

Handleiding Spreek-je-uit-oproep

Hoe ervaren collega's hun zeggenschap?

Een laagdrempelige manier om op te halen wat er leeft.

Waarom deze oproep inzetten?

De 'Spreek-je-uit-oproep' is een laagdrempelige manier om op te halen wat er leeft bij collega's. Je krijgt inzicht in:

- ➔ hoe collega's hun zeggenschap ervaren;
- ➔ op welke onderwerpen zij meer invloed willen;
- ➔ welke belemmeringen zij daarbij tegenkomen.

Deze inzichten helpen jullie om gericht keuzes te maken in het jaarplan, onderbouwd het gesprek te voeren met management en bestuur en concrete verbeteringen in gang te zetten.

De oproep is waardevol als deze informatie nog niet beschikbaar is via andere onderzoeken, zoals een medewerkerstevredenheidsonderzoek (MTO) of de Landelijke Monitor Zeggenschap (LMZ).

Heb je al (vergelijkbare) data? Sla deze oproep dan over en ga direct aan de slag met het hulpmiddel 'Het goede gesprek - Resultaten duiden' om bestaande inzichten te verdiepen.

Ondersteunende documenten

De basis van dit hulpmiddel is de 'Spreek-je-uit-oproep vragenlijst' in een aanpasbaar Word-document.

Spreek-je-uit-oproep
Hoeveel invloed heb jij op je dagelijkse werk?
Laat je horen. Jouw stem telt!

[LET OP: we raden aan alle rode tekst als professionele raad aan te passen aan jullie situatie en terminologie die jullie hanteren. Pas het aan, verander de kleur terug naar zwart, en verwijder alle opmerkingen tussen haken voordat je de vragenlijst uitstelt.]

Waarom vragen we dit aan jou?
We gebruiken deze oproep om input op te halen voor ons jaarplan, om het gesprek te voeren met management en directie en om beter inzicht te krijgen in wat er speelt in de dagelijkse praktijk.

Jouw ervaring telt
We willen graag weten in hoeverre jij de ruimte voelt om mee te beslissen over zaken die jouw vak raken. Denk aan roosters, de manier waarop we zorg verlenen, of hoe processen binnen onze organisatie worden ingericht.

Met jouw input maakt de [professionele raad] zichtbaar wat er speelt in de praktijk. Zo voeren we gericht het gesprek met management en directie en zetten we concrete verbeteringen in gang.

Wat levert het jou op?
Jouw input helpt om meer invloed te krijgen op thema's die jij belangrijk vindt en om keuzes beter te laten aansluiten bij de praktijk.

Praktische informatie
Het invullen kost ongeveer [X] minuten.
Deze vragenlijst is:
 anoniem
 niet anoniem

Waar werk je? (optioneel)
Afdeling of team: _____
Functie of beroepsgroep: _____

[Voeg dit alleen toe als jullie organisatie resultaten per afdeling of team wil bekijken. En let op: bij kleine teams kan anonimiteit minder goed gewaarborgd worden.]

Voor je start

Bepaal vooraf je doel

Bedenk vooraf wat jullie met de opgehaalde inzichten willen doen.

- ➔ Wil je input voor waar jullie als professionele raad aan moeten werken?
- ➔ Wil je input ophalen voor het maken van jullie jaarplan?
- ➔ Wil je input om zo een gericht gesprek te kunnen voeren met het bestuur?

Pas de 'Spreek-je-uit-oproep vragenlijst' waar nodig aan dit doel of de wensen van jullie organisatie aan.

Maak dit doel ook duidelijk richting collega's. Ze vullen de vragenlijst eerder in als ze weten wat er met hun input gebeurt.

Stem af binnen de organisatie

Stem vooraf af met HR, leidinggevendenden of management en eventueel de ondernemingsraad. Zo voorkom je overlap met andere vragenlijsten en zorg je voor draagvlak.

Praktische keuzes

- ➔ **Anonimiteit:** wees duidelijk of de vragenlijst anoniem is.
- ➔ **Eigen vragen:** voeg waar nodig eigen vragen toe die relevant zijn voor jullie doel of organisatie.
- ➔ **Schaal:** bepaal of je de uitkomsten op teamniveau of organisatieniveau wilt analyseren.
- ➔ **Uitsplitsing:** vraag in de vragenlijst uit in welke afdeling of team iemand zit, zodat je verschillen in ervaren zeggenschap binnen de organisatie kunt opmerken en resultaten gerichter kunt terugkoppelen.

Hoe haal je input van collega's op?

Hieronder vind je verschillende manieren om antwoorden te verzamelen. Combineer bij voorkeur meerdere manieren. Niet iedereen reageert op dezelfde aanpak. Door verschillende vormen naast elkaar in te zetten, vergroot je het bereik en de respons.

- ➔ **Fysiek:** print de 'Spreek-je-uit-oproep vragenlijst' uit en laat collega's deze inleveren in een gesloten verzamelbox op de afdeling of in de kantine. Laagdrempelig en anoniem.
- ➔ **Digitaal:** zet de 'Spreek-je-uit-oproep vragenlijst' om in een digitale tool zoals Microsoft Forms of Google Forms. Voordeel: de antwoorden worden digitaal verzameld, zijn makkelijk te analyseren en kunnen anoniem worden ingevuld.



Tip: maak een QR-code van de link en verspreid deze binnen de organisatie, zodat collega's de vragenlijst makkelijk via hun telefoon kunnen invullen.

- ➔ **Fysiek en interactief:** hang de vragen groot en duidelijk zichtbaar op in een publieke ruimte, bijvoorbeeld op een flipover of prikbord en laat collega's reageren met stickers of post-its. Voordeel: dit is zichtbaar en activerend. Wees je er wel van bewust dat deze vorm niet anoniem is. Collega's zien elkaars antwoorden en zijn geneigd hun eigen antwoorden hierop aan te passen.
- ➔ **In gesprek:** gebruik de vragen als gespreksstof tijdens een bijeenkomst. Ga in dat geval direct door naar het hulpmiddel 'Het goede gesprek - Input ophalen'. Daarin staat uitgelegd hoe je zo'n bijeenkomst organiseert en voorziet.

Aan de slag

Hoe zorg je dat collega's meedoen?

Zorg dat de 'Spreek-je-uit-oproep' opvalt. Een linkje in een e-mail is meestal niet genoeg. Hoe vaker collega's de oproep tegenkomen, hoe groter de kans dat ze meedoen.

Betrek de afdeling communicatie. Zij kunnen helpen bij het verspreiden van de oproep via intranet, nieuwsberichten en andere kanalen, en bij het opstellen van een wervende boodschap.

Hieronder staan een aantal manieren om collega's te bereiken en te motiveren.

Zichtbaarheid

Combineer verschillende kanalen en momenten om collega's te bereiken:

- ➔ hang wervende posters op bij koffieautomaten of op de wc-deuren;
- ➔ ga informeel in gesprek, bijvoorbeeld tijdens koffiemomenten;
- ➔ deel flyers uit bij de ingang op drukke momenten;
- ➔ plaats een bericht met de vragenlijst op jullie intranet, bijvoorbeeld gecombineerd met een kort interview met een collega over waarom zeggenschap belangrijk is.

Extra stimulans

- ➔ Koppel een winactie aan het invullen van de vragenlijst, bijvoorbeeld een lekkere taart;
- ➔ laat leidinggevendenden de oproep benoemen in overleggen of dagstarts;
- ➔ betrek ambassadeurs of actieve collega's.

Haal er alles uit: van resultaat naar actie

Analyseer de resultaten

Bekijk welke onderwerpen het meest genoemd worden, waar de grootste knelpunten zitten en of er patronen of verschillen zijn tussen teams.



Tip: focus op de meest voorkomende thema's. Je hoeft niet alles tegelijk op te pakken.

Duid de uitkomsten

Bespreek de resultaten binnen de professionele raad. Wat valt op? Wat herkennen jullie? Waar zit urgentie?

Bepaal prioriteiten

- ➔ Kies samen één tot drie thema's om op te focussen en bedenk wat je daaraan concreet wilt verbeteren.
- ➔ Gebruik de uitkomsten als input en neem deze mee in stap 2 van de roadmap, waarin jullie als raad prioriteiten en doelen stellen.

Koppel terug

Laat collega's weten wat er met hun input gebeurt. Vertel wat jullie hebben opgehaald, wat jullie ermee gaan doen en wat de volgende stap is. Doe dit voor alle collega's, niet alleen voor de invullers. Deel de resultaten in teamoverleggen, via posters en op intranet. Als collega's niets terugzien van hun input, neemt de bereidheid om een volgende keer mee te doen sterk af.



Tip: verschillen de uitkomsten per team of afdeling? Kijk dan waar de grootste verschillen zitten en bespreek deze met de betrokken teams.