

internet spiegel

in samenwerking met
 **Effactory**



Ministerie van Binnenlandse Zaken en
Koninkrijksrelaties

... in opdracht van het ministerie van
Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties

ICTU

... in regie en beheer bij stichting ICTU

 **Effactory**

... uitgevoerd door Effactory

30 jaar *medewerkersonderzoek*



Microsoft®
Windows®95



1995 – 2000

Toen werk nog voorspelbaar was



2008 – 2014

Vertrouwen onder druk

financial crisis
Crash of 2008

Disbelief, and a punter reacts

The plunging market yesterday dealt a new blow to investors' confidence, as the government decided to inject \$100 billion into counselling services for retail investors.

Bank revised its economic forecast for this year down to 2 per cent. For next year, it is 2 per cent.

Major real estate agencies have also started to cut headcount as property transactions turn more sluggish.

The financial crisis has pushed the US and European economies into a deep downturn or even recession, prolonging the tough times for Hong Kong's trade sector – the industry that employs the most workers.

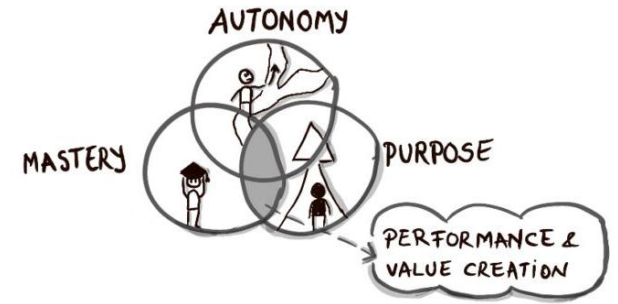
Although the annual 2008 GDP growth is still more optimistic than the previous forecast, a consensus of 9.9 per cent in 2008 and 9.1 per cent in 2009 is a normal fluctuation in a report yesterday. Last night, Chao (李超), spokesman, said with

SATURDAY, OCTOBER 11, 2008



2015 – 2019

Opkomst van de 'Employee Experience'



2020 – 2022

Werk zonder Muren



2023 – Now

Leiden in Complexiteit

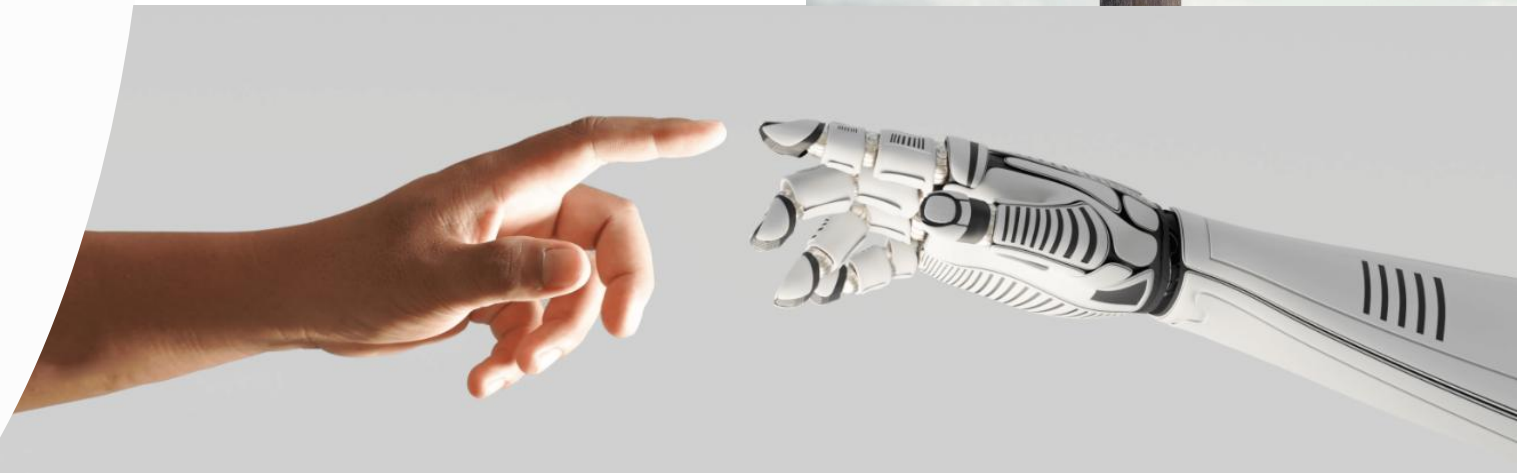
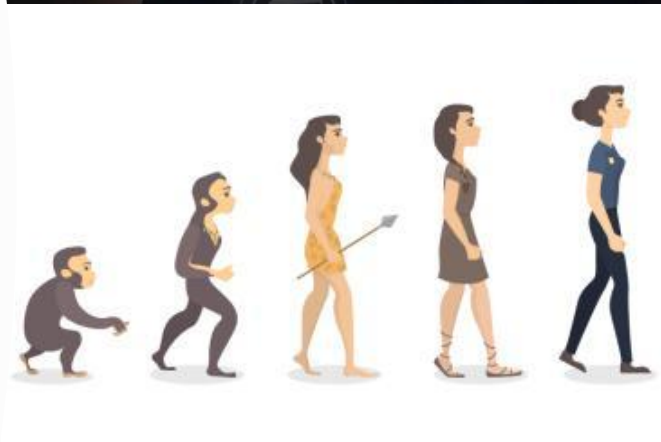




OFF

Nu – 2030

Opereren in Permanente Verandering



Evolutie van Werk, Technologie & Medewerkeronderzoek

	1995 - 2000	2000 - 2008	2008 - 2014	2015 - 2019	2020 - 2022	2023 - Nu	Nu - 2030
Economische context	Stabiele groei	Dotcom-boom & bust	Financiële crisis	Schaarste aan talent en innovatie-race	Covid pandemie	Inflatie, AI en mondiale spanningen	Volatiliteit, AI-gedreven productiviteit
Organisatie & cultuur	Hiërarchie, silo's en kantoorwerk	Groei, eerste matrixstructuren en digitale samenwerking	Gecentraliseerd, veel druk, onzekerheid	Platter, agile en flexibeler	Hybride en vervagende grenzen	Netwerk, hybride als standaard	Resultaatgedreven, mens-AI-samenwerking
Leiderschap & management	Command & control	Focus op schaalbaarheid, KPI-gedreven	Kostenbeheersing, korte termijn focus	Coachen en empowerment	Empathie, leidinggeven op afstand	Betekenis geven in ambiguïteit	Mensen & AI, sturen op vertrouwen
HR- en personeelsdata	Personeels-administratie	Opkomst Talentmanagement	Herstructurering & efficiëntie	Focus op employee experience	Welzijn & crisis-respons	Strategische partner	Workforce-architectuur, op vaardigheden gebaseerd
Luisteren naar medewerkers	Jaarlijks, symbolisch en op papier!	Digitaal, periodiek	Geïstitutionaliseerd, achterlopend	Frequente pulses	Operationeel cruciaal	Continu, actiegericht	Voorspellend, ingebed in dagelijkse beslissingen



Medewerkersonderzoek

**Medewerkers
data**

Tijdslijn

Leiderschap

Technologie

Onderzoek

Toen

Bewijs

Terugkijkend

Valideren

Statisch

Periodiek

Nu

Toekomst

Medewerkersonderzoek

**Medewerkers
data**

Tijdslijn

Leiderschap

Technologie

Onderzoek

Toen

Bewijs

Terugkijkend

Valideren

Statisch

Periodiek

Nu

Input

In het nu

Ondersteunend

Sneller

Pulse

Toekomst

Medewerkersonderzoek

**Medewerkers
data**

Tijdslijn

Leiderschap

Technologie

Onderzoek

Toen

Bewijs

Terugkijkend

Valideren

Statisch

Periodiek

Nu

Input

In het nu

Ondersteunend

Sneller

Pulse

Toekomst

Signalerend

Toekomstgericht

Sturend

Geïntegreerd

'Always-On'

Verschillen tussen arbeidsmarktsectoren

Best practices van Nederlandse Beste Werkgevers

→ Creëer betekenisvol werk

Maak duidelijk hoe individuele medewerkers bijdragen aan het grotere geheel. Deel concrete resultaten, vier successen.

→ Werk aan een omgeving waarin gepresteerd kan worden

Werkgevers die zorgen dat medewerkers effectief kunnen werken en dat individuele prestaties gezien worden, vergroten de productiviteit van teams en de erkenning van en waardering voor talent

→ Zet in op leiderschapsontwikkeling, stuur verandering effectief aan

Het succes van (digitale) transformatie, strategische verschuivingen en veranderingen, is afhankelijk van hoe leiders dit aanpakken

→ Luister actief

Juist nu, met de snelheid van veranderingen, begrijpen de beste leiders dat je alleen wendbaar en innovatief blijft door slim gebruik te maken van de ideeën van je medewerkers

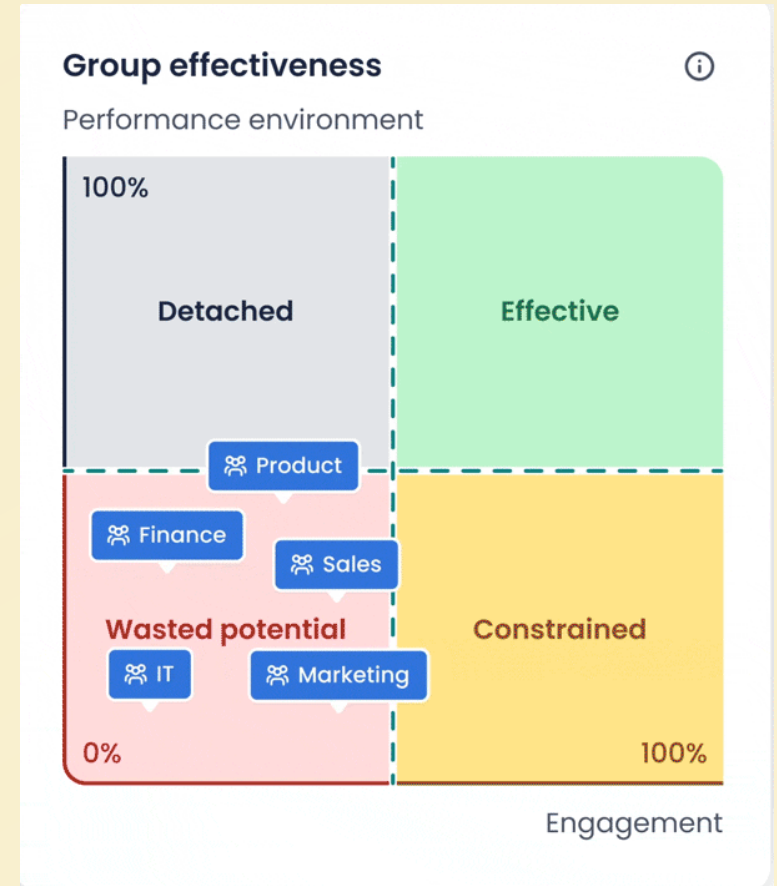
Opvallende verschillen tussen de overheid en andere arbeidsmarktsectoren

	Private sector*	Overheid
→ Betrokkenheid organisatie	83%	69%
→ Ondersteuning leidinggevende	77%	56%
→ Efficiënt werken	78%	52%
→ Feedback cultuur	72%	53%

* Percentage respondenten dat positief is over het thema, gebaseerd op het algemeen gemiddelde van organisaties die gebruikmaken van de methodiek van Effactory. Percentages van de overheid zijn gebaseerd op soortgelijke vragen binnen de methodiek van InternetSpiegel.

Toekomst: duurzame productiviteit

Onbenut potentieel zichtbaar maken



30 jaar *medewerkersonderzoek*