BUSINESS PERFORMANCE · JOUW BEDRIJFSDIAGNOSE

Jouw bedrijf in beeld.

Voorbeeldbedrijf

21-11-2026 · 20 van 22 stellingen beoordeeld · teamomvang 6-10

> Deze basisdiagnose is gebaseerd op één enquête, ingevuld vanuit jouw ondernemersperspectief. Ze laat zien waar mogelijk groei zit. Voor een gedegen beoordeling zijn ook de ervaringen van al je medewerkers nodig.

Wat gaat goed

Heldere resultaatverwachtingen
Jouw antwoord: Eens

Onderlinge hulp
Jouw antwoord: Helemaal eens

Ruimte voor een andere mening
Jouw antwoord: Eens

Wat kan beter

Zelfstandige beslisruimte
Jouw antwoord: Oneens

Afstemming tussen collega's
Jouw antwoord: Oneens

Werk binnen de beschikbare tijd
Jouw antwoord: Oneens

Signalen uit verschillende thema's; geen rangorde naar ernst.

Jouw beeld per onderdeel

Verdeling van jouw antwoorden. Geen rapportcijfer of branchevergelijking.

Doelen en rollen	Wisselend beeld	**2 / 1 / 2**
Samenwerking en afstemming	Wisselend beeld	**2 / 1 / 1**
Uitspreken en vertrouwen	Nog niet eenduidig	**2 / 1 / 0**
Leiding en zelfstandigheid	Nog niet eenduidig	**3 / 1 / 0**
Werkbelasting en ontwikkeling	Wisselend beeld	**2 / 1 / 1**

Rechts: positief / neutraal / aandacht · 2 niet te beoordelen · 0 overgeslagen

01 Doelen en rollen

Zijn verwachtingen, verantwoordelijkheden en beslisruimte duidelijk?

Wisselend beeld 2 positief · 1 neutraal · 2 aandacht · 5 van 5 beoordeeld

Onduidelijke verwachtingen kunnen leiden tot dubbel werk, wachten op besluiten of terugkerende vragen aan jou. Dat is een mogelijke verklaring, geen vastgesteld gevolg.

Zelfstandige beslisruimte: Oneens
Heldere resultaatverwachtingen: Eens

Te onderzoeken met je medewerkers

Hoe beschrijven verschillende medewerkers hun resultaat, beslisruimte en onderlinge taakgrenzen?

Lees meer: Heldere rollen en verantwoordelijkheden >

Eén enquête. Een gedegen beoordeling vraagt ook de ervaringen van al je medewerkers.

02 Samenwerking en afstemming

Helpen informatie en werkafspraken de dagelijkse uitvoering?

Wisselend beeld 2 positief · 1 neutraal · 1 aandacht · 4 van 4 beoordeeld

Hulpbereidheid en een betrouwbare overdracht zijn verschillende dingen. Een team kan betrokken zijn en toch tijd verliezen bij de afstemming.

Afstemming tussen collega's: Oneens
Onderlinge hulp: Helemaal eens

Te onderzoeken met je medewerkers

Waar verloopt een overdracht goed, en wanneer moet iemand ontbrekende informatie of werk herstellen?

Lees meer: Samenwerking en overdracht in je processen >

Eén enquête. Een gedegen beoordeling vraagt ook de ervaringen van al je medewerkers.

03 Uitspreken en vertrouwen

Is er ruimte voor vragen, fouten en een andere mening?

Nog niet eenduidig 2 positief · 1 neutraal · 0 aandacht · 3 van 4 beoordeeld

Je geeft bij dit onderdeel geen negatieve beoordeling, maar wel één of meer neutrale antwoorden. Daarmee is het beeld nog niet eenduidig. Neutraal betekent niet automatisch dat er een probleem is; het vraagt om context en de ervaringen van medewerkers.

Ruimte voor een andere mening: Eens

Bruikbare feedback: Niet eens, niet oneens

Te onderzoeken met je medewerkers

Wat gebeurt er in de praktijk als iemand een fout, twijfel of afwijkende mening bespreekt?

Lees meer: Openheid en vertrouwen in je bedrijfscultuur >

Eén enquête. Een gedegen beoordeling vraagt ook de ervaringen van al je medewerkers.

04 Leiding en zelfstandigheid

Zijn richting, ondersteuning en ruimte in balans?

Nog niet eenduidig 3 positief · 1 neutraal · 0 aandacht · 4 van 4 beoordeeld

Je geeft bij dit onderdeel geen negatieve beoordeling, maar wel één of meer neutrale antwoorden. Daarmee is het beeld nog niet eenduidig. Neutraal betekent niet automatisch dat er een probleem is; het vraagt om context en de ervaringen van medewerkers.

Duidelijke prioriteiten: Eens

Reactie op knelpunten: Niet eens, niet oneens

Te onderzoeken met je medewerkers

Bij welke besluiten kunnen medewerkers zelf verder, en wanneer komt het werk toch terug bij de leiding?

Lees meer: Leidinggeven aan een zelfstandig team >

Eén enquête. Een gedegen beoordeling vraagt ook de ervaringen van al je medewerkers.

05 Werkbelasting en ontwikkeling

Passen verwachtingen bij beschikbare tijd, kennis en energie?

Wisselend beeld 2 positief · 1 neutraal · 1 aandacht · 4 van 5 beoordeeld

Een ervaren knelpunt kan samenhangen met capaciteit, planning, kwaliteitseisen of leren. Zonder teamreacties en aanvullende gegevens kun je die verklaringen nog niet uit elkaar halen.

Werk binnen de beschikbare tijd: Oneens
Haalbare kwaliteitseisen: Eens

Te onderzoeken met je medewerkers

Waar verschillen de afgesproken hoeveelheid werk en de werkelijk beschikbare tijd of kennis?

Lees meer: Productiviteit zonder steeds harder te werken >

Eén enquête. Een gedegen beoordeling vraagt ook de ervaringen van al je medewerkers.

VAN EERSTE SIGNAAL NAAR EEN GEDEGEN BEELD

Laat ook je medewerkers aan het woord.

Jouw enquête geeft richting aan waar groei mogelijk lijkt. Een volledig onderzoek vergelijkt jouw beeld met de ervaringen van alle medewerkers, gesprekken en relevante gegevens. Zo wordt duidelijk wat je organisatie werkelijk nodig heeft.

Bespreek vrijblijvend een volledig teamonderzoek >

Geen implementatieplan. Een vervolgonderzoek spreken we apart af.

Steegh Performance · Body. Personal. Business.

steeghperformance.nl

Vragen voor verder onderzoek

Ruimte met onduidelijke grenzen

Je beoordeelt zelfstandige ruimte positief, terwijl de grens tussen verantwoordelijkheden niet duidelijk is. Mogelijk is er vrijheid zonder gedeelde afbakening. Welke beslissingen beschrijven medewerkers zelf als hun verantwoordelijkheid?

Hulpbereidheid en afstemming lopen uiteen

Je ziet onderlinge hulp, maar minder afstemming wanneer werk elkaar raakt. Betrokkenheid lijkt vanuit jouw antwoorden niet vanzelf tot heldere overdrachten te leiden. Wat gebeurt er precies op die raakvlakken?

Prioriteiten en beschikbare tijd lopen uiteen

Je ziet duidelijke prioriteiten, maar het werk past volgens jou niet goed in de afgesproken tijd. Wat weten we over hoeveelheid werk, onderbrekingen en kwaliteitseisen?

Dit zijn mogelijke verbanden binnen één enquête, geen vastgestelde oorzaken. De ervaringen van alle medewerkers zijn nodig voor een gedegen beoordeling.

Jouw eigen toelichting

Jouw vraag

Waarom komt er zoveel afstemming bij mij terug?

Wat je wilt behouden

Collega’s helpen elkaar en zijn betrokken.

Wat je beter wilt begrijpen

Ik wil beter begrijpen waar de afstemming vastloopt.

Jouw antwoorden

Alle beoordelingen bij elkaar. Niet te beoordelen en overgeslagen tellen apart. De korte labels verwijzen naar de stellingen in de enquête.

Doelen en rollen

01 Heldere resultaatverwachtingen	**Eens**
02 Taken en verantwoordelijkheden	**Niet eens, niet oneens**
03 Zelfstandige beslisruimte	**Oneens**
04 Verbinding met bedrijfsdoelen	**Eens**
05 Grenzen tussen rollen	**Oneens**

Samenwerking en afstemming

06 Onderlinge hulp	**Helemaal eens**
07 Tijdige informatie	**Niet eens, niet oneens**
08 Afspraken nakomen	**Eens**
09 Afstemming tussen collega's	**Oneens**

Uitspreken en vertrouwen

10 Ruimte voor een andere mening	**Eens**
11 Vragen durven stellen	**Eens**
12 Fouten bespreekbaar maken	**Niet te beoordelen / n.v.t.**
13 Bruikbare feedback	**Niet eens, niet oneens**

Leiding en zelfstandigheid

14 Duidelijke prioriteiten	**Eens**
15 Passende begeleiding	**Eens**
16 Zelfstandig werken	**Eens**
17 Reactie op knelpunten	**Niet eens, niet oneens**

Werkbelasting en ontwikkeling

18 Werk binnen de beschikbare tijd	**Oneens**
19 Haalbare kwaliteitseisen	**Eens**
20 Werkdruk bespreekbaar maken	**Niet te beoordelen / n.v.t.**
21 Ruimte voor ontwikkeling	**Niet eens, niet oneens**
22 Energie uit het werk	**Eens**

Verantwoording

Bedrijf: Voorbeeldbedrijf

Ingevuld op 21-11-2026 · teamomvang 6-10 · sector Zakelijke dienstverlening

Automatisch rapport op basis van één enquête. De 22 stellingen zijn voor het ondernemersperspectief bewerkt vanuit de Steegh Performance-vragenlijst over samenwerking en rolverdeling. Er is geen gevalideerde prestatietest, totaalcijfer of branchebenchmark.

Hoe de antwoorden worden beschreven

Eens en helemaal eens zijn positief (4–5). Oneens en helemaal oneens zijn aandachtssignalen (1–2). Niet eens, niet oneens is neutraal (3). Niet te beoordelen en overgeslagen blijven apart.

Minder dan twee beoordelingen geeft te weinig informatie per thema. Positieve en negatieve antwoorden samen geven een wisselend beeld. Negatieve antwoorden zonder positieve antwoorden zijn een aandachtssignaal. Zonder negatieve antwoorden maar met neutrale antwoorden is het beeld nog niet eenduidig. Alleen positieve beoordelingen geven een positief eigen beeld.

Op pagina één staan maximaal drie positieve en drie negatieve signalen, verspreid over de thema's. Het is geen rangorde naar ernst. Open antwoorden worden als jouw woorden weergegeven.

Wat dit rapport wel en niet zegt

Deze basisdiagnose is gebaseerd op één enquête, ingevuld vanuit jouw ondernemersperspectief. Ze laat zien waar mogelijk groei zit. Voor een gedegen beoordeling zijn ook de ervaringen van al je medewerkers nodig.

De enquête kijkt terug op de afgelopen vier weken. Er worden geen bewezen oorzaken, omzetverliezen of individuele prestaties uit afgeleid. Een volledig onderzoek betrekt alle medewerkers en verdiept hun ervaringen met gesprekken en relevante gegevens. Dit basisrapport bevat geen implementatieplan.

Lees meer over organisatieonderzoek bij Steegh Performance >