



BOUWSTENENSCAN

Bedrijf B.V.

Datum

Oscar Lauf

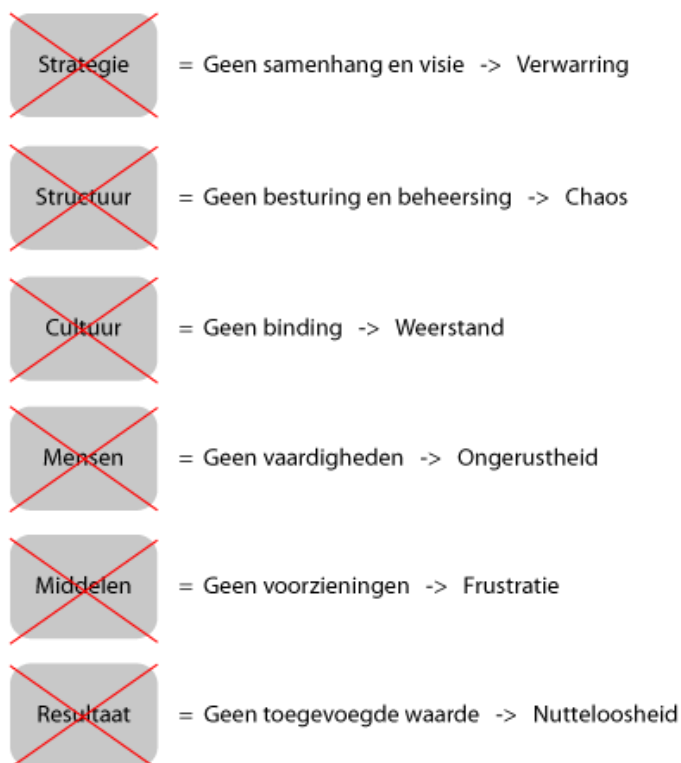
HET BOUWSTENENMODEL

De bouwstenenscan brengt in kaart hoe directie/MT en overige medewerkers aankijken tegen de zes bouwstenen waaruit een bedrijf is opgebouwd: strategie, structuur, cultuur, mensen, middelen en resultaten. De bouwstenen beslaan de zes belangrijkste aspecten waar een directie/MT aandacht aan moet besteden bij het besturen van het bedrijf en komen dan ook terug in vrijwel alle managementmodellen die er wereldwijd zijn ontwikkeld.



Alle bouwstenen hangen met elkaar samen: de *strategie* legt zowel de externe *resultaten* en doelstellingen vast als wat er intern nodig is (*structuur, cultuur, mensen* en *middelen*) om deze resultaten te bereiken. Een verandering in een bouwsteen heeft direct gevolgen voor alle andere bouwstenen.

Onvoldoende aandacht voor een van de bouwstenen kan tot ongewenste effecten in uw organisatie leiden:



De bouwstenenscan is een eerstelijns instrument, m.a.w. het levert aandachtspunten op voor mogelijke vervolgacties, bijvoorbeeld:

- Bij grote verschillen in zienswijze tussen directie/MT en overige medewerkers
- Als directie/MT en overige medewerkers het eens zijn dat bepaalde bouwstenen van het bedrijf verbeterd moeten worden
- Als bij de bespreking van het rapport met de Syntens adviseur blijkt dat er onvoldoende samenhang tussen de bouwstenen is

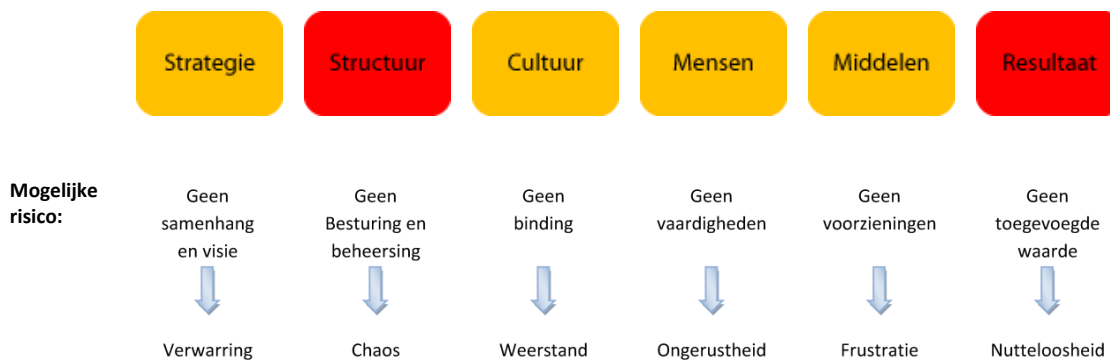
SAMENVATTING RESULTATEN

	Uitgegeven vragenlijsten	Ingevulde vragenlijsten
Directie/MT	5	100,00 %
Overige medewerkers	30	77,78 %

Hieronder worden de resultaten van de zes verschillende bouwstenenscan samengevat aan de hand van een kleur:

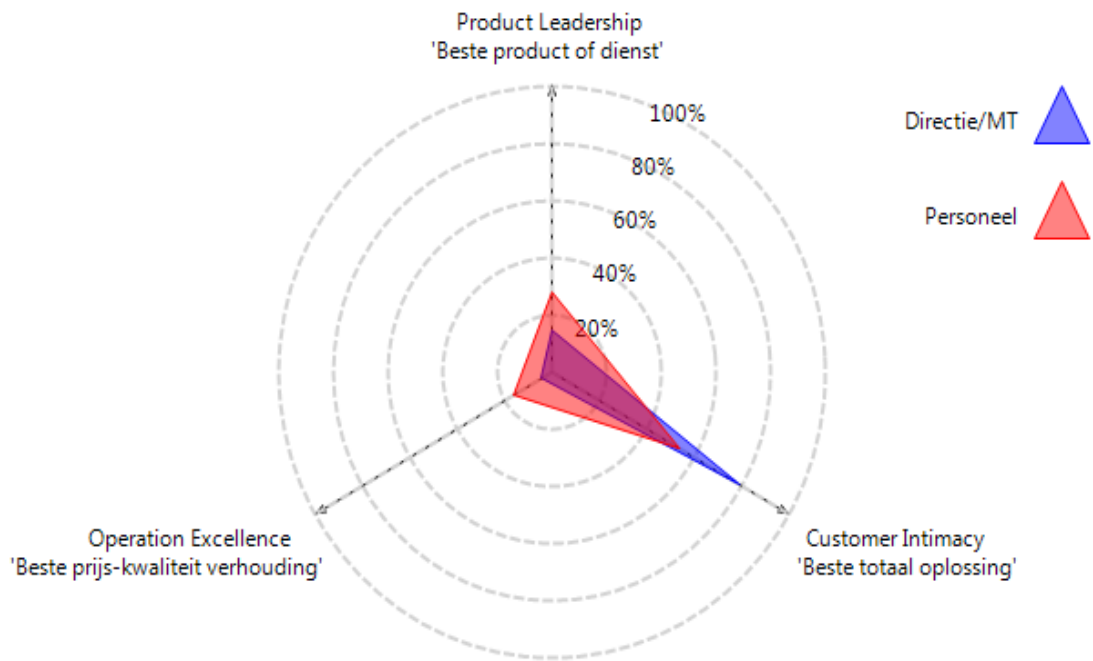
- Groen = veel overeenkomst tussen de antwoorden van directie/MT en medewerkers
- Oranje = redelijke overeenkomst tussen de antwoorden van directie/MT en medewerkers
- Rood = weinig overeenkomst tussen de antwoorden van directie/MT en medewerkers

Indien de kleur van een bouwsteen rood of oranje is wordt daaronder vermeld wat het mogelijke risico voor de organisatie is.



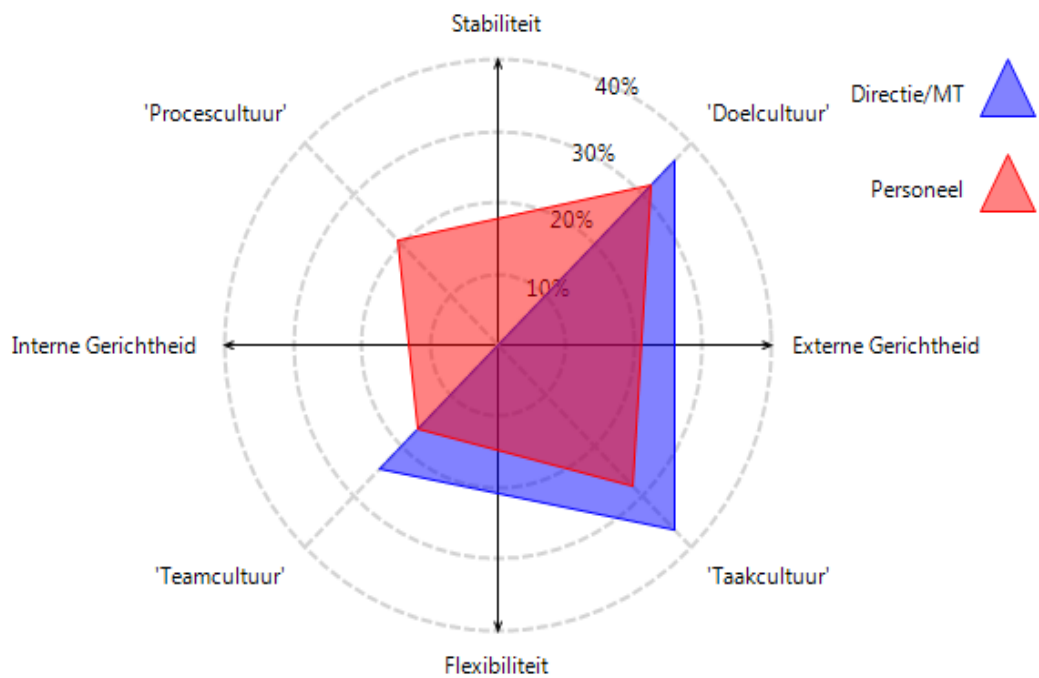
STRATEGIE

Hieronder wordt grafisch weergegeven hoe gedacht wordt over de klantwaardeoriëntatie van het bedrijf: welke strategische positionering kiest het bedrijf in de ogen van de klant?



CULTUUR

Onderstaand figuur geeft aan hoe directie/MT aankijkt tegen de cultuur van het bedrijf.



BEANTWOORDING PER VRAAG

Op de volgende pagina's van het rapport wordt voor iedere vraag het resultaat getoond.

MT=Directie/MT; PL = Personeel.

Strategie

Structuur

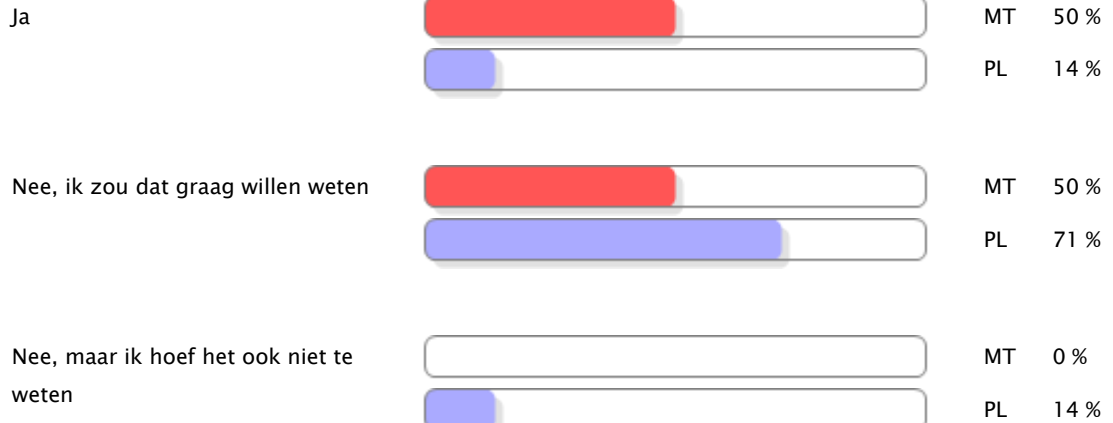
Cultuur

Mensen

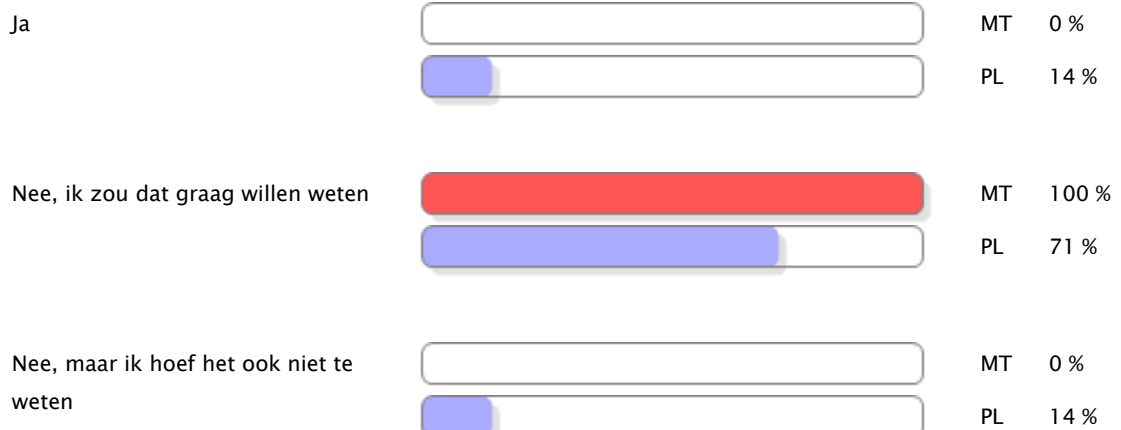
Middelen

Resultaat

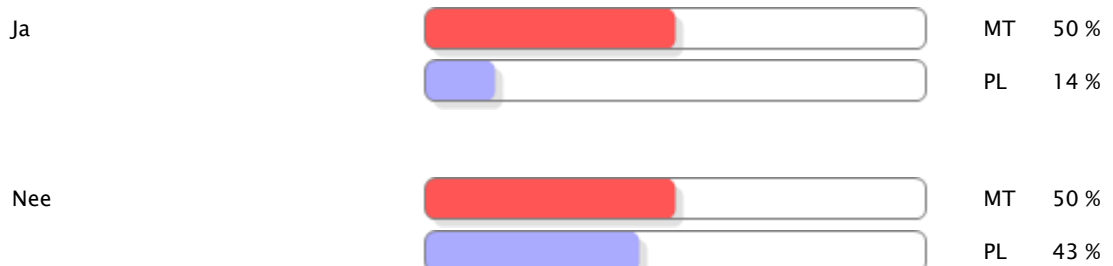
1. Is duidelijk welke doelstellingen het bedrijf voor de toekomst heeft?



2. Is duidelijk wat gedaan moet worden om de doelstellingen van het bedrijf te bereiken?



3. Is de informatie over de doelstellingen en toekomst van het bedrijf voor jou beschikbaar?



Weet ik niet	<input type="text"/>	MT	0 %
	<input type="text"/>	PL	43 %

4. Hieronder staan drie omschrijvingen die gaan over wat jouw bedrijf voor haar klanten wil betekenen. Lees ze alle drie door en bepaal in hoeverre de omschrijvingen bij jouw bedrijf passen. Verdeel in totaal 5 punten over de drie omschrijvingen en geef meer punten naarmate de omschrijving beter bij jouw bedrijf past. Je mag een omschrijving ook alle 5 of geen punten geven.

Wij bieden onze klanten de beste combinatie van prijs, kwaliteit, keuze en gemak. Dat kan omdat wij heel efficiënt werken	<input type="text"/>	MT	5 %
	<input type="text"/>	PL	17 %
Wij bieden onze klanten de beste producten of diensten. Wij verrassen onze klanten steeds weer met verbeterde producten of diensten omdat wij investeren in ontwikkeling en/of nieuwe machines. Daardoor zijn wij niet de goedkoopste	<input type="text"/>	MT	15 %
	<input type="text"/>	PL	29 %
Wij geven onze klanten het gevoel dat we alles voor ze doen: onze service is persoonlijk en als de klant daar om vraagt breiden wij ons aanbod uit en passen we onze werkwijze aan. Wij nemen de klant alles uit handen	<input type="text"/>	MT	80 %
	<input type="text"/>	PL	54 %

5. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over doelstellingen van het bedrijf en de wijze waarop het bedrijf deze doelstellingen wil realiseren:

Opmerking
Opmerking

Strategie

Structuur

Cultuur

Mensen

Middelen

Resultaat

6. Is er een duidelijke indeling van de taken per medewerker?

Ja



MT 0 %

PL 29 %

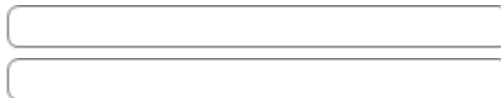
Nee, er zou een duidelijkere indeling moeten komen



MT 100 %

PL 71 %

Nee, maar dat vind ik niet zo belangrijk



MT 0 %

PL 0 %

7. Is er een duidelijke indeling van de verantwoordelijkheden per medewerker?

Ja



MT 0 %

PL 14 %

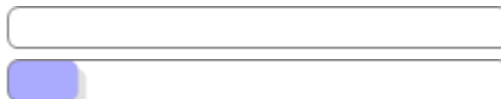
Nee, er zou een duidelijkere indeling moeten komen



MT 100 %

PL 71 %

Nee, maar dat vind ik niet zo belangrijk



MT 0 %

PL 14 %

8. Zijn de werkprocessen in het bedrijf duidelijk vastgelegd?

Ja



MT 75 %

PL 14 %

Nee, de werkprocessen zouden duidelijker moeten worden

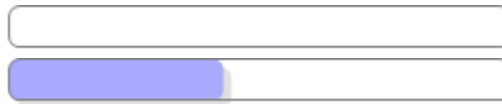


MT 25 %

PL 43 %

vastgelegd

Nee, maar dat vind ik niet zo
belangrijk



MT 0 %

PL 43 %

9. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over de structuur (taken, verantwoordelijkheden, werkprocessen) in het bedrijf:

Opmerking
Opmerking

Strategie

Structuur

Cultuur

Mensen

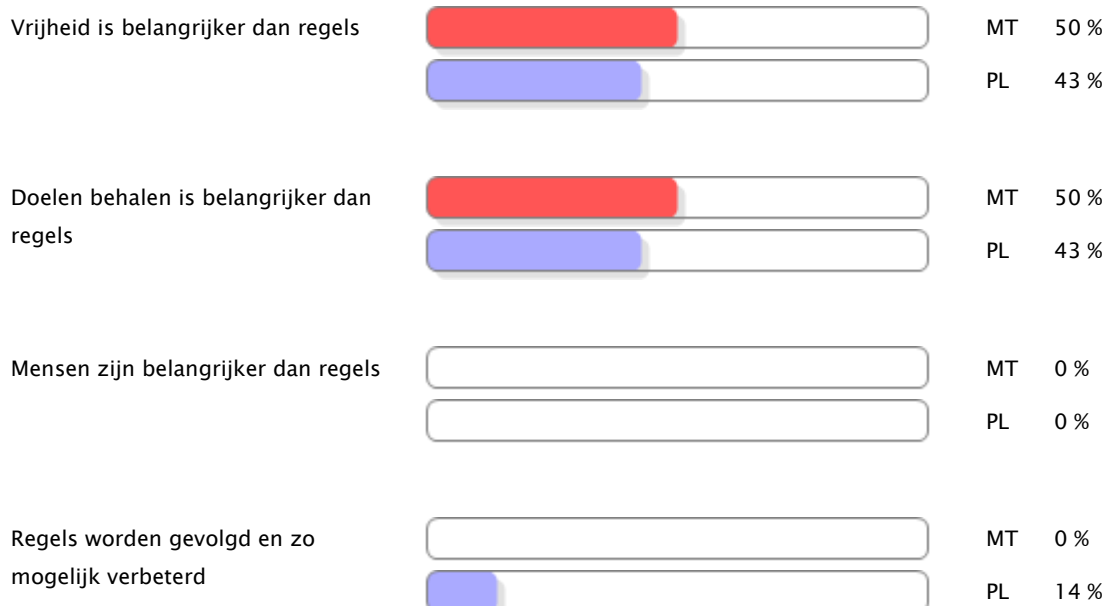
Middelen

Resultaat

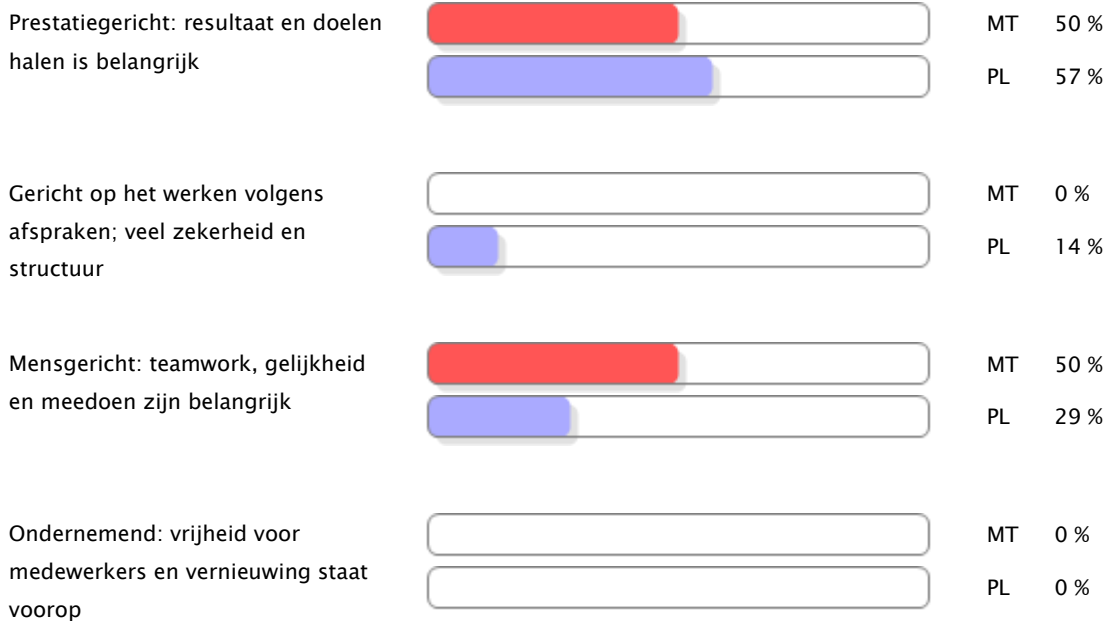
10. Wat vindt het bedrijf het belangrijkste:



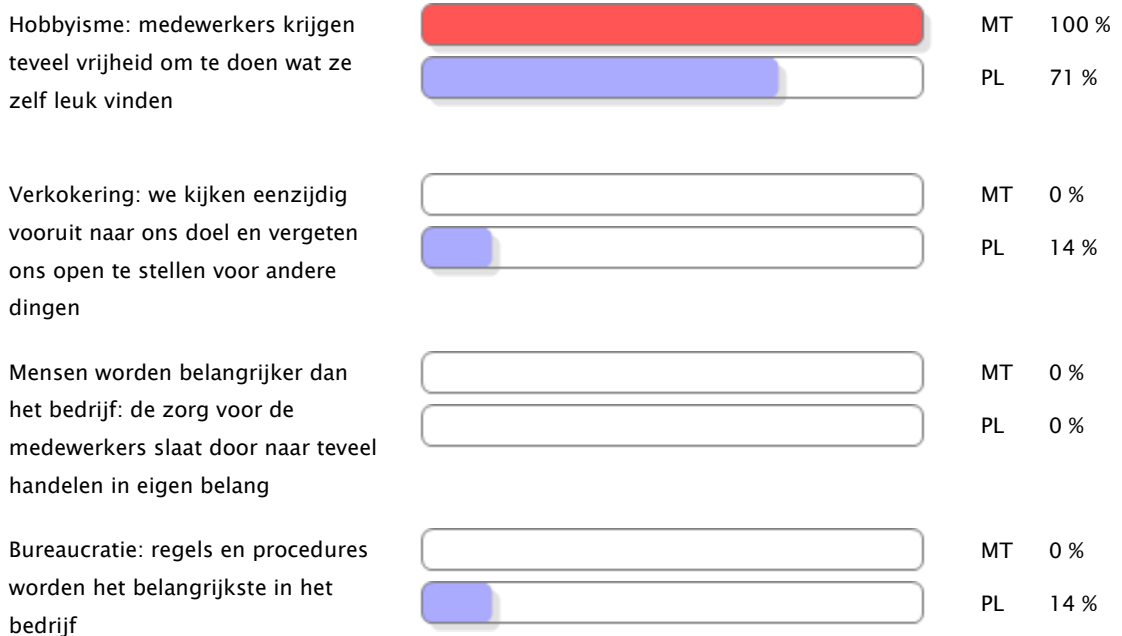
11. Welke stelling over regels en procedures past het beste bij het bedrijf:



12. De leiding van het bedrijf is:



13. Een mogelijk risico voor het bedrijf is:



14. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over de cultuur (wat vinden we belangrijk en welke houding en gedrag past daar bij) van het bedrijf:

Opmerking

Strategie

Structuur

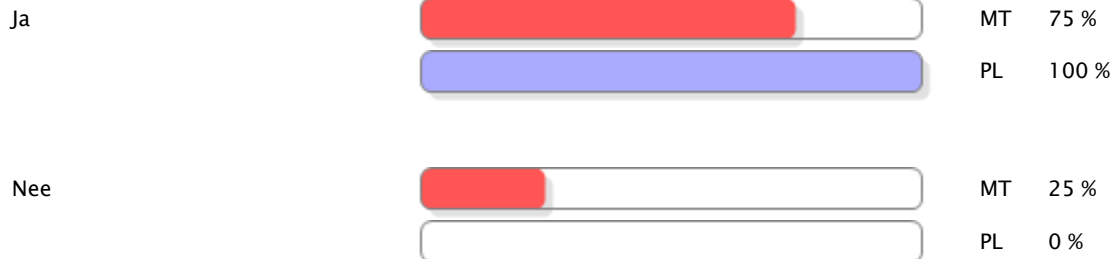
Cultuur

Mensen

Middelen

Resultaat

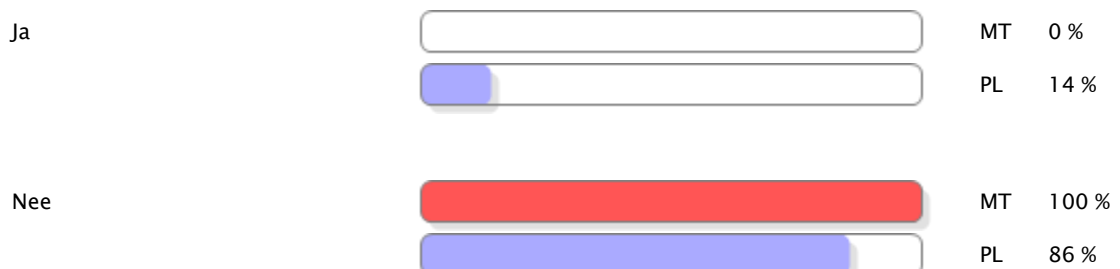
15. Vind je dat het werk dat je doet past bij jouw capaciteiten?



16. Worden capaciteiten en talenten van medewerkers in het bedrijf voldoende benut?

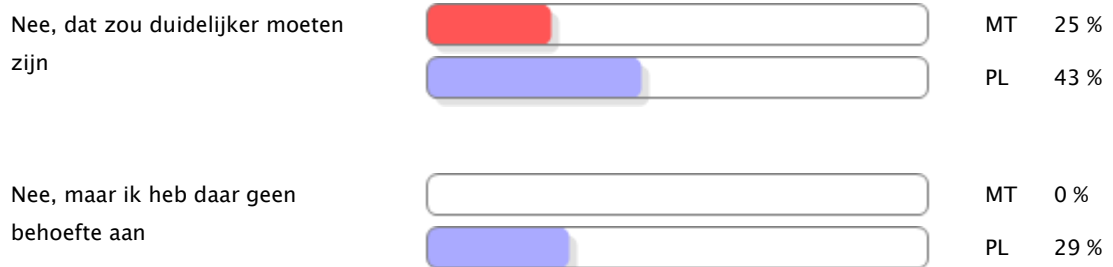


17. Wordt met je besproken wat je over een aantal jaar binnen het bedrijf zou willen doen (loopbaanplanning)?

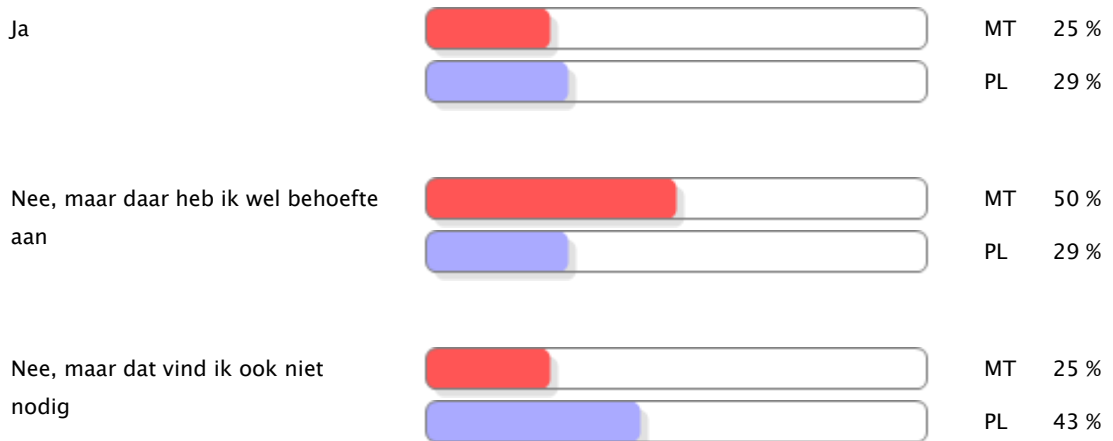


18. Is voor jou duidelijk waarop je wordt beoordeeld?

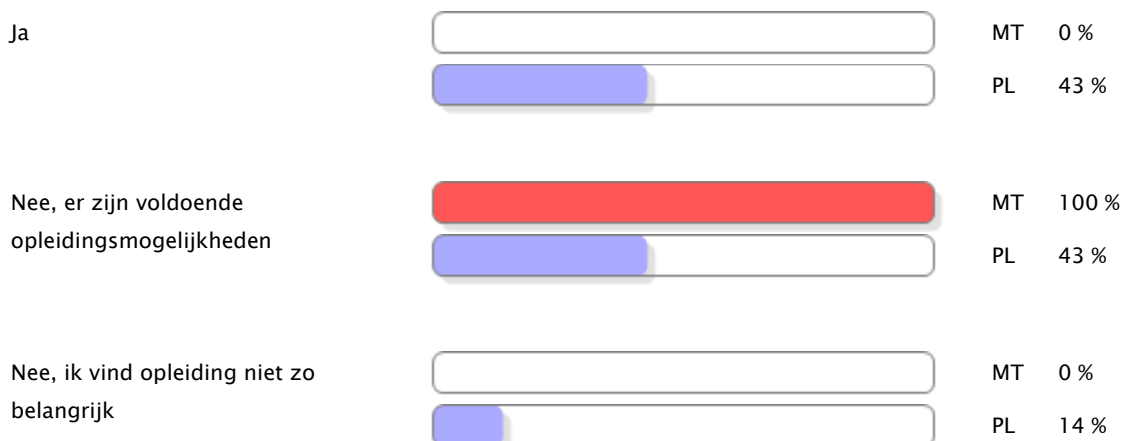




19. Heb je (minimaal) jaarlijks een functionering- of beoordelingsgesprek?



20. Moeten er meer mogelijkheden komen voor opleidingen en cursussen?



21. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over functionerings- of

beoordelingsgesprekken, training, opleidingen en loopbaanmogelijkheden:

Opmerking
Opmerking

Strategie

Structuur

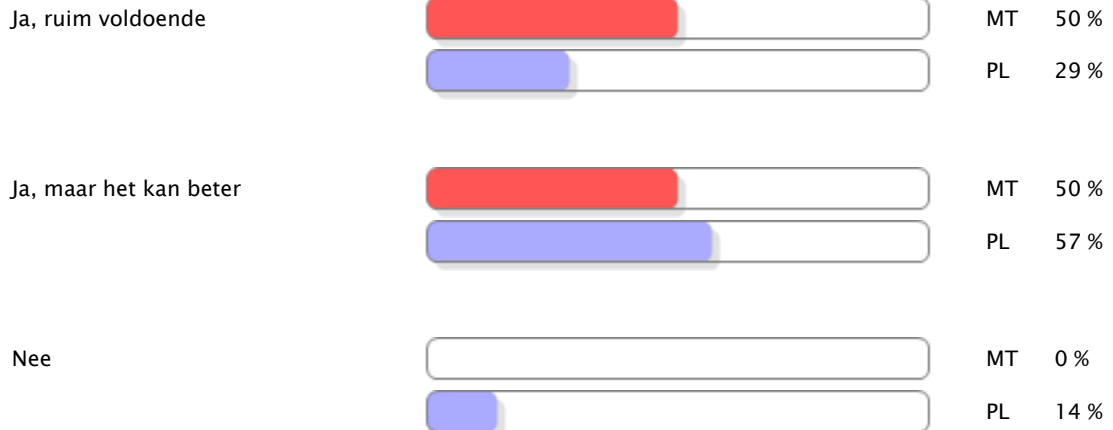
Cultuur

Mensen

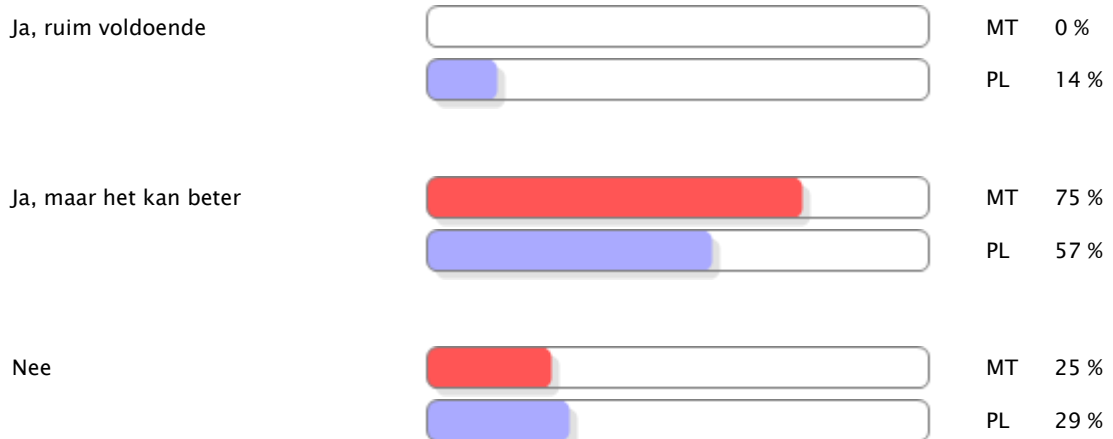
Middelen

Resultaat

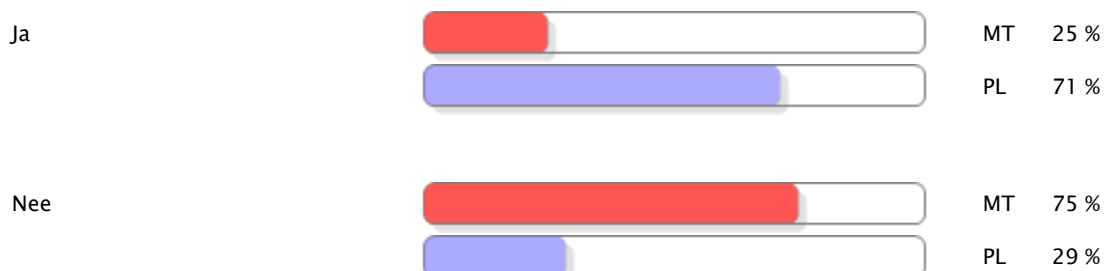
22. Heb je de juiste middelen (machines, gereedschappen, computers, etc.) tot je beschikking om je taken uit te voeren?



23. Wordt er genoeg geïnvesteerd in nieuwe middelen voor het hele bedrijf?



24. Heb je voldoende tijd beschikbaar om het werk uit te voeren dat van je wordt verwacht?



25. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over de middelen (machines, gereedschappen, computers, etc.) en tijd die je ter beschikking hebt:

Opmerking

Strategie

Structuur

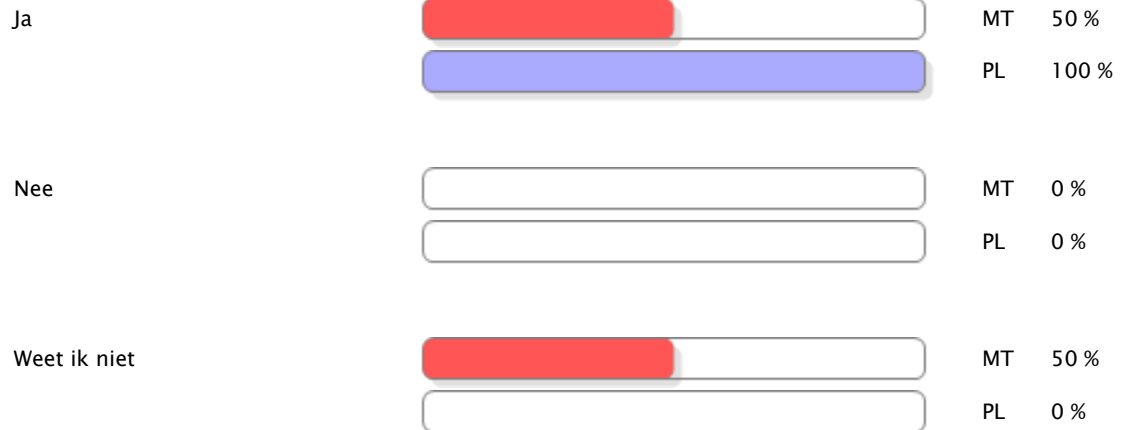
Cultuur

Mensen

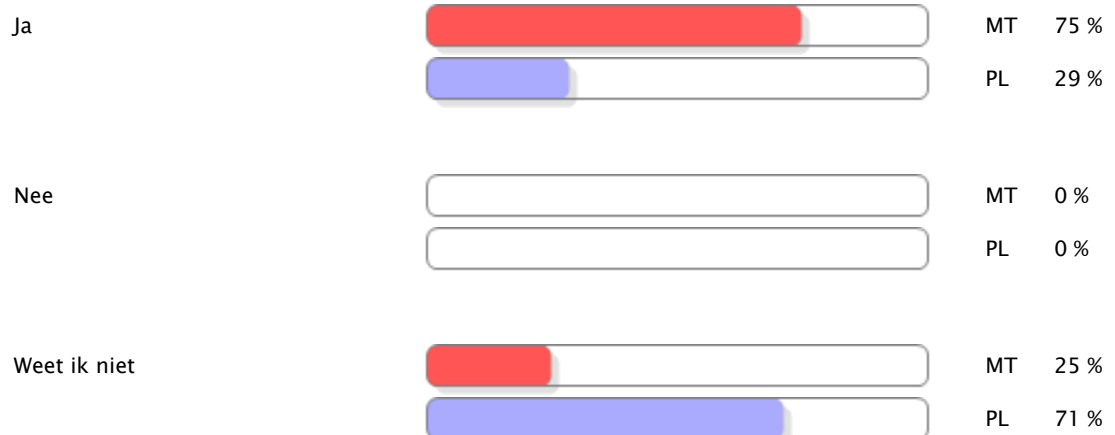
Middelen

Resultaat

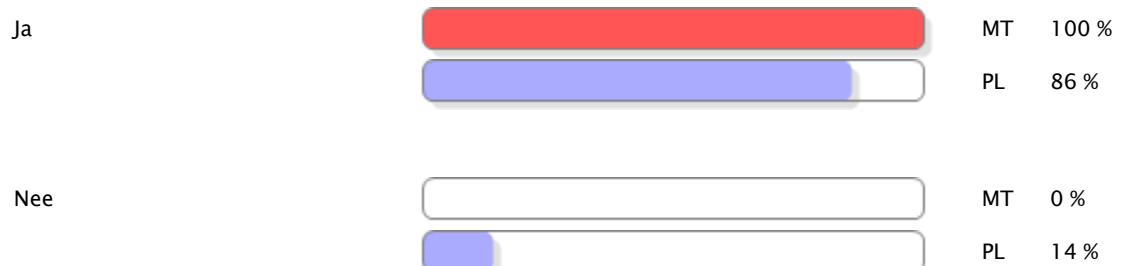
26. Vind je jouw bijdrage aan het bedrijf belangrijk?



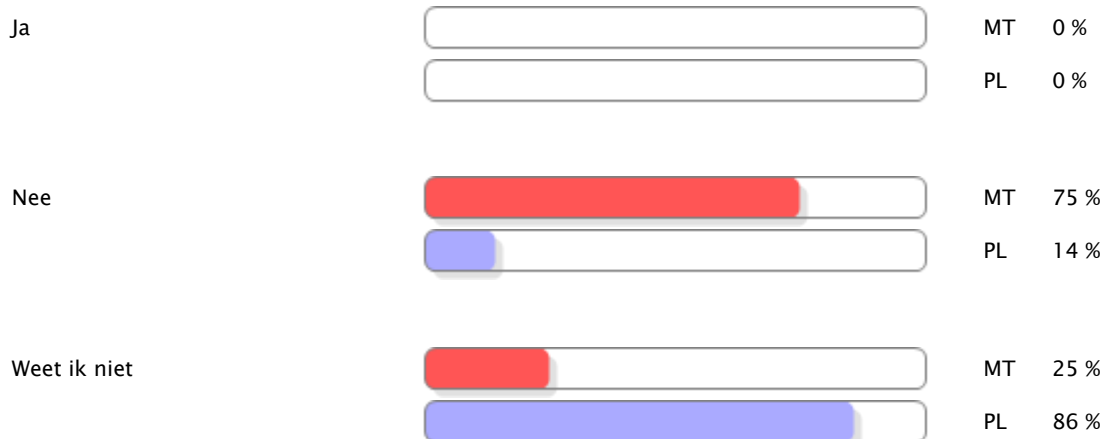
27. Zijn de klanten tevreden met de producten of diensten?



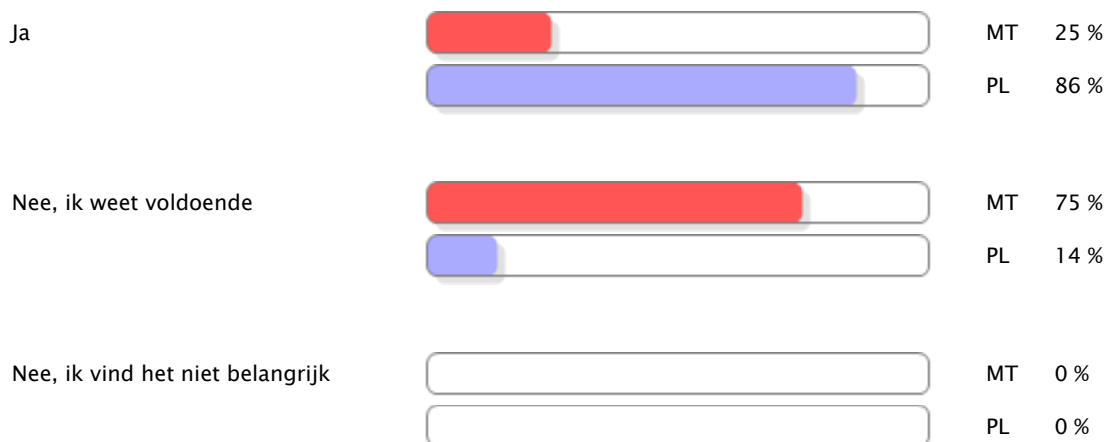
28. Vind je dat het bedrijf goede producten of diensten levert?



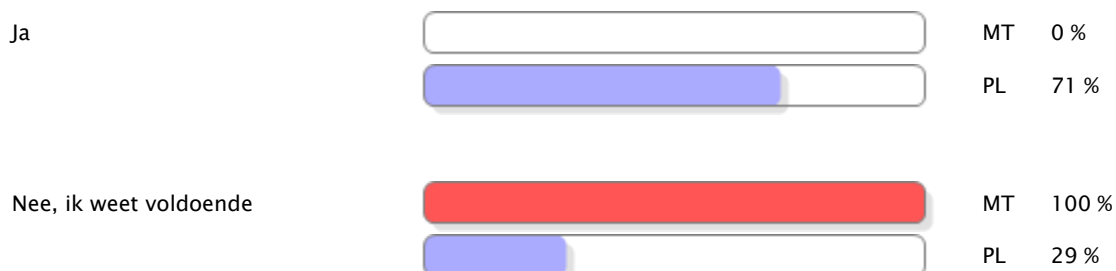
29. Is het bedrijf winstgevend?



30. Wil je beter weten of de klanten tevreden zijn?



31. Wil je beter op de hoogte worden gehouden van de winstgevendheid van het bedrijf?



Nee, ik vind het niet belangrijk

MT 0 %

PL 0 %

32. Hieronder kun je vragen en opmerkingen toevoegen over de resultaten die het bedrijf boekt (producten, diensten, tevreden klanten, winstgevendheid):

Opmerking