



VOORBEELDRAPPORT

Wat een elli-analyse écht laat zien

Een volledig voorbeeldrapport: 91 medewerkers, 17 drivers, drie medewerkersprofielen en één concreet actieplan. De cijfers zijn fictief, de opbouw is precies die van een echt klantrapport.

VOOR HR-MANAGERS · 2026

INHOUD

1. De aanpak: vier stappen
2. Bevindingen: wat de survey vertelt
3. Oorzaken: waarom de cijfers zijn zoals ze zijn
4. Voorgestelde acties: wat we ermee doen
5. Kort samengevat

— MANAGEMENTSAMENVATTING

Van score naar actieplan, in vier stappen

De meeste engagementsurveys leveren een score op en een vaag gevoel van "en nu?". Een elli-analyse stopt niet bij het cijfer: ze legt bloot waar het knelt, waarom het knelt, bij wie precies, en welke vier hefbomen het snelst effect geven. Alles statistisch onderbouwd, alles vertaald naar acties met een verantwoordelijke en een tijdlijn.

In dit voorbeeld meten we twee KPI's: betrokkenheid en veerkracht. Dat is bewust een selectie, want het meetkader van elli reikt verder. Naast deze twee kan je onder meer verandermoeheid, AI readiness, retentie en verlooprisico, welzijn en werkbaar werk, en leiderschap in kaart brengen. Je kiest de KPI's en modules die passen bij wat er vandaag in je organisatie speelt, en de opbouw van het rapport blijft dezelfde: bevindingen, oorzaken, acties, opvolging.

Normaal zie je zo'n rapport enkel als klant. Hier verklappen we het volledig: elke stap van dit voorbeeldrapport, met de uitleg die we er in het gesprek zelf bij geven.

37% van de medewerkers zit structureel in de knel op beide KPI's. Dat is de groep waar de winst te halen valt, en precies daar gaat de energie van het actieplan naartoe.

— STAP 1

De aanpak: vier stappen

In dit document lopen we in vier stappen door een volledige elli-analyse: eerst de bevindingen, dan de oorzaken, vervolgens de voorgestelde acties en tot slot de opvolging. Geen losse cijferbrij dus, maar een verhaal met een begin en een eind, dat uitmondt in concrete stappen.

Bevindingen

Waar de organisatie vandaag staat.

Oorzaken

Waarom ze daar staat.

Voorgestelde acties

Wat ze eraan doet.

Opvolging

Hoe je checkt of het werkt.

Dezelfde vier stappen vormen de inhoudsopgave van het hele rapport.

Bevindingen: wat de survey vertelt

Bij deze eerste twee cijfers is het de moeite om even stil te staan, want dit zijn de scores waar al de rest op verder bouwt.

Betrokkenheid · redelijk

60,9/100

Geen alarmsignaal, maar wel duidelijk ruimte voor groei.

Veerkracht · iets sterker

64,8/100

De sterkste van de twee kernscores.

De twee scores bewegen sterk samen ($r = 0,77$). Met andere woorden: wie zich veerkrachtig voelt, is meestal ook betrokken, en omgekeerd. Dat is goed nieuws, want het betekent dat je met één actie vaak op beide tegelijk inspeelt.

Daarna worden de twee scores uitgesplitst per afdeling, en dan wordt het concreet. Finance scoort het laagst op betrokkenheid (55,2) en zit ook op veerkracht net onder het gemiddelde (62,9). Sales springt er negatief uit op veerkracht (61,2). De rest zit dicht bij het bedrijfsgemiddelde. Het beeld is dus niet abstract: het wijst een specifiek team aan waar extra aandacht nodig is.

Achter die twee hoofdscores zit een detailtabel: zeventien onderliggende drivers, gegroepeerd in vijf thema's. De kleurcode leest makkelijk: groen is goed (≥ 70), oranje is aandachtspunt (55 tot 70), rood is een echt werkpunt (onder 55).

Sterktes

Werksfeer (74,3), steun van collega's (74,6) en verbondenheid (71,6) scoren het hoogst. De sfeer en de onderlinge band zitten dus goed.

Werkpunten

Eerlijke procedures (47,1) en arbeidsvoorwaarden (48,9) scoren inhoudelijk het laagst. Werkdruk (37,6) is zelfs de laagste score van de hele survey, al hangt die minder sterk samen met betrokkenheid en veerkracht.

Groei & Meesterschap

Leren, groei en vaardigheden zitten overal in de gele zone. Geen crisis, maar wel een gedeeld werkpunt voor de hele organisatie.

— STAP 3

Oorzaken: waarom de cijfers zijn zoals ze zijn

Vanaf hier verschuift het verhaal van “wat” naar “waarom”. elli berekent voor elke driver hoe sterk hij samenhangt met betrokkenheid en veerkracht. Dat is geen aanvoelen, maar statistisch gemeten: hoe hoger het getal, hoe sterker die factor meebeweegt. Eerlijke procedures (0,71) en leren & ontwikkelen (0,68 op betrokkenheid, 0,60 op veerkracht) staan telkens bovenaan. Zet je daarop in, dan is de kans het grootst dat je ook effect ziet op de twee hoofdscores.

Belangrijke nuance: een lage score is niet automatisch een prioriteit. Werkdruk scoort het laagst van alle drivers en hangt toch amper samen met betrokkenheid of veerkracht; daar energie in steken levert dus weinig op. elli zet score tegenover samenhang en verdeelt je drivers in zones: investeren, beschermen, parkeren en de rest. Wat je zoekt, zit linksboven: hoge samenhang, lage score.

Diezelfde kaart toont ook waar elk team staat. “Overige” en Operations scoren goed op beide kernscores. Productie zit dicht bij het gemiddelde en weegt met 61 van de 91 respondenten het zwaarst door. Sales zakt weg op veerkracht, en Finance zit als enige duidelijk zwak op beide. Dat is meteen een prioriteitenlijst voor waar je als eerste zou kijken.

Naast afdelingen clustert elli de mensen zelf in drie segmenten op basis van hun antwoordpatroon: groepen die hun werk op een gelijkaardige manier ervaren.

Toppers

11%

Hoog op beide kernscores.

Gemengd

52%

Gemiddeld op beide kernscores.

Worstelend

37%

Laag op beide kernscores.

Meer dan een derde van de organisatie scoort structureel laag op zowel betrokkenheid als veerkracht.

Per segment tonen we ook de drivers die het sterkst afwijken van het bedrijfsgemiddelde, en dat is een spiegelbeeld: exact dezelfde thema's die de Toppers naar boven trekken, trekken de Worstelend-groep naar beneden.

Toppers · tot +40 punten

Eerlijke procedures

Loopbaangroei

Communicatie & transparantie

Worstelend · tot -23 punten

Inzet van vaardigheden

Arbeidsvoorwaarden

Eerlijke procedures

Een sterk argument om net op die thema's te investeren: 243 van de 312 mensen in het segment Worstelend zitten in Productie, dus het is geen cultuurprobleem maar een werkontwerpprobleem dat op één plek geconcentreerd zit.

— STAP 4

Voorgestelde acties: wat we ermee doen

Dit is het actieplan, rechtstreeks gebouwd op de correlatiekaart hierboven. Het werkt met vier prioriteitsniveaus.

Tier 1 · eerst aanpakken

Grootste kloof, sterkste link met de scores.

Eerlijke procedures

Inzet van vaardigheden

Leren & ontwikkelen

Communicatie & transparantie

Tier 2 · versterken

Loopbaangroei

Psychologische veiligheid

Autonomie

Leiderschapskwaliteit

Tier 3 · beschermen

Scoort al sterk en moet zo blijven.

Werksfeer

Behouden en monitoren

Kleinere gemeten samenhang, dus even opvolgen zonder er nu op te focussen.

Steun van collega's

Verbondenheid

Rolconflict

Werkdruk

KERNBOODSCHAP

Ruim een derde van de organisatie zit structureel in de knel, en de energie gaat naar vier concrete hefbomen bij net die groep.

Daarna wordt het plan in de tijd gezet. Meteen na de survey krijgen alle respondenten een bedankbericht met de eerste resultaten, en zo'n drie maanden na de start van golf 1 staat een opvolgsurvey gepland: dezelfde vragen, dezelfde drivers, zodat het verschil betekenis heeft.

Golf 1 · Q3 2026

Pakt eerlijke procedures en communicatie aan, de grootste en snelst zichtbare kloof.

Golf 2 · Q4 2026

Volgt met inzet van vaardigheden en loopbaangroei.

Tot slot worden de drie belangrijkste hefboomen uitgewerkt in actiepunten die morgen al opgestart kunnen worden: geen abstracte aanbevelingen, maar stappen die een verantwoordelijke en een tijdlijn kunnen krijgen.

Procedurele rechtvaardigheid

Transparante criteria voor promotie en beloning, een bezwaarkanaal, training voor leidinggevend.

Skill-benutting & groei

Een skills-/kwalificatiematrix, gerichte bij- en omscholing, een zichtbaar vakpad.

Communicatie & transparantie

Een vaste communicatiecadans, feedback terugkoppelen, een communicatietoolkit voor managers.

Kort samengevat

1. Betrokkenheid (60,9) en veerkracht (64,8) zijn redelijk, maar Finance en Sales vragen extra aandacht.
2. Eerlijke procedures, arbeidsvoorwaarden en werkdruk zijn de zwakste plekken; werksfeer en collegialiteit zijn de sterktes.
3. 37% van de medewerkers zit structureel in de knel op beide KPI's, en dat is de groep waar de winst te halen valt.
4. Het actieplan focust op vier hefboomen in twee golven, met een opvolgsurvey na circa drie maanden om te checken of het werkt.

Benieuwd waar uw eigen organisatie staat?

elli meet gebruik, engagement en performance in één traject, en laat de segmenten zien die onder het gemiddelde schuilen.

hello@elli.be · www.elli.be

ELLI · VOORBEELDRAPPORT · WAT EEN ELLI-ANALYSE ÉCHT LAAT ZIEN · 2026