



askemo:-)

1. Vragen

Vraag niet wat jij wilt weten, maar wat medewerkers jou willen vertellen. Zorg dat de vragen aansluiten bij hun belevingswereld. Maak het laagdrempelig: houd het simpel en zorg dat mensen de vragen snel kunnen beantwoorden.

2. Ontvangen

Een onderzoek dat eenvoudig, relevant en snel te beantwoorden is, verhoogt deelname én de kwaliteit van de feedback.

Kwantitatieve groei: je haalt een hoog antwoordpercentage. De juiste vragen motiveren, eenvoud zorgt dat mensen echt reageren.

Kwalitatieve groei: omdat mensen willen antwoorden, krijg je betere inhoudelijke feedback.

3. Gesprek

Evalueer de resultaten en deel deze op alle niveaus: centraal, per team of afdeling, leidinggevenden en MT. Als HR faciliteer je de gesprekken met alle lagen in de organisatie. Het eigenaarschap blijft bij de organisatie zelf en acties komen vanuit de mensen.

4. Actie

Houd overzicht op het proces van de acties. Focus niet alleen op resultaten, maar juist ook op de voortgang. Soms kost verandering tijd voordat die zichtbaar wordt. Houdt de mensen verantwoordelijk voor hun eigen acties en motiveer ze hierbij.

5. Vertrouwen

Blijf de voortgang van de acties delen met teams en afdelingen, zodat iedereen aangehaakt blijft. Door zichtbaar te maken dat feedback leidt tot beweging, wek je vertrouwen. Je laat zien dat de organisatie écht handelt op basis van wat medewerkers inbrengen. Zo bouw je aan een werkplek waar mensen zich gehoord voelen en veilig feedback kunnen geven. Dit motiveert hen om te blijven meedoen.

6. Doorvragen

Het vertrouwen én de motivatie zijn geactiveerd. Vraag door op thema's waar het nodig is. En vraag vooral ook niet door op thema's waar het niet nodig is. Richt je op onderwerpen waar je echt het verschil kunt maken.