

# INNOVATIEF MEDEWERKERS TEVREDENHEIDS ONDERZOEK DOOR ACTIEONDERZOEK

INVESTEREN IN VERBINDING EN  
BETROKKENHEID VAN MEDEWERKERS

INZETTEN OP VERANDERING DIE UIT DE  
PRAKTIJK KOMT

DURVEN LEREN EN EXPERIMENTEREN

POSITIEVE ENERGIE

DE VORM ZELF DRAAGT BIJ AAN HET  
MEDEWERKERSTEVREDENHEID

## GEBRUIKELIJKE MANIER VAN MTO

- Medewerkers worden 'onderzocht' in een online vragenlijst
- Weinig respons en vaak nadruk op wat er niet goed gaat
- Weinig ruimte voor ervaringen en ideeën van medewerkers
- Rapport met aanbevelingen

## ACTIEONDERZOEK ALS INNOVATIEVE MTO-METHODE

- Praktijk staat centraal
- Actie als onderdeel van het onderzoek
- Leren en veranderen gaan hand in hand
- Co-creatie met alle betrokkenen
- Uitgaan van gelijkwaardigheid in expertises

## HOE ZIET EEN ACTIEONDERZOEK NAAR MEDEWERKERSTEVREDENHEID ER UIT?

- Diverse groep medewerkers wordt mede-onderzoeker
- Onder begeleiding van ZINZIZ
- Acties uitzetten om positieve voorbeelden te versterken
- Samen reflecteren en evalueren
- Met kleine stappen en experimenteren naar een open resultaat

## WAT KAN HET ACTIEONDERZOEK OPLEVEREN?

- Inzicht in wat medewerkerstevredenheid voor medewerkers betekent: Op basis van verhalen leren we wat medewerkers motiveert, verbindt en bezig houdt
- Versterken van zelfvertrouwen, eigen regie en eigenaarschap van medewerkers
- Aandacht voor onderwerpen die herkenbaar en veranderbaar zijn op de werkvloer
- Werken met positieve voorbeelden geeft energie en verbinding

## WAT IS DE ROL VAN ZINZIZ?

- We begeleiden het onderzoeksproces van voorbereiding tot en met de afronding
- We stemmen af op concrete uitdagingen in de organisatie
- We brengen ruime expertise in rondom actieonderzoek en passende werkvormen
- We faciliteren en begeleiden de medewerkers in hun rol als mede-onderzoekers



## Ervaringen met actieonderzoek naar 'samenwerken' bij Zonnehuisgroep Noord

"Het is een kracht dat je het nu haalt van de werkvloer. Dat vraagt ook om tijd en inzet, maar je voorkomt dat er iets van bovenaf gedropt wordt en medewerkers zich niet gehoord voelen."

"Door mee te doen heb ik ervaren dat echt iedereen onderdeel is van het samenwerken. We doen het met elkaar, en dat geeft juist zo'n werkplezier."

## Voorbeelden van acties die zijn uitgezet

"Ik heb een vast koffiemoment georganiseerd voor meer contact met de collega's onderling. De wisseling van diensten gaat snel en we werken met veel verschillende collega's, maar toch blijf je vaak op je eigen etage. Het koffiemoment heeft meteen goed uitgepakt, de volgende dag werd al weer samen koffie gedronken. De behoefte was er heel duidelijk, het moest alleen opgepakt worden."

"Ik heb gericht aan collega's gevraagd of ik hen feedback mag geven en ook uitgelegd waarom ik feedback geef. En ik heb gevraagd of zij mij feedback willen geven. Dat heeft tot een paar mooie gesprekken geleid, over waarom je nou handelt zoals je handelt en wat dat zegt over jou als persoon. De gesprekken gaven mij voldoening en je begrijpt elkaar beter."



Ben je nieuwsgierig naar deze innovatieve MTO-methode, of naar andere mogelijkheden voor (actie)onderzoek en ontwikkeling in jouw organisatie?

We denken graag met je mee.

[info@zinziz.nl](mailto:info@zinziz.nl)

085 - 303 5995

[www.zinziz.nl](http://www.zinziz.nl)

# Over ZINZIZ

ZINZIZ werkt met krachtige expertise, hoge ambitie en veel plezier voor organisaties en professionals binnen de sociale zekerheid, welzijn en zorg.

Onze kracht ligt in team- en organisatieontwikkeling, professionalisering en (wetenschappelijk) onderzoek.

