd feedbackproces ervaren.

Waarom organisaties onderzoeken uitvoeren

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

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

De resultaten van onderzoeken kunnen verbetergebieden voor training, ontwikkeling en prestaties identificeren. De verzamelde inzichten helpen hier bij het evalueren en optimaliseren van

strategische programma's. Tijdens organisatiebrede uitdagingen zoals herstructureringen of fusies, kunnen onderzoeken onthullen hoe medewerkers reageren op de veranderingen. Dit biedt inzicht in waar aanpassingen nodig zijn.

Elke organisatie is uniek en vraagt om een feedbackoplossing op maat die past bij de bedrijfssituatie en -cultuur.

Al meer dan 25 jaar werken we samen met talloze vooraanstaande Nederlandse organisaties. We hebben gezien hoe medewerkersfeedback omgezet kan worden in waardevolle verbeteringen en hoe dit leidt tot een productieve, bevlogen en succesvolle organisatie.

Een kijkje in hoe toekomstgerichte organisaties medewerkersfeedback strategisch inzetten

Het doel van deze inspiratiebundel

Deze bundel laat zien hoe andere organisaties medewerkersfeedback succesvol hebben geïmplementeerd om hun strategische doelen te bereiken. Je krijgt inzicht in waarom zij feedback verzamelden, de functies die zij essentieel vonden in een feedbackoplossingen, 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. Niet alleen je medewerkers, maar de hele organisatie heeft hier baat bij.



Exact

Creëerde een mensgerichte strategie door feedback

=exact



Uitdaging

Exact, een aanbieder van bedrijfssoftware voor kleine en middelgrote bedrijven, had een betrouwbare en data-gedreven methode nodig voor het verzamelen en benutten van medewerkersfeedback, vooral tijdens COVID-19. Ze kozen voor Effectory vanwege de databetrouwbaarheid, branche-benchmarking en gebruiksvriendelijkheid.



Als je geen feedbackcultuur hebt, loop je veel informatie mis. De clou is dat je het eenvoudig moet houden. Het belangrijkste is dat je gewoon begint met surveys, en al doende leert. Uiteindelijk zal de feedback je helpen om je agenda vorm te geven en de bevoegdheid van je mensen te vergroten.”

Florien De Nijs, Chief HR Officer, Exact

Oplossing

Exact begon het feedbacktraject met een jaarlijks medewerkersonderzoek bestaande uit 80 vragen. Later schakelde ze over op kortere, Pulse onderzoeken die per kwartaal werden uitgevoerd om snel in te spelen op de behoeften van hun medewerkers tijdens de pandemie. Ze moedigden de betrokkenheid van managers aan om deelname te bevorderen en opvolging te geven aan de feedback, wat leidde tot de ontwikkeling van een hybride werkmodel en een leiderschapsroute voor medewerkers. Hierbij volgen managers vier leertrajecten om hun vaardigheden en visie verder te ontwikkelen. De onderzoeken hielpen Exact om de behoeften van verschillende teams en medewerkers beter te begrijpen. Dit versterkte hun missie om een mensgerichte organisatie te zijn waar ieders stem telt.

Impact

Exact zette medewerkersfeedback om in bruikbare data, waardoor HR en management werden gewaarschuwd voor gebieden die aandacht nodig hadden. In de loop der tijd kregen ze een dieper inzicht in trends en operationele gewoontes die informele feedbackprocessen niet konden onthullen. Deze inzichten, aangedreven door data, stelden Exact in staat om specifieke behoeften van afdelingen aan te pakken. Ze droegen bij aan een sterke en transparante interne communicatie door de continue interne rapportage van feedback.

Vandaag de dag blijft Exact profiteren van medewerkersfeedback, die ze gebruiken om doorlopende uitdagingen, zoals de competitieve talentmarkt, te navigeren. Ze gebruiken de stem van hun medewerkers continu om Exact te maken tot een plek waar mensen kunnen groeien en zich ontwikkelen, wat hen helpt om getalenteerde medewerkers aan te trekken en te behouden.

Exact heeft onze Pulse onderzoeken ingezet



Verstegen Spices & Sauces

Een 130 jaar oude bedrijfscultuur transformeren met medewerkersfeedback



Uitdaging

Verstegen Spices & Sauces, een Nederlands bedrijf met een rijke geschiedenis, besloot om over te stappen op een organisatiestructuur die meer open en inclusief is en een grotere medewerkersparticipatie stimuleert. Het belangrijkste doel was om een hoge medewerkerstevredenheid te bereiken. Verstegen had voorgenomen om ook het welzijn van medewerkers te monitoren, vooral omdat hun personeel zowel kantoor- als productiewerkers omvat. Ze streefden naar een werkomgeving die de gezondheid op lange termijn voor iedereen bevordert.



Uiteindelijk gaat het bij bedrijven over de mensen die er werken. Als je de talenten en passie van mensen inzet en jouw energiesysteem werkt kan je samen heel gelukkig worden. Ik hoop dat mensen een eigen invulling en trots vinden in hun werk en het gevoel te creëren dat we door samenwerken onze doelen bereiken, zowel bedrijfsdoelen als persoonlijke doelen: 'Als Verstegen goed is voor mij, dan ben ik ook goed voor Verstegen.'

Hilde Beckers, International HR Manager
Verstegen

Oplossing

Verstegen begon met het uitvoeren van medewerkeronderzoeken om feedback vanuit alle niveaus te verzamelen. Ze begonnen met een nulmeting, waarbij elk onderzoek als startpunt voor verandering diende. Het onderzoek was toegankelijk op zowel mobiele als desktopapparaten, en daarmee geschikt voor diverse medewerkers, waaronder digitale nieuwkomers, mensen met verschillende niveaus van geletterdheid en NT2-sprekers. De feedback leidde tot maandelijkse webinars over onderwerpen als voeding en duurzaamheid, en Verstegen lanceerde een e-learning platform voor vaardigheidsontwikkeling. Medewerkers konden feedback geven over hoe ze hun werk ervaren, wat diende als een feedbackmechanisme. Feedback stelde medewerkers ook in staat om direct met de leiding te communiceren over wat voor hen belangrijk is, wat open en eerlijke gesprekken bevorderde die de verwachtingen overtroffen.

Impact

Verstegen bereikte een indrukwekkende participatiegraad van 80%, waarbij geen enkele afdeling lager scoorde dan een 6. Om de onderzoeksgegevens beter te begrijpen en duidelijke vervolgstappen te definiëren, organiseerden ze webinars en teamvergaderingen, waarbij veiligheid en anonimiteit werden verzekerd.

Gezien de positieve resultaten van het onderzoek, gebruikt Verstegen nu continu feedback om de richting van het bedrijf te sturen. De organisatie zet zich in voor het bouwen van een open cultuur, waarbij medewerkersfeedback de basis vormt.



Verstegen behaalde een indrukwekkende participatiegraad van 80%

Boskalis

Vooruitgang in DE&I en welzijn met medewerkersfeedback



Boskalis



Uitdaging

Boskalis, een leider in maritieme dienstverlening, wilde hun proces voor medewerkersfeedback verbeteren. Voorheen was het proces beperkt tot bepaalde bedrijfseenheden, wat geen volledig beeld gaf van de organisatie. De COVID-19-pandemie benadrukte de behoefte aan een uitgebreide aanpak om het welzijn van medewerkers in de hele organisatie te monitoren.

Oplossing

Boskalis lanceerde een bedrijfsbreed onderzoeksinitiatief, 'Human Excellence,' gericht op prestaties, ontwikkeling, groei, welzijn en diversiteit & inclusie. Deze inspanning werd ondersteund door een sterke samenwerking tussen de HR- en Communicatieteams, waardoor ervoor gezorgd werd dat feedback effectief werd verzameld, geanalyseerd en opgevolgd. Onderzoeken tijdens de pandemie hielpen het management om snel te reageren op de veranderende behoeften van medewerkers.

Impact

De onderzoeken resulteerden in verbeterde scores op bevoegdheid, autonomie, vertrouwen en ondersteuning, wat de effectiviteit van deze nieuwe aanpak bevestigde. Feedback benadrukte de behoefte aan een verbeterde aanpak op gebied van diversiteit & inclusie. Deze focus resulteerde tot het aanstellen van een toegewijde werkgroep en de introductie van gerichte workshops en trainingen om culturele kennis te vergroten en bewuste en onbewuste vooroordelen aan te pakken. De onderzoeken informeerden interne communicatiestrategieën en faciliteerden een beter voorbereide, inclusieve en bevoegde werkomgeving.



De tool van Effectory heeft ons inzicht gegeven in een aantal strategische thema's, vooral op corporate niveau. Daarnaast kregen we meer duidelijkheid over de thema's waarover medewerkers tevreden zijn en waar nog kansen liggen, ook op het gebied van onze interne communicatie. "

Wendy Jacobs, HR Director
Boskalis Netherlands

Effectory

De ultieme HR-Gids voor medewerkersonderzoek

Alles wat je moet weten om een effectief en actiegericht medewerkersonderzoek uit te voeren!



Listen. Learn. Lead.

Medewerkersonderzoek aan het voorbereiden?

Ontdek onze gratis HR-gids voor medewerkersonderzoek. Deze bevat alles wat je moet weten voor het succesvol voorbereiden en uitvoeren van een doeltreffend medewerkersonderzoek!

Kramp

Omschakelen naar continue feedback voor verbeterde medewerkersbevlogenheid



Uitdaging

Kramp, een toonaangevende leverancier in de agrarische sector met 3500 medewerkers in 24 landen, had behoefte aan verandering; ze wilden overschakelen van een tweemaaljaarlijks onderzoek met 69 vragen naar frequentere, actiegerichtere feedbackprocessen om behoeften van medewerkers beter te begrijpen. Het doel was om de onderzoeken flexibeler te maken en meer geïntegreerd in de werkstroom. Daarnaast streefde Kramp ernaar een feedbackcultuur aan te moedigen en, bovenal, de resultaten om te zetten in actie.

Oplossing

Kramp lanceerde een continue feedbackstrategie met kortere onderzoekscycli voor medewerkers. Daarnaast voerden ze Onboarding- en Exitonderzoeken en lokale Pulse onderzoeken uit. Deze onderzoeken zijn ontworpen om de medewerkersbevlogenheid te volgen en Kramp te helpen begrijpen wat hun mensen drijft. Deze focus op bevlogenheid is cruciaal, omdat het direct invloed heeft op personeelsbehoud. Managers zien feedback steeds meer als onderdeel van hun rol en gebruiken het in teamvergaderingen en 1-op-1 gesprekken. Duitse, Poolse en Nederlandse teams voerden lokale onderzoeken en opvolgingen uit, waarbij elke set vragen werd afgestemd op hun specifieke behoeften, zoals werkdruk of diversiteit & inclusie. Het HR-team van Kramp integreerde hun Workday-database met My Effectory en stroomlijnde het onderzoeksproces, wat aanzienlijk tijd bespaarde terwijl de gegevens van medewerkers veilig en up-to-date bleven.

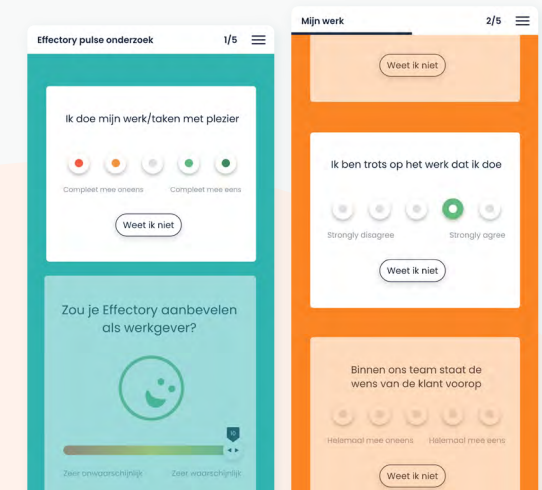
Impact

De nieuwe strategie leidde tot een flexibel en geïntegreerd onderzoeksproces, met een responspercentage van 70%, waarbij 85% van de medewerkers toegang had tot online onderzoeken. Deze aangepaste strategie zorgde voor een diepere betrokkenheid van zowel medewerkers als management. De integratie met het platform van Effectory en de focus op geografische benchmarking hebben bijgedragen aan het verkrijgen van bruikbare inzichten, continue verbeteringen en strategische afstemming.

“Feedback is niet langer alleen een zaak voor HR. We weten dat feedback ingebed moet worden in de dagelijkse gang van zaken [...] Op senior niveau is veel belangstelling voor benchmarks en voor onze prestaties ten opzichte van de benchmark. Ook op nationaal niveau is het bijzonder waardevol dat we een geografische benchmark hebben waaraan de regionale teams zich kunnen afmeten.”

Wanda Stoteler, HR Content & EX Specialist
Kramp

Kramp zette onze Pulse onderzoeken, Onboarding onderzoeken en Exit onderzoeken in



Grupo Catalana Occidente

Bevlogenheid en innovatie verbeteren door onderzoeken



Uitdaging

Grupo Catalana Occidente, een grote speler in de verzekeringsbranche in Spanje, is actief in meer dan 50 landen en heeft meer dan 7.300 medewerkers. De organisatie zag de noodzaak om tijdens de COVID-19-pandemie over te schakelen naar een continue feedbackstrategie om bevlogenheid onder medewerkers te vergroten en innovatie te stimuleren. Als een mensgerichte organisatie met een focus op de medewerkerservaringen, hadden ze eerder onderzoeken gebruikt om de perceptie van medewerkers over de afstemming tussen bedrijfswaarden en dagelijkse activiteiten te controleren.

Oplossing

De organisatie heeft regelmatig onderzoeken uitgevoerd, gericht op belangrijke gebieden zoals bevlogenheid, tevredenheid, leiderschap en hun hybride-werkmodel.

Het proces omvatte het bedanken van medewerkers voor deelname, het delen van resultaten in grote lijnen en het demonstreren hoe feedback tot organisatorische veranderingen kan aandrijven. Resultaten werden geanalyseerd in verschillende medewerkersprofielen en transparant gedeeld met alle teamniveaus.

Impact

Het feedbackinitiatief bereikte een responspercentage van 76% en wees op verbeterpunten. Hierdoor werd de innovatiestrategie van de organisatie aangepast, zodat hun aanbod beter aansloot op de behoeften van zowel de markt als de medewerkers.

De nieuwe strategie leidde ook tot de oprichting van welzijns- en mentorschapsprogramma's. Het succes van het onderzoek heeft ertoe geleid dat de organisatie de World-class Workplace Award heeft gewonnen voor de best presterende wereldwijde organisatie (met 1000+ medewerkers). s.



We kunnen technologie, systemen en operaties veranderen, maar het zijn onze mensen die verantwoordelijk zijn voor het uitvoeren van al deze veranderingen. Daarom moeten we weten hoe mensen zich voelen, want het belangrijkste is om mensen op één lijn te hebben met de Groep.”

Pedro Ribes, Human Resources Director
Grupo Catalana Occidente

76%

Grupo Catalana
behaalde een
responsepercentage
van 76%

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.



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

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.



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

*Ontwikkeld in samenwerking met InternetSpiegel, Zestor en de Vereniging Hogescholen.

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.

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.

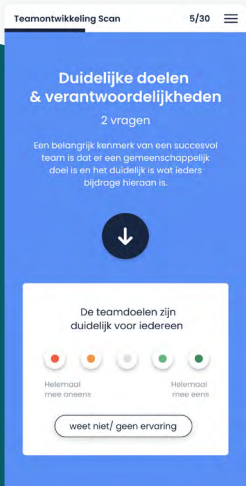
Daarnaast integreerde Protime vier sleutelthema's – eNPS, excellent werkgeverschap, ondersteuning en bevlogenheid – in hun medewerkersbevlogenheidsonderzoek. Protime won de World-class Workplace award 2024 voor best presterende organisatie in de bedrijfssoftware-branchen, een erkenning die volledig gebaseerd 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 sectorgemiddelde is gezakt. Het behalen van de World-class Workplace award onderstreepte hun status als excellente werkgever. Teambuildingactiviteiten en het uitgebreide medewerkerstevredenheidsonderzoek 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 Effectory-platform, 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.



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.

Jados

Zorg verbeteren door medewerkersfeedback te stroomlijnen



JADOS

Uitdaging

Jados is een Nederlandse zorginstelling gespecialiseerd in het ondersteunen van volwassenen met een autisme diagnose. De zorginstelling streefde ernaar haar feedbackstrategie te verbeteren, verbeterpunten te identificeren en medewerkers gewaardeerd te laten voelen, terwijl ze hun prestaties vergeleken met de benchmarks in de branche.

Oplossing

Jados verhoogde de zichtbaarheid en urgentie van medewerkersfeedback van bovenaf, waarbij alle niveaus van de organisatie betrokken werden. Ze introduceerden de eNPS en voerden de World-class Workplace Scan uit, die aandachtspunten onthulde, vooral op het gebied van training. Dit leidde tot de ontwikkeling van een strategisch trainingsprogramma gericht op het verhogen van professionaliteit en vaardigheden.

Impact

De gerichte aanpak van Jados op het gebied van medewerkersfeedback resulteerde in hoge responspercentages bij onderzoeken en positieve medewerkersbeoordelingen, wat bijdroeg aan het winnen van de World-class Workplace award 2022 in de geestelijke gezondheidszorg. Deze erkenning vergrootte hun kansen om toptalent aan te trekken in een competitieve arbeidsmarkt.

Door onderzoeksresultaten te koppelen aan specifieke managers en teams, kon Jados hun strategieën afstemmen op teamniveau en effectief inspelen op de zorgen van minder tevreden groepen. Het succes van de feedbackstrategie van Jados was niet beperkt tot onderzoeken en analyses, maar omvatte ook vervolgstappen, zoals de juiste verwerking van de resultaten en het geven van feedback aan medewerkers.



Er is géén geheim recept. Wanneer medewerkers dezelfde missie en visie delen als je organisatie en worden gehouden aan waarden waarin ze daadwerkelijk geloven, wordt werk per definitie leuk. Ik geloof niet in specifieke programma's voor het verbeteren van medewerkerstevredenheid.

Luisteren naar medewerkers bij Jados is geen 'verbetertraject', het is onderdeel van hoe we als organisatie zijn. Door onze platte organisatiestructuur met altijd een bepaalde nabijheid vanuit leidinggevende of andere medewerker, hebben medewerkersdoorgaans gevoel hebben dat er daadwerkelijk naar ze geluisterd wordt."

Martijn van Gompel

Voorzitter van de Raad van Bestuur bij Jados

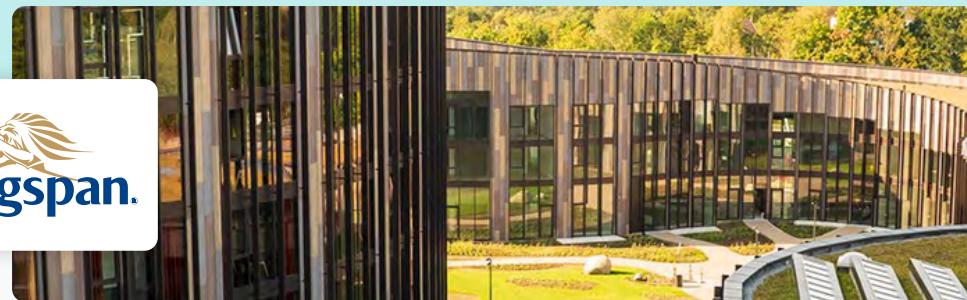
2022

World
class
Work
place

Jados won de
World-class
Workplace award
van 2022 in de GGZ.

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 subtiele 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 bedrijfsverbetering, 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 uitsluitel 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 vooraanstaande organisaties medewerkersfeedback inzetten bij organisatorische uitdagingen. Effactory biedt als aanvulling op deze bundel een vrijblijvende sessie met een van onze experts aan. Tijdens deze sessie delen we best practices en laten we zien hoe je medewerkersfeedback kunt gebruiken om de specifieke HR-uitdagingen binnen jouw organisatie aan te pakken. Met onze moderne technologie en advies op maat helpen we je om de juiste vragen te stellen op elk moment, van onboarding tot exit. Zo behaal je jouw strategische doelen binnen de organisatie en zet je jouw uitdagingen om in impact.

