

De resultaten van het Medewerkeronderzoek 2007 zijn bekend; de groen-geel-rode staatjes met informatie over de inhoud van ons werk en de organisatie staan weer zwart op wit. En nu? Wegstoppen in een diepe la? Of gaan we er ook echt iets mee doen? [FB/SK]

## En nu?



### Medewerkeronderzoek

'Ik heb er ergens iets over gelezen', reageerde een collega drie jaar geleden toen hij gevraagd werd naar het toenmalige, allereerste Medewerkeronderzoek bij BZK. Drie jaar later is de respons op het onderzoek hoger dan ooit, en sinds 'Leo' lijkt iedereen de termen omgevingsbewust en resultaatgericht te kennen. De tevredenheid over BZK als werkgever straalt er bovendien vanaf; BZK is voor-

uitgegaan op vrijwel alle onderwerpen en scoort gemiddeld ook nog eens beter dan de collega-ministeries. Toch zijn er nog verbeterpunten, zo laat P&O-adviseur Hans Jetten desgevraagd weten. Hij noemt drie zaken: resultaatgerichtheid, loopbaanontwikkelingsmogelijkheden en de informatievoorziening en communicatie binnen de organisatie. Herkenbaar?

## 'Focus ligt nu op reorganisatie'

'Ik ben groot voorstander van dit soort onderzoeken. Ik vind het belangrijk dat medewerkers voor hun mening uitkomen, hecht grote waarde aan de uitslag en ga er altijd mee aan de slag. Zo hebben we naar aanleiding van het vorige medewerkeronderzoek een plan opgesteld met concrete verbeteracties. Vorig jaar scoorden wij bijvoorbeeld niet bovengemiddeld op personeelsontwikkeling, stijl van leidinggeven, collegialiteit en communicatie. Het is jammer dat het onderzoek dit jaar, ondanks alle inspanningen, niet direct op alle fronten een verbeterd beeld laat zien. Dat zou mogelijk te verklaren kunnen zijn door

veel personele wisselingen binnen de directie en de onrust rondom de komende reorganisatie, terwijl we net een reorganisatie achter de rug hadden in 2006. Het is voor ons een beetje een handicap dat we als directie over een jaar niet meer bestaan. Een uitgebreid actieprogramma zet dan niet zo veel zoden aan de dijk. We zijn nu een analyse aan het maken voor het oppakken van zaken op de korte termijn, met een nadrukkelijke focus op de komende reorganisatie.'

**Onno Beljaars, directeur  
Financiële Bedrijfsvoering**

'Een uitgebreid actieprogramma is nu wat lastig'



## 'We zijn gegroeid'

'Bijna drie jaar terug scoorden we niet altijd onverdeeld goed op punten als werkplezier en werkdruk. We hebben toen een traject uitgestippeld waarin we duidelijke afspraken hebben gemaakt over de werkafbakening en de samenwerking, en het geven van feedback aan elkaar. Daarnaast hebben we heisessies gehad. Ook hebben we de *insights* kleurenprofielen van Leo gebruikt. Zo kregen we inzicht in elkaars motivaties en gedrag. Tijdens het tweewekelijkse SIM-overleg konden medewerkers hun verhaal kwijt. Uiteindelijk heeft dit alles voor veel meer rust gezorgd op de werkvloer. Scoorden wij in het medewer-

keronderzoek eerst nog een voldoende, al gauw scoorden wij op dezelfde onderdelen ruim voldoende tot goed. We zijn als individu en als team gegroeid. Ik hecht dus inderdaad grote waarde aan het onderzoek. Het is een kans om met elkaar in gesprek te gaan. Zaken moeten open besproken kunnen worden, anders kan het onderhuids gaan etteren.'

**Joris den Bruinen, waarnemend hoofd  
Strategie, Informatiemanagement en  
Managementadvies, BABD**

'Kans om met elkaar in gesprek te gaan'



## 'Maatwerk op verzoek'

'Als O-advies vinden wij de uitslag van het medewerkeronderzoek verheugend; er is op veel punten vooruitgang geboekt. Maar dat betekent niet dat er geen punten ter verbetering meer zijn. Iedereen die dat wil, kan het boekje *De onderzoeker* van het voormalige Cultuurprogramma Leo gebruiken om aan de slag te gaan met de resultaten. Daarnaast kun je een O-adviseur inschakelen; die levert dan maatwerk op verzoek. Hij helpt je bijvoorbeeld om de cijfers te interpreteren en biedt ondersteuning om samen met je afdeling of team opvallende zaken te bespreken, achterliggende oorzaken te achterhalen, prioriteiten te stellen en acties te beleggen. Het is hoe dan ook de moeite waard om aan de slag te gaan met de resultaten.'

**Marieke van den Bosch, adviseur afdeling  
Organisatieadvies**



'O-advies inschakelen om acties te beleggen'

