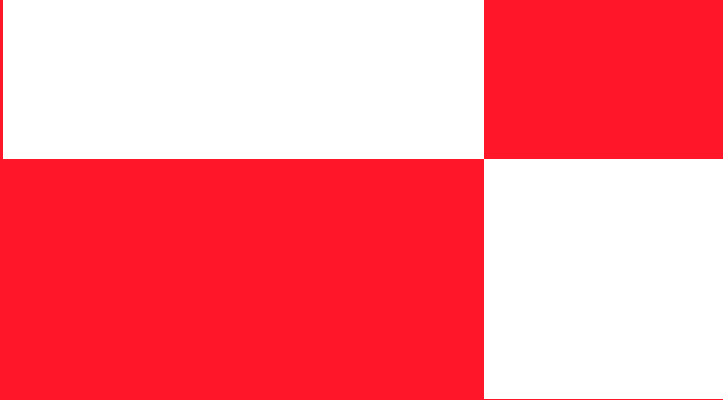
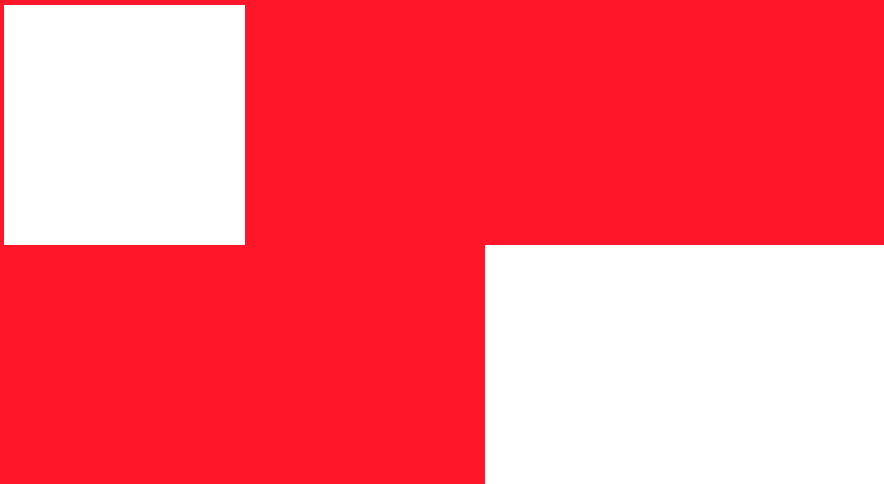




Great Place To Work®

Great Place To Work For All™ – filosofie





"If you are not maximizing the human potential in your organization – getting the most from everyone – you cannot realize the full potential of your business."

Michael C. Bush
Global CEO Great Place To Work

Great Place To Work For All

De wereld (van werk) verandert in een hoog tempo. De vergrijzing neemt toe, de beroepsbevolking verandert van samenstelling, nieuwe generaties hebben een andere kijk op werken, de plek waar we werken is flexibel en de roep om meer gelijkwaardigheid wordt alsmaar groter.

Het is tijd voor een andere manier van werken. Tijd voor meer verbinding, creativiteit en samenwerking. Meer mensgericht en leren van elkaar.

In deze whitepaper vertellen we je meer over de Great Place To Work For All-filosofie, het Trust Index™ medewerkersonderzoek en de winst van vertrouwen als speerpunt in je organisatiecultuur.

01

Introductie

02

Great Place To Work For All-model

03

De winst van vertrouwen

04

Trust Index medewerkersonderzoek

05

Vervolgstappen

Op weg naar een great place to work For All

Wil je aan de slag met jouw organisatiecultuur, maar weet je niet goed waar je moet beginnen? De eerste stap is een nulmeting om te ontdekken wat er speelt op de werkvloer en hoe je er nu voor staat.

Klik op de rode button hieronder een gratis online adviesgesprek in te plannen met een van onze experts. Na het gesprek ontvang je een voorstel op maat.

- ✓ Persoonlijk advies
- ✓ Gratis en vrijblijvend
- ✓ Wanneer het jou uitkomt

Plan een adviesgesprek

Heb je een vraag of opmerking?

Telefoon: [020 260 06 94](tel:0202600694)

E-mail: NL_info@greatplacetowork.com

Great Place To Work®

Great Place To Work For All™

Dit zijn de vervolgstappen

1. Adviesgesprek

Plan een gratis en vrijblijvend adviesgesprek met een van onze experts op een moment dat voor jou het beste uitkomt.

2. Samenwerkingsvoorstel

Je ontvangt een samenwerkingsvoorstel op basis van het pakket dat het beste bij jouw organisatie en doelen past.

3. Startdatum

Na ondertekening van het voorstel spreek je een startdatum voor de nulmeting af.

4. Nulmeting

Krijg een indruk van hoe je er nu voor staat.

5. Aan de slag met de resultaten

Op basis van de resultaten ga je gericht aan de slag met jouw cultuur. Jouw Customer Success Manager helpt je hierbij.

Vertrouwen als fundament

Hoe zorgen we voor een arbeidsmarkt waar iedereen een kans heeft? En een werkvloer waar iedereen zich thuis voelt? Wij weten uit meer dan 30 jaar ervaring dat vertrouwen het fundament vormt van een succesvolle organisatiecultuur. Dat vertrouwen krijg je niet, dat bouw je op. Door geloofwaardig leiderschap, door respectvol om te gaan met medewerkers en door echt oog te hebben voor ieder individu. Dan bouw je aan een inclusieve en diverse organisatie. Een Great Place To Work For All.

Inzichten voor een veilige en innovatieve werkomgeving

Om organisaties te helpen om diverser te worden en te zorgen voor een omgeving waarin iedereen zich gezien, gehoord en gewaardeerd voelt, hebben we het Great Place To Work For All-model ontwikkeld. Het model biedt een uniek inzicht in hoe medewerkers hun werkplek en omgeving ervaren. Transparant en open.

Met de inzichten kun je als organisatie verder bouwen aan een veilige omgeving waarin iedereen eerlijk wordt behandeld, ongeacht leeftijd, afkomst, religie of functie. Dan krijg je een organisatie waar mensen willen werken, zich goed voelen, creatief zijn en mooi werk afleveren. En daar wordt uiteindelijk iedereen beter van.

Great Place To Work®

Great Place To Work For All™



Het geheim van een goed werkgeverschap

"Het gaat toch over feestjes, salaris en faciliteiten?" Deze associatie hebben nog veel mensen met goed werkgeverschap. Niets is echter minder waar. Ja, die feestjes en cadeaus kunnen een mooie blijk van waardering zijn en het teamgevoel versterken.

Toch ligt het fundament van wat jouw organisatie een goede werkgever maakt én hoe het dat blijft, heel ergens anders.

De sleutel tot goed werkgeverschap

De 'truc' ligt simpelweg in hoe je met elkaar omgaat, het gedrag dat iedereen vertoont. Het geheim? Vertrouwen.

Die glijbaan in de hal is natuurlijk leuk, maar wat als niemand eraf durft, omdat mensen denken dat je de kantjes ervan afloopt? Wat als je op een bedrijfsfeest bent, maar de directeur geen idee heeft wie je bent en je straal voorbij loopt? En wat als je een cadeau krijgt in de vorm van geld, maar niemand je een persoonlijke blijk van waardering geeft?

Sommige organisaties lijken van buitenaf fantastische werkgevers die

alles bieden, waaronder een goed salaris, maar waar de interne organisatiecultuur niet gezond is. Waar mensen gepest worden, stoeve communicatie heerst en mensen gezien worden als nummer.

Zulke omgevingen kunnen leiden tot burn-outs, een slecht imago en het vertragen of zelfs voorkomen van resultaten behalen.

Goed werkgeverschap rendeert

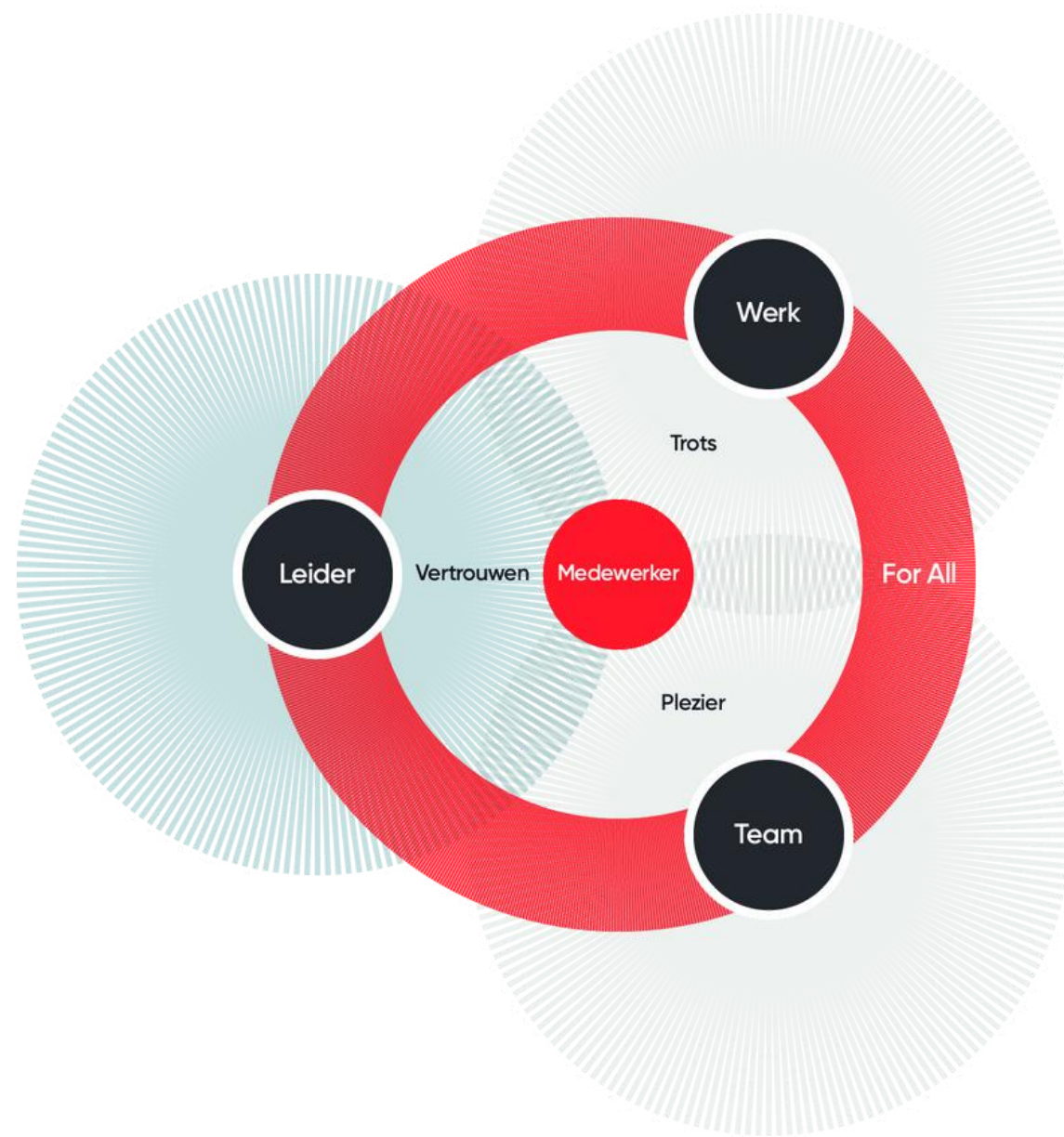
Het kan ook anders. Uit ons onderzoek blijkt dat een hoge mate van vertrouwen tussen medewerkers en leiders, en tussen medewerkers onderling, de basis is voor goed werkgeverschap én organisatiesucces.

De focus op vertrouwen en het handelen naar het zijn van een organisatie die bestaat uit mensen, in plaats van nummers, heeft positieve gevolgen voor de bedrijfsresultaten.

For All-
model.

Great Place To Work For All-model

In een great place to work hebben medewerkers vertrouwen in hun leiders, zijn ze trots op hun werk en hebben ze plezier met hun collega's. Die beleving geldt voor alle medewerkers, ongeacht wie ze zijn, wat ze doen of waar ze werken.



1. Vertrouwen in leiders

Vertrouwen tussen medewerkers en leiders vormt de basis van een geweldige medewerkersbeleving. Leiders bouwen vertrouwen op door geloofwaardig, respectvol en eerlijk te zijn tegenover hun medewerkers.

2. Trots op je werk

In een great place to work zijn medewerkers trots op hun werk en hun organisatie. Als ze het gevoel hebben dat ze een verschil maken en dat hun werk meer is dan een baan, dan ontstaat er een dieper gevoel van betekenis en doel in hun werk. Dit resulteert in meer motivatie.

3. Plezier met je collega's

In een great place to work omschrijven medewerkers hun collega's als vrienden of familie. Deze sterke band tussen collega's onderling leidt tot een gevoel van verbondenheid met elkaar en met de organisatie.

4. For All

Een geweldige medewerkersbeleving geldt altijd, overal en voor iedereen, ongeacht hun rol, achtergrond of de tijd die ze in de organisatie hebben doorgebracht. For All betekent voor iedereen.

De winst van
vertrouwen.

De winst van vertrouwen

Als organisatie streef je naar winst: financiële winst, winst voor jouw medewerkers, je klanten en de maatschappij. In een continu veranderende samenleving moet je als organisatie blijven innoveren, leiderschap tonen en een cultuur creëren waarin iedereen hun talenten optimaal kan inzetten.

Wanneer mensen zichzelf kunnen zijn en elkaar en hun leiders vertrouwen, is de kans veel groter dat zij hun potentieel durven en willen inzetten. Het maakt dat samenwerking tussen mensen en tussen afdelingen optimaal verloopt. Er ontstaat positieve energie, innovatie en focus.

Mensen ervaren een hoge mate van vertrouwen als:

01

Ze geloven dat de leiders competent, geloofwaardig, communicatief sterk en oprecht zijn

02

Ze geloven dat ze met respect worden behandeld, als professional en als mens

03

Ze geloven dat de organisatie eerlijk is

04

Er ruimte is voor feedback en iedereen betrokken wordt bij het nemen van beslissingen

05

De doelen en verwachtingen duidelijk zijn en de onderlinge communicatie goed is

06

Ze elkaar zien als meer dan alleen collega's en op elkaar kunnen bouwen

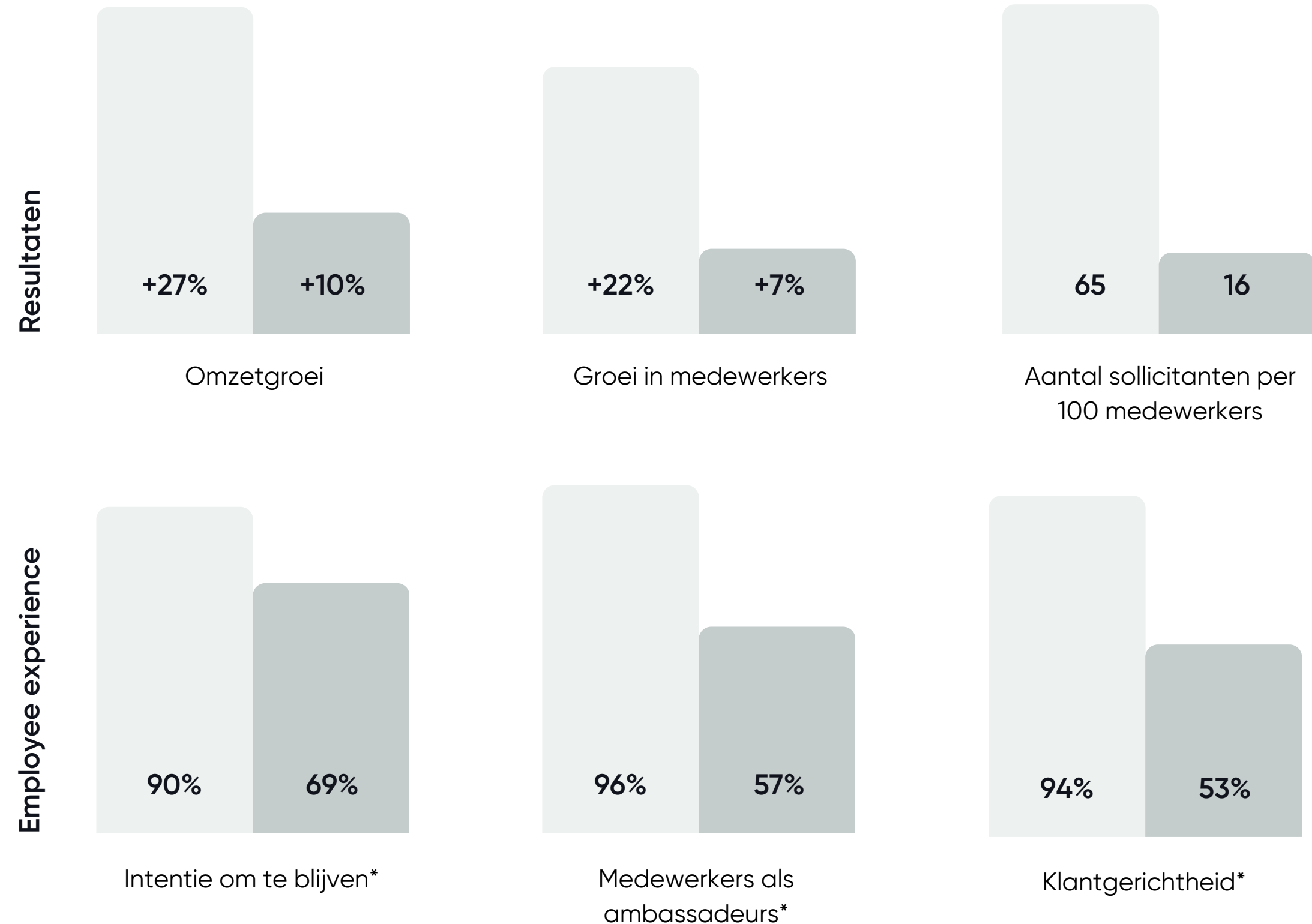
Het belang van vertrouwen

Great Place To Work meet vertrouwen op de werkvloer middels het Trust Index™-medewerkersonderzoek. Dit onderzoek bestaat uit 60 stellingen over 5 universele waarden.

We zien grote verschillen in bedrijfsresultaten bij organisaties die hoog op vertrouwen scoren en die laag op vertrouwen scoren.

*Deze scores zijn gebaseerd op onderstaande stellingen:

- Ik wil hier een lange tijd blijven werken
- Ik zou onze organisatie sterk aanbevelen aan vrienden en familie als great place to work
- Onze klanten beoordelen de service die we leveren als uitstekend



- Organisaties met een Trust Index-score tussen 90% en 100% in 2022-2023
- Organisaties met een Trust Index-score lager dan 70% in 2022-2023

Onze bewezen
methode.



Medewerkersonderzoek

Het Trust Index-medewerkersonderzoek laat zien hoe alle medewerkers hun werk(omgeving) ervaren en hoe ze zich voelen.

Het vertelt je waar kansen liggen om jouw organisatie te ontwikkelen. Het maakt je bewust wat de belangrijkste thema's zijn om op te focussen. Door je medewerkers hierbij te betrekken, zorg je voor een positieve en veilige sfeer waar verbeteringen mogelijk zijn.

Het Trust Index-medewerkersonderzoek meet vertrouwen, trots en plezier in organisaties.

De vragenlijst bestaat uit 60 stellingen over 5 universele waarden:

- Geloofwaardigheid
- Respect
- Eerlijkheid
- Trots
- Kameraadschap

Geloofwaardigheid

- Communicatie is open en toegankelijk
- Vakbekwaamheid in coördinatie en uitzetten van visie
- Integriteit en consistentie in doen en laten

Respect

- Ondersteunen van ontwikkeling en geven van waardering
- Samenwerken met medewerkers in besluitvorming
- Zorg voor medewerkers als individuen met een privé-leven

Eerlijkheid

- Gelijkwaardigheid in termen van beloning
- Onpartijdigheid en afwezigheid van voortrekgedrag
- Rechtvaardigheid door afwezigheid van discriminatie

Trots

- Op het eigen werk
- Op het team
- Op het imago van de organisatie

Kameraadschap

- Verbondenheid en vrijheid om jezelf te zijn
- Gastvrijheid en vriendelijke sfeer
- Op elkaar kunnen rekenen

The next steps.



De route naar succes

Het zijn en blijven van een Great Place To Work For All is een reis. Je gaat met elkaar aan de slag met wat al goed gaat en wat nog beter kan. Je creëert een gezamenlijke taal en de benadering is altijd positief.

Het is geen streven naar perfectie, het is een nuttig leerproces. Het vraagt als eerste om intrinsieke motivatie in alle lagen van de organisatie: van medewerker tot CEO.

En daarnaast ben je nooit klaar. Er is altijd ruimte voor verbetering. Kwetsbaarheid tonen is hierbij geen kenmerk van zwakte, het draagt juist bij aan de onderlinge betrokkenheid en betekenisvolle verbindingen.

Fase 1

Vorbereiding en communicatie

01

Creëer draagvlak en energie voor de overtuiging dat een cultuur gebaseerd op vertrouwen, leidt tot succes. Begin bij het leiderschap.

02

Stel een people strategie op waarin je bepaalt wat cultuur in jouw organisatie betekent. Hoe gaan mensen met elkaar om? En welke kernwaarden vormen de basis hiervan?

03

Betrek iedereen in je organisatie bij het Great Place To Work-traject. Vorm een projectgroep van diverse medewerkers en maak een concreet plan voor de opvolging van de resultaten. Deel dit ook met iedereen.

Fase 2

Onderzoek en in gesprek gaan

04

Vraag je medewerkers wat er speelt door middel van het Trust Index medewerkersonderzoek. Data geeft betrouwbare inzichten in wat er leeft, zodat je gericht verbeteringen kunt doorvoeren.

05

Deel de resultaten uit het Trust Index medewerkersonderzoek intern. Benoem de belangrijkste eerste indrukken en communiceer de verdere vervolgstappen.

06

Ga met elkaar in gesprek (organisatie- en teamniveau). Doe dit op basis van de inzichten die je hebt verkregen. Bepaal op basis van deze gesprekken focusthema's.

Fase 3

Opvolging en actie

07

Maak de actieplannen van de focusthema's integraal onderdeel in bestaande overlegstructuren. Voorkom dat het op zichzelf staat.

08

Sta stil bij grote en kleine successen en vier ze. Betrek iedereen hierbij. Dit is belangrijk, want van succes kun je leren.

09

Deel jullie employer brand extern. Let wel: dit heeft pas effect als je werkelijk een goede werkgever bent.

Dit zeggen anderen
over ons.

"De deelname aan Great Place To Work is voor ons een belangrijke toetsing van het beleid dat we voeren. Het zorgt voor een jaarlijks terugkerend moment van reflectie, mede gevoed door de input die we ophalen bij onze medewerker. De uitslag van de vragenlijst zorgt ervoor dat we de juiste gesprekken kunnen voeren met onze medewerkers, zodat we elke keer weer stappen voorruit mogen maken met elkaar, om van AbbVie een nog mooiere en betere werkomgeving te maken."



Corinne van den Bos
HR Business Partner bij AbbVie

"Het Great Place To Work traject maakt dat je extra aandacht hebt voor de mensen in de organisatie. Hoe doen we het eigenlijk? Waarom doen we het zo? En wat vinden onze mensen ervan? We maken keuzes met de beste bedoelingen, maar het is belangrijk om te checken hoe de beslissingen die we nemen ervaren worden. Zeker vanuit mijn HR-achtergrond krijg ik hier heel veel energie van. Ook als ik spreek vanuit mijn andere projectleden is het niet alleen een heel waardevol, maar ook een erg leuk traject."



Annemarie van Esveld
HR Manager bij DC Klinieken

→ [Lees het uitgebreide verhaal van Annemarie](#)

"Voor ons is Great Place To Work een erkenning dat wij op thema's die wij erg belangrijk vinden door onze medewerkers positief gewaardeerd worden. Tevens is het een stok achter deur om continu met onze cultuur bezig te zijn en deze te verbeteren. In de hectiek van alledag kom je er niet altijd aan toe om dit consequent op te pakken en bovendien goed te meten over de hele breedte. Great Place To Work is voor ons – management – de benchmark om de meerjarige ontwikkeling goed te monitoren als het gaat om de stem van de medewerker. Maar ook als kapstok om bepaalde thema's ieder jaar wat extra aandacht te geven."



Sebastiaan Sloos
COO bij Whyellow

"Het Great Place To Work onderzoek geeft ons telkens nieuwe inzichten in onze organisatie. Daarbij is het feit dat het traject elk jaar terugkomt erg prettig, om zo te kunnen zien wat je acties hebben opgeleverd. Ook versterkt Great Place To Work ons merk naar buiten toe, op marketing en recruitmentgebied. Belangrijk is daarbij dat de Great Place To Work-certificering zorgt voor een versterking van onze arbeidsmarkt-communicatie op een manier die echt heel dicht bij onszelf ligt. Daarnaast vind ik het sterk richting onze klanten om deze de certificering te hebben. Als je goed voor je mensen zorgt als consultancy partij, dan heeft dat ook waarde voor de organisaties waar je mee samenwerkt."



Martijn de Coninck
MT-lid bij McCoy & Partners

→ Lees het uitgebreide verhaal van Martijn



Over Great Place To Work

Great Place To Work helpt organisaties bij het creëren van een organisatiecultuur waarin vertrouwen centraal staat. Dit doen we met de Trust Index™, het medewerkersonderzoek waarmee we vertrouwen, trots en plezier meten. Jaarlijks voeren we dit medewerkersonderzoek uit in meer dan 10.000 organisaties wereldwijd.

We geloven dat vertrouwen de basis is voor betere individuele prestaties, betere teamprestaties en betere bedrijfsresultaten. Groei en innovatie volgen dan vanzelf.

Onze filosofie is gebaseerd op ruim 30 jaar ervaring in 60 verschillende landen.

Laten we kennismaken!

Heb je een vraag of opmerking?

Telefoon: 020 260 06 94

E-mail: NL_info@greatplacetowork.com

Contact

www.greatplacetowork.nl

+31 20 260 06 94

NL_Info@greatplacetowork.com

Adres

Gonnetstraat 26

2011 KA Haarlem

Nederland



Great Place To Work®

© 2024 Great Place To Work Nederland