

Medewerkersonderzoek – Samen aan de slag

Na de uitkomsten van het medewerkersonderzoek zijn er diverse stappen gezet. Zo hebben we eind mei meer inzicht gegeven in de opbrengst van de gesprekstafels waar ruim honderd collega's aan hebben deelgenomen. Ook zijn er gesprekken gevoerd in de afdelingen en teams. Hoe gaan we, als directie, hier nu mee verder? We nemen jullie graag mee op weg.

Opbrengst gesprekken

Er is door teamleiders en medewerkers veel energie gestoken in het bespreken van de resultaten van het onderzoek. Dit waarderen we zeer. Vanuit de gesprekken kwamen geluiden naar voren als behoefte aan prioriteiten stellen, betere doorvertaling van beleid en de visie, meer aandacht en waardering en betere samenwerking in en tussen teams. Wat ook vaak op tafel kwam was de behoefte aan een beter informatiebeheer.

Allemaal belangrijke onderwerpen waar we aandacht aan willen besteden en aan willen werken.

Waar gaan we ons nu op richten?

Vanuit alle gesprekken springen er vier centrale onderwerpen uit. Dit zijn in willekeurige volgorde:

1) Rollen en verantwoordelijkheden en informatiebeheer

Er is behoefte aan meer duidelijkheid over bijvoorbeeld beslisruimte, over eigenaarschap, en over de processen en de besluitvorming. Bij informatiebeheer gaat het om het goed terug kunnen vinden van informatie zodat dit niet leidt tot lange zoektochten en onduidelijkheid.

Wat gaan we doen?

- Met de doorontwikkeling van de organisatie willen we onder andere meer samenhang creëren in onze activiteiten en duidelijkheid over rollen, taken en verantwoordelijkheden in onze organisatie. De bedoeling is ook om besluitvormingsprocessen korter te maken en verantwoordelijkheden lager in de organisatie te beleggen.
- De vakgroep Kwaliteit, Arbeidsomstandigheden en Milieu (KAM) heeft een voorstel gedaan om meer duidelijkheid te creëren over rollen en verantwoordelijkheden in een aantal afdeling overstijgende processen. Dit wordt verder uitgewerkt.
- Extra aandacht besteden aan informatie over onze besluitvormingsprocessen en kennisdelen over waar informatie te vinden is. We merken dat vooral nieuwe collega's soms nog zoekende zijn in hoe processen lopen en informatie moeilijk kunnen vinden.

2) Leiderschap en sturing

Er is behoefte aan meer zichtbaar leiderschap en heldere sturing vanuit het management (directie, afdelingshoofden en teamleiders).

Wat gaan we doen?

- Sinds enkele weken hebben we wekelijks een afstemmingsoverleg met de directie, programmamanagers en afdelingshoofden. Dit overleg heeft tot doel om elkaar goed te informeren over wat er speelt en op een aantal dossiers gezamenlijk te sturen. Hiermee proberen we meer eenduidigheid in de sturing van onze organisatie te creëren.
- In september starten we met een onderzoek naar de grootte van teams en de keuzes die eerder gemaakt zijn over de verschillende rollen van teamleiders. Uit de gesprekken hebben we gemerkt dat er behoefte is bij medewerkers om meer in contact te zijn met hun teamleider, maar dat dat door de grootte van de teams niet altijd mogelijk is.
- Leiderschap heeft ook te maken met goede communicatie en waardering uitspreken. Door het team P&O zullen deze onderwerpen geagendeerd worden in de verschillende managementteams van de afdelingen onder andere in het kader van gespreksvoering en belonen.
- In het komende half jaar gaan we aan de slag met het onderzoeken en beter inrichten van de lijncommunicatie, zodat informatie transparant, eenduidig en tijdig wordt gedeeld.

3) Visie/strategie/eenheid organisatie

“Wat is en betekent de koers en strategie? Hoe moet ik dat zien in mijn dagelijks werk?”

Veel vragen die wij hebben gehoord tijdens de gesprekken.

Wat gaan we doen?

- De vertaling van de BOVI2050, de BOP2027 naar het dagelijks werk is een belangrijk onderwerp. Ons werk krijgt andere accenten en verandert op onderdelen door de ontwikkelingen in onze omgeving en door de visie die we hebben vastgesteld in de BOVI2050. Wij gaan hierover graag met jullie in gesprek en stimuleren iedereen om het gesprek hierover aan te gaan met collega's, in je team of in je afdeling.
- We nodigen je uit om vragen te stellen en om goede voorbeelden van de vertaling te delen met collega's. Als directie zullen we in onze maandelijkse livesessies hier ook blijvend aandacht aan besteden.

4. Samenwerking

Uit alle gesprekken blijkt dat we met elkaar willen werken aan een betere samenwerking tussen teams en binnen teams. Samenwerking is essentieel voor ons werk.

Wat gaan we doen?

- Organisatie breed investeren we in trainingen en workshops die de samenwerking bevorderen, bijvoorbeeld feedback geven. Goede communicatie en elkaar (durven)

aanspreken en uitnodigen is belangrijk voor een goede samenwerking. We streven ernaar om de eerste trainingen en workshops in november te starten.

- We stimuleren samenwerking ook door in onze kantoren de samenwerking zo goed mogelijk te faciliteren met nieuwe samenwerkingsruimtes en digitale hulpmiddelen.
- We monitoren en evalueren het hybride werkconcept. En gaan daarover in de komende periode actief het gesprek over aan in de afdelingen en teams. Daar waar de nieuwe manier van werken de samenwerking in de weg zit, kijken we wat nodig is hier verbetering in aan te brengen.
- Binnen diverse teams zijn specifieke aandachtspunten benoemd om de samenwerking te verbeteren. In veel gevallen wordt daar al aan deze aandachtspunten gewerkt.

Extra aandacht voor werken aan een veilige cultuur

Een belangrijk thema dat in het medewerkersonderzoek naar voren kwam is sociale (on)veiligheid. Tijdens de gesprekstafels is dit soms wel en soms niet aan de orde gekomen. Toch vinden we het als directie belangrijk om dit thema te benoemen. Signalen over onveiligheid, ongewenst of grensoverschrijdend gedrag nemen wij heel serieus.

We werken continu aan én in een cultuur waar in veiligheid en vertrouwen met elkaar moet kunnen worden gewerkt. Daarvoor is een veilige en gezonde werkomgeving de basis. We willen samen condities creëren om situaties van onveiligheid, in welke vorm dan ook, bespreekbaar te maken. We zijn met elkaar verantwoordelijk voor een veilige werkomgeving .

Als directie denken we na over hoe wij de drempel om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken kunnen verlagen en wat wij als directie en management daarin te doen hebben. We houden hierbij nauw contact met de vertrouwenspersonen, de ondernemingsraad en de bedrijfsarts. Daarnaast hebben we aan P&O de opdracht gegeven om hierover gesprekken te organiseren in de teams.

Wat zijn de vervolgstappen?

Naast de genoemde acties zijn er binnen teams en afdelingen ook nog afspraken gemaakt waarmee de teams zelf aan de slag gaan of al mee bezig zijn. Wij hebben gevraagd om hier een overzicht van te krijgen zodat we in onze reguliere gesprekken met afdelingshoofden permanent aandacht kunnen blijven besteden aan de aanbevelingen en acties uit het medewerkersonderzoek.

Op intranet staat binnenkort een pagina die zich specifiek richt op de uitkomsten en de voortgang van de acties uit het medewerkersonderzoek.

We willen op deze manier voor iedereen inzichtelijk waar we met elkaar aan werken en hoe we samen inhoud en vorm geven aan een werkomgeving en werkgeverschap waar we tevreden over en trots op kunnen zijn.

Eind augustus bespreken we de uitkomsten van de gesprekstafels, met de daarbij behorende acties, met de programmamanagers en met de afdelingshoofden en met de ondernemingsraad. Ook blijven we graag met jullie in gesprek. Dat kan spontaan gesprek aan de lunchtafel of in de wandelgang tot een georganiseerde bijeenkomst.

We kijken uit naar de ontmoetingen en de resultaten van de stappen die we met elkaar zetten.

Leonie en Karl