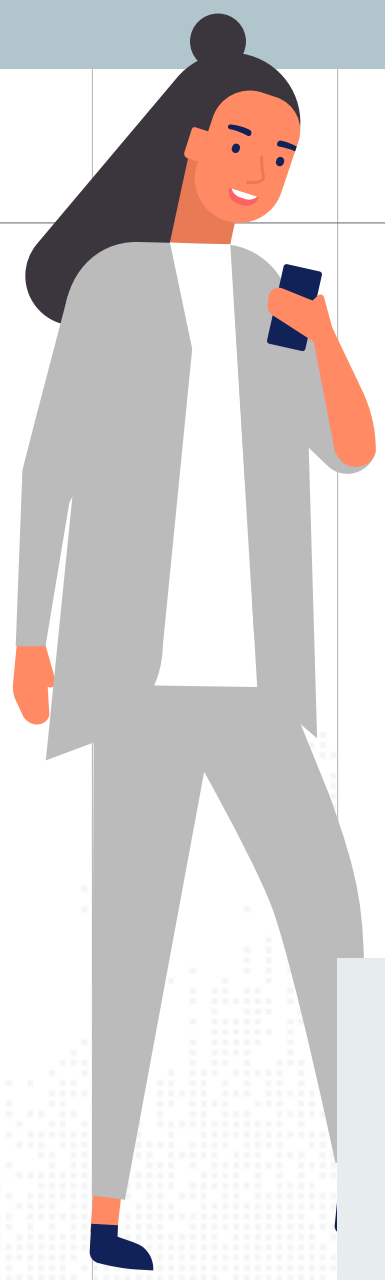
gitp / pi Company + motivaction research and strategy

FEEDBACKCULTUUR IN NEDERLANDSE ORGANISATIES

De traditionele beoordelingssystematiek, met jaarlijks één functioneringsgesprek en één beoordelingsgesprek, is niet meer van deze tijd.

Moderne, wendbare organisaties vragen vaker om een evaluatie van prestaties en gedrag. Continue feedback is nodig. Bovendien is het direct geven van feedback veel effectiever om een gedragsverandering te realiseren. Organisaties doen er goed aan om te streven naar een cultuur waarin het normaal, veilig en gewenst is om feedback te geven en ontvangen. Uit ons onderzoek naar de hedendaagse feedbackcultuur zijn interessante resultaten gekomen. Zo weten we nu hoeveel bedrijven een online feedbacktool gebruiken en wat voor voordelen ze hieruit halen. Daarnaast hebben we inzicht gekregen in de frequentie en kwaliteit van feedback geven binnen deze organisaties - en of de medewerkers zich ook veilig voelen om feedback te vragen. Deze resultaten hebben we uitgeschreven in een rapport. De belangrijkste resultaten komen in deze infographic aan bod.



WAT IS FEEDBACK?

informatie

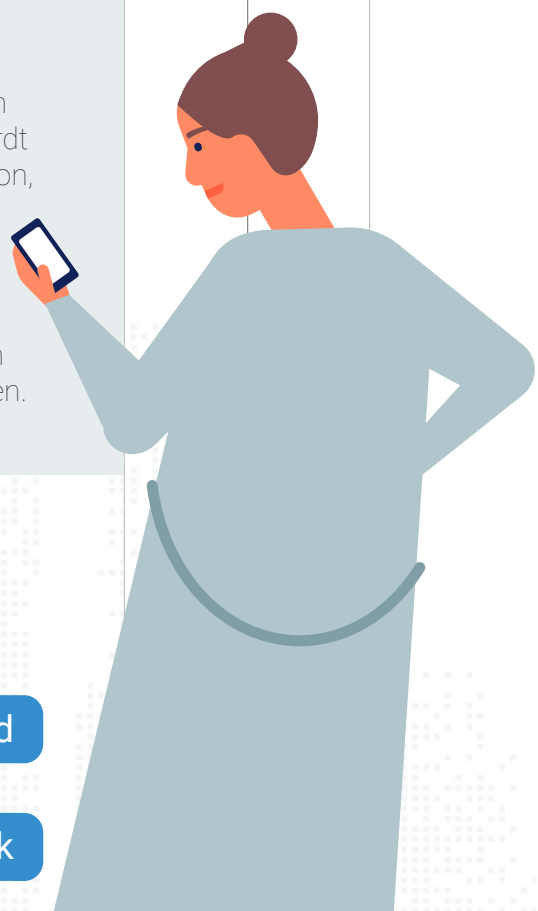
mondeling of online

over werkgedrag

t.b.v. functioneren

FEEDBACK

Onder feedback verstaan we de informatie die wordt gegeven door een persoon, mondeling of via een (online) middel over aspecten van iemands prestatie of werkgedrag gericht op het versterken van iemands functioneren.



FEEDBACKCULTUUR

Het begrip feedbackcultuur is veelzijdig en breed. In dit onderzoeksrapport bedoelen we met feedbackcultuur een veilige en vertrouwde omgeving waarbinnen positieve en negatieve feedback op

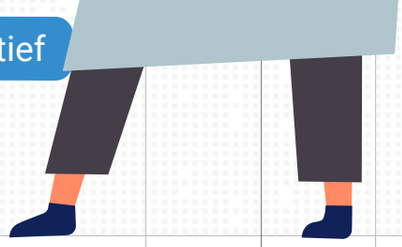
omgeving

veilig en vertrouwd

continue feedback

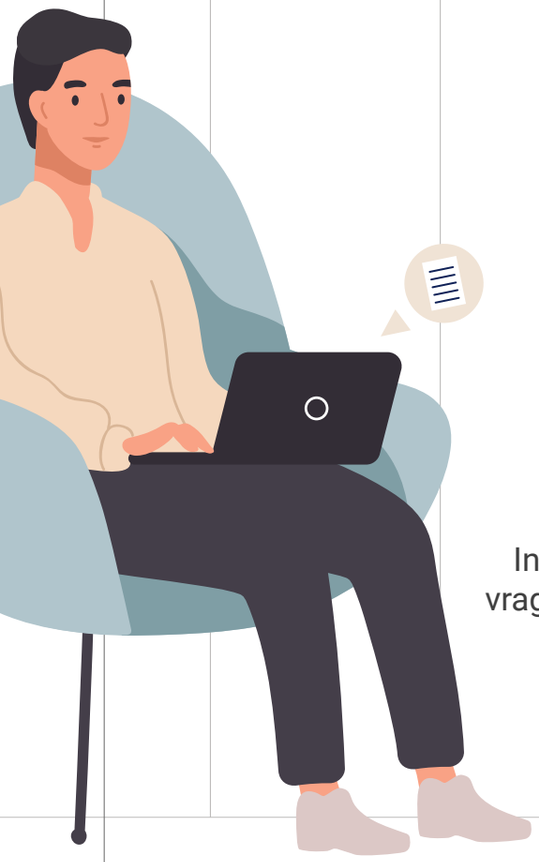
frequente wijze wordt gefaciliteerd.

positief én negatief



EN WAT IS ONLINE FEEDBACK TOOLING?

Onder online tooling verstaan wij middelen die online worden gebruikt om elkaar feedback te geven en te vragen. Organisaties in Nederland gebruiken diverse vormen van online feedbacktools. De top 5 tools hier op een rij.



1. Individuele vragenlijsten (39%)
2. Feedback apps (26%)
3. eNPS surveys (25%)
4. Team review surveys (21%)
5. Platformen zoals Slack (15%)

WAT IS HET EFFECT VAN TOOLING OP DE TEVREDENHEID OVER DE FEEDBACKCULTUUR?

De frequenties die zijn gemeten zijn: dagelijks, wekelijks, maandelijks, per kwartaal, jaarlijks en per semester. 3 hiervan uitgelicht.

Gebruiken jullie een **online feedbacktool?**

NEE

W: 16%
M: 21%
J: 17%

Tevreden over de **frequentie** (10%)

Tevreden over de **kwaliteit** (42%)

Tevreden over de **veiligheid** (58%)

JA

W: 26%
M: 20%
J: 9%

Tevreden over de **frequentie** (36%)

Tevreden over de **kwaliteit** (67%)

Tevreden over de **veiligheid** (65%)

WELKE REDENEN ZIJN ER VOOR HET GEBRUIK?

Feedbacktoolgebruikers zijn dus meer tevreden over de frequentie van feedback. Maar is de tijdsinvestering het waard. Waarom zou je er aan beginnen?
Dit zijn de belangrijkste redenen:

1. **Betrokkenheid** medewerkers vergroten
2. **Gedrags- en cultuurverandering** stimuleren
3. **Drempel feedback** vragen/geven verlagen
4. **Regie over eigen ontwikkeling** geven

Sinds het gebruik van feedback tooling toont

64%

van de medewerkers meer motivatie op het werk.

Sinds het gebruik van feedback tooling neemt

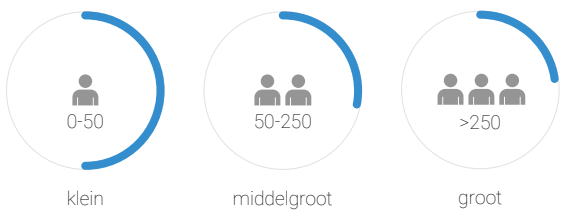
53%

van de medewerkers meer verantwoordelijk voor eigen ontwikkeling.

OVER DE RESPONDENTEN

534

HR-PROFESSIONALS



ORGANISATIEGROOTTE

- Zakelijke dienstverlening (24%)
- Zorg en welzijn (13%)
- Financiele dienstverlening (9%)

TOP 3 SECTOREN

Dit onderzoek werd gedaan in april 2019 en is een samenwerking van gitp / pi Company + motivaction research and strategy