

Welkom!

(VER)BINDEN OF LIEVER DICHTBIJ!

**Dé inspiratie voor je employee
experience**

**Summum HR & Communicatie
donderdag 24 november van
14.00 tot 17.30 uur in Hilversum**

Dagvoorzitters



Doreen Borneman-Schlepers

Adviseur en trainer met focus op interne communicatie en (online) samenwerken

<https://www.linkedin.com/in/doreenborneman/>



Raymond Godding

Communicatiestrateg en verhalenmaker
Waarden en visie betekenis geven

<https://www.linkedin.com/in/godding>



Adoptics

Samen digitaal sterk

**G
OD
DING**
STORYTELLING & TRAINING

Programma donderdag 24 november 2022

14.00 uur: welkom en introductie op het thema 'Verbinding'

14.20 uur: **Mariken Kooi** (Double-OO) en **Claudine Hanssen** (Team Rockstars IT) over het verbeteren van werknemerstevredenheid bij Team Rockstars IT

15.00 uur: **Céline Lustig** (2DAYSMOOD) en **Vincent de Jong** (W3S Digital) over intrinsieke en extrinsieke motivaties van medewerkers en de succeservaring van W3S Digital

15.45 uur: Pauze

16.15 uur: **Maurik Dippel** van CircleLytics over de inzet van echte dialoog om tot gedragen besluiten te komen

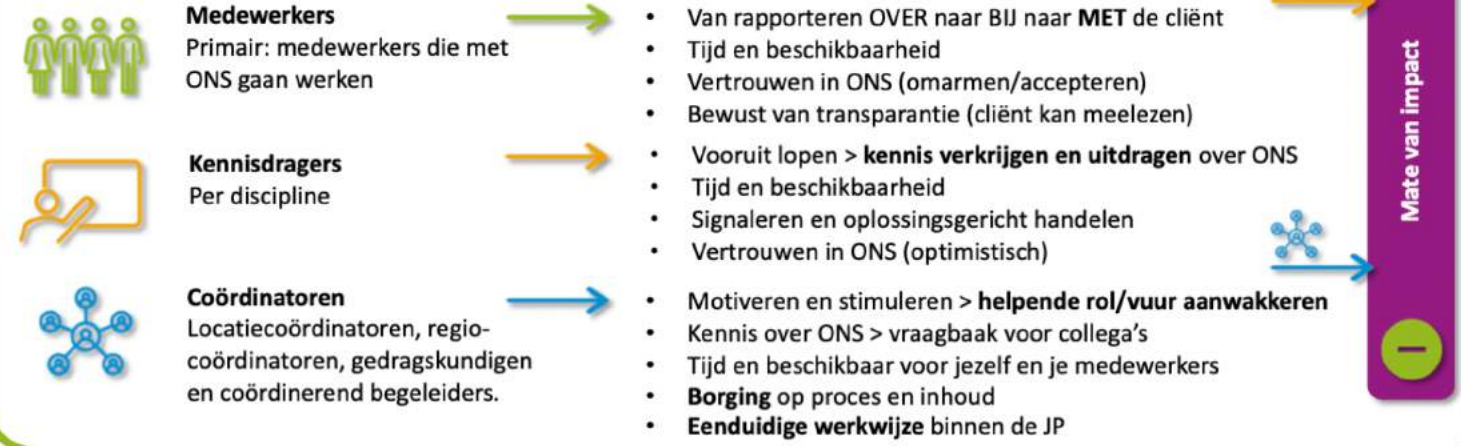
17.00 uur: Wrap-up

17.15 uur: Muzikaal intermezzo

17.30 uur: Borrel

Communicatiedoelgroepen en gewenst gedrag

Deze groepen medewerkers zijn de communicatiedoelgroepen voor het project ONS. Elke doelgroep heeft een specifieke gedragsverandering en kent daarmee zijn eigen kenmerken in de communicatieboodschap en communicatie-aanpak.



Communicatiemiddelen en interventies

De mate van impact maakt dat er meer middelen en interventies nodig zijn om medewerkers te betrekken. De focus ligt hierbij op interactie. In dit overzicht staan de acties voor iedereen of per doelgroep. De gedetailleerde uitwerking staat in de adoptieplanning.



Is werken in het onderwijs iets voor jou?

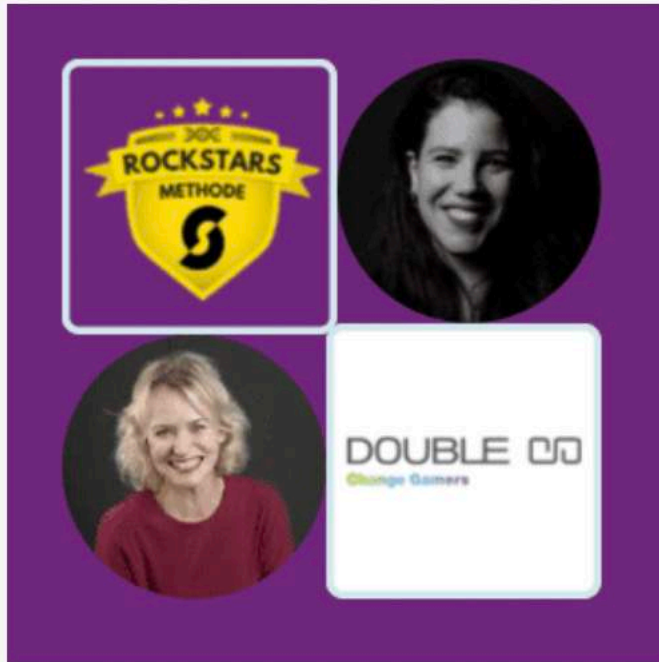
Hoe innovatief is het basisonderwijs, is het leuk om leraar te zijn, hoe word je leraar, hoe combineer je leraar zijn met management taken? Deze leraren leggen het je graag uit.

Dit is ook onderwijs!

<https://wijzerinhetonderwijs.nl/annemieke-van-fessem/>

DE PRESENTATIES

Wat gebeurt er als je de mensen in jouw organisatie echt op #1 zet?



Team Rockstars IT doet het, en maakt fundamenteel andere keuzes. Wat dat betekent voor de recruitment en uitstroom, voor de werknemerstevredenheid en de eNPS, voor het verzuim en wellbeing, of voor de ontwikkeling en het werkgeluk van mensen? Samengevat: heel erg veel.

En nu denk je misschien: dat wil ik ook allemaal wel, maar hoe dan?! Dat leggen we jullie heel concreet uit. Tijdens dit summum 'pellen' we de Rockstars Methode af. Claudine Hanssen, Recruitment Manager bij Team Rockstars IT en Mariken Kooi van Double-OO vertellen openhartig wat bedrijven hiervan kunnen leren.

***eNPS: Employee Net Promotor Score**

De Rockstars Methode

CLAUDINE HANSSEN EN MARIKEN KOOL

HR Communicatie Summit - 24 oktober 2022

DOUBLE 



Inzoomen op de intrinsieke en extrinsieke motivaties van medewerkers



In de huidige arbeidsmarkt is het cruciaal voor werkgevers om medewerkers aan te trekken maar ook te behouden. In sommige beroepsgroepen is de uitstroom groter dan ooit en de werkdrukke neemt alleen maar toe. Getalenteerde medewerkers Boeien, Binden en laten Bloeien is dus essentieel voor het succes van bedrijven, maar kan uitdagend zijn. Het is heel belangrijk dat jij weet hoe je jouw medewerkers kunt verbinden aan jouw organisatie.

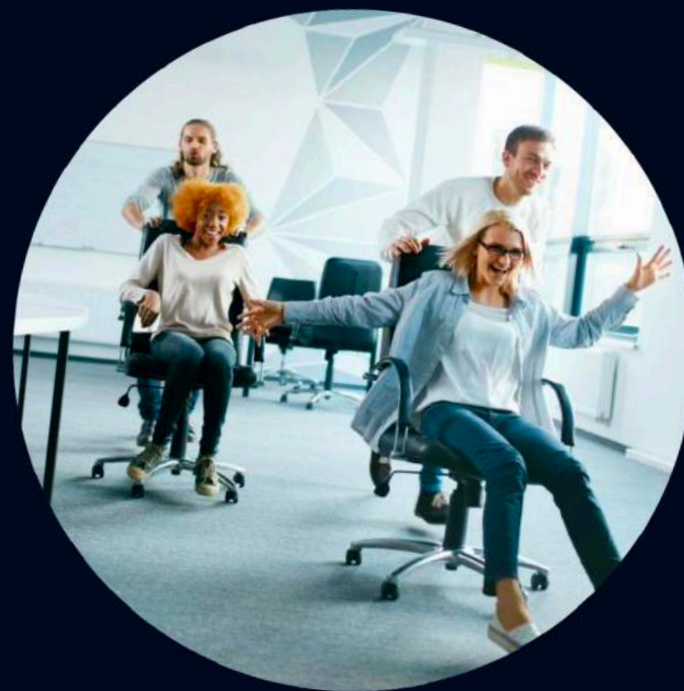
In deze duo-presentatie zal Céline Lustig, Strategic Werkgeluk Expert bij 2DAYS MOOD, stil staan bij de modellen en motoren van intrinsieke en extrinsieke motivaties van medewerkers en Vincent de Jong, directeur van W3S Digital vertelt hoe ze bij W3S Digital na twee jaar meten, weten, luisteren, aanpassen, implementeren en meebewegen een ontzettend goede eNPS Score bereikten: van -7 naar + 70!

**INZOOMEN OP DE
INTRINSIEKE EN
EXTRINSIEKE MOTIVATIES
VAN MEDEWERKERS**

2DAYS MOOD

W3S

_ Digital



Céline Lustig

strategic corporate happiness expert – 2DAYS MOOD

Vincent de Jong

directeur -W3S Digital

Future of Work: van tool naar mens



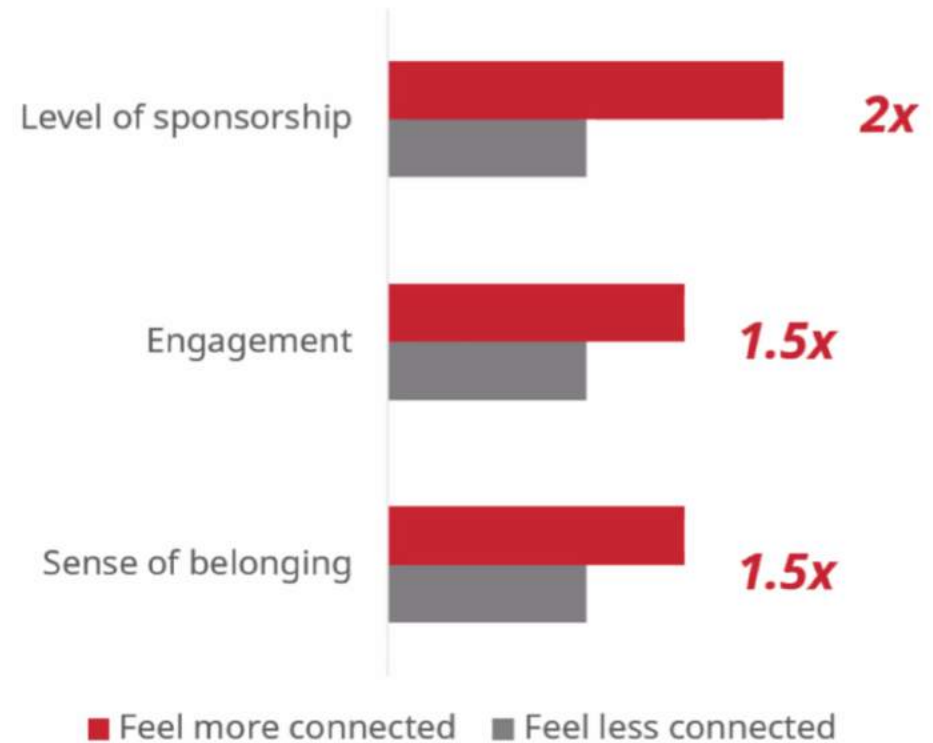
Spaarne Gasthuis zet dialogen in voor een cultuur waarin samenwerking, betrokkenheid en betere besluitvorming hand in hand gaan. Bijvoorbeeld om de 'patiëntveiligheid' te verbeteren, over leiderschap, L&D of gewenst gedrag. Met als resultaat uitkomsten waarmee iedereen concreet aan de slag kan. Dat is precies wat de Future of Work betekent!

Maurik Dippel van **CircleLytics Dialogues** vertelt hoe je ervoor kunt zorgen dat medewerkers open staan voor elkaar en voor verandering. Hoe je draagvlak creëert via online-samenwerking. Zodat medewerkers zich gehoord en gewaardeerd voelen en zich verbinden aan de organisatie omdat hun mening ertoe doet.



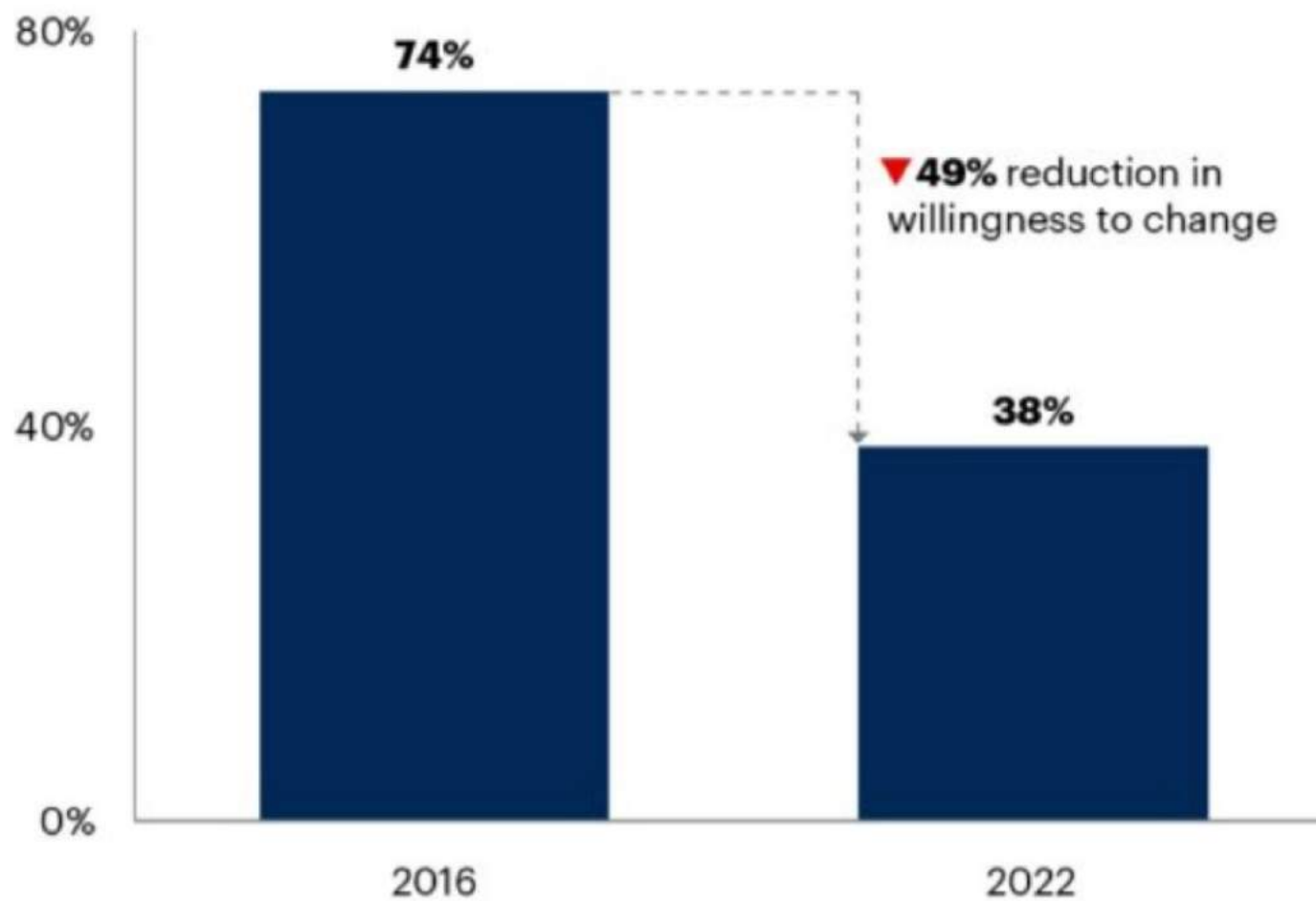
52% of people
feel less connected to coworkers
after shifting to remote work

Employees who feel more connected report better outcomes



Employee Willingness to Support Organizational Change: 2016 vs. 2022

Percentage of Employees Who Agree



Employee Involvement to Co-Create Change Decisions

No Involvement

Full Involvement



Employee Involvement Continuum

Dictated Strategy

Leaders set strategy and solicit feedback after making key decisions.

- ✗ Not enough people are at the decision-making table.
- ✗ Employee involvement occurs too late and fails to influence decisions.

Co-Created Strategy

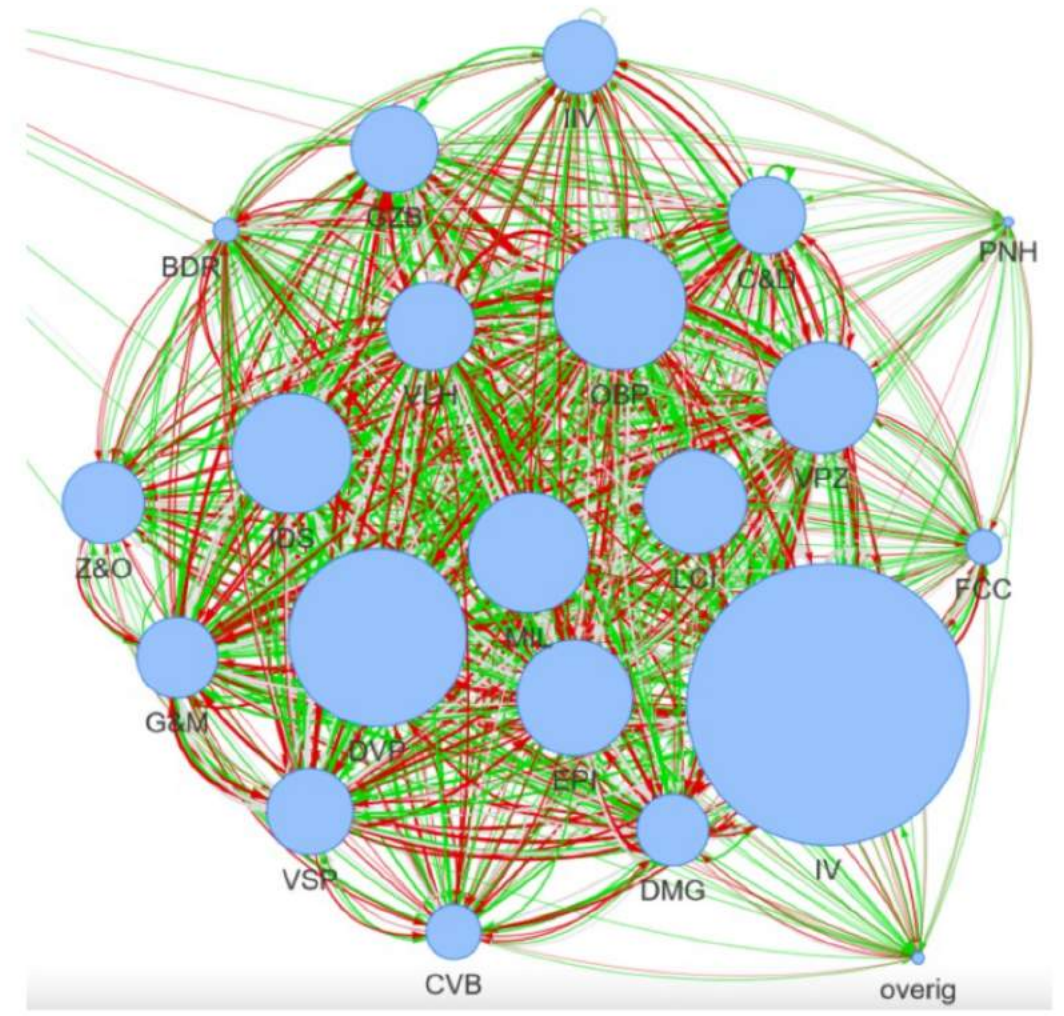
Employees are engaged as active participants in making and shaping change decisions.

Consensus-Based Strategy

- ✗ Too many people are at the decision-making table.
- ✗ Full involvement slows decisions.
- ✗ Full involvement leads to opinion overload.

Source: Gartner

709720





Real dialogue is where two or more people become willing to suspend their certainty in each other's presence.

— *David Bohm* —

Spaarne  Gasthuis

Hoe kan de patiëntveiligheid verbeterd worden?

Spaarne  Gasthuis



De medewerkers zeggen:

Systeem vervangen van monitors, etc.

Belangrijk om nieuwe technologie te zoeken die dit oplost.

Denk dat we het overdrijven. Er is toch niks gebeurd?

Is alles nog wel uptodate van hoe het nu werkt? Toe aan een review en vernieuwing?

Gewoon wat vaker trainen en protocol goed naleven

Het werkt gewoon nu niet. Investeer in iets goeds nu!!!



En nu? Wat beslis je nu je medewerkers hebt gevraagd en hun suggesties kent?

Spaarne  Gasthuis



Antwoord: dat weet je niet omdat je niet weet hoe ze over elkaars suggestie denken en dialoog ontbreekt. Een enquête lost niets op.

Antwoord: nu de 2^e ronde: in dialoog met elkaar:
leren van elkaar, opnieuw nadenken. En dan....

Spaarne  Gasthuis



Dit waren de antwoorden:

Systeem vervangen van monitors, etc.

Belangrijk om nieuwe technologie te zoeken die dit oplost.

Denk dat we het overdrijven. Er is toch niks gebeurd?

Is alles nog wel uptodate van hoe het nu werkt? Toe aan een review en vernieuwing?

Gewoon wat vaker trainen en protocol goed naleven

Het werkt gewoon nu niet. Investeer in iets goeds nu!!!



De meerderheid zegt bij nader inzien:

Gewoon wat vaker trainen en protocol goed naleven

Wat levert dialoog meer op dan enquête, workshop, top down of focus groep?

Inclusie

Openheid

Leren

→ **Verbinding**

Verandering

Eigenaarschap



WRAP-UP: Wat neem jij mee naar huis?

Bedankt voor je komst!