

Stellingen die je kunt gebruiken om je eigen organisatie of afdeling te beoordelen

Geef een score van 0-5 (zeer zwak – zeer goed)

	Hoe scoort jouw afdeling of bedrijf op het vlak van...	Score
1	hoe iedereen wordt aangemoedigd of uitgedaagd om cijfers en data in te winnen over de eigen werkzaamheden.	
2	de openheid om ook gevoelige informatie te bespreken met het personeel.	
3	structureel ingeplande meetings waarin de resultaten van de afdeling besproken worden.	
4	wat jullie weten over de financiële gezondheidstoestand van het bedrijf.	
5	hoe anderen ons bedrijf en onze producten ervaren.	
6	hoe productie- of kwaliteitsproblemen met de medewerkers worden besproken.	
7	de beschikbaarheid van data en cijfers die aantonen of de vooropgestelde doelstellingen behaald werden.	
8	de appreciatie en waardering die medewerkers krijgen als ze iets goeds hebben gedaan.	
9	de manier waarop medewerkers worden aangesproken op wat ze goed en fout hebben gedaan.	
10	de manier waarop processen gevisualiseerd worden zodat ze voor iedereen begrijpelijk zijn.	
11	de aanwezigheid van diverse kanalen via dewelke medewerkers over allerlei zaken (processen, producten, concurrenten, personeel) geïnformeerd worden.	
12	de mate waarin de kwaliteit kan worden beïnvloed op basis van voorhanden zijnde (productie-)gegevens.	
13	tevredenheidsenquêtes die worden georganiseerd om rekening te houden met de mening van medewerkers.	
14	de verschillende parameters die worden opgevolgd om foutloze producten/diensten af te leveren.	
15	de mate waarin mensen tijdens een functionerings- of beoordelingsgesprek ook input mogen geven.	
	SOM VAN DE INDIVIDUELE SCORES (SIS):	

Individuele score	Waardering	Percentage	Bikethroughniveau
0	Zeer zwak	0% – 19%	Niveau 1
1	Zwak	20% – 39%	Niveau 1
2	Eerder zwak	40% – 59%	Niveau 2
3	Eerder goed	60% – 79%	Niveau 2
4	Goed	80% – 89%	Niveau 3
5	Zeer goed	91% – 100%	Niveau 3

Eindresultaat =
(SIS/75x100) =. %
Bikethroughniveau:

Mogelijke uitkomsten van de discussie/scores vertaald naar het Bikethrough Model

Niveau 1: Elementaire feedback



De informatiestroom loopt voornamelijk top-down en is eerder zakelijk van aard. Enkel informatie die men bij wet verplicht is te geven, vindt de weg naar de werkvloer. Andere informatie wordt zelden of nooit gegeven en het is niet eenvoudig te achterhalen hoe het bedrijf er in zijn totaliteit voor staat. De afstand tussen directie en werknemers is groot en de gebrekkige informatiedoorstroom is een teken van gebrek aan vertrouwen.

Op afdelingsniveau krijgen de medewerkers geen feedback over productieparameters en soms loopt er wel iets fout omdat er te weinig informatie voorhanden is. Mensen ergeren zich aan dit gebrek aan informatie. Visualiseren van gegevens staat echt nog in de kinderschoenen.

Er worden geen functionerings- of beoordelingsgesprekken gevoerd en medewerkers hebben niet echt de mogelijkheid om hun mening of ideeën te ventileren.

Niveau 2: Actiegerichte feedback



Er is veel informatie beschikbaar, maar deze is niet erg samenhangend en niet altijd up-to-date. De informatie gaat vooral over interne zaken en nog te weinig over de concurrentie en hoe de eigen producten door de klant onthaald worden. Resultaten worden gevisualiseerd en besproken, maar zijn niet ingebed in de bedrijfscultuur. De informatie moet aanzetten tot actie en is puur functioneel. *Nice to know* informatie komt niet echt aan bod. Pas als men bepaalde informatie echt nodig heeft om acties op te zetten of in te grijpen, wordt deze verspreid. Daardoor komt informatie wel eens te laat en is er geen proactieve houding aanwezig.

Informatie draagt nogal snel de stempel 'vertrouwelijkheid' en is niet voor iedereen beschikbaar. Hier en daar worden er op basis van de informatie en beschikbare parameters meetings en acties opgestart. Toch is het allemaal overwegend eenrichtingsverkeer.

Bij bepaalde werknemersgroepen worden al evaluatiegesprekken gevoerd, nog geen functioneringsgesprekken. De baas is '*in charge*'. De medewerker mag al zijn inbreng doen, maar dit binnen een welomlijnd kader.

Niveau 3: Interactieve feedback



Het bedrijf hecht veel belang aan informatiedoorstroom van en naar alle niveaus. De aangeboden informatie is heel gevarieerd en via meetings wordt deze gedetailleerd besproken. Medewerkers geven hun mening en bedenkingen tijdens deze meetings en er wordt zoveel als mogelijk rekening mee gehouden. Informatie is in *real time* aanwezig en alle vitale parameters worden gemonitord. Informatie over processen en concurrenten, wordt als uitgangspunt gebruikt om het morgen beter te doen.

De informatie wordt zeer visueel en aantrekkelijk aangeboden waardoor mensen al van ver zien of ze op de goede weg zijn. Medewerkers en hun leiding spreken regelmatig onder vier ogen om het functioneren van de medewerker te bespreken. De medewerker kan er zijn ei kwijt over het reilen en zeilen van de afdeling en als hij opmerkingen heeft over zijn leidinggevende wordt daaraan gewerkt.