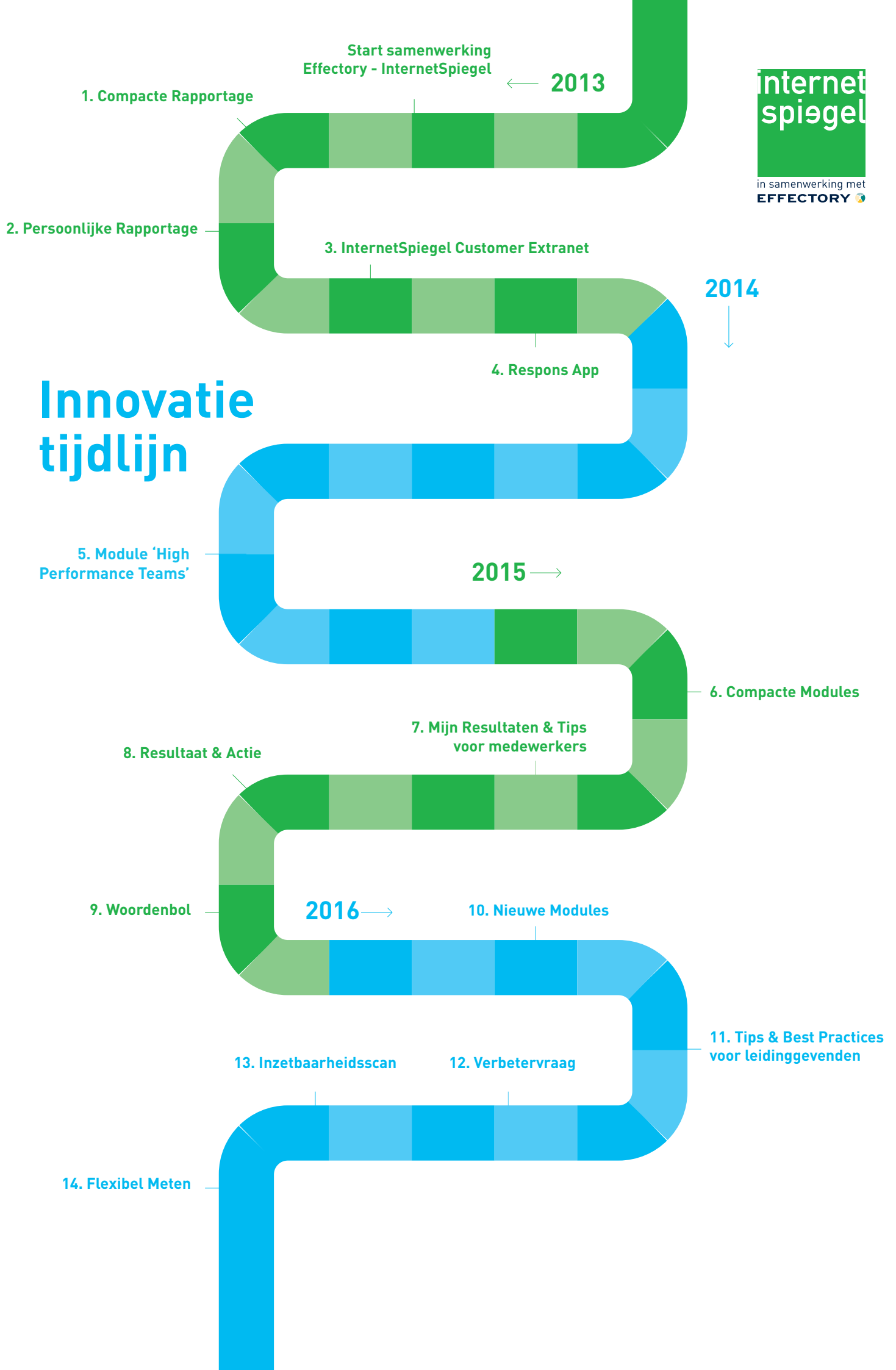


# Innovatie tijdlijn



# Innovatie tijdlijn

## Start samenwerking Effactory en InternetSpiegel Vanaf juni 2013

Voor alle organisaties binnen de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid, is InternetSpiegel hét meetinstrument om feedback van uw medewerkers te verzamelen. Het ministerie van Binnenlandse Zaken en Koninkrijksrelaties heeft - in samenwerking met stichting ICTU - InternetSpiegel ontwikkeld om goed werkgeverschap te stimuleren. Effactory is sinds juni 2013 trotse concessiehouder van InternetSpiegel. Jaarlijks voeren we bij 100 tot 150 organisaties medewerkersonderzoek uit. Inmiddels zijn meer dan 500 unieke overheidsorganisaties bij ons aangesloten.

## 1. Compacte rapportage Geïntroduceerd juni 2013

De compacte rapportage geeft de resultaten van uw organisatie overzichtelijk weer. De rapportage zet aan tot actie door de plus- en verbeterpunten in kaart te brengen, aangevuld met concrete tips per actiepunt.

**Voor wie is het?** Voor alle organisaties die onderzoek doen met InternetSpiegel.

## 2. Persoonlijke rapportage Geïntroduceerd juni 2013

De persoonlijke rapportage geeft uw medewerker inzicht in de eigen resultaten en kan deze vergelijken met uiteenlopende benchmarks, bijvoorbeeld: 'gemeenten met minder dan 100.000 inwoners'. De resultaten worden op deze manier laag in de organisatie gelegd. Het medewerkersonderzoek is nu niet alleen een tool voor het management, maar ieder individu krijgt de verantwoordelijkheid om aan de slag te (kunnen) gaan met de resultaten.

**Voor wie is het?** Voor organisaties die medewerkers op individueel niveau inzicht willen geven en verantwoorde-lijkheden laag willen leggen.

## 3. InternetSpiegel Customer Extranet Geïntroduceerd juni 2013

Het InternetSpiegel Customer Extranet is naast een extra beveiligde deellocatie van alle voorbereidende documenten, de plek waar leidinggevendenden de respons kunnen volgen gedurende de onderzoeksperiode. Contactpersonen kunnen hier op veilige wijze bijvoorbeeld persoonsgegevens delen die nodig zijn voor de inrichting van het onderzoek.

**Voor wie is het?** Voor contactpersonen van het medewerkersonderzoek en leidinggevendenden van de organisatie.

## 4. Respons App Geïntroduceerd juni 2013

Met de Respons App kunnen leidinggevendenden de respons 24/7 volgen op hun telefoon of tablet.

**Voor wie is het?** Voor leidinggevendenden die altijd en overal de respons willen inzien.

## 5. High Performance Teams Geïntroduceerd: 1 november 2014

InternetSpiegel heeft op basis van wetenschappelijk onderzoek zes ingrediënten voor High Performance Teams geformuleerd:

- Teambevlogenheid
- Zelfmanagement
- Doelgerichte samenwerking
- Taakgerichte samenwerking
- Stakeholdergerichte samenwerking
- Leiderschap

Deze ingrediënten zijn vertaald naar zes stellingen die in het medewerkersonderzoek kunnen worden opgenomen. Ook benieuwd hoe de teams binnen uw organisatie presteren?

**Voor wie is het?** Voor organisaties die die willen weten hoe de teams functioneren. Elk team krijgt met de HPT-module inzicht in hun eigen teamperformance.

## 6. Compacte modules Geïntroduceerd: 1 september 2015

Elk medewerkersonderzoek bestaat uit één of meerdere modules (set van vragen over een bepaald thema). Een compacte module is een verkorte versie van een volledige module, met de belangrijkste voorspellende vragen. Compacte modules spelen in op de behoefte aan kortere en snellere vragenlijsten.

**Voor wie is het?** Voor organisaties die behoefte hebben aan kortere vragenlijsten om snel tot de kern te komen.

## 7. Mijn Resultaten Geïntroduceerd: najaar 2015

Mijn Resultaten is de interactieve opvolger van de persoonlijke rapportages. Met Mijn Resultaten krijgen uw medewerkers inzicht in hun eigen antwoorden. Om deze antwoorden in perspectief te plaatsen, zijn er verschillende mogelijkheden: vergelijk met de benchmark, de eigen teamresultaten en/of de organisatieresultaten. Ook krijgen uw medewerkers tips waarmee zij op individueel niveau aan de slag kunnen.

**Voor wie het?** Voor organisaties die transparantie hoog in het vaandel hebben, eigenaarschap bij de medewerkers willen creëren en de medewerkers inzicht willen geven in de resultaten.

## 8. Resultaat & Actie Geïntroduceerd: najaar 2015

Resultaat & Actie is onderdeel van het InternetSpiegel Customer Extranet. Met Resultaat & Actie hebben leidinggevendenden digitaal inzicht in de resultaten van het onderzoek. U kunt de scores van uw organisatie en teams bekijken vanuit één samenvatting. In de Resultaat & Actie omgeving kunt u opvallende scores selecteren en meenemen naar een actieplanner.

**Voor wie is het?** Voor leidinggevendenden die online en interactief aan de slag willen met de resultaten.

## 9. Woordenbol Geïntroduceerd: najaar 2015

De woordenbol is een interactieve visual, waarin de meest genoemde antwoorden op open vragen zijn geclusterd. U hoeft nu geen tijd meer te besteden aan het doornemen van alle open antwoorden. Wanneer u op een woord klikt, verschijnen automatisch alle antwoorden waarin dit woord voorkomt.

**Voor wie is het?** Voor leidinggevendenden die op interactieve wijze inzicht willen hebben in de resultaten.

## 10. Nieuwe modules Geïntroduceerd: voorjaar 2016

Onze nieuwe modules bevatten vragen over actuele thema's binnen de sector Openbaar Bestuur & Veiligheid. Denk aan thema's zoals reorganisatie, sociale veiligheid en rolduidelijkheid. Deze modules zijn wetenschappelijk gevalideerd en kunnen afzonderlijk worden toegevoegd aan het medewerkersonderzoek.

**Voor wie is het?** Voor organisaties die op zoek zijn naar vragen die aansluiten op een specifiek en actueel thema.

## 11. Tips & Best Practices Geïntroduceerd: voorjaar 2016

In de Resultaat & Actie omgeving en in Mijn Resultaten kunt u nu Tips & Best Practices vinden op vraagniveau. In de Resultaat & Actie omgeving zijn de tips aan de leidinggevendenden geadresseerd. In Mijn Resultaten zijn de tips geschreven op basis van de resultaten van de individuele medewerker.

**Voor wie is het?** Voor leidinggevendenden en medewerkers die op zoek zijn naar handvatten om met hun team of op individueel niveau verbetering in gang te zetten.

## 12. Verbetervraag Geïntroduceerd: voorjaar 2016

De verbetervraag is een 'half-open' vraag die in elke vragenlijst kan worden opgenomen. Eerst geeft elke medewerker aan welke thema's spelen binnen de organisatie. Vervolgens koppelen we hier één of meerdere open vragen aan per thema. Voorbeeldvragen zijn: 'Beschrijf de huidige situatie' en 'Wat zou je zelf als oplossing aandragen?'.

**Voor wie is het?** De verbetervraag is geschikt voor organisaties die hun medewerkers in een actieve denkstand willen zetten en willen dat hun medewerkers bijdragen aan eventuele oplossingen.

## 13. Inzetbaarheidsscanner Geïntroduceerd: najaar 2016

Om duurzaam succesvol te zijn is arbeidsmobiliteit een heel belangrijk thema. Met de inzetbaarheidsscanner wordt de interne en externe inzetbaarheid van uw medewerkers in kaart gebracht. Het onderzoek zorgt voor inzicht en actie op drie niveaus: medewerkers, leidinggevendenden en de inzetbaarheidscultuur van de gehele organisatie.

**Voor wie is het?** Voor organisaties die inzetbaarheid willen stimuleren en inzicht willen in de huidige stand van zaken, om zo een duurzaam succesvolle organisatie te worden.

## 14. Flexibel meten Geïntroduceerd: najaar 2016

We zien steeds vaker dat organisaties slechts één of enkele thema's willen uitvragen onder de medewerkers. En niet per se 1 of 2x per jaar, op een vast moment, maar juist wanneer een thema actueel is. Het is nu mogelijk om bijvoorbeeld elk half jaar of elk kwartaal feedback te vragen over een specifiek en actueel thema. Met flexibel meten ben je niet enkel flexibel in de inhoud van de vragenlijst, maar ook in het meetmoment en de samenstelling van de groep die wordt bevraagd.

**Voor wie is het?** Voor organisaties, afdelingen en teams die op zoek zijn naar een kortere en specifiekere vragenlijst.

