

Employee engagement:

Werk maken van een feedbackcultuur

27/04/2023 | Inge Van Belle



Inge Van Belle Herculean Alliance



HERCULEAN ALLIANCE

EMPLOYEE ENGAGEMENT SPECIALISTEN



**CONSULTING
KEYNOTES**



FORMATS

**HERCULES
TROPHY
EMPLOYEE
ENGAGEMENT
AWARDS**



**EVENTS
OP MAAT**



**PLATFORM
SURVEYS**



**WE DAGEN JE UIT
OM JE
ENGAGEMENT
GAME
NEXT LEVEL TE
BRENGEN
& INSPIREREN
MET MARKETING
BEST PRACTICES**



“Werknemers die regelmatig persoonlijke aandacht en specifieke feedback over hun prestaties of gedrag ontvangen, zijn meer betrokken en toegewijd aan hun organisatie en krijgen meer energie van hun werk.”

“Studies tonen aan dat het niet uitmaakt of ze nu lof of opbouwende kritiek ontvangen.”

Poll

Wie werkt op vandaag in een organisatie waar feedback al integraal deel uitmaakt van de cultuur?



1. Een gezonde feedbackcultuur



GEZONDE FEEDBACKCULTUUR

- **MEDEWERKERS VOELEN ZICH COMFORTABEL OM FEEDBACK TE GEVEN EN TE KRIJGEN**
- **FEEDBACK KAN NEGATIEF, POSITIEF OF NEUTRAAL ZIJN**
- **VEILIGHEID & VERTROUWEN TROEF**

KENMERKEN FEEDBACKCULTUUR

- 1. MAAKT DEEL UIT VAN DNA**
- 2. GEDIJT IN OMGEVING VAN VERTROUWEN & VEILIGHEID**
- 3. GEDRAGEN DOOR LEADERSHIP**



FEEDBACKCULTUUR HERKENNEN

- **MEDEWERKERS VOELEN ZICH ERKEND & GEWAARDEERD**
- **STERKE BETROKKENHEID MEDEWERKERS**
- **STIJGING PRODUCTIVITEIT**
- **HOGRE RETENTIE**
- **ECHTE INNOVATIECULTUUR**
- **CUSTOMER DELIGHT**
- **STERK MERK**

2. Feedback: de HOW

EMPLOYEE VOICE STRATEGIE

**= BETREKKEN MEDEWERKERS
IN BESLISSINGNEMING PROCES**

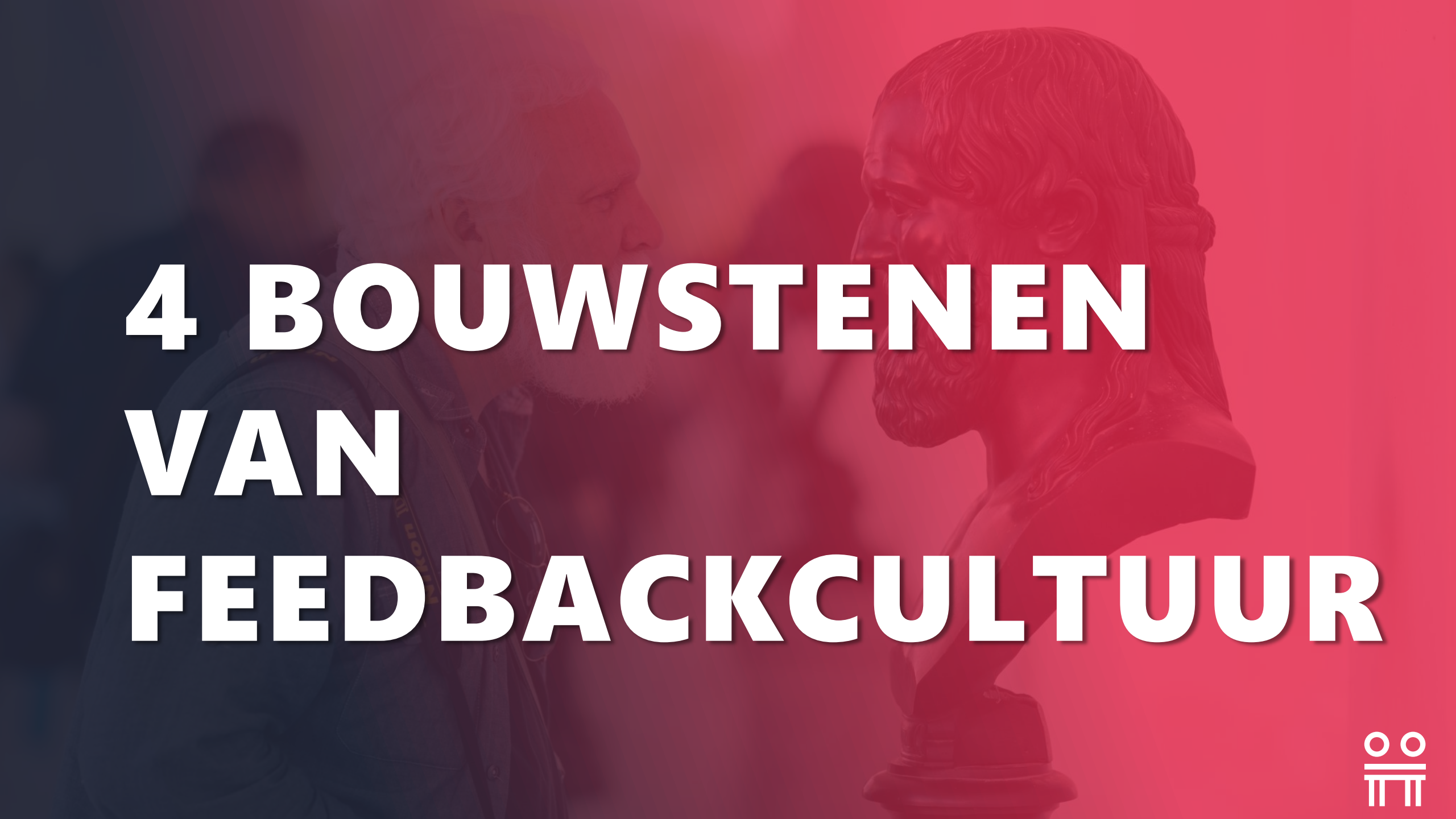
- **SPEAK UP CULTUUR**
- **EMPLOYEE-CENTERED LEIDERSCHAP**



FEEDBACKCULTUUR: HOE?

- **CREEER OMGEVING VAN VEILIGHEID & VERTROUWEN**
- **LEG DE WHY UIT**
- **TRAIN MEDEWERKERS / LEIDINGGEVENDEN IN GEVEN & ONTVANGEN VAN FEEDBACK**
- **MAAK HET EEN CONTINU (VERBETER)PROCES**





4 BOUWSTENEN VAN FEEDBACKCULTUUR



1. KEEP IT **SIMPLE**





2. TRAIN MEDEWERKERS & MANAGERS





FEEDBACK TRAINING

- 1. Hou rekening met natuurlijk gedrag**
- 2. Feedback is situationeel**
- 3. Zelfvertrouwen voorspeller voor succes**
- 4. Focus op positieve & neutrale feedback**
- 5. Vroege feedback voorkomt lastige feedback**



3. AANSPREKEN OP **KLAGEN** & **RODDELEN**



4. NIEUWE MEDEWERKERS ALS ACCELERATOR



3. The Fearless Organisation



BELANG
PSYCHOLOGISCHE
VEILIGHEID

HOE EEN
ONBEVREESDE
ORGANISATIE
BOUWEN



the
fearless
organization

Creating **Psychological Safety** in the
Workplace for Learning,
Innovation, and Growth

Amy C. Edmondson

HARVARD BUSINESS SCHOOL

WILEY

PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID IS NIET

- TOF OF AANGENAAM ZIJN – MAAR **VRIJUIT IDEEEN & VERSCHILLEN UITEN ZONDER ANGST**
- INDIVIDUELE PERSOONLIJKHEID – MAAR **CULTUUR/KLIMAAT VAN EEN ORGANISATIE**
- VERTROUWEN – MAAR **WETEN DAT JE VOORDEEL VAN TWIJFEL KRIJGT**
- VERLAGEN VAN PERFORMANTIESTANDAARDEN – MAAR **SAMEN MET TEAMS INNOVEREN EN STERKE RESULTATEN NEERZETTEN**

METEN PSYCHOLOGISCHE VEILIGHEID

HOUDING TEAMLEDEN

- GEBRUIK FOUTEN TEGEN JE**
- IN STAAT MOEILIJKE PROBLEMEN OP TE BRENGEN**
- ANDEREN AFWIJZEN WEGENS VERSCHILLEN**
- VEILIGE OMGEVING OM RISICO'S TE NEMEN**
- MAKKELIJK MAKEN OM HULP TE VRAGEN**
- BEWUST JE WERK/INSPANNINGEN BELEMMEREN**
- JE UNIEKE TALENTEN WAARDEREN & INZETTEN**

4. Meten is weten

MIX FEEDBACK KANALEN

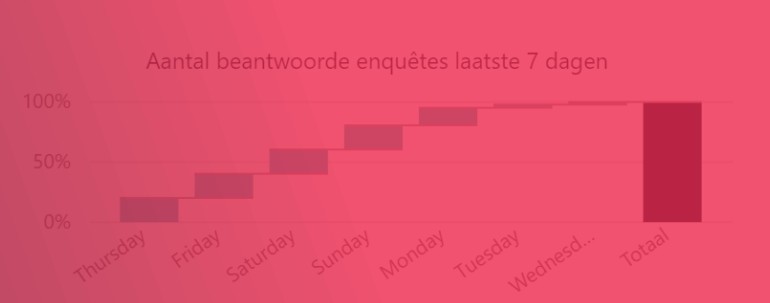
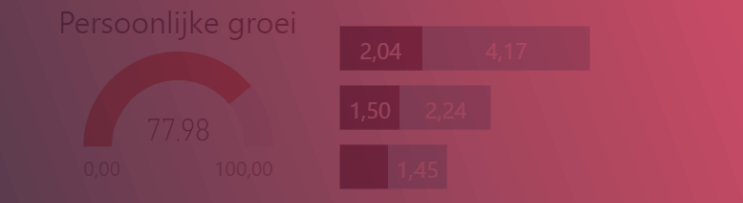
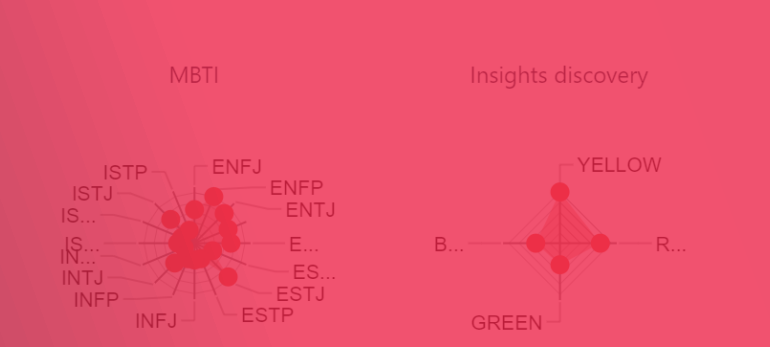
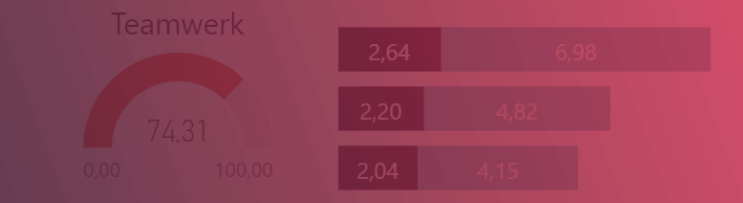
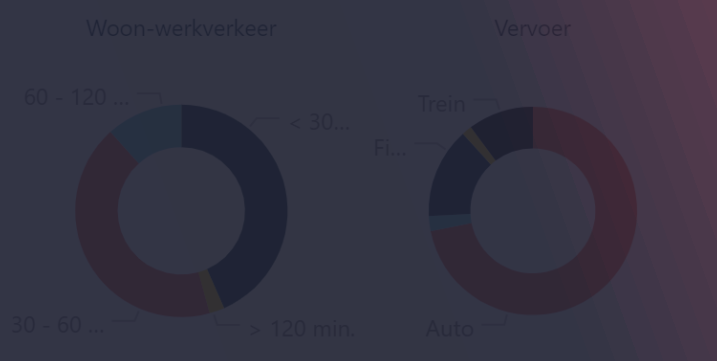
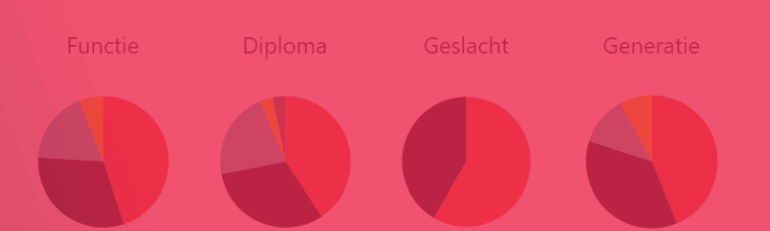
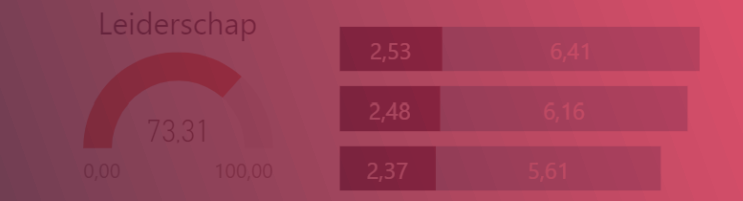
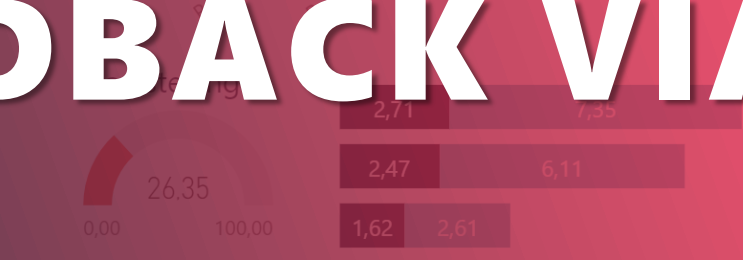
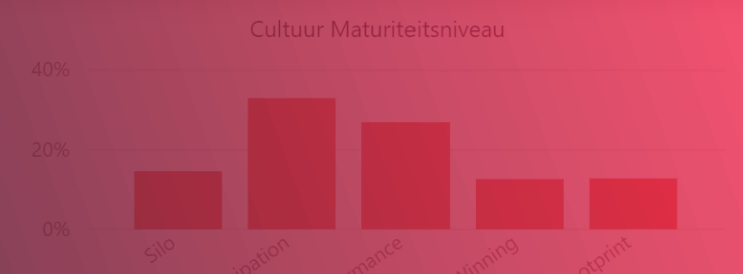
- **Toegewezen vs. anoniem**
- **Individueel vs. collectief**
- **1-on-1 vs. 360° feedback**
- **Persoonlijk vs. schriftelijk**



FEEDBACK CAPTEREN

- **REGELMATIGE PULSE SURVEYS**
- **GEREGELDE ONE-TO-ONES MET DIRECTE LEIDINGGEVENDE VOOR TWEERICHTINGSFEEDBACK & SUGGESTIES**
- **TEAM MEETING VOOR OPEN VRAGEN**
- **OPEN OFFICE HOURS DIRECTIE**
- **TOWNHALL MEETINGS/ FORUM VOOR NIEUWE INITIATIEVEN**
- **INFORMELE BIJENKOMSTEN (AFTERWORK, TEAMDAG,...)**

METEN VAN FEEDBACK VIA SURVEYS





HOW ARE YOU (REALLY)?



ENGAGEMENT DASHBOARD



**CONTINU
INTERACTIEF
REAL-TIME
TRANSPARANT**

Vragen?

