



# Beter Werk

Eindhoven

Common Interest Check

Rapportage  
op organisatieniveau

VOORBEELD

# INLEIDING

Met de Common Interest Check onderzocht u de kans op voldoende wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers binnen Beter Werk. Daarmee onderzocht u de kans op optimaal functioneren binnen de organisatie. Deze kans wordt weergegeven door de Common Interest Indicator, die u in de Conclusie aantreft.

Naast diverse analyses en vergelijkingen, biedt de rapportage aanknopingspunten voor verbetering.

Dit is een rapportage op organisatieniveau. Analyses en aanknopingspunten op onderliggende organisatieniveaus zijn in afzonderlijke rapportages opgenomen.

Als bijlage is de organisatiestructuur opgenomen die aan deze rapportage ten grondslag ligt.

In deze rapportage worden de volgende deelnemerscategorieën onderscheiden:

- management (alle leidinggevenden binnen de organisatie boven afdelingsniveau)
- leidinggevenden
- medewerkers

Aan het onderzoek namen in totaal 62 mensen deel. Iedere deelnemer kreeg 84 stellingen vanuit het eigen perspectief voorgelegd: organisatieperspectief voor het management, leidinggevendenperspectief voor de leidinggevenden en medewerkersperspectief voor de overige medewerkers. De rapportage is gebaseerd op de scores die de deelnemers aan de stellingen toekenden.

Alle scores en grafieken gaan uit van de schaal van 1-10. De betekenis van de gebruikte kleuren in de staafdiagrammen 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

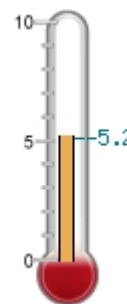
De rapportage bestaat uit de volgende hoofdstukken:

- Conclusie en aanbeveling
- Analyse op organisatieniveau
- Vergelijking tussen de afdelingen
- Aanknopingspunten voor verbetering
- Bijlagen 1 en 2: frequentietabellen en -grafieken
- Bijlage 3: organisatiestructuur

# CONCLUSIE EN AANBEVELING

## Conclusie

De Common Interest Indicator van Beter Werk bedraagt - op basis van de ingevulde scores - 5.2. 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.



## Aanbeveling

Uit het onderzoek komen meerdere aandachtsgebieden naar voren. Het verdient aanbeveling hiermee aan de slag te gaan.

De drie belangrijkste aandachtsgebieden zijn:

- De mate waarin de organisatie een heldere strategie heeft.
- De mate waarin leidinggevenden een goed beeld hebben van de belangrijkste kwaliteiten, aandachtspunten en groeimogelijkheden van hun medewerkers.
- De mate waarin medewerkers openstaan voor wensen van de organisatie op werkgebied.

Meer aanbevelingen leest u in het hoofdstuk 'Aanknopingspunten voor verbetering'.

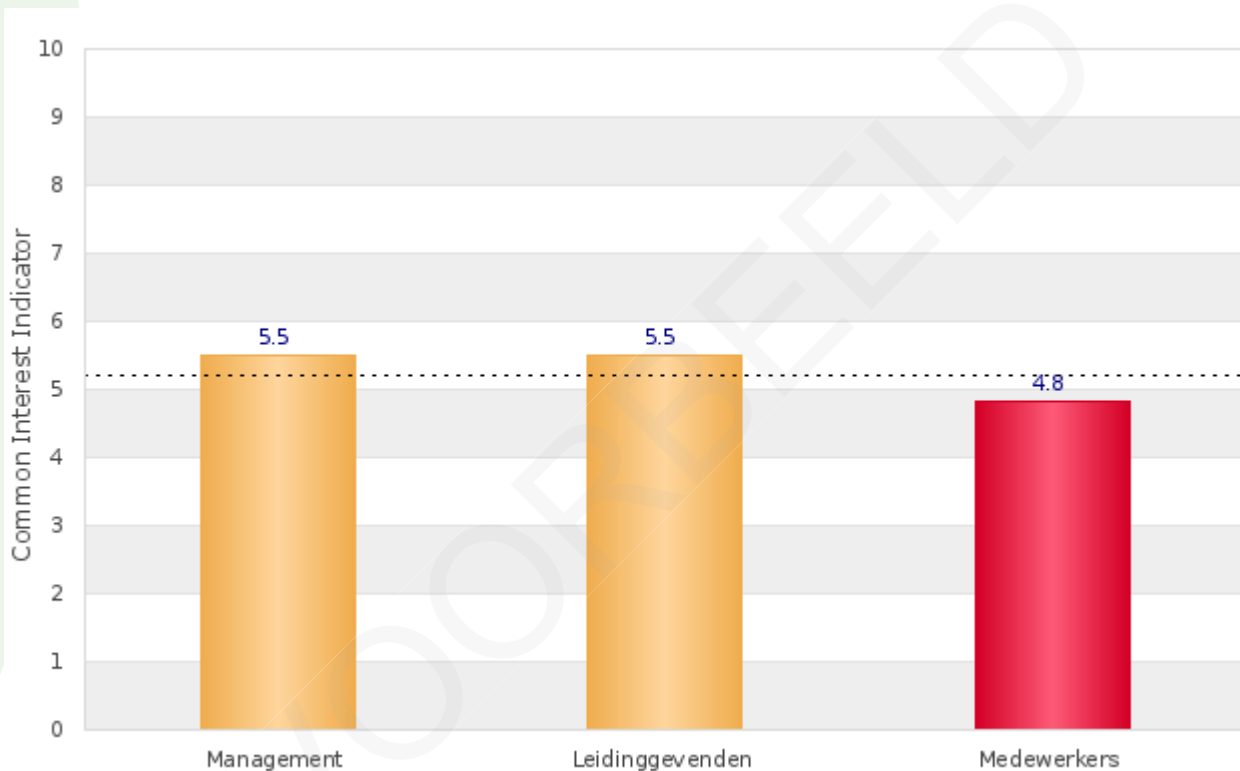
# ANALYSE OP ORGANISATIENIVEAU

## De Common Interest Indicator volgens de verschillende deelnemerscategorieën

De Common Interest Indicator van Beter Werk bedraagt op basis van de scores van het management 5.5, op basis van die van de leidinggevenden 5.5 en op basis van die van de medewerkers 4.8.

Onderstaande staafdiagram geeft de Common Interest Indicator uitgesplitst op basis van de scores van de verschillende deelnemerscategorieën in het onderzoek weer.

*De Common Interest Indicator van Beter Werk uitgesplitst op basis van de scores per deelnemerscategorie*



- de stippellijn geeft de Common Interest Indicator van de gehele organisatie - op basis van alle scores samen - weer

Bovenstaande betekent dat op basis van de scores van het management en van de leidinggevenden er een behoorlijke kans is dat de organisatie op dit moment niet optimaal functioneert. Op basis van de scores van de medewerkers is de kans groot dat de organisatie op dit moment niet optimaal functioneert.

## De uitkomsten per fase

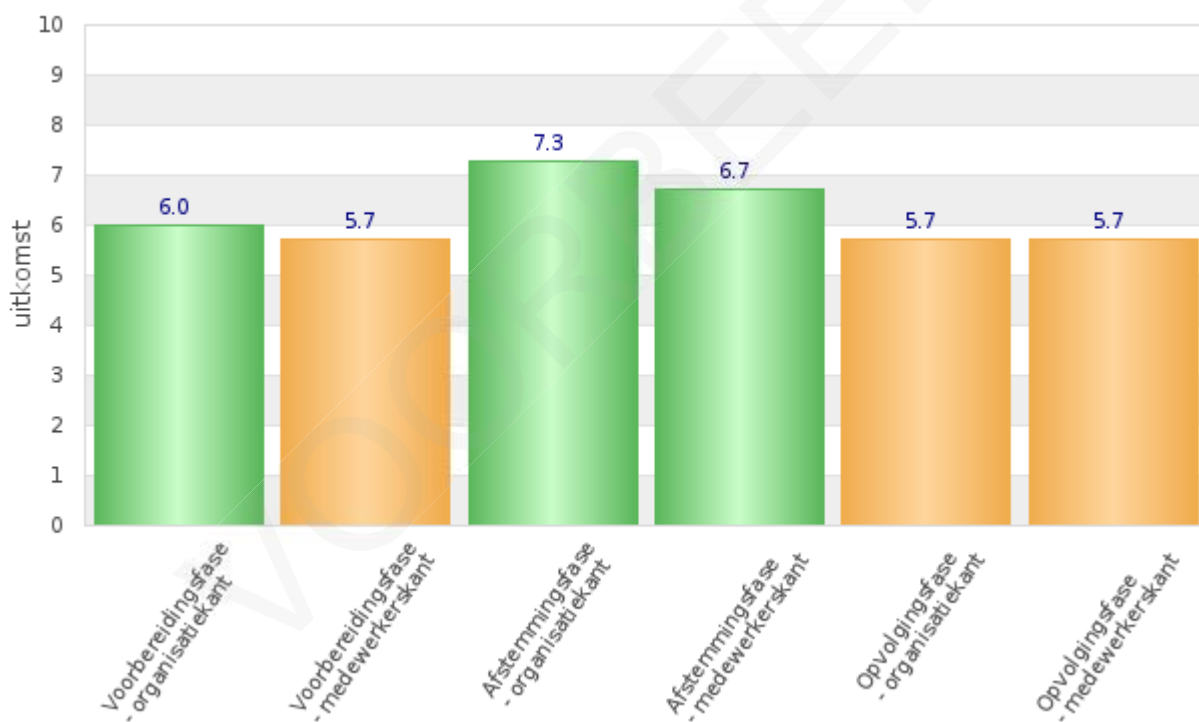
In het onderzoek worden drie fases onderscheiden om tot een zo groot mogelijk wederzijds belang tussen organisatie en medewerkers te komen:

- Voorbereidingsfase - de voorbereiding door organisatie en medewerkers op hun afstemming van belangen
- Afstemmingsfase - de onderlinge afstemming van belangen en het maken van vervolgspraken 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.

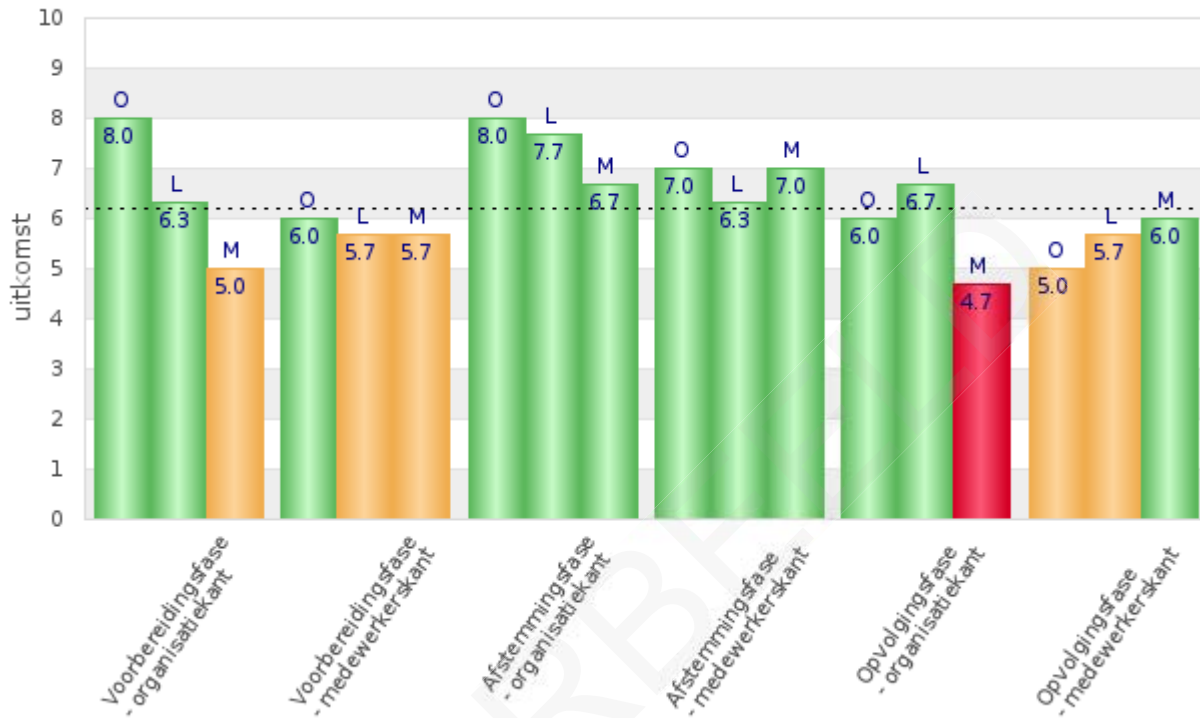
*De uitkomsten van Beter Werk per fase, uitgesplitst naar organisatiekant en medewerkerskant*



## De uitkomsten per fase volgens de verschillende deelnemerscategorieën

Hieronder ziet u nogmaals een staafdiagram met de uitkomsten per fase - onderverdeeld naar organisatiekant en medewerkerskant - maar nu verder uitgesplitst naar de verschillende deelnemerscategorieën in het onderzoek.

*De uitkomsten van Beter Werk per fase - onderverdeeld naar organisatiekant en medewerkerskant - uitgesplitst naar de verschillende deelnemerscategorieën*



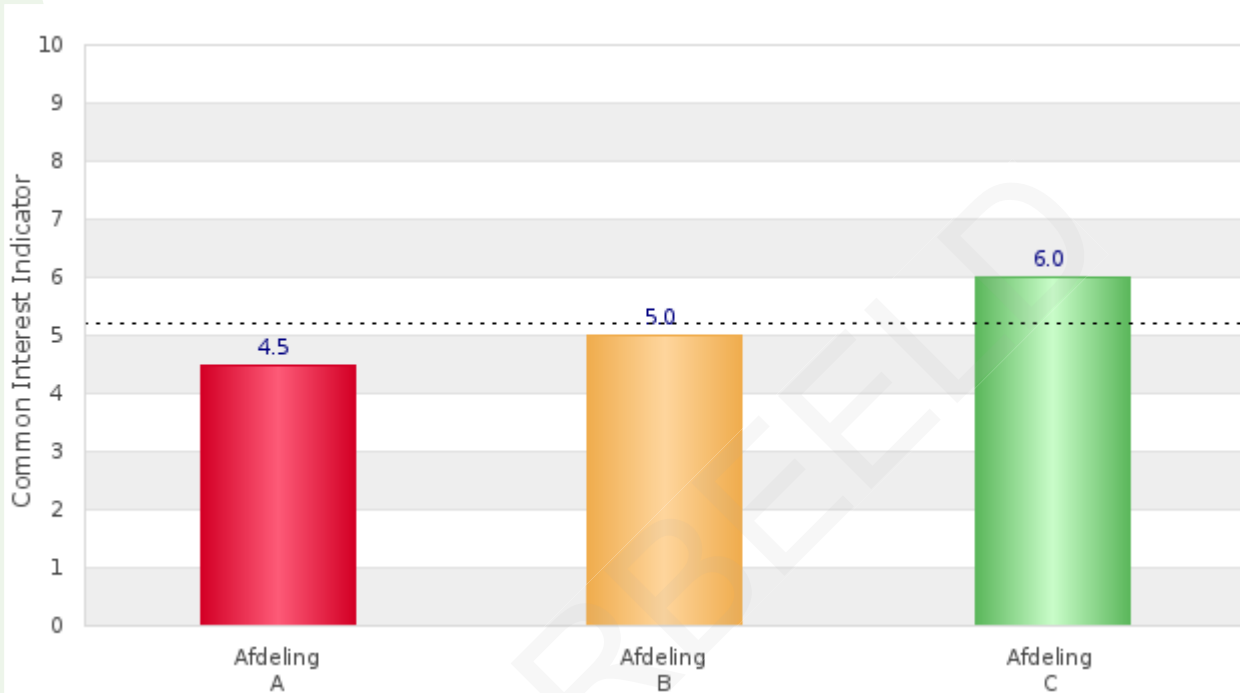
- O staat voor het management, kijkend vanuit Organisatieperspectief
- L staat voor de leidinggevenden, kijkend vanuit Leidinggevendenperspectief
- M staat voor de medewerkers, kijkend vanuit Medewerkersperspectief
- de stippellijn geeft de gemiddelde uitkomst over alle fases, van alle deelnemerscategorieën samen, weer

# VERGELIJKING TUSSEN DE AFDELINGEN

## De Common Interest Indicator

In onderstaande staafdiagram wordt de Common Interest Indicator per deelnemende afdeling weergegeven.

*De Common Interest Indicator per afdeling binnen Beter Werk*



- de stippellijn geeft de Common Interest Indicator van de gehele organisatie weer

Onderstaande tabel toont de Common Interest Indicator nogmaals per afdeling, nu met de bijbehorende betekenis ervan.

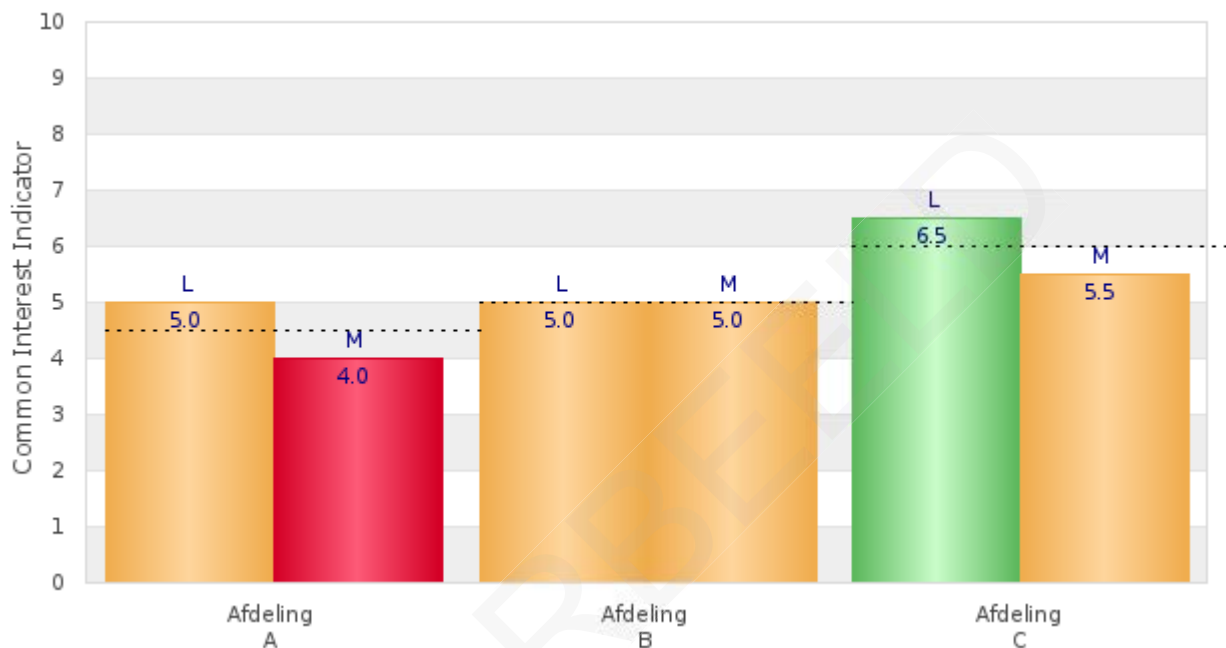
*De Common Interest Indicator per afdeling met de bijbehorende betekenis*

Afdeling	Indicator	Betekenis
A	4.5	Er bestaat een grote kans dat de afdeling A op dit moment niet optimaal functioneert.
B	5.0	Er bestaat een behoorlijke kans dat de afdeling B op dit moment niet optimaal functioneert.
C	6.0	Er bestaat een redelijke kans dat de afdeling C op dit moment optimaal functioneert.

## De Common Interest Indicator volgens de verschillende deelnemerscategorieën

Hieronder ziet u nogmaals een staafdiagram met de Common Interest Indicator per deelnemende afdeling, maar nu verder uitgesplitst op basis van de scores van de verschillende deelnemerscategorieën in het onderzoek.

*De Common Interest Indicator per afdeling binnen Beter Werk op basis van de scores per deelnemerscategorie*



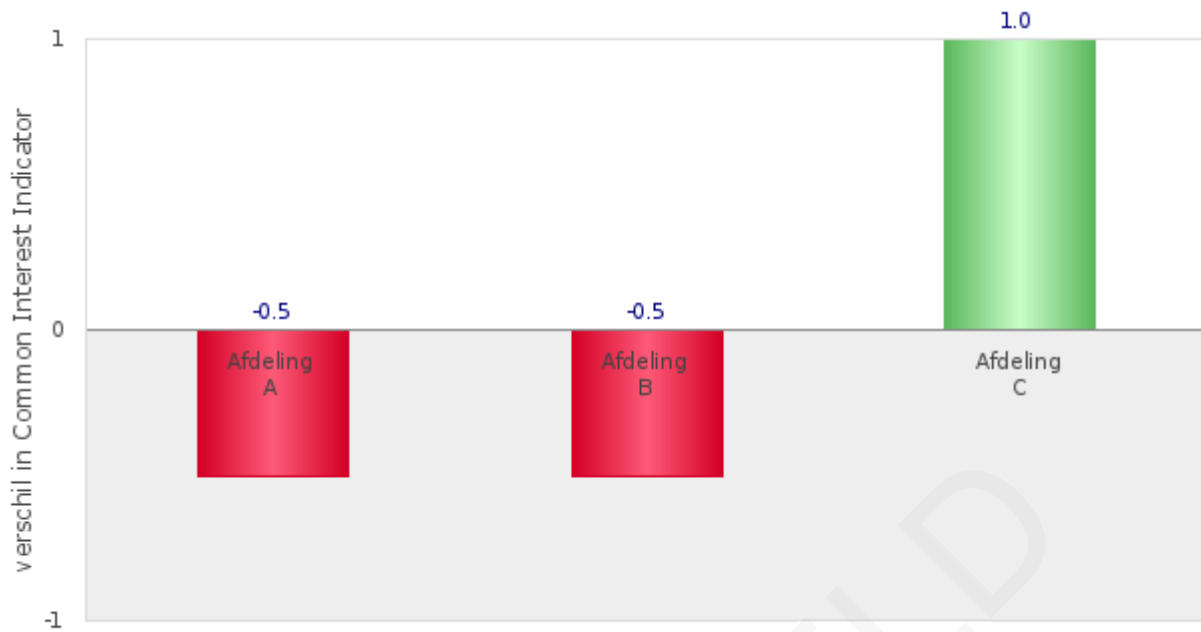
- L staat voor de leidinggevenden, kijkend vanuit Leidinggevendenperspectief
- M staat voor de medewerkers, kijkend vanuit Medewerkersperspectief
- de stippellijnen geven de Common Interest Indicator per afdeling - op basis van alle scores samen - weer

## Verskil in Common Interest Indicator volgens de verschillende deelnemerscategorieën

Hieronder wordt - per deelnemende afdeling - ingezoomd op het verschil in Common Interest Indicator op basis van de scores per deelnemerscategorie.

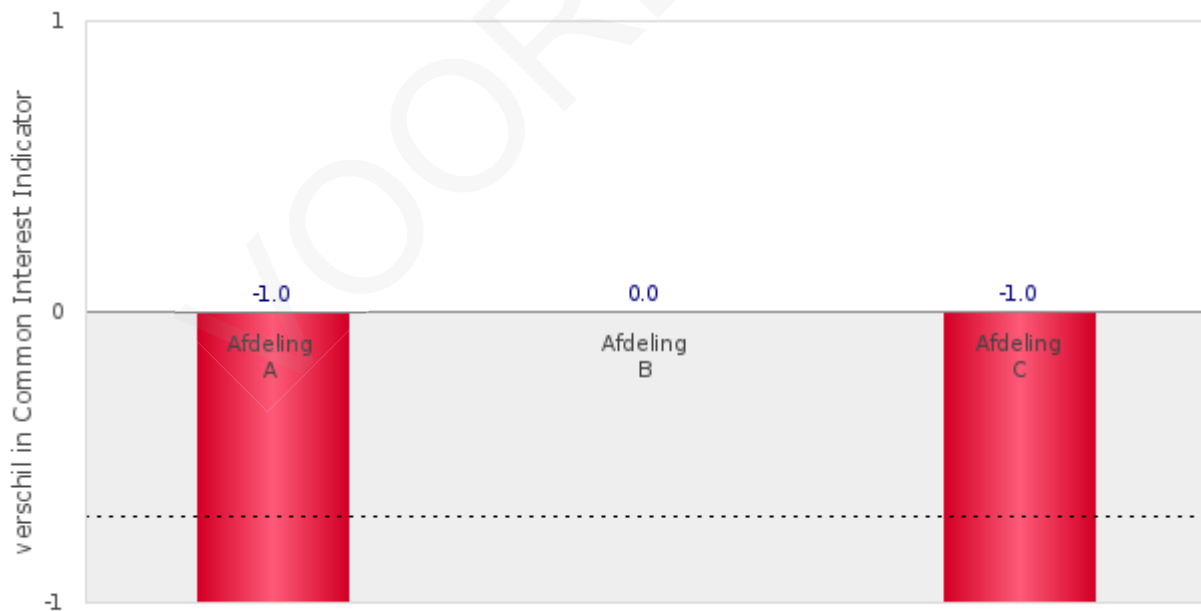


Het verschil tussen de Common Interest Indicator op afdelingsniveau volgens de leidinggevenden ten opzichte van de Common Interest Indicator op organisatieniveau volgens het management



- de 0-lijn staat voor de Common Interest Indicator volgens het management
- de stippellijn staat voor het verschil in Common Interest Indicator binnen de gehele organisatie

Het verschil per afdeling tussen de Common Interest Indicator volgens de medewerkers ten opzichte van die volgens de leidinggevenden



- de 0-lijn staat voor de Common Interest Indicator volgens de leidinggevenden
- de stippellijn staat voor het verschil in Common Interest Indicator binnen de gehele organisatie

# AANKNOPINGSPUNTEN 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 voor Beter Werk - 1

Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste aandachtsgebieden uit het onderzoek. In de kolommen staat aangegeven op welke plaatsen het betreffende onderwerp als aandachtsgebied naar voren komt. Het totale aantal plaatsen (afdelingen en management) waar het betreffende onderwerp als aandachtsgebied naar voren komt, bepaalt als eerste de selectie van aandachtsgebieden en de volgorde van vermelding. Dit aantal staat vermeld in de kolom 'Totaal'. De gemiddelde score per aandachtsgebied van alle deelnemers is het volgende selectie- en volgordecriterium.

### De belangrijkste aandachtsgebieden voor Beter Werk - 1

	Totaal	Management	afdelingen		
			A	B	C
De mate waarin de organisatie een heldere strategie heeft.	3	-	x	x	x
De mate waarin leidinggevenden een goed beeld hebben van de belangrijkste kwaliteiten, aandachtspunten en groeimogelijkheden van hun medewerkers.	2	-	x	x	-
De mate waarin medewerkers openstaan voor wensen van de organisatie op werkgebied.	2	x	x	-	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-
De mate waarin -----	2	-	x	x	-

## De belangrijkste aandachtsgebieden voor Beter Werk - 2

Hieronder ziet u nogmaals het overzicht van de belangrijkste aandachtsgebieden. In de kolommen staat nu de gemiddelde score per aandachtsgebied per afdeling en de score van het management. In de kolom 'Totaal' staat de gemiddelde score van het aandachtsgebied voor de gehele organisatie.

### De belangrijkste aandachtsgebieden voor Beter Werk - 2

	Totaal	Management	afdelingen		
			A	B	C
De mate waarin de organisatie een heldere strategie heeft.	5.5	6.5	4.9	5.8	5.9
De mate waarin leidinggevenden een goed beeld hebben van de belangrijkste kwaliteiten, aandachtspunten en groeimogelijkheden van hun medewerkers.	5.6	6.0	5.2	5.7	6.2
De mate waarin medewerkers openstaan voor wensen van de organisatie op werkgebied.	5.8	5.7	5.5	6.1	6.1
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x
De mate waarin -----	x	x	x	x	x

## De belangrijkste aandachtsgebieden volgens het management

Hieronder staat een overzicht van de belangrijkste aandachtsgebieden op basis van de scores van alleen het management.

De scores van het management bepalen hier de selectie van aandachtsgebieden en de volgorde van vermelding.

In de laatste kolom staat een vinkje als het aandachtsgebied in het overzicht hierboven al is opgenomen als aandachtsgebied voor de organisatie.

### *De belangrijkste aandachtsgebieden voor Beter Werk volgens het management*

<b>Aandachtsgebied volgens het management</b>	<b>Hierboven al opgenomen als aandachtsgebied volgens alle deelnemers samen</b>
De mate waarin medewerkers zich goed bewust zijn van hun belangrijkste kwaliteiten, aandachtspunten en groeimogelijkheden.	-
De mate waarin leidinggevenden helder communiceren wat ze van hun medewerkers verwachten.	-
De mate waarin medewerkers openstaan voor wensen van de organisatie op werkgebied.	V
De mate waarin -----	-
De mate waarin -----	-
De mate waarin -----	-
De mate waarin -----	-
De mate waarin -----	-
De mate waarin -----	V
De mate waarin -----	V

## Het aantal aandachtsgebieden per fase

Hieronder staat een overzicht van het aantal verschillende aandachtsgebieden per fase. In de kolommen staat dit aantal aangegeven voor de gehele organisatie en afzonderlijk voor het management en per afdeling. 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 10 belangrijkste aandachtsgebieden.*

### Het aantal aandachtsgebieden per fase voor Beter Werk

		afdelingen				
		Organisatie	Management			
				A	B	C
<b>VOORBEREIDING op de AFSTEMMING van het WEDERZIJD BELANG</b>						
<i>Inzicht in organisatiestrategie en personeelsbehoefte</i>						
O	De aanwezigheid van een strategie, de invulling van de personeelsbehoefte en de communicatie aan medewerkers wat van hen wordt verwacht.	4	0	4	4	0
M	Het inzicht van medewerkers in de organisatiestrategie, in de functie-eisen en in hun mogelijkheden binnen de organisatie.	2	0	2	2	0
<i>Inzicht in medewerkers</i>						
O	Het inzicht van de organisatie in het functioneren van medewerkers en in hun werkplezier, kwaliteiten, aandachtspunten, wensen en mogelijkheden.	4	0	4	4	0
M	Het inzicht van medewerkers in hun eigen functioneren, werkplezier, kwaliteiten, aandachtspunten, wensen en mogelijkheden.	5	0	5	5	0
<i>Over ontwikkeling en verandering</i>						
O	De mogelijkheden die de organisatie medewerkers biedt voor ontwikkeling en verandering op werkgebied.	3	0	2	3	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.	4	0	3	3	0
<b>AFSTEMMING van het WEDERZIJD BELANG</b>						
<i>Basisvoorwaarden voor de gesprekken</i>						
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 leidinggevenden met hun medewerkers.	0	0	0	0	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.	0	0	0	0	0

Het aantal aandachtsgebieden per fase voor Beter Werk (vervolg)

		Organisatie	Management	A	B	C
<b>De gesprekken</b>						
O	De kwaliteit van de gesprekken over wederzijdse wensen en mogelijkheden aan de kant van de leidinggevenden, het inbrengen van relevante punten, het doen van concrete voorstellen en het maken van de juiste belangenafweging.	0	0	0	0	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	0	0	0	0
<b>Afronding van de gesprekken</b>						
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	0	0	0	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	0	0	0	0
<b>OPVOLGING na de AFSTEMMING van het WEDERZIJD'S BELANG</b>						
O	De kwaliteit van de opvolging van de gemaakte afspraken aan de organisatiekant.	7	2	4	5	0
M	De kwaliteit van de opvolging van de gemaakte afspraken aan de medewerkerskant.	9	6	5	7	0

- O staat voor Organisatiekant, M voor Medewerkerskant

## BIJLAGEN 1 en 2: FREQUENTIETABELLEN en -GRAFIEKEN

### **Bijlage 1: Frequentietabellen scores per fase**

Als bijlage 1 treft u frequentietabellen aan van de scores per fase. Eén voor alle deelnemers en één per deelnemerscategorie.

### **Bijlage 2: Grafieken met de frequentieverdeling van de verschillen in toegekende scores**

In het onderzoek is gekeken naar het verschil in toegekende scores op de stellingen door de verschillende deelnemerscategorieën. In bijlage 2 wordt de frequentieverdeling van het verschil in toegekende scores in twee staafdiagrammen weergegeven.

VOORBEELD

## Bijlage 1

### Frequentietabel scores per fase - Beter Werk - alle deelnemers

score	Vorbereidingsfase - organisatiekant	Vorbereidingsfase - medewerkerskant	Afstemmingsfase - organisatiekant	Afstemmingsfase - medewerkerskant	Opvolgingsfase - organisatiekant	Opvolgingsfase - medewerkerskant
1	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X
totaal	X	X	X	X	X	X
Checks	X	X	X	X	X	X
gemidd.	X	X	X	X	X	X
25%	X	X	X	X	X	X
50%	X	X	X	X	X	X
75%	X	X	X	X	X	X
modus	X	X	X	X	X	X
deviatie	X	X	X	X	X	X

*totaal* = het totaal aantal beoordeelde stellingen  
*Checks* = het aantal ingezonden Common Interest Checks  
*gemidd.* = de gemiddelde score in deze fase  
*25%* = 25 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*50%* = 50 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*75%* = 75 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*modus* = de score die het vaakst werd gegeven  
*deviatie* = de statistische spreidingsgraad van de scores



## Bijlage 1

### Frequentietabel scores per fase - Beter Werk - management

score	Voorbereidingsfase - organisatiekant	Voorbereidingsfase - medewerkerskant	Afstemmingsfase - organisatiekant	Afstemmingsfase - medewerkerskant	Opvolgingsfase - organisatiekant	Opvolgingsfase - medewerkerskant
1	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X
totaal	X	X	X	X	X	X
Checks	X	X	X	X	X	X
gemidd.	X	X	X	X	X	X
25%	X	X	X	X	X	X
50%	X	X	X	X	X	X
75%	X	X	X	X	X	X
modus	X	X	X	X	X	X
deviatie	X	X	X	X	X	X

*totaal* = het totaal aantal beoordeelde stellingen  
*Checks* = het aantal ingezonden Common Interest Checks  
*gemidd.* = de gemiddelde score in deze fase  
*25%* = 25 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*50%* = 50 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*75%* = 75 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*modus* = de score die het vaakst werd gegeven  
*deviatie* = de statistische spreidingsgraad van de scores

## Bijlage 1

### Frequentietabel scores per fase - Beter Werk - leidinggevenden

score	Vorbereidingsfase - organisatiekant	Vorbereidingsfase - medewerkerskant	Afstemmingsfase - organisatiekant	Afstemmingsfase - medewerkerskant	Opvolgingsfase - organisatiekant	Opvolgingsfase - medewerkerskant
1	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X
totaal	X	X	X	X	X	X
Checks	X	X	X	X	X	X
gemidd.	X	X	X	X	X	X
25%	X	X	X	X	X	X
50%	X	X	X	X	X	X
75%	X	X	X	X	X	X
modus	X	X	X	X	X	X
deviatie	X	X	X	X	X	X

*totaal* = het totaal aantal beoordeelde stellingen  
*Checks* = het aantal ingezonden Common Interest Checks  
*gemidd.* = de gemiddelde score in deze fase  
*25%* = 25 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*50%* = 50 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*75%* = 75 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*modus* = de score die het vaakst werd gegeven  
*deviatie* = de statistische spreidingsgraad van de scores

## Bijlage 1

### Frequentietabel scores per fase - Beter Werk - medewerkers

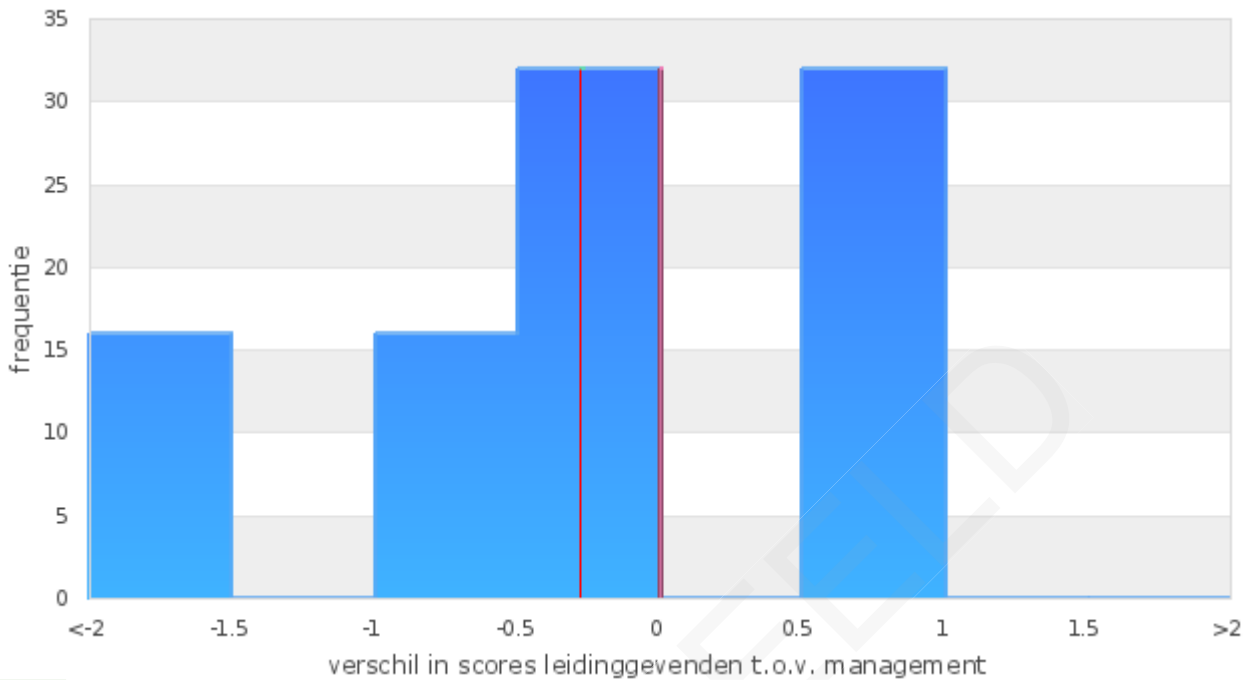
score	Voorbereidingsfase - organisatiekant	Voorbereidingsfase - medewerkerskant	Afstemmingsfase - organisatiekant	Afstemmingsfase - medewerkerskant	Opvolgingsfase - organisatiekant	Opvolgingsfase - medewerkerskant
1	X	X	X	X	X	X
2	X	X	X	X	X	X
3	X	X	X	X	X	X
4	X	X	X	X	X	X
5	X	X	X	X	X	X
6	X	X	X	X	X	X
7	X	X	X	X	X	X
8	X	X	X	X	X	X
9	X	X	X	X	X	X
10	X	X	X	X	X	X
totaal	X	X	X	X	X	X
Checks	X	X	X	X	X	X
gemidd.	X	X	X	X	X	X
25%	X	X	X	X	X	X
50%	X	X	X	X	X	X
75%	X	X	X	X	X	X
modus	X	X	X	X	X	X
deviatie	X	X	X	X	X	X

*totaal* = het totaal aantal beoordeelde stellingen  
*Checks* = het aantal ingezonden Common Interest Checks  
*gemidd.* = de gemiddelde score in deze fase  
*25%* = 25 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*50%* = 50 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*75%* = 75 procent van de stellingen kreeg deze score of lager  
*modus* = de score die het vaakst werd gegeven  
*deviatie* = de statistische spreidingsgraad van de scores

## Bijlage 2

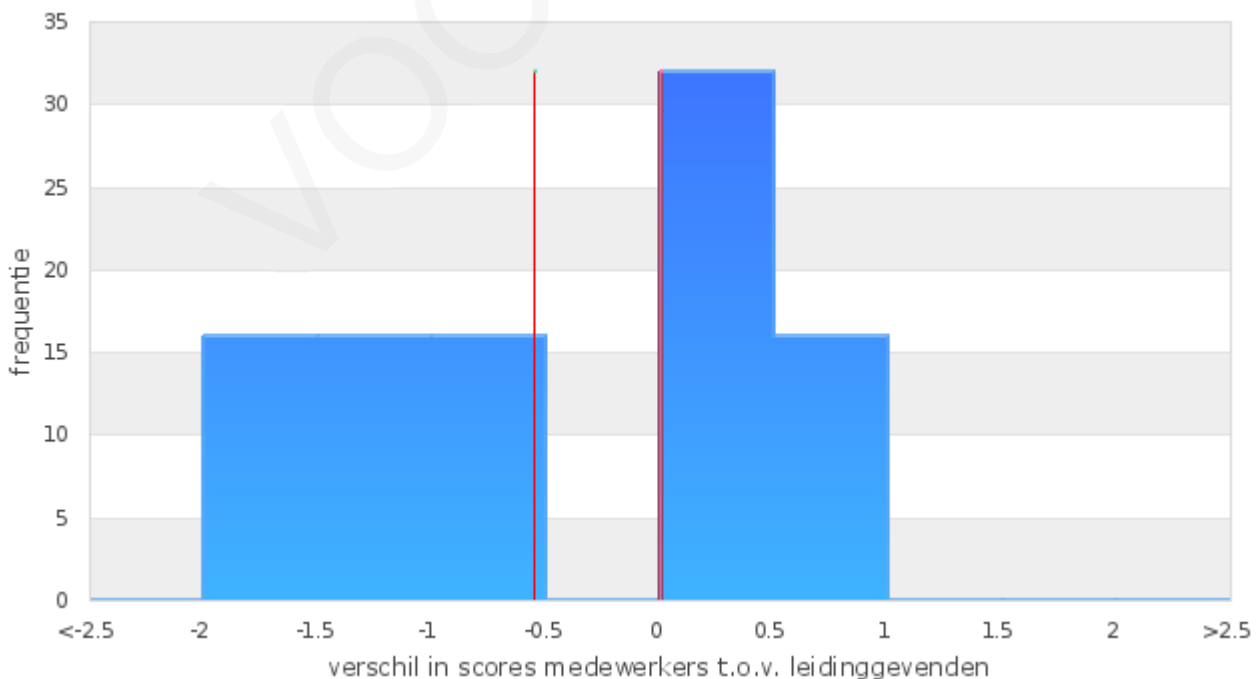
### Grafieken met de frequentieverdeling van de verschillen in toegekende scores

De frequentieverdeling van de verschillen binnen Beter Werk in toegekende scores door de leidinggevenden t.o.v. die door het management



- de 0-lijn staat voor de scores van het management
- de rode markering geeft het verschil aan van de gemiddelde score op alle stellingen door de leidinggevenden t.o.v. de gemiddelde score op alle stellingen door het management

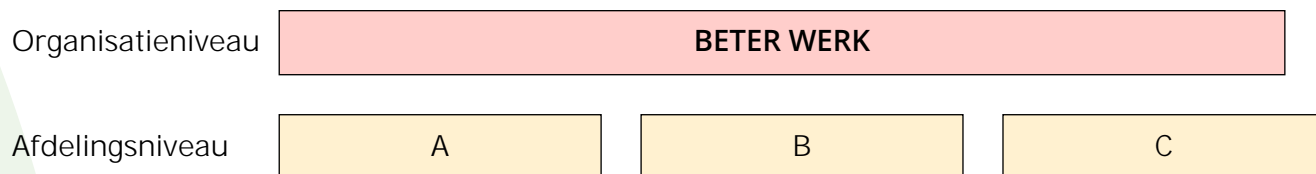
De frequentieverdeling van de verschillen binnen Beter Werk in toegekende scores door de medewerkers t.o.v. die door de leidinggevenden



- de 0-lijn staat voor de scores van de leidinggevenden
- de rode markering geeft het verschil aan van de gemiddelde score op alle stellingen door de medewerkers t.o.v. de gemiddelde score op alle stellingen door de leidinggevenden

## BIJLAGE 3: ORGANISATIESTRUCTUUR

Onderstaande organisatiestructuur ligt aan deze rapportage ten grondslag.



VOORBEELD