



Beter Werk

Eindhoven

Common Interest Check
Pilot-versie

Rapportage

INLEIDING

Met deze Pilot-versie maakte u kennis met de Common Interest Check. U onderzocht met 5 personen de kans op voldoende wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers binnen Beter Werk.

Deze rapportage geeft een indruk van de huidige kans op optimaal functioneren van de organisatie. Deze kans wordt weergegeven door de Common Interest Indicator, die u in de Conclusie aantreft.

Naast een korte analyse, biedt de rapportage aanknopingspunten voor verbetering.

De uitkomsten zijn gebaseerd op de scores die de deelnemers aan 84 stellingen toekenden.

De scores en de grafiek gaan uit van de schaal van 1-10. De betekenis van de gebruikte kleuren in de grafiek is als volgt:

- GROEN** - een redelijke tot behoorlijke kans op optimaal functioneren
- ORANJE** - een behoorlijke kans op niet optimaal functioneren
- ROOD** - een grote kans op niet optimaal functioneren

De rapportage bestaat uit de volgende hoofdstukken:

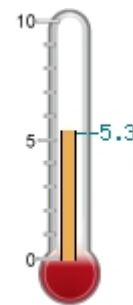
- Conclusie
- Uitkomsten per fase
- Aanknopingspunten voor verbetering

NB: de Pilot-versie is een vereenvoudigde versie van de Common Interest Check.

Als u naar aanleiding van deze rapportage meer mensen wilt laten deelnemen of op zoek bent naar meer vergelijkings- en analysemogelijkheden, maak dan gebruik van de volledige versie van de Common Interest Check. Zie voor de mogelijkheden: www.commoninterestcheck.nl

CONCLUSIE

De Common Interest Indicator van Beter Werk bedraagt - op basis van de ingevulde scores in dit Pilot-onderzoek - 5.3. Deze waarde betekent dat de kans op voldoende wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers bescheiden is. En dat er daarmee een behoorlijke kans is dat de organisatie op dit moment niet optimaal functioneert.



UITKOMSTEN PER FASE

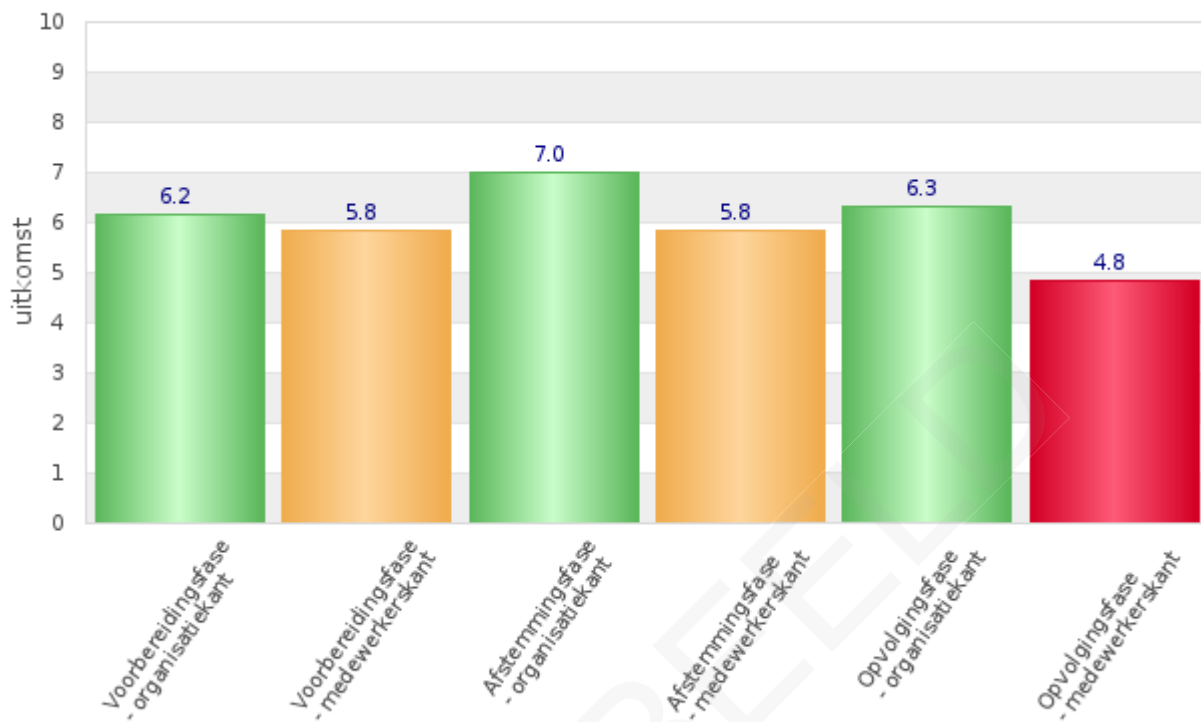
In het onderzoek worden drie fases onderscheiden om tot een zo groot mogelijk wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers te komen:

- Voorbereidingsfase - de voorbereiding door organisatie en medewerkers op hun afstemming van belangen
- Afstemmingsfase - de onderlinge afstemming van belangen en het maken van vervolgafspraken met de focus op een zo groot mogelijk wederzijds belang
- Opvolgingsfase - de opvolging door organisatie en medewerkers van de gemaakte afspraken

De doelstelling 'beter functioneren' kan alleen worden bereikt als deze fases aan de organisatiekant én aan de medewerkerskant goed worden doorlopen.

Hieronder ziet u een staafdiagram met de uitkomsten per fase, uitgesplitst naar organisatiekant en medewerkerskant.

De uitkomsten per fase, uitgesplitst naar organisatiekant en medewerkerskant



AANKNOPINGPUNTEN VOOR VERBETERING

Uit het onderzoek komen verschillende aandachtsgebieden naar voren. Het verdient aanbeveling hiermee aan de slag te gaan. Zo vergroot u de kans op voldoende wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers. En daarmee de kans op beter functioneren van de organisatie.

De belangrijkste aandachtsgebieden

Hieronder staat een overzicht van de vijf belangrijkste aandachtsgebieden uit het Pilot-onderzoek binnen Beter Werk.

De gemiddelde score per aandachtsgebied van alle deelnemers bepaalt de selectie van aandachtsgebieden en de volgorde van vermelding. Achter elk aandachtsgebied staat tussen haakjes de gemiddelde score vermeld.

De belangrijkste aandachtsgebieden voor Beter Werk uit het Pilot-onderzoek

De mate waarin medewerkers zich goed bewust zijn van hun belangrijkste kwaliteiten, aandachtpunten en groeimogelijkheden. (4.5)

De mate waarin leidinggevenden helder communiceren wat ze van hun medewerkers verwachten. (5.6)

De mate waarin medewerkers openstaan voor wensen van de organisatie op werkgebied. (5.8)

De mate waarin ----- (x)

De mate waarin ----- (x)

Het aantal aandachtsgebieden per fase

Hieronder staat een overzicht van het aantal verschillende aandachtsgebieden per fase. In dit overzicht zijn zowel de Voorbereiding op de afstemming van het wederzijds belang als de Afstemming van het wederzijds belang in drieën gesplitst.

NB: Het is mogelijk dat het aantal aandachtsgebieden hieronder hoger ligt dan in het overzicht 'De belangrijkste aandachtsgebieden' hierboven. Dat overzicht beperkt zich namelijk tot de 5 belangrijkste aandachtsgebieden.

Het aantal aandachtsgebieden per fase

VOORBEREIDING op de AFSTEMMING van het WEDERZIJDEN BELANG

Inzicht in organisatiestrategie, personeelsbehoefte en functie-eisen

O De aanwezigheid van een strategie, de invulling van de personeelsbehoefte en de communicatie aan medewerkers wat van hen wordt verwacht. 0

M Het inzicht van medewerkers in de organisatiestrategie en de functie-eisen. 3

Inzicht in medewerkers

O Het inzicht van de organisatie in het functioneren van medewerkers en in hun werkplezier, kwaliteiten, aandachtspunten, wensen en mogelijkheden. 0

M Het inzicht van medewerkers in hun eigen functioneren, werkplezier, kwaliteiten, aandachtspunten, wensen en mogelijkheden. 0

Over ontwikkeling en verandering

O De mogelijkheden die de organisatie medewerkers biedt voor ontwikkeling en verandering op werkgebied. 0

M De bereidheid van medewerkers om in hun eigen ontwikkeling of in een verandering op werkgebied te investeren, al dan niet op verzoek van de organisatie. 0

AFSTEMMING van het WEDERZIJDEN BELANG

Basisvoorwaarden voor de gesprekken

O De aanwezigheid van vertrouwen en openheid vanuit de organisatie naar medewerkers toe en het regelmatig voeren van gesprekken over wederzijdse wensen en mogelijkheden door leidinggevendenden met hun medewerkers. 0

M De aanwezigheid van vertrouwen en openheid vanuit medewerkers naar de organisatie toe en de toegevoegde waarde die medewerkers ervaren van de gesprekken die ze regelmatig met hun leidinggevende voeren over wederzijdse wensen en mogelijkheden. 2

De gesprekken

O De kwaliteit van de gesprekken over wederzijdse wensen en mogelijkheden aan de kant van de leidinggevendenden, het inbrengen van relevante punten, het doen van concrete voorstellen en het maken van de juiste belangenafweging. 0

M De kwaliteit van de gesprekken over wederzijdse wensen en mogelijkheden aan de kant van de medewerkers, het inbrengen van relevante punten, het doen van concrete voorstellen en het maken van de juiste belangenafweging. 0

Het aantal aandachtsgebieden per fase (vervolg)

Afronding van de gesprekken

- | | | |
|--|---|---|
| O | De kwaliteit van afspraken, uit te voeren door de organisatie, gemaakt tussen leidinggevenden en medewerkers (n.a.v. de afstemming van wederzijdse wensen en mogelijkheden) en de vastlegging ervan door leidinggevenden. | 0 |
| M | De kwaliteit van afspraken, uit te voeren door medewerkers, gemaakt tussen medewerkers en leidinggevenden (n.a.v. de afstemming van wederzijdse wensen en mogelijkheden) en de instemming van medewerkers met de vastlegging ervan door hun leidinggevende. | 0 |
| OPVOLGING na de AFSTEMMING van het WEDERZIJD'S BELANG | | |
| O | De kwaliteit van de opvolging van de gemaakte afspraken aan de organisatiekant. | 0 |
| M | De kwaliteit van de opvolging van de gemaakte afspraken aan de medewerkerskant. | 8 |

- O staat voor *Organisatiekant*, M voor *Medewerkerskant*