

Betrokkenheid van werknemers verhogen met de kracht van Slimme Gesprekken

The central graphic illustrates the integration of human interaction with data-driven insights. On the left, five diverse individuals are shown, each accompanied by a five-star rating and a speech bubble icon, representing 'Employee Centered Listening'. On the right, three screenshots of the Plek software interface are displayed. The top screenshot shows a 'Persoon's' profile with a 'Distributie van de persona's' bar chart. The middle screenshot shows a 'Successfactoren' table with columns for 'Organisatorische processen', 'Doel post', 'Successfactoren', and 'Aanpak/meting'. The bottom screenshot shows a 'Successfactoren voor Major Team' table with columns for 'Organisatorische processen', 'Doel post', 'Successfactoren', and 'Aanpak/meting'. A plus sign icon is positioned between the screenshots.



Verkrijg diepere, bruikbare inzichten met gepersonaliseerde, schaalbare conversaties via Employee Centered Listening.

Ben je er klaar voor via een vernieuwende manier meer grip te hebben op medewerkerbetrokkenheid in jullie organisatie? Traditionele enquêtes geven vaak niet het volledige plaatje, waardoor belangrijke details en kansen gemist worden. Verderop in de tekst leggen we eerst uit waardoor dit komt. Daarna beschrijven we de oplossing, via gepersonaliseerde en gesprekken op schaal. Deze bieden je waardevolle inzichten die kunnen leiden tot echte veranderingen, een hoger moreel, betere retentie en hogere productiviteit in je team. Klaar om de eerste stap te zetten naar een meer betrokken en gemotiveerde organisatie?

Samenvatting

Traditionele enquêtes staan erom bekend dat je snel en makkelijk iets kunt meten over de medewerkerbetrokkenheid. Toch voelen ze voor veel medewerkers nooit goed. De vragen zijn te generiek of te vaag, en het is vaak onduidelijk wat er met de input gebeurt. Vandaag introduceren we een revolutionaire aanpak voor het meten van werknemersbetrokkenheid door het gebruik van wat wij 'Slimme Gesprekken' noemen.

We geven je inzicht in waarom traditionele enquêtes beperkt zijn, en hoe schaalbare, gepersonaliseerde, datagestuurde conversaties diepere inzichten en bruikbare oplossingen kunnen bieden - terwijl jij er minder werk en energie aan kwijt bent.

Met het gebruik van 'Slimme Gesprekken' kun je de tevredenheid van al je medewerkers flink verbeteren, meer betrokkenheid creëren, en uiteindelijk het verloop verminderen en de productiviteit verhogen. Wil jij op een betere en efficiëntere manier met het meten en verbeteren van medewerkerbetrokkenheid aan de slag? Lees dan snel verder.




Kratos

Vertegenwoordiging

Binnen je team
 43%

Binnen de hele organisatie
 67%

Uniek voor deze persona

-  Invloed indeling eigen werkzaamheden
-  Kwaliteit staat in organisatie voorop
-  Betere samenwerking
-  Passen bij organisatie

Laat volledige persona zien 



Waarom traditionele onderzoeken tekortschieten

Traditionele medewerkerstevredenheidsonderzoeken zijn lange tijd het belangrijkste instrument geweest om betrokkenheid te meten. Deze onderzoeken hebben echter hun beperkingen en slagen er vaak niet in om de genuanceerde realiteit vast te leggen.

- **Traditionele enquêtes zijn gebaseerd op statische, uniforme vragenlijsten.** Enquêtes via *one-size-fits-all* surveys zijn een vorm van selectief luisteren en passen zich niet aan aan de individuele behoeften en context van werknemers. Dit resulteert in **onvolledige of onnauwkeurige gegevens**, waardoor het voor het management en HR-professionals moeilijk wordt om effectieve interventies te implementeren. Bovendien kan de onpersoonlijke aard van enquêtes leiden tot lage responspercentages en een gebrek aan betrokkenheid van werknemers.
- **Generieke gegevens leiden tot verkeerde strategieën:** Traditionele enquêtes geven vaak **generieke resultaten**. Het vertalen van generieke resultaten naar een specifieke context is lastig. Hierdoor kunnen strategieën ontstaan die de echte problemen met betrokkenheid en tevredenheid niet oplossen. Bovendien zijn deze onderzoeken statisch en kunnen ze niet inspelen op de veranderende behoeften en context van je team.
- **Niet bruikbare inzichten en ontevredenheid bij werknemers:** Het instrument zelf kan ongeschikt zijn als 'luister-instrument'. Het is dan ook niet verwonderlijk dat 83% van de werknemers zich niet eerlijk gehoord voelt terwijl 46% het gevoel heeft dat ondervertegenwoordigde stemmen niet goed worden geadresseerd. En meer dan 60% gelooft dat hun inzichten en behoeften worden genegeerd (source: The Workforce Institute). Dit gebrek aan een effectieve aanpak van betrokkenheid kan leiden tot een hoger verloop, een lagere productiviteit en een negatieve impact op de algemene bedrijfsprestaties.

Wat zeggen onze klanten?

De implementatie van Slimme Gesprekken van Plek heeft geleid tot significante verbeteringen in medewerkerservaring bij onze klanten. Uit onderzoek onder deelnemers blijkt dat meer dan 90% hun behoeften adequaat kan uiten via deze gepersonaliseerde dialogen. Met deze aanpak wordt niet alleen de betrokkenheid verbeterd, maar ook het personeelsverloop verminderd en de organisatiecultuur positiever. Betere betrokkenheid zorgt voor hogere productiviteit, meer winst en tevredener klanten. Dit laat zien hoe waardevol de aanpak van Plek voor jouw organisatie kan zijn.

Een slimmere aanpak omarmen: Employee-Centered Listening

De Slimme Gesprekken van Plek bieden een geavanceerd en vernieuwend alternatief. Door gebruik te maken van geautomatiseerde, gepersonaliseerde conversaties met je medewerkers kun je op grote schaal een nauwkeurig inzicht krijgen in de betrokkenheid.

Stel je voor dat meer dan 90% van je team het gevoel heeft dat ze hun behoeften en verwachtingen adequaat kunnen uiten? Dit wordt mogelijk met Slimme Gesprekken, blijkt uit de statistieken van onze klanten. Deze aanpak verhoogt niet alleen de medewerkerstevredenheid, maar zorgt ook voor verhoogde productiviteit.



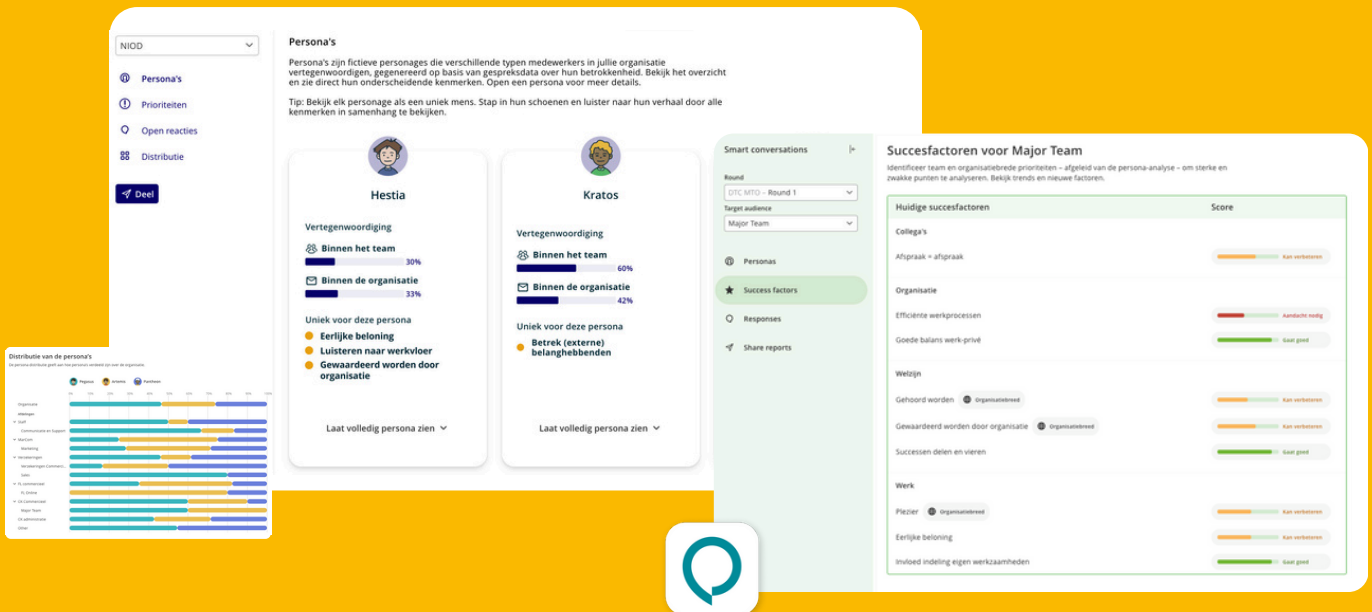
Anders luisteren betekent een andere aanpak

In het vorige deel toonden we de tekortkomingen van traditionele enquêtes. Samengevat: survey's zijn een sub-optimale manier van luisteren, nl. selectief luisteren. Medewerkers moeten immers de vragen beantwoorden die degene die de survey uitzet belangrijk vindt.

Volgens ons is een verschuiving naar een manier van luisteren waarbij de medewerker centraal staat essentieel - Employee-Centered Listening. Wat bedoelen we daarmee?

- In plaats van standaardvragen voor iedereen gaan organisaties gesprekken aan waarin het perspectief van de werknemer centraal staat, zodat hun stem echt wordt gehoord en hun specifieke behoeften worden geadresseerd.
- Dit gesprek verdiept zich over tijd en blijft zo aansluiten bij elk individu. Net zoals in een echt gesprek tussen mensen. Alleen op die manier krijg je een beter inzicht in wat er feitelijk speelt. En groeit tegelijk het besef bij de medewerker over wat voor hem/ haar belangrijk is.
- De analyse van de 'gespreksdata' vindt onbevooroordeeld en inclusief plaats en wordt gebruikt om het individuele gesprek te voeden. Deze andere perspectieven zorgen voor een verdere verdieping.

Maar hoe doe je dat precies? Schaalbaar en eenvoudig? In het volgende hoofdstuk leer je hoe je met Slimme Gesprekken invulling geeft aan de strategie van 'Employee-Centered Listening'.



De vier pijlers van Slimme Gesprekken over Medewerkerbetrokkenheid

Slimme Gesprekken is gebaseerd op vier pijlers. Elke pijler is volledig geautomatiseerd en versterkt de andere pijlers.

- 1 **Gepersonaliseerde gesprekken:** Met iedere medewerker wordt een chat gestart over zijn/ haar betrokkenheid. De kernvraag daarin is "Wat is belangrijk voor jou en hoe goed gaat het daar mee?". Het doel van dit gesprek is om iedere medewerker te helpen een zo compleet mogelijk beeld te geven van zijn/ haar behoeften. Uit onderzoek onder deelnemers blijkt dat meer dan 90% hun behoeften adequaat kan uiten via deze gepersonaliseerde dialogen.
- 2 **Het grotere plaatje zien met Medewerker Persona's:** Vraag al jullie medewerkers waar ze behoeften aan hebben en het resultaat is zeer waarschijnlijk een grote set aan 'variabele gespreksdata'. Logisch, mensen verschillen immers. Onze algoritmen weten echter wel raad met al die data. Met een druk op de knop identificeren zij - *onbevooroordeeld en inclusief, want alle data telt mee* - clusters van medewerkers met vergelijkbare behoeften en verwachtingen. Elk cluster wordt vervolgens vertaald in een medewerkerpersona: een profiel van een groep van medewerkers met hun unieke combinatie van behoeften en verwachtingen. Persona's helpen om de mens achter de data te leren kennen en helpen leidinggevend en HR om hun interventies op af te stemmen.
- 3 **Teamagenda's die betrokkenheid stimuleren:** Op basis van de data worden vervolgens agenda's ontwikkeld tot op team niveau. Deze agenda's verschillen van team tot team maar zijn altijd relevant voor dat team. Ook dit gebeurt razendsnel en met een druk op de knop. Deze agenda's helpen jullie om specifieke uitdagingen aan te pakken en een gedeeld gevoel van verantwoordelijkheid en betrokkenheid te creëren.
- 4 **Continue verbetering door gepersonaliseerde follow up:** Vervolggesprekken kunnen zo vaak worden gehouden als gewenst. Maar het vervolggesprek begint per medewerker waar het de vorige keer ophield. Vergelijk het met een gesprek dat jij met iemand voert nadat je hem/ haar een paar maanden eerder sprak. Dan begin je toch ook niet helemaal opnieuw? Dan grijp je toch ook terug op wat die persoon destijds zei? En voedt je het gesprek dan niet met inzichten die jij hebt? Dat is precies wat Slimme Gesprekken ook doet. Was in het eerste gesprek de kernvraag 'Wat is belangrijk voor jou en hoe goed gaat het daarmee?', in de vervolggesprekken is de vraag "De vorige keer gaf je dit aan, geldt dat nog steeds? 'Zo ja, hoe goed gaat het nu? en 'Zo niet, wat is er dan nu belangrijk voor jou?'. Zo blijf je aansluiten bij ieder individu en krijg je de meest actuele, feitelijke inzichten.

Frequently Asked Questions (FAQs)

Hoe waarborgt Plek de privacy van gegevens? Plek gebruikt geavanceerde encryptie- en gegevensbescherming maatregelen om ervoor te zorgen dat alle gegevens van medewerkers veilig en vertrouwelijk blijven.

Wat is de tijdsbesteding voor medewerkers? De Slimme Gesprekken zijn zo ontworpen dat ze kort maar krachtig zijn. Ze vragen minimale tijd van medewerkers, maar leveren wel belangrijke inzichten op.

Is er training nodig voor HR-professionals? Plek biedt uitgebreide training en ondersteuning om ervoor te zorgen dat HR-professionals Slimme Gesprekken effectief kunnen implementeren en gebruiken.

Hoe integreert Plek's Slimme Gesprekken met bestaande HR-systemen? De Slimme Gesprekken van Plek zijn ontworpen om naadloos te integreren met bestaande HR-platforms, waardoor een soepele overgang wordt gegarandeerd en de efficiëntie wordt gemaximaliseerd.

Wat is de verwachte ROI? Door de betrokkenheid van medewerkers te verbeteren, kunnen organisaties een hogere productiviteit, een lager verloop en een verbeterde winstgevendheid verwachten, wat leidt tot een significante ROI.

Werken Slimme Gesprekken alleen voor medewerkerstevredenheid, of ook nog voor andere domeinen? De Slimme Gesprekken van Plek kunnen ook worden toegepast op andere gebieden, zoals onboarding, compliance training en arbo- en veiligheidsinitiatieven, waardoor een veelzijdig instrument ontstaat voor uitgebreide betrokkenheid en ontwikkeling van medewerkers.



Benieuwd naar de mogelijkheden?

Eén van onze consultants vertelt je graag meer over wat Plek voor jouw organisatie kan doen. Voor meer informatie ga je naar plek.co of [boek hier](#) meteen een gratis demo.

Website: plek.co / **Contact:** info@plek.co / **Telefoon:** +31 20 36 97 577

Over Plek: Plek is een toonaangevend platform dat interne communicatie, samenwerking en medewerkersbetrokkenheid verbetert. Onze oplossingen stellen HR-professionals in staat om effectief te luisteren en daadkrachtig te handelen, waardoor een meer verbonden en gemotiveerd personeelsbestand ontstaat.