

SENSOR

“De SENSOR bevraging geeft mij een duidelijk beeld van de stress- en motivatiebronnen binnen mijn organisatie. Kortom, de resultaten van de bevraging zijn hét ideale vertrekpunt om acties met impact te ondernemen.”



Meten is weten

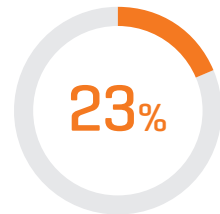
Uit onze SENSOR bevraging bij 19.508 respondenten in 141 organisaties blijkt het volgende:



van de medewerkers geeft een ongunstige score op **engagement**



van de medewerkers geeft een ongunstige score op **plezier op het werk**



van de medewerkers geeft een ongunstige score op de kans op **uitval**

Waarom uw medewerkers bevragen?



WETTELIJK KADER

Met deze bevraging komt u tegemoet aan de **wettelijke** verplichting.



INZICHT

De bevraging geeft u **inzicht in het welzijn van uw medewerkers**. U komt te weten wat de aandachtspunten zijn om het welzijn binnen uw organisatie te optimaliseren.

WAAROM KIEZEN VOOR SENSOR?

- ✓ **Wetenschappelijk onderbouwd:** in samenwerking met Prof. Notelaers
- ✓ **Positieve benadering:** ook **engagement** en **plezier** worden bevraagd
- ✓ **Bevraging:** zowel op **papier** als **digitaal** mogelijk
- ✓ **Rapportering:** u ontvangt naast een **collectief rapport**, ook een **dynamisch dashboard** waarmee u makkelijk zelf bijkomende analyses kan uitvoeren. Optioneel ontvangen ook uw medewerkers een **individueel rapport**
- ✓ **Basis actieplan:** op basis van de resultaten stellen we in co-creatie een actieplan op om uw **prioritaire actiepunten** aan te pakken

KORTOM, de SENSOR is HÉT VERTREKPUNT voor uw geïntegreerd HR en Well-being beleid

Wat wordt er bevraagd?



Resultaat

Op basis van de resultaten stellen we in co-creatie een basis actieplan op waarbij we inzetten op zowel stresspreventie als engagement- en plezierbevordering

1. Identificeren van de stress- en motivatiebronnen binnen mijn organisatie

Welke prioriteiten stel ik voorop?

Bijvoorbeeld: 60% van de respondenten vindt dat hij of zij onvoldoende inspraak heeft

Welke aandachtspunten vormen een risico op lange termijn?

Bijvoorbeeld: 33% van de respondenten is ontevreden over de mate van afwisseling in het werk

*Wat loopt goed?
Hoe kunnen we dit behouden en versterken?*

Bijvoorbeeld: voor 81% van de respondenten is het duidelijk wat van hen verwacht wordt

2. Bestaande en nieuwe acties definiëren met betrekking tot de prioritaire actiedomeinen

Bijvoorbeeld: Hoe zetten jullie in op een efficiënte en effectieve samenwerking binnen en tussen team? Hoe maken jullie werk van een gezond sociaal netwerk binnen de organisatie?

Bijvoorbeeld: Wat is jullie visie op leiderschap en hoe zetten jullie in op leiderschapsontwikkeling?

Bijvoorbeeld: hoe worden medewerkers geïnformeerd en betrokken bij besluitvorming? Welke invulling kunnen zij zelf geven aan hun job?

Conclusie

Op basis van de SENSOR bevraging kan u GERICHTE acties ondernemen die een positieve impact beogen op uw bedrijfsresultaten

- Productiviteit
- Motivatie
- Bedrijfsimago
- Retentie
- Verzuim