

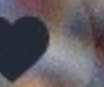
Feedbackloopgroep

19 augustus 2021



Doel feedbackloopgroep

- Feedback ophalen
- M&O brede blik
- Tussentijdse verwerking
- Feeling krijgen
- Niet: exact snappen welke knop je waarvoor moet gebruiken (zorgvuldige instructie en opleiding volgt later)
- Niet: testen van functionaliteit (dit gebeurt in het testtraject)



Proces

1. Meerdere feedbackloopgroepen
2. Demonstratie van ingerichte en geteste onderdelen door functioneel beheer
3. Ophalen van jullie input door middel van vraagformulieren
4. Prioritering en verwerking van de feedback door functioneel beheer
5. Wanneer een keuze of nadere discussie nodig is: behandeling in de projectgroep en stuurgroep
6. Het opgehaalde en verwerkte resultaat wordt gedeeld
7. Eind september en in de maand oktober vindt de gebruikersacceptatietest plaats over het geheel
8. Parallel: klankbordgroepen Waternetbreed



Werkwijze

1. Demonstratie van een ingericht onderdeel
2. Vragen en opmerkingen voor jezelf verzamelen tot de demonstratie van het onderdeel voorbij is
3. Microfoons uit
4. Aan het eind van de demonstratie is er tijd voor twee verduidelijkingsvragen uit de groep (handje omhoog)
5. Invullen van het feedbackformulier
6. Dit herhaalt zich voor elk te demonstreren onderdeel



Inhoud van het feedbackformulier

1. Ben je medewerker of leidinggevende?
2. Binnen welk M&O team werk je?
3. Mogen we je naar aanleiding van je feedback benaderen? Laat dan hier je naam achter.
4. Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel? Schaal 1 - 10 (zeer ontevreden - zeer tevreden)
5. Op welk punt zie je ruimte voor verbetering? Kies voor jou het belangrijkste punt. Je krijgt zo meer ruimte om overige opmerkingen te maken.
6. Waaraan zou je zien en merken dat de door jouw aangegeven verbetering is doorgevoerd? Wat zie je dan? Wat kan je dan?
7. Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
8. Welk punt moeten we juist zo laten als gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van wordt?



Ontwerpprincipes

1. Denk van buiten naar binnen: neem de medewerker en manager als uitgangspunt
2. Zo veel mogelijk self service: minimaliseer administratie, registreer aan de bron
3. Geen onnodige schakels in het proces: fiattering in de lijn, verantwoordelijkheden laten waar ze horen
4. We leggen uit waarom keuzes zijn gemaakt: simpele oplossingen voor de meest voorkomende variaties, niet alles kan 100% opgelost worden
5. Eén proces voor iedereen: standaardisatie van processen, geen workarounds en alternatieven, signaleringen vanuit systeem
6. Digitaal wat digitaal kan: zoveel mogelijk besluiten digitaal en opgeslagen in het personeelsdossier
7. De 'happy flow' van een proces wordt niet bevestigd, wel het resultaat: je kan je flow volgen, afwijkingen worden gesignaleerd



Onderwerpen

1. HR Medewerkersportaal: Roosterwijziging
2. HR Medewerkersportaal: Verklaring geen privégebruik auto
3. HR Leidinggevendenportaal: Doorstroom interne detachering
4. HR Leidinggevendenportaal: Functiewijziging
5. HR Leidinggevendenportaal: Overplaatsing
6. Payroll: Toekennen incidentele beloning



Ben je medewerker of leidinggevende?



Binnen welk M&O team werk je?



Mogen we je naar aanleiding van je feedback benaderen?
Laat dan hier je naam achter.



Onderwerp 1: demonstratie

HR Medewerkersportaal: Roosterwijziging

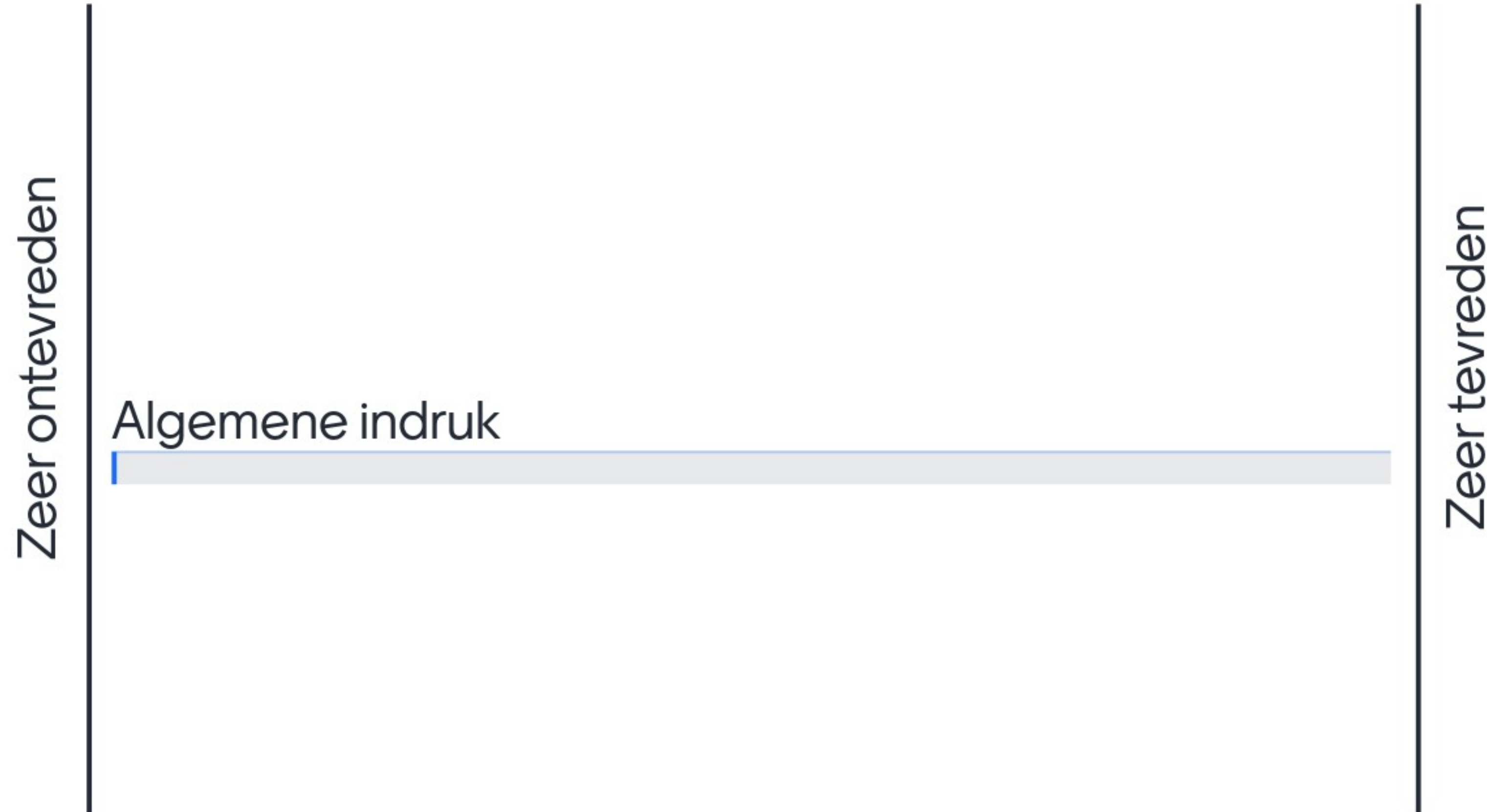


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



**Welke punten moeten we juist zo laten als
gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van
wordt?**



Onderwerp 2: demonstratie

HR Medewerkersportaal: Verklaring geen privégebruik auto

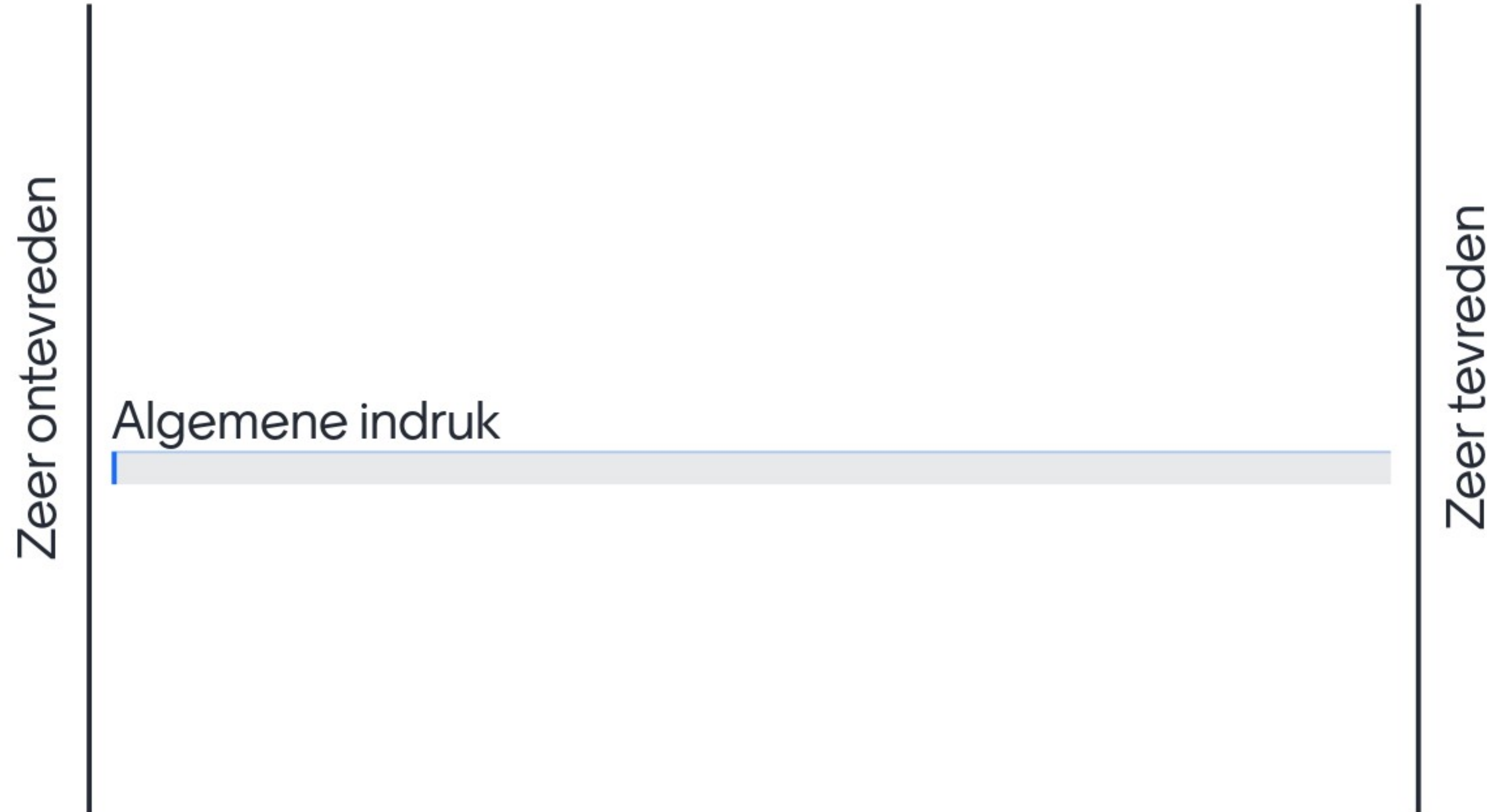


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



**Welke punten moeten we juist zo laten als
gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van
wordt?**



Onderwerp 3: demonstratie

HR Leidinggevendenportaal: Doorstroom interne detachering

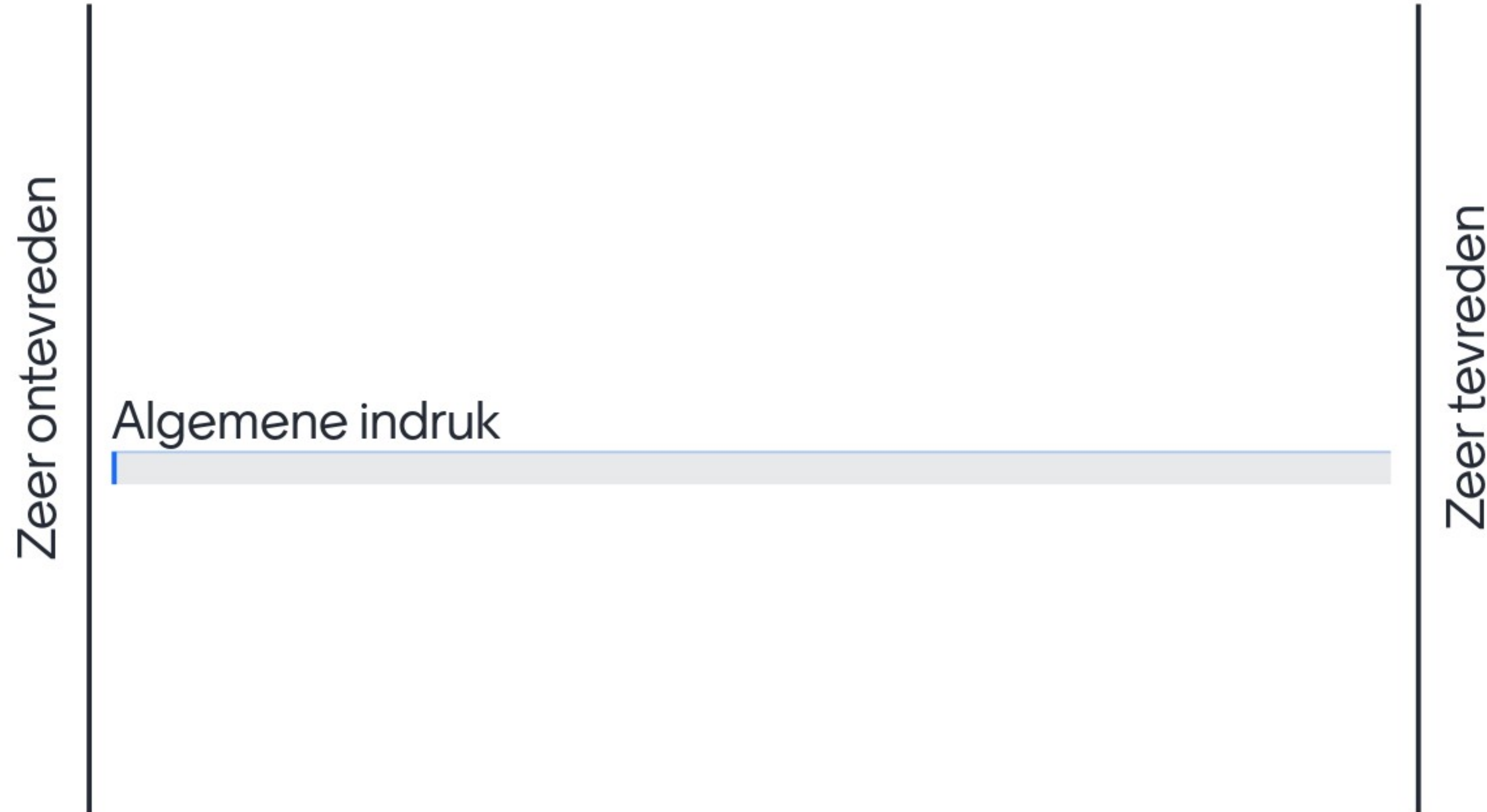


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



Welke punten moeten we juist zo laten als gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van wordt?



Onderwerp 4: demonstratie

HR Leidinggevendenportaal: Functiewijziging

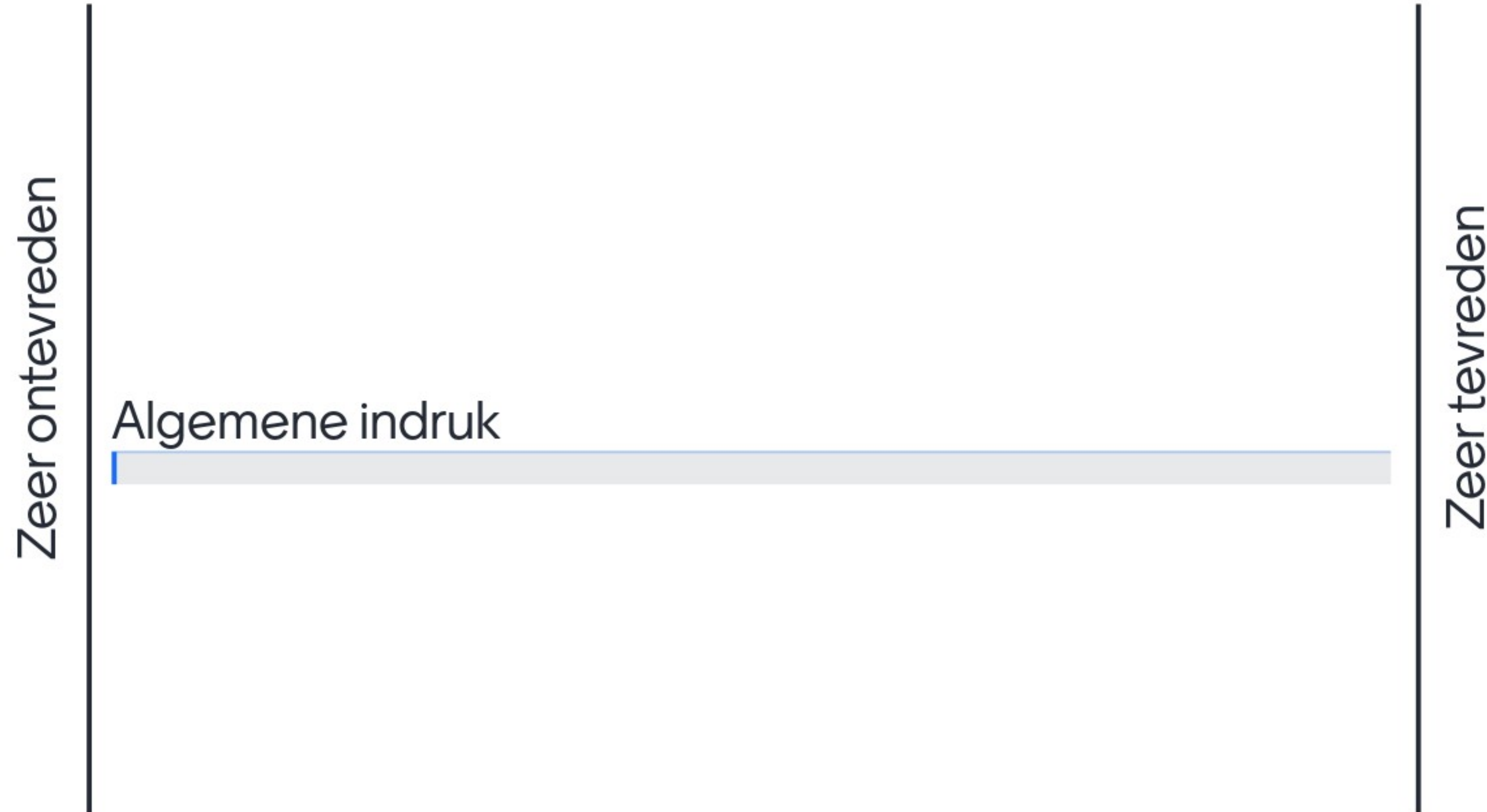


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



**Welke punten moeten we juist zo laten als
gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van
wordt?**



Onderwerp 5: demonstratie

HR Leidinggevendenportaal: Overplaatsing

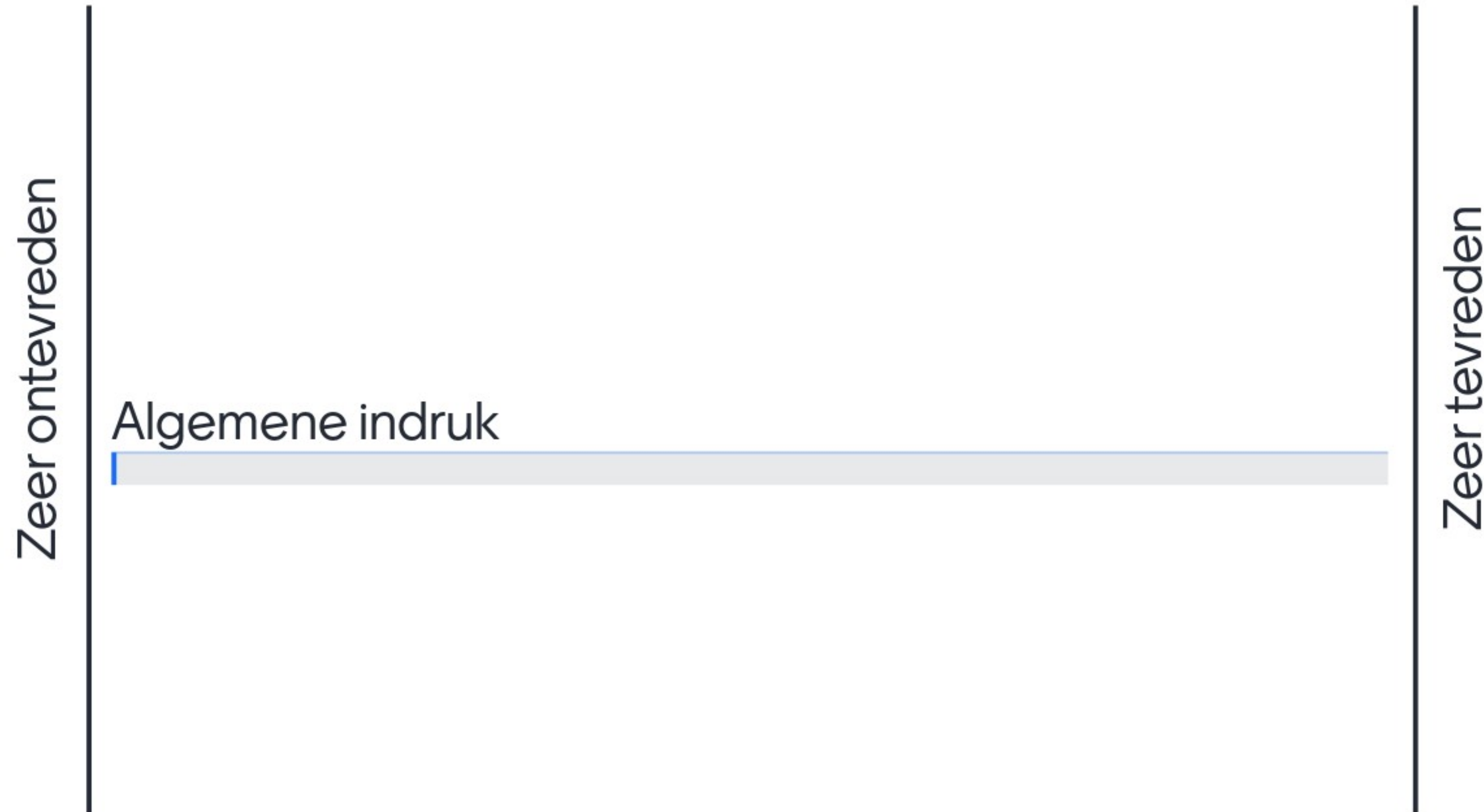


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



**Welke punten moeten we juist zo laten als
gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van
wordt?**



Onderwerp 6: demonstratie

Payroll: Toekennen incidentele beloning

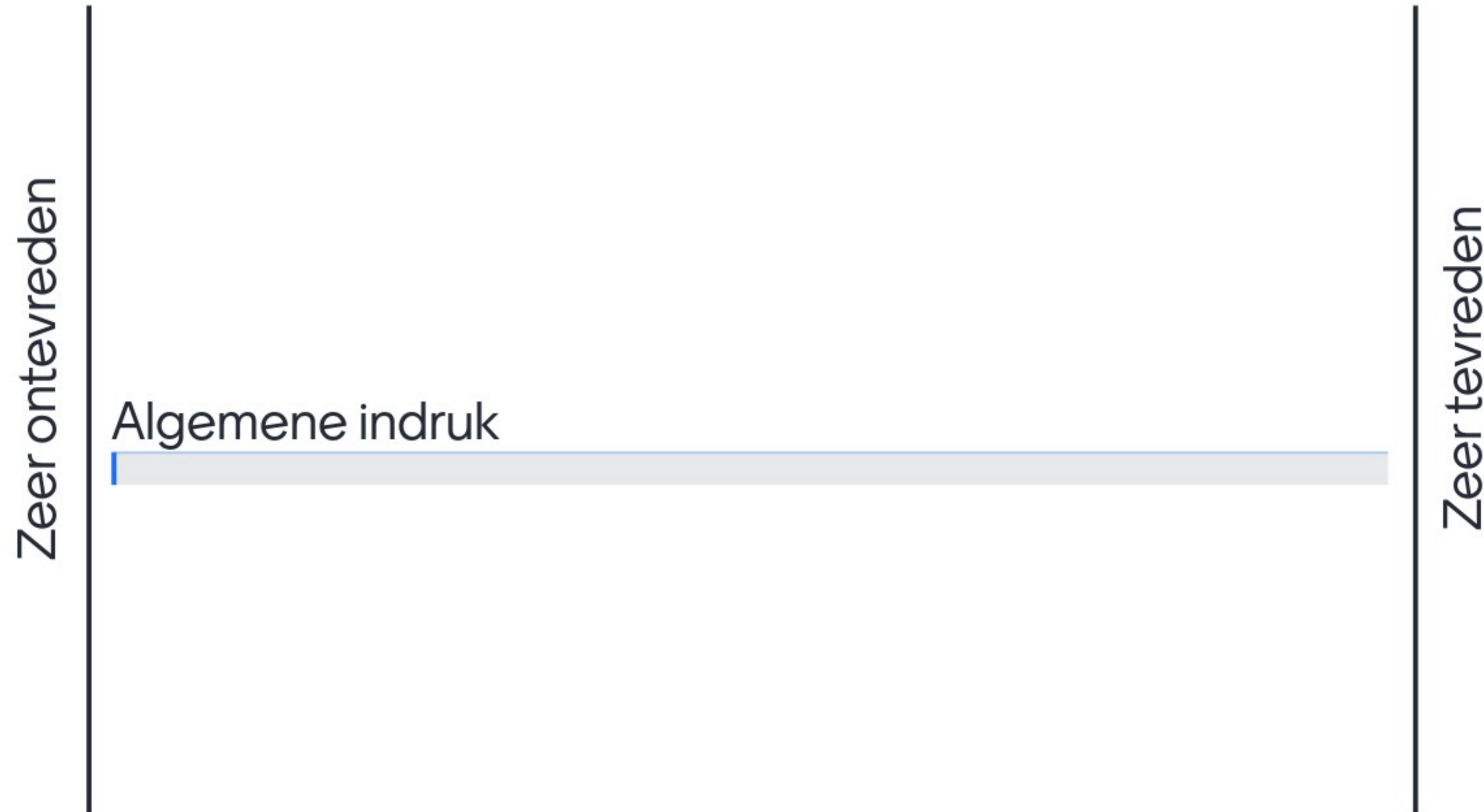


Tijd voor 2 verduidelijkingsvragen

Handje omhoog als je een vraag hebt



Wat is je algemene indruk van het gedemonstreerde onderdeel?



Op *welk* punt zie je ruimte voor verbetering?



**Waar aan zou je zien en merken dat de door jou
aangegeven verbetering is doorgevoerd?**



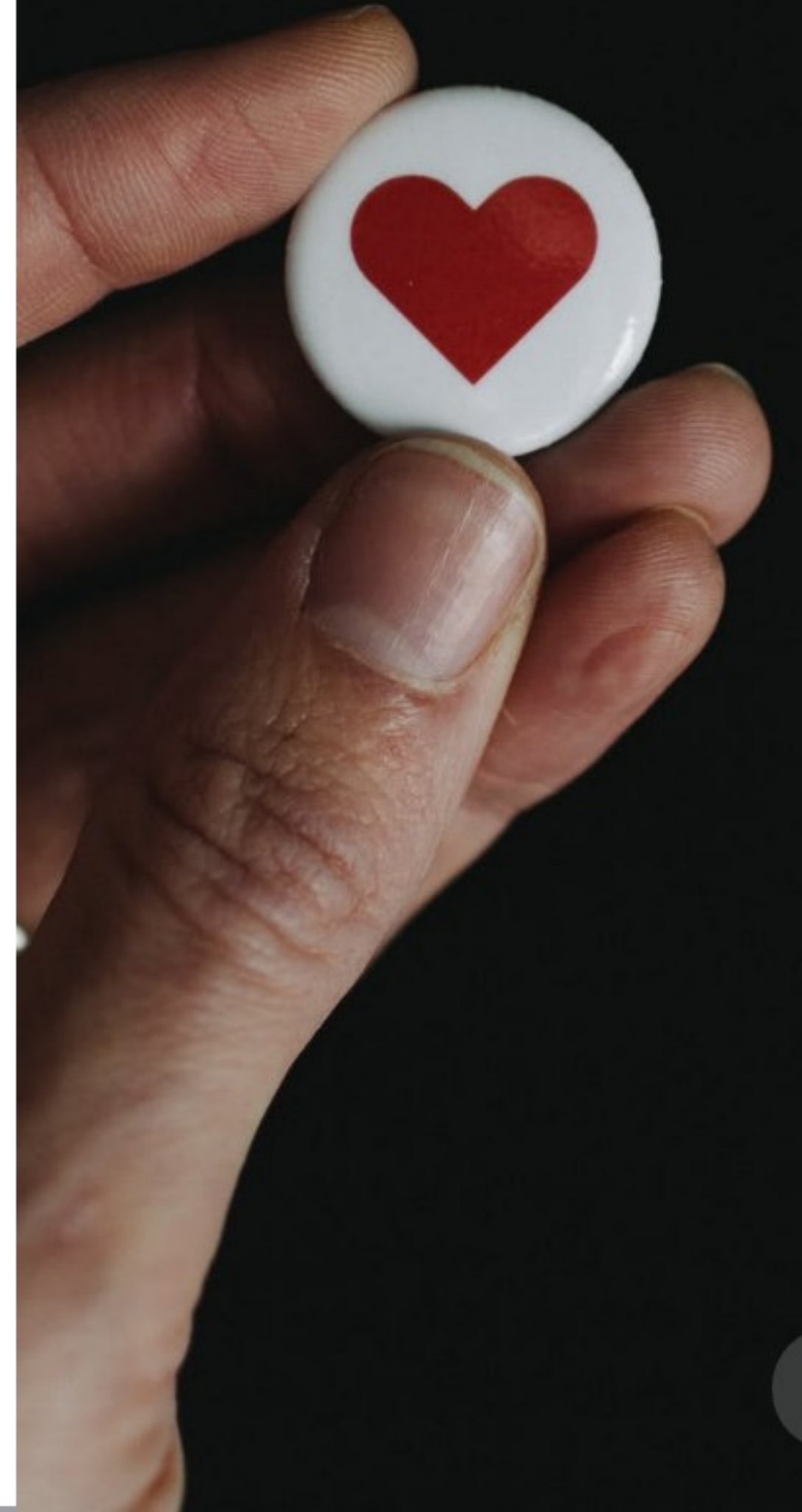
Heb je nog overige verbeterpunten? Geef ze hier aan.
Beschrijf waar mogelijk ook meteen de gewenste situatie.



Welke punten moeten we juist zo laten als gedemonstreerd, omdat het al goed is en je er blij van wordt?



Tops (wat ging goed?)



Tips (wat kan beter?)

