

# COMMUNICATIE **FAN SCAN**

GET STARTED





**Van:** HR of leidinggevende  
**Aan:** Medewerkers  
**Onderwerp:** De Fan Scan komt eraan!

Beste collega,

Binnenkort starten we met de Fan Scan, ons medewerkersonderzoek (MTO), waarbij we jullie mening en ervaringen binnen onze organisatie willen horen. Dit onderzoek is een belangrijk middel om inzicht te krijgen in hoe jullie het werk en de werkomgeving ervaren, en helpt ons om te ontdekken waar verbeteringen mogelijk zijn.

Waarom is jouw deelname belangrijk?

- **Jouw stem telt:** De uitkomsten van de Fan Scan worden gebruikt om onze organisatie te verbeteren en te zorgen voor een werkomgeving waarin iedereen zich prettig voelt.
- **Anoniem en vertrouwelijk:** Alle antwoorden worden anoniem verwerkt. We willen open en eerlijke feedback om gerichte stappen te kunnen nemen.
- **Concrete actie:** Op basis van de resultaten gaan we samen aan de slag met verbeteringen, zodat iedereen zich gehoord voelt en we als team kunnen groeien.

Je ontvangt binnenkort een uitnodiging per e-mail met de link naar de vragenlijst. Het invullen duurt slechts 10-15 minuten.

Als je vragen hebt over de Fan Scan, aarzel dan niet om contact met mij op te nemen. Bedankt alvast voor jouw waardevolle bijdrage!

**Van:** HR  
**Aan:** Deelnemers kickoff  
**Onderwerp:** Uitnodiging voor de kick-off

Beste collega,

Binnenkort starten we met de Fan Scan, ons medewerkersonderzoek dat inzicht geeft in hoe medewerkers onze organisatie en werkcultuur ervaren. Voorafgaand aan dit onderzoek organiseren we een kick-offsessie om alles goed op te starten.

Tijdens de kick-off neemt Fan Factory ons mee in de stappen die we gaan zetten. Wat gaat er gebeuren, waarom is dit zo belangrijk, wat levert het ons op, wanneer vindt dit plaats, wat is mijn rol als leidinggevenden. Uiteraard krijgen jullie handvatten mee om vragen vanuit medewerkers te kunnen beantwoorden zodra de vragenlijst van de Fan Scan opgestuurd is naar medewerkers.

Daarnaast bepalen we ook samen hoe we een hoge response tijdens het onderzoek kunnen bereiken.

**Details Kick-offsessie:**

- Wanneer: [Datum en Tijd]
- Locatie: Via MS Teams
- Duur: 1 uur

We zien jullie allemaal graag bij de kick-off!

**Van:** HR/leidinggevenden  
**Aan:** Iedereen  
**Onderwerp:** De Fan Scan is nu open – deel jouw mening!

Beste collega's,

De Fan Scan, ons medewerkersonderzoek, is officieel gestart! Dit is jouw kans om je stem te laten horen en je ervaringen en ideeën te delen. Jouw feedback helpt ons om onze werkomgeving verder te verbeteren en ervoor te zorgen dat iedereen zich gehoord voelt.

Wat moet je doen? Het invullen van de vragenlijst duurt slechts 10-15 minuten en je antwoorden zijn volledig anoniem. Je kunt de Fan Scan invullen via de link die je per e-mail hebt ontvangen.

Waarom deelnemen?

- Jouw mening telt: Het is belangrijk dat we weten hoe jij je voelt over je werk en de organisatie.
- Vertrouwelijk: Je antwoorden worden anoniem verwerkt, dus voel je vrij om eerlijk je mening te geven.
- Samen verbeteren: Op basis van de resultaten gaan we concreet aan de slag met verbeteringen.

De Fan Scan is geopend tot [deadline], dus wacht niet te lang en neem deel!

Alvast bedankt voor je tijd en waardevolle bijdrage. Samen maken we onze organisatie beter!

**Van:** HR/leidinggevenden  
**Aan:** Iedereen  
**Onderwerp:** Herinnering: De Fan Scan is nu open – deel jouw mening!

Beste collega,

Een korte herinnering: de Fan Scan is nog steeds open! Heb je de vragenlijst al ingevuld? Zo niet, dan is dit hét moment om jouw mening te delen en bij te dragen aan een betere werkomgeving voor ons allemaal.

Het invullen duurt slechts 10-15 minuten en je antwoorden zijn volledig anoniem.

### **Waarom meedoen?**

- Jouw stem telt: We willen weten hoe jij je voelt over je werk en de organisatie.
- Vertrouwelijk: Je antwoorden blijven anoniem, dus wees vooral eerlijk.
- Impact: Op basis van jouw feedback gaan we concreet aan de slag met verbeteringen.

Mis deze kans niet! Je kunt de Fan Scan invullen via de link die je eerder hebt ontvangen. De vragenlijst is open tot [deadline].

Alvast hartelijk dank voor je deelname!

**Van:** HR  
**Aan:** Deelnemers adviesgesprek  
**Onderwerp:** Uitnodiging voor het adviesgesprek – bespreken  
Fan Scan resultaten

Beste collega,

Na de oplevering van het organisatiedashboard van de Fan Scan willen we jullie graag uitnodigen voor een adviesgesprek. Tijdens deze sessie, onder begeleiding van Fan Factory, bespreken we de resultaten op organisatieniveau, hoe we scoren ten opzichte van de benchmark en krijgen we tips en adviezen voor verdere stappen die we kunnen nemen om verbeteringen binnen de organisatie te realiseren.

**Details Adviesgesprek:**

- Wanneer: [Datum en Tijd]
- Locatie: [Fysiek/Online via MS Teams]
- Duur: [Tijdsduur]

**Wat gaan we doen?**

- Bespreken van de cijfers op organisatieniveau.
- Uitwisselen van tips en adviezen om de resultaten om te zetten in concrete acties.

**Vorbereiding:** Neem van tevoren het dashboard goed door en bereid eventuele vragen voor over de cijfers, zodat we tijdens het gesprek efficiënt kunnen werken.

**Aanwezigen:**

- Managementteam (MT)
- Directieteam (DE)
- HR
- OR (eventueel)

We rekenen op je aanwezigheid om samen de volgende stappen te bepalen op basis van de Fan Scan-resultaten.

**Van:** HR  
**Aan:** Deelnemers powersessie  
**Onderwerp:** Uitnodiging voor de powersessie– bespreken Fan Scan resultaten

Beste managers,

Na de oplevering van de manager dashboards van de Fan Scan nodigen we jullie graag uit voor een Powersessie waarin we de resultaten op team/afdeling niveau gaan bespreken. Deze sessie is bedoeld om samen keuzes te maken waaraan we kunnen gaan werken en deze kunnen vertalen naar concrete acties binnen jouw team. Deze zullen we vervolgens opnemen in de organisatieplannen.

**Details Power Sessie:**

- Wanneer: [Datum en Tijd]
- Locatie: [Fysiek/ via MS Teams]
- Duur: 1 uur

**Wat gaan we doen tijdens deze sessie?**

- We bespreken de belangrijkste cijfers op organisatieniveau.
- We geven praktische tips en adviezen over hoe we deze inzichten kunnen omzetten in acties.
- Jullie krijgen de kans om vragen te stellen en met elkaar van gedachten te wisselen.

**Vorbereiding:**

Neem van tevoren jouw manager dashboard goed door en bereid eventuele vragen over de cijfers voor, zodat we een effectieve sessie kunnen hebben. Bereid daarnaast het huiswerkboekje voor, de link naar het huiswerkboekje vind je hier. Wij kijken ernaar uit om samen met jullie aan de slag te gaan en de resultaten van de Fan Scan te vertalen naar verbeteringen binnen de organisatie!

Wij kijken ernaar uit om samen met jullie aan de slag te gaan en de resultaten van de Fan Scan te vertalen naar verbeteringen binnen de organisatie!

**Onderwerp:** Terugkoppelen van de resultaten aan het team / organisatie

Een goede samenvatting van de teamresultaten van een medewerkersonderzoek (MTO) is helder, beknopt en actiegericht. Het moet de belangrijkste bevindingen bevatten, zowel de sterke punten als de verbeterpunten, zonder in te veel detail te treden. Hieronder is een voorbeeldstructuur voor het delen van de resultaten met een team, evenals een voorbeeld van hoe je deze kunt communiceren.



**Van:** Organisatie  
**Aan:** Medewerkers  
**Onderwerp:** Uitkomsten Fan Scan

Beste team,

Allereerst willen we jullie hartelijk bedanken voor jullie deelname aan de Fan Scan! Dankzij de grote respons (invullen %) hebben we een waardevol en helder beeld gekregen van hoe jullie de werkomgeving, samenwerking en verschillende processen binnen onze organisatie ervaren. We waarderen jullie openheid en betrokkenheid enorm.

Graag delen we in deze e-mail de belangrijkste inzichten uit de Fan Scan en hoe we samen aan de slag gaan met de uitkomsten. We geloven dat de Fan Scan een kans biedt om te blijven verbeteren en samen verder te bouwen aan een prettige en inspirerende werkomgeving. Hieronder vind je een overzicht van de resultaten en de vervolgstappen: werkomgeving creëren!

### 1. Wat ging er goed?

We zijn blij om te zien dat er veel positieve punten uit de Fan Scan naar voren komen. Waar we het hoogst op scoren is: (gebruik de drie punten van de poster). Enkele andere hoogtepunten zijn {vul hier in wat verder opvalt}

- **Collegialiteit en teamspirit:** Veel van jullie gaven aan tevreden te zijn over de samenwerking binnen de teams. De sfeer binnen de afdelingen en het gevoel dat iedereen elkaar ondersteunt, worden zeer gewaardeerd.
- **Mogelijkheden voor persoonlijke ontwikkeling:** Er is veel positieve feedback gegeven over de opleidingsmogelijkheden en de ruimte die jullie ervaren om jezelf verder te ontwikkelen binnen onze organisatie.
- **Balans werk-privé:** De balans tussen werk en privéleven wordt door veel van jullie als goed ervaren, wat ons bevestigt dat onze inspanningen op dit vlak de juiste richting opgaan.

Het is belangrijk om deze sterke punten vast te houden en verder te versterken. Ze vormen de basis voor een prettige werkplek waar mensen graag naartoe komen.

## 2. Wat kan er beter?

Natuurlijk zijn er ook punten naar voren gekomen waar we aan kunnen werken:

- **Communicatie en transparantie:** Een veelgehoord aandachtspunt is de behoefte aan meer open communicatie over beslissingen die worden genomen binnen de organisatie. Veel van jullie zouden graag meer inzicht krijgen in het 'waarom' achter bepaalde keuzes.
- **Werkdruk en taakverdeling:** Enkele teams ervaren een hoge werkdruk en hebben aangegeven dat de taakverdeling niet altijd even helder is. Dit is een belangrijk punt waar we verder mee aan de slag gaan, zodat we beter in balans kunnen werken.
- **Carrière- en doorgroeimogelijkheden:** Een ander terugkerend thema is de wens voor meer duidelijkheid over de doorgroeimogelijkheden binnen onze organisatie. We willen ervoor zorgen dat iedereen een helder pad voor zich ziet, en we zullen werken aan meer zichtbaarheid en ondersteuning op dit vlak.

## 3. Hoe gaan we verder?

Jullie managers gaan tijdens een powersessie aan de slag met de aandachtspunten en deze zullen we verzamelen in een strategisch plan. We nemen deze punten serieus en zullen na de powersessies nog terugkomen welke keuzes en acties wij gaan inzetten. We hebben al wel een aantal concrete stappen gedefinieerd:

- **Open teamgesprekken:** Na de powersessies zal je manager de komende maanden per team sessies organiseren om dieper in te gaan op de verbeterpunten. Dit is een kans om jullie feedback verder toe te lichten en samen ideeën te bedenken voor verbetering.
- **Actieplan opstellen:** Op basis van de uitkomsten van deze gesprekken zullen we een actieplan maken. Dit plan bevat zowel korte- als langetermijndoelstellingen om aan de verbeterpunten te werken. We zullen dit plan vervolgens met jullie delen, zodat iedereen weet wat er gaat gebeuren en welke stappen worden gezet.

{Staan er punten in die direct actie behoeven neem deze dan ook mee in de communicatie (zie hier wat voorbeelden):}

- **Maatregelen tegen werkdruk:** We willen direct stappen zetten om de werkdruk te verlagen en de taakverdeling te verbeteren. Dit kan bijvoorbeeld betekenen dat we extra ondersteuning bieden of dat we opnieuw kijken naar de processen binnen teams.
- **Verdere ondersteuning en training:** Om de communicatie en doorgroeimogelijkheden te verbeteren, zullen we investeren in leiderschapstrainingen en de ontwikkeling van een mentorprogramma, zodat medewerkers beter worden begeleid in hun groei binnen de organisatie.

## 4. Blijf betrokken!

We hopen dat jullie, net als wij, enthousiast zijn om samen aan de slag te gaan met deze verbeteringen. Jullie hebben zelf een persoonlijk fan rapport ontvangen. Neem je eigen regie en bespreek met jouw leidinggevende waar jij de komende periode aan gaat werken en hoe hij/zij jou kan ondersteunen. In de komende maanden zullen we regelmatig updates geven over de vorderingen van het actieplan, zowel via e-mail als tijdens teamvergaderingen. Heb je tussentijds vragen of ideeën? Of wil je bepaalde punten nog eens verder bespreken? Neem dan gerust contact met ons op, of breng het in tijdens een van de geplande teamsessies. Jullie ideeën en ervaringen zijn cruciaal voor het succes van dit proces.

**Van:** Leidinggevenden  
**Aan:** Medewerkers  
**Onderwerp:** Uitkomsten Fan Scan

Beste team,  
Nogmaals bedankt voor jullie deelname aan de Fan Scan. We hebben de resultaten inmiddels binnen en ik wil graag de belangrijkste inzichten met jullie delen.

**Wat gaat goed?**

- Teamwerk en samenwerking: We scoren hoog op hoe we samenwerken als team. Dit is iets waar we trots op kunnen zijn en waar we op voort kunnen bouwen.
- Werkplezier: Veel van jullie geven aan plezier te hebben in het werk, en dat is een belangrijke basis voor onze prestaties.

**Waar kunnen we verbeteren?**

- Communicatie binnen het team: Er is behoefte aan meer duidelijke en regelmatige communicatie over onze doelen en verwachtingen. Dit is een punt waar we actief mee aan de slag gaan.
- Ontwikkelingsmogelijkheden: Verschillende teamleden hebben aangegeven dat ze graag meer mogelijkheden zien voor persoonlijke ontwikkeling en trainingen.

**Volgende stappen** Op basis van deze resultaten willen we het komende kwartaal werken aan het verbeteren van de interne communicatie. We zullen bijvoorbeeld meer regelmatige updates inplannen en duidelijke doelstellingen delen. Ook gaan we in gesprek met HR om te kijken hoe we ontwikkelingskansen beter kunnen faciliteren.

Ik hoor graag jullie ideeën en suggesties over hoe we deze verbeteringen kunnen realiseren. Samen kunnen we een nog betere werkomgeving creëren!

Nogmaals bedankt voor jullie waardevolle input, en ik houd jullie op de hoogte van de voortgang.




# VEEL SUCCES!



## Meer weten?

Neem contact op met Sabine Vullings

 06 23 82 87 43

 [sabine.vullings@fanfactory.nl](mailto:sabine.vullings@fanfactory.nl)

 031 84 93 180

 [fanfactory.nl](http://fanfactory.nl)

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

 Nieuwe Kazernelaan 2, D42 - Ede