

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	het loon en de extralegale voordelen die de werknemers krijgen	
2	de eerlijkheid en billijkheid van het totale verloningspakket dat het bedrijf aanbiedt.	
3	de ergonomie en de algemene staat van machines, materiaal en infrastructuur.	
4	de werkdruk.	
5	hoe mensen hier kunnen doen wat ze graag doen zonder rekenschap af te leggen.	
6	de mate waarin de leiding hier nog echt de leiding is... en neen durft zeggen als mensen werkelijk te ver gaan in hun eisen.	
7	de extralegale verzekeringen of andere voordelen die het bedrijf aanbiedt om de ongemakken van het leven weg te nemen of te vermindere- ren.	
8	hoelang het duurt vooraleer defecte zaken hersteld worden.	
9	het aantal en soort sociale activiteiten die georganiseerd worden.	
10	de ergonomie op werkplaatsen en kantoren.	
11	het personeelsverloop of de afwezigheid wegens ziekte.	
12	de algemene personeelstevredenheid.	
13	of en hoe medewerkers die ondermaats presteren of negatief zijn wor- den aangepakt en opgevolgd.	
14	hoe sereen de verlangens van medewerkers worden besproken.	
15	de mate waarin de leiding rekening houdt met individuele problemen of wensen van medewerkers.	
	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: Elementair comfort



De organisatie biedt over het algemeen weinig of geen comfort aan de medewerkers. Dit vertaalt zich in de afwezigheid van elementaire zaken op de werkplek, een gebrekkig remuneratieniveau en het ontbreken van andere voordelen. Alles is *basic* en goedkoop. Medewerkers zijn ontevreden en het verloop en het absentiecijfer zijn hoog. Er is geen aandacht voor sociale activiteiten en als er al iets georganiseerd wordt voor het personeel, is het niet van harte.

Als medewerkers hun bedrijf vergelijken met andere bedrijven, hebben ze steeds het gevoel dat ze niet correct behandeld worden. Medewerkers voelen zich niet belangrijk.

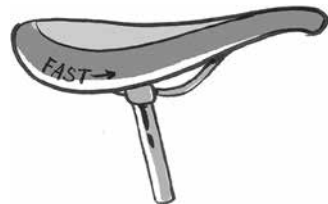
Niveau 2: Gouden kooi



Personeelsleden hebben zowel binnen als buiten het bedrijf een overvloed aan comfort ter beschikking. Mensen zijn daardoor meer gefocust op het comfort dan op het werk zelf. Het bedrijf is een gouden kooi en mensen verlaten het bedrijf niet. Slechte performers gedijen hier prima. Ondanks het feit dat het hele verloningspakket inclusief de andere voordelen tot de beste van de markt behoren, willen mensen nog meer. Bedrijfsfeestjes en andere initiatieven zijn altijd heel duur en sjiek.

Medewerkers beseffen dat ze het goed hebben in vergelijking met andere werknemers, maar dat belet hen niet om steeds meer te vragen en te eisen. Het bedrijf kan het zich toch toch permitteren, zo redeneren ze.

Niveau 3: Juiste comfort



Het remuneratiepakket ligt in lijn met wat in de sector gangbaar is en medewerkers zijn bescheiden en tevreden. Mensen weten waarom ze dit aantrekkelijk pakket ontvangen en begrijpen dat meer vragen gegeven de omstandigheden onrealistisch en onverantwoord is. Het personeel heeft diverse voordelen die niet noodzakelijk duur en exclusief zijn, maar het werken wel aangenaam maken en eventuele ongemakken wegnemen. Er zijn voldoende initiatieven om na het werk collega's en familie te ontmoeten. Deze sociale activiteiten zijn gezellig en het samenzijn primeert op dat moment boven prestige en zakelijkheid.