BiiC - ZIE WAT ER ECHT SPEELT IN JOUW BEDRIJF

Medewerkerstevredenheidsonderzoek

Acht onderzoekscategorieën. Eén samenhangend beeld van uw organisatie.

Het medewerkerstevredenheidsonderzoek van BiiC gaat verder dan het meten van tevredenheid alleen. Het onderzoek brengt in kaart hoe medewerkers hun werk, leidinggevenden en organisatie ervaren, welke factoren hen motiveren en waar kansen voor verbetering liggen.

De methodiek bestaat uit zeven inhoudelijke onderzoekscategorieën en een achtste categorie waarin medewerkers hun persoonlijke ervaringen, ideeën en verbetersuggesties delen.

De zeven onderzoekscategorieën geven structuur en maken resultaten meetbaar en vergelijkbaar. De achtste categorie voegt daar iets wezenlijks aan toe: de persoonlijke beleving en het perspectief van de medewerker.

Zo combineert BiiC kwantitatieve onderzoeksgegevens met kwalitatieve, empathische inzichten. Dat helpt HR en bedrijfsleiding om niet alleen te begrijpen wat medewerkers vinden, maar ook waarom zij dat vinden en wat zij zelf zouden veranderen.

De acht onderzoekscategorieën

01 Tevredenheid: hoe waarderen medewerkers hun werk, arbeidsvoorwaarden en werkomgeving?

02 Betrokkenheid: in hoeverre voelen medewerkers zich verbonden met de organisatie en haar doelstellingen?

03 Bevlogenheid: hoeveel energie, motivatie en voldoening halen medewerkers uit hun werkzaamheden?

04 Leiderschap: hoe ervaren medewerkers de aansturing, communicatie en het vertrouwen in de leiding?

05 Werkdruk: is er een gezonde balans tussen werkbelasting, beschikbare middelen en herstelmogelijkheden?

06 Organisatiecultuur: hoe ervaren medewerkers de samenwerking, veiligheid, omgangsvormen en gedeelde waarden?

07 Ambassadeurschap: in hoeverre zijn medewerkers trots op hun organisatie en bereid deze aan anderen aan te bevelen?

08 De stem van de medewerker: welke ervaringen, ideeën, zorgen en verbetersuggesties willen medewerkers zelf onder de aandacht brengen?

De achtste categorie: de stem van de medewerker

Wat zou u doen als u op de stoel van de directeur zou zitten?

Misschien wel de meest verrassende inzichten van het BiiC-medewerkerstevredenheidsonderzoek komen voort uit deze open vraag.

Medewerkers beschikken over een schat aan praktijkkennis. Zij ervaren dagelijks hoe processen verlopen, hoe leiding wordt gegeven, hoe klanten worden geholpen en waar samenwerking goed of juist minder goed functioneert.

Maar niet al deze ervaringen komen tijdens werkoverleggen, functioneringsgesprekken of reguliere managementrapportages aan de oppervlakte.

Door medewerkers uit te nodigen om zich in de positie van de directeur te verplaatsen, ontstaat een ander gesprek. Ze worden niet alleen gevraagd om hun eigen werksituatie te beoordelen, maar ook om na te denken over de organisatie als geheel.

Wat zouden zij behouden? Wat zouden zij veranderen? Waar zouden zij als eerste in investeren? En welke beslissingen zouden volgens hen het grootste verschil maken?

Deze antwoorden leveren waardevolle empathische data op: informatie die helpt om de persoonlijke beleving, zorgen, ambities en verwachtingen van medewerkers beter te begrijpen.

Juist hier ontstaan vaak verrassende inzichten. Medewerkers kunnen verbeterkansen benoemen die voor de bedrijfsleiding minder zichtbaar zijn, praktische oplossingen aandragen of duidelijk maken welke onderwerpen voor hen werkelijk belangrijk zijn.

De antwoorden kunnen ook laten zien dat medewerkers meer begrip hebben voor organisatorische afwegingen dan vooraf werd verwacht.

"BiiC meet niet alleen hoe medewerkers hun organisatie ervaren, maar ontdekt ook hoe zij hun organisatie zouden verbeteren."

Waarom is deze informatie zo waardevol voor HR en directie?

De zeven gesloten onderzoekscategorieën laten zien waar de organisatie goed functioneert en waar mogelijke knelpunten liggen. De open antwoorden geven hier betekenis en context aan.

Een lagere score op leiderschap krijgt bijvoorbeeld meer betekenis wanneer medewerkers zelf beschrijven welke communicatie of ondersteuning zij missen.

Ook kunnen uit de open antwoorden nieuwe thema's naar voren komen die niet rechtstreeks in de vragenlijst zijn opgenomen.

Hiermee ontstaat een completer beeld van de organisatie: niet alleen gebaseerd op cijfers, maar ook op de ervaringen en ideeën van de mensen die er dagelijks werken.

De kracht van BiiC zit in het combineren van meetbare resultaten met de menselijke verhalen achter die resultaten.

Van inzicht naar betere managementbeslissingen

Door de acht onderzoekscategorieën in samenhang te beoordelen, biedt BiiC een stevige basis voor gericht HR-beleid en organisatieontwikkeling.

De uitkomsten helpen de bedrijfsleiding om verbeterprioriteiten te bepalen, keuzes beter te onderbouwen en medewerkers actief te betrekken bij veranderingen.

Daarbij gaat het niet uitsluitend om het oplossen van knelpunten. Het onderzoek maakt ook zichtbaar welke sterke punten de organisatie moet behouden en verder kan ontwikkelen.

Zo wordt het medewerkerstevredenheidsonderzoek meer dan een periodieke meting.

BiiC geeft medewerkers een stem, maakt hun ervaringen inzichtelijk en helpt organisaties om die inzichten te vertalen naar concrete verbeteringen.

Want de mensen die dagelijks in uw organisatie werken, zien soms kansen die vanaf de directietafel niet zichtbaar zijn.