

VOORBEELDCOMMUNICATIE

MEDEWERKERSONDERZOEK

COMMUNICEREN VOOR, TIJDENS EN NA HET ONDERZOEK

MONITOR GROEP

JULLIE ZIJN VAN START!

Goed nieuws, de voorbereiding van jullie onderzoek is begonnen. Natuurlijk hoop je op een hoge respons en waardevolle input van je collega's. Een hoge respons geeft immers kracht aan de resultaten van het medewerkersonderzoek. Om dat te bereiken zijn goede communicatie & informatie belangrijk. De MonitorGroep verstuurt de uitnodigingen en herinneringen, maar daaromheen kun je zelf veel doen om het onderzoek tot leven te brengen.

Dit document helpt je met voorbeelden en tips om op de juiste momenten de juiste informatie te delen. Het ene onderzoek is het andere niet. Gebruik de teksten daarom ter inspiratie en geef er je eigen draai aan. Zo zorg je ervoor dat de 'tone of voice' goed past bij jouw organisatie.

Namens de MonitorGroep,

Marlies van Dissel
Onderzoeker



COMMUNICATIE VOOR/TIJDENS EN NA HET MEDEWERKERSONDERZOEK

In het medewerkersonderzoek doorlopen we de volgende vier stappen.

Hieronder tref je per stap de algemene boodschap:

VOORBEREIDEN

Tijd om het onderzoek aan te kondigen: waarom is het onderzoek belangrijk voor jullie en wat kunnen de medewerkers verwachten?

De MonitorGroep verstuurt tijdens de invulperiode de uitnodiging om mee te doen aan het onderzoek én twee herinneringen. Ondertussen kunnen jullie enthousiasmeren tot deelname en de respons tot dan toe delen.

ONDERZOEK UITVOEREN

NA HET ONDERZOEK

Dankjewel dat je hebt meegedaan aan het medewerkersonderzoek. We gaan er écht mee aan de slag. Door die boodschap krachtig over te brengen (en op te volgen) krijgt het medewerkers-onderzoek écht meerwaarde.

Misschien ligt hier wel de grootste uitdaging op het gebied van communicatie en informatie. Welke stappen zetten jullie, welke mijlpalen worden behaald én welke hobbels in de planning of uitvoering van de verbeterplannen hebben/gaan jullie overwinnen?

FOLLOW UP 3

INHOUD

Klik op het onderdeel om de inhoud te bekijken of scroll door het document.



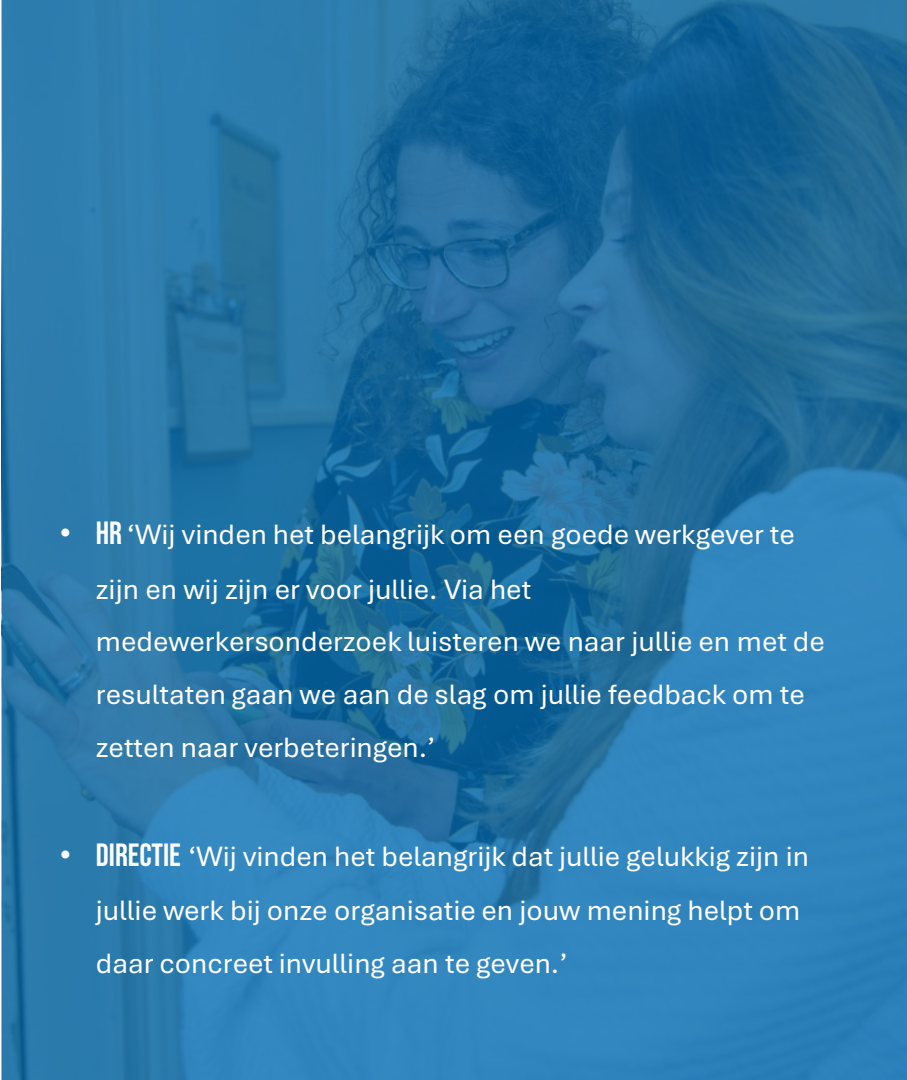


VOOR HET ONDERZOEK EEN KRACHTIGE AANKONDIGING

VANUIT VERSCHILLENDE INVALSHOEKEN

Goede informatie en communicatie voor, tijdens en na het onderzoek helpen aan een geslaagd onderzoek. De hele organisatie heeft belang bij het medewerkersonderzoek en het is mooi als deze boodschap dan ook breed gedragen, vanuit verschillende invalshoeken wordt gedeeld.

- **LEIDINGGEVENDE** ‘Jullie feedback in het medewerkersonderzoek geeft inzicht in de verbeterpunten voor ons team. Ook helpt het mij om te weten hoe ik dingen kan verbeteren. Ik waardeer het daarom erg als jullie meedoen. En natuurlijk gaan wij als team voor de hoogste respons ;-).’
- **ONDERNEMINGSRAAD** ‘Jullie stem in het medewerkersonderzoek helpt ons om te kijken welke thema’s de komende tijd extra aandacht behoeven. Wij hebben vooraf meegedacht over de vragenlijst, dus spreek je uit.’

- 
- A photograph of two women in an office setting. The woman on the left has curly hair and glasses, and is smiling while looking at a smartphone held by the woman on the right. The woman on the right has long blonde hair and is also smiling. The background is slightly blurred, showing office shelves and a wall.
- **HR** ‘Wij vinden het belangrijk om een goede werkgever te zijn en wij zijn er voor jullie. Via het medewerkersonderzoek luisteren we naar jullie en met de resultaten gaan we aan de slag om jullie feedback om te zetten naar verbeteringen.’
 - **DIRECTIE** ‘Wij vinden het belangrijk dat jullie gelukkig zijn in jullie werk bij onze organisatie en jouw mening helpt om daar concreet invulling aan te geven.’

AANKONDIGING VIA INTRANET

Werk jij met plezier? Wat maakt je enthousiast over je werk? En wat kan beter? We horen het graag, want we vinden het belangrijk dat jij gelukkig bent in je werk. Om het werken bij onze organisatie nog beter te maken, wordt de komende maand een medewerkeronderzoek gehouden door onafhankelijk onderzoeksbureau de MonitorGroep. We gebruiken jouw verbeterpunten om onze organisatie gericht te verbeteren.

Anoniem

Het onderzoek is anoniem. De ingevulde vragenlijsten gaan naar de MonitorGroep en zij maken daarvan een rapportage voor ons. Wij krijgen geen informatie die herleidbaar is tot individuele personen. De MonitorGroep hanteert daarvoor de gedragscode van de MOA (meer informatie is te lezen op www.monitorgroep.nl/anonimiteit).

Resultaten

Na het onderzoek worden de resultaten rond [\[PERIODE\]](#) bekend gemaakt op intranet en met jullie besproken. Daarna maken we samen ontwikkelplannen om de organisatie te verbeteren en je werkplezier te vergroten.

Meedoen?

Binnenkort ontvang je per e-mail een vragenlijst van de MonitorGroep. Vullen jullie hem allemaal in? Alvast enorm bedankt!

Met vriendelijke groet,

[\[HR\]](#) / [\[PROJECTTEAM\]](#) \ [\[DIRECTIE\]](#) / [\[OR/PVT\]](#)

HOE WERKGELUKKIG BEN JIJ?

Werk jij met plezier? Wat maakt je enthousiast over je werk? En wat kan beter? Daar zijn wij benieuwd naar, want wij vinden het belangrijk dat jij werkgelukkig bent!

WERKGROEP WERKGELUK

Graag stellen we ons even aan je voor. Wij vinden werkgeluk belangrijk en willen daarmee aan de slag in [ORGANISATIE]. We starten met inzicht in wat ons bij [ORGANISATIE] gelukkig en minder gelukkig maakt in het werk via een medewerkersonderzoek. Die zijn we nu aan het voorbereiden. In [MAAND] hoor je er meer over. Met het resultaat gaan we aan de slag voor meer werkgeluk. Spreek ons gerust aan als je nieuwsgierig bent. Wordt vervolgd!

Een hartelijke groet namens de werkgroep Werkgeluk, [NAMEN VAN DE WERKGROEPLEDEN]

AANKONDIGINGSBRIEF 1

Beste collega's,

Samen met onze collega's zetten we ons in voor [MISSIE]. Dat lukt het best als jullie plezier hebben in je werk en trots zijn op onze organisatie.

We zijn benieuwd hoe jullie het werken bij onze organisatie ervaren en wat jullie zien als de sterke punten en waar jullie ruimte zien om dingen te verbeteren. Daarom ontvang je op [DATUM] een uitnodiging om mee te doen aan een medewerkersonderzoek. Hierin wordt gevraagd naar diverse onderwerpen over het werken bij onze organisatie. Het onderzoek wordt uitgevoerd door de MonitorGroep, een onafhankelijk onderzoeksbureau. De resultaten geven ons inzicht in jullie ervaringen op het werk en helpen ons om te werken aan het werkgeluk.

We benadrukken dat het onderzoek anoniem is. De gegevens gaan naar de MonitorGroep, het bureau dat het onderzoek uitvoert. Wij ontvangen geen informatie die herleidbaar is tot individuele personen. De MonitorGroep hanteert daarvoor de gedragscode van de MOA (meer informatie is te lezen op www.monitorgroep.nl/anonimiteit).

We stellen het enorm op prijs als je aan dit onderzoek wilt meedoen. Het is belangrijk dat zoveel mogelijk mensen hun mening geven. [PERIODE] worden de resultaten bekend gemaakt en besproken. Daarna gaan we met z'n allen aan de slag met de resultaten en werken we aan (nog) meer werkgeluk.

Een hartelijke groet namens de werkgroep Werkgeluk,
[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]

AANKONDIGINGSBRIEF 2 (SPECIFIEK VOOR ONDERZOEK NAAR PSYCHOLOGISCHE EN SOCIALE VEILIGHEID)

Beste collega,

Als organisatie vinden we het van groot belang dat iedereen met plezier werkt. Daarvoor is het belangrijk dat iedereen zich thuis voelt en zich veilig voelt. De komende tijd willen we actief werken aan een open en veilige werkomgeving.

Dit traject starten we met een meting. We willen graag van jullie weten hoe jullie de psychologische en sociale veiligheid ervaren binnen [ORGANISATIE]. De meting wordt uitgevoerd door een onafhankelijk onderzoeksbureau: de MonitorGroep. Na de meting willen we aan de hand van de resultaten met jullie in gesprek gaan en nagaan op welke punten we verbeteringen kunnen doorvoeren. Jouw mening is daarbij dus erg belangrijk.

Op [DATUM] ontvang je per e-mail een (online) vragenlijst van de MonitorGroep. Vul jij deze ook in?

Privacy en anonimiteit

Het onderzoek is anoniem. De ingevulde vragenlijsten gaan direct naar de MonitorGroep en zij maken daarvan een rapportage voor ons. Wij ontvangen geen informatie die herleidbaar is tot individuele personen. De MonitorGroep hanteert daarvoor de Gedragscode voor Onderzoek en uiteraard de eisen uit de privacywetgeving. Meer informatie hierover kun je vinden op www.monitorgroep.nl/anonimiteit.

Resultaten

Na het onderzoek komt Joriene Beks de resultaten met ons bespreken. Zij is specialist op het gebied van psychologische en sociale veiligheid. Je ontvangt hierover later meer informatie.

Met vriendelijke groet,

[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]

AANKONDIGINGSBRIEF 3 (HERHALINGSMETING)

Beste [NAAM COLLEGA],

Hoe staat het met jouw werkplezier? Jij hebt vast ideeën over hoe het werkplezier van jou en onze collega's vergroot kan worden. Goed nieuws! Binnenkort starten we weer een nieuw medewerkersonderzoek waarin je kunt laten weten wat goed gaat en wat we kunnen verbeteren.

We waarderen het enorm als je meedoet aan het medewerkersonderzoek. Jullie input geeft een goed beeld van de werkbeleving en trends in onze organisatie, dus laat het ons weten via de vragenlijst. Welke onderwerpen hebben onze aandacht nodig en wat zijn de sterke punten die we moeten vasthouden?

Ook dit jaar wordt het medewerkersonderzoek uitgevoerd door onderzoeksbureau de MonitorGroep. Binnenkort ontvangen jullie per e-mail een vragenlijst over het werken bij onze organisatie. We benadrukken hierbij dat het onderzoek anoniem is. Jouw antwoorden gaan rechtstreeks naar de MonitorGroep en wij krijgen geen informatie die herleidbaar is tot individuele personen. De MonitorGroep hanteert daarvoor de gedragscode van de MOA (meer informatie is te lezen op www.monitorgroep.nl/anonimiteit) en voldoet aan de AVG-wetgeving.

Veel plezier met invullen!

Met vriendelijke groet,
[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]



**TIJDENS HET ONDERZOEK
WE ZIJN GOED OP WEG**

AANMOEDIGING TOT DEELNAME (TIJDENS HET ONDERZOEK)

Beste collega,

Heb je al meegedaan aan het medewerkersonderzoek? Fantastisch! Is het nog niet gelukt? Misschien heb je je vragenlijst gemist of heb je er nog geen tijd voor kunnen vrijmaken. Ik nodig je van harte uit om dat alsnog te doen!

Goed nieuws!

De komende [WEEK/AANTAL DAGEN] kun je de vragenlijst van het medewerkersonderzoek nog invullen. Hoe staat het bijvoorbeeld met jouw werkdruk? Heb je plezier in je werk en voel je je gewaardeerd?

Het invullen van de vragenlijst duurt [10 – 15] minuten en na het onderzoek gaan we aan de slag met de feedback die is gegeven.

Mocht je vragen hebben over het onderzoek, dan mag je natuurlijk ook altijd even langslopen of bellen. Veel plezier met invullen en alvast bedankt!

Met vriendelijke groeten,

[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]

AANMOEDIGING TOT DEELNAME (TIJDENS HET ONDERZOEK)

Ha collega,

Veel collega's hebben inmiddels het MTO ingevuld. Daar zijn wij heel blij mee!

Waarom doen we dit?

[ORGANISATIE] wil een aantrekkelijke werkgever zijn. Met de uitkomsten van dit onderzoek weten we wat we vooral willen behouden en wat beter kan.

Respons

Op dit moment heeft [RESPONSPERCENTAGE] het medewerkersonderzoek ingevuld. Een mooi resultaat, maar we weten ook: hoe hoger de respons is, hoe krachtiger de resultaten zijn. Laten we daarom met elkaar gaan voor een respons boven de 80%! Heb jij dus je vragenlijst nog niet (volledig) afgerond, dan kan dat nog tot en met [DATUM]!

MonitorGroep

Het kan natuurlijk dat je de mail van de MonitorGroep over het hoofd hebt gezien. [KOMENDE DINSDAG] wordt de laatste herinnering gestuurd naar de mensen die de vragenlijst nog niet hebben ingevuld (let op, het is dus geen reclame).

Laat deze kans niet aan je voorbijgaan

Elke medewerker die het meedoet aan het medewerkersonderzoek ingevuld ontvangt binnen enkele weken een persoonlijk Werkgeluksprofiel. Daarin zie je wat voor jou belangrijk is in je werk en werkgeluk.

Wij hopen jullie met deze mail voldoende te hebben geïnformeerd en gemotiveerd.

Een hartelijke groet namens de werkgroep Werkgeluk,
[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]

INTRANET BANNER

Wil je het onderzoek tijdens de invulperiode extra onder de aandacht brengen?
Maak een leuke banner en deel deze via intranet.

Tip voor grotere organisaties:
de afdeling communicatie denkt
ongetwijfeld graag met jullie
mee. Misschien komen er nog
wel ideeën op voor ludieke,
respons verhogende acties.



HET WOORD IS NU AAN JOU!

We horen graag hoe je denkt over je werk.
Vul nu je medewerkersonderzoek in.

MONITOR GROEP

INTRANET BANNER

Via MijnMonitor volg je live de respons. De collega's zijn misschien ook wel benieuwd hoe het ervoor staat! Het responspercentage kun je ook delen ter aanmoediging om de vragenlijst in te vullen.



Heb jij het medewerkersonderzoek al ingevuld?

LAAT OOK JE HART SPREKEN!

Deel wat goed gaat en wat beter kan bij **[ORGANISATIE]** via het medewerkersonderzoek. De uitnodiging tref je in je mailbox.



78%

VAN DE COLLEGA'S HEEFT HET
MEDEWERKERSONDERZOEK AL INGEVULD!

IS HET JOU AL GELUKT?

*Ja?
Dankjewel!*

Nee? Ga er nog even voor zitten.

Jouw mening is belangrijk voor [\[ORGANISATIE\]](#).
Neem een lekkere kop koffie of thee en vul de vragenlijst in.
De uitnodiging tref je in je mailbox.

A man in a light blue shirt is seen from the side, sitting at a desk and working on a silver laptop. The desk is cluttered with a vase of pink flowers, a glass of water, and some papers. The background shows a modern office environment with a green chair and a potted plant. A large blue semi-transparent overlay covers the right side of the image, featuring the text 'NA HET ONDERZOEK DANKJEWEL!' in white, bold, sans-serif font.

**NA HET ONDERZOEK
DANKJEWEL!**

BEDANKBRIEF EN INFORMATIE VOOR OPVOLGING

Beste collega,

Het medewerkersonderzoek is afgesloten. Maar liefst [\[RESPONSPERCENTAGE\]](#) van de medewerkers heeft de vragenlijst ingevuld. Iedereen die heeft meegedaan aan het medewerkersonderzoek: BEDANKT!

Nu is het tijd voor de analyse. De MonitorGroep - het bureau dat het onderzoek voor ons heeft verzorgd - gebruikt de komende weken voor de analyse, zodat wij op organisatie-, én op teamniveau resultaten ontvangen. Daarmee kunnen we precies zien waar de puzzels en de parels zitten voor onze organisatie. Wat mag je wanneer verwachten?

Inzicht in Jouw eigen werkgeluk

Op [\[DATUM\]](#) ontvang je jouw persoonlijke werkgeluksprofiel (mits je hebt aangegeven dat je deze wilt ontvangen).

Presentaties van de resultaten

Op [\[DATUM\]](#) verzorgt de MonitorGroep een presentatie van de uitkomsten aan het MT, de werkgroep en de HR-adviseurs.

Op [\[DATUM\]](#) verzorgt de MonitorGroep een presentatie van de uitkomsten aan alle medewerkers.

Resultaten bespreken in je team

Vanaf [\[DATUM\]](#) gaan jullie per team aan de slag met de resultaten.

We zijn erg blij met de grote deelname aan het medewerkersonderzoek! We kijken uit naar de resultaten en om hier samen met jullie mee aan de slag te gaan.

Met vriendelijke groeten,

[\[HR\]](#) / [\[PROJECTTEAM\]](#) \ [\[DIRECTIE\]](#) / [\[OR/PVT\]](#)

BEDANKBRIEF 2

Beste collega's,

Goed nieuws: [PERCENTAGE] van de medewerkers heeft het medewerkersonderzoek ingevuld en daarmee belangrijke informatie gedeeld. Dit is een mooi resultaat, waar we écht mee aan de slag kunnen. Dank je wel voor het meedoen!

Wat gaat er nu met de informatie gebeuren?

Alle informatie wordt door de MonitorGroep verwerkt tot een rapport. Hierbij blijft anonimiteit gewaarborgd.

Bekendmaking van de resultaten

[DATUM] wordt dit rapport gedeeld en besproken met HR en met het management. Hierna [PERIODE] delen we de resultaten met alle medewerkers.

Aan de slag

Je bent natuurlijk benieuwd hoe we verder aan de slag gaan met de resultaten.

[BESCHRIJVING OP HOOFDLIJNEN, BIJVOORBEELD: *Werkgeluk maken we samen. Daarom ben je op [DATUM] van harte uitgenodigd om tijdens de VerbeterWorkshop mee te denken over verbeterplannen. Binnenkort ontvang je daarvoor een uitnodiging*].

We houden jullie op de hoogte van het vervolg.

Nogmaals bedankt voor jullie deelname aan het medewerkersonderzoek. Jouw input helpt ons om te werken aan werkgeluk!

Met vriendelijke groet,

[HR] / [PROJECTTEAM] \ [DIRECTIE] / [OR/PVT]

BEDANKBRIEF 3

Beste collega's,

In de afgelopen maand hebben alle medewerkers een uitnodiging ontvangen voor het medewerkersonderzoek. [\[RESPONSPERCENTAGE\]](#) van alle collega's heeft deelgenomen aan het onderzoek. We waarderen jullie betrokkenheid enorm!

Wat gaan wij met het onderzoek doen?

De MonitorGroep verwerkt al jullie input tot een praktisch rapport waarin we zien wat goed gaat en waarmee we de komende tijd aan de slag kunnen. Dat geeft ons de kans om onze organisatie en het werkplezier samen te verbeteren.

Concrete verbeteracties

[\[PERIODE\]](#) gaan we een werkgroep samenstellen. Hiervoor worden een aantal vertegenwoordigers van de afdelingen/teams uitgenodigd. Met deze groep gaan we dieper in op de uitkomsten van het onderzoek en bepalen we welke concrete verbeteracties uitgevoerd gaan worden.

Wil je graag onderdeel uitmaken van de werkgroep?

Leuk! Je kunt je voor [\[DATUM\]](#) aanmelden voor de werkgroep bij je leidinggevende. We willen jullie nogmaals bedanken voor jullie deelname. Samen werken we aan het werkgeluk bij [\[ORGANISATIENAAM\]](#)!

Een hartelijke groet namens de werkgroep Werkgeluk,
[\[HR\]](#) / [\[PROJECTTEAM\]](#) \ [\[DIRECTIE\]](#) / [\[OR/PVT\]](#)

VEEL PLEZIER & SUCCES

Ik hoop dat deze voorbeelden jullie helpen om een mooie respons te behalen en dat jullie hiermee een positieve betrokkenheid bij het medewerkersonderzoek oproepen. Heb je vragen of wil je hierover sparren? Neem gerust contact op met ons, wij denken graag met jullie mee.

MONITOR GROEP

WERKEN AAN WERKGELUK

030 - 2 887 558

info@monitorgroep.nl

www.monitorgroep.nl

