

**Beoordeling eindwerkstuk Compensation & Benefits Consultant (CBC®)**  
 Formulier behorende bij Instructie Compensation & Benefits Consultant (CBC®)

**Datum beoordeling:** <dd-maand-jjii>

**Naam beoordelaar:** <naam beoordelaar>

**Naam kandidaat:** <naam kandidaat>

**Kdd.nr:** <kandidaatnummer>

**Onderwerp presentatie** <onderwerp>

**Beoord** 7,40

Beoord		Onvoldoe		Vold.	Goed	
		1	2	3	4	5
<b>Vormge</b>						
<b>1.1 Indeling</b>						
1.1.1	Hoofdstukken en paragrafen zijn duidelijk herkenbaar.				4	
1.1.2	Het eindwerkstuk heeft een solide (logische), georganiseerde structuur met beknopte en				4	
<b>1.2 Schrijfstijl</b>						
1.2.1	Het taalgebruik doet recht aan de regels voor grammatica, spelling en interpunctie.			3		
1.2.2	De tekst vormt een geheel door continuïteit in termen en verbindingswoorden.				4	
1.2.3	De schrijfstijl is: - objectief (de 1e persoon en subjectieve uitspraken zijn vermeden, lezer wordt niet direct aangesproken)			3		
	- precies (specifieke beschrijvingen, onderbouwing met getallen)			3		
	- zorgvuldig (zaken van verschillende kanten beschouwd, onderbouwing met bronnen)				4	
	- helder (aansluiting bij voorkennis lezer)				4	
	- beknopt (geen overbodige uitweidingen)				4	
	- zakelijk (stijl van schrijven is gebruikelijk in vakbladen in de beroepspraktijk)				4	
		<b>Gemiddelde score vormgeving</b>		<b>3,7</b>		
<b>2. Managementsamenvatting en introductie 30%</b>						
<b>2.1 Managementsamenvatting</b>						
2.1.1	De managementsamenvatting: - geeft weer welk vraagstuk onderzocht is en waarom. - geeft weer welke aanbevelingen worden voorgesteld.				4	
	- bevat een concrete oplossing/advies voor het management.			3		
	- roept geen vragen op.				4	
	- wordt in het vervolg van de scriptie gelegitimeerd.				4	
	- kenmerkt zich door een beknopte schrijfstijl.				4	
2.1.2	De managementsamenvatting bevat een onderbouwd implementatievoorstel dat past bij de uitgangspunten van de opdrachtgever.			3		
<b>2.2 Introductie</b>						
2.2.1	Het eindwerkstuk bevat een omschrijving van de strategie, structuur en cultuur van de gekozen organisatie.				4	
2.2.2	Met argumenten wordt op overtuigende wijze aannemelijk gemaakt dat de omschreven situatie een beloningsvraagstuk vormt voor de organisatie.				4	
2.2.3	Er wordt aangegeven wat de organisatie wil met de beantwoording van dit vraagstuk.				4	
2.2.4	De onderzoeksvraag is concreet, gebaseerd op het beloningsvraagstuk en geformuleerd				4	
2.2.5	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd:	De deelvragen zijn relevant en sluiten aan op de onderzoeksvraag.			3	
2.2.6	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd:	De onderzoeksvraag en deelvragen sluiten aan bij concrete issues uit de praktijk.			4	
2.2.7	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn relevant en functioneel:	De onderzoeksvraag en deelvragen sluiten aan op de context van de organisatie (sociaal, maatschappelijk, cultureel, economisch).			4	
2.2.8	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn afgebakend:	De beantwoording van de vraag is haalbaar in de onderzoeksperiode, rekening houdend met de beschikbaarheid van informatie en het aantal betrokken stakeholders, afdelingen en processen.			3	
2.2.9	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn theoretisch verankerd:	De onderzoeksvraag en deelvragen omvatten minimaal twee kernonderwerpen, die zijn uitgewerkt en onderbouwd met minimaal vier relevante bronnen uit de literatuur.			3	
2.2.10	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn inhoudelijk verankerd:	De kernbegrippen uit de centrale vraag en deelvragen zijn uitgewerkt en geoperationaliseerd.			4	
		<b>Gemiddelde score managementsamenvatting en introductie</b>		<b>3,65</b>		

3. Analyse 30%						
3.1 Plan van aanpak						
3.1.1	In het plan van aanpak wordt aangegeven op welke manier de kandidaat tot beantwoording van de vragen wil komen.					4
3.1.2	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	Het plan van aanpak bevat een sluitende onderzoeksoepzet waarin de stappen systematisch leiden naar het beoogde antwoord.			3	
3.1.3	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	De dataverzameling en analyse leiden tot gegevens die niet ongewenst beïnvloed worden door systematische (meetinstrumenten meten wat ze moeten meten en gegevens zijn geldig) en toevallige (toestand van onderzoeker of probleemsituatie, onvolkomenheden in instrument of procedure, situatie waarin of het toevallige tijdstip waarop het onderzoek plaatsvond) fouten.				4
3.1.4	Het plan van aanpak is functioneel, valide en betrouwbaar:	Het plan van aanpak bevat een onderbouwing voor de gekozen methode van dataverzameling (kwantitatief, kwalitatief of mixed design).			3	
3.2 Analyse						
3.2.1	De analyse geeft een overzicht van de beschikbare en de gebruikte beloningsinstrumenten en/of het systeem van arbeidsvoorwaarden in de organisatie.					4
3.2.2	De analyse is relevant:	De analyse geeft een heldere situatiebeschrijving en geeft inzage in de oorzaken van de problematiek en de wijze waarop dit zich uit in de organisatie.				4
3.2.3	De analyse heeft een kritische toon:	Van de beloningsinstrumenten en/of het systeem van arbeidsvoorwaarden in de organisatie wordt gemotiveerd aangegeven waar deze niet aansluiten op de doelstelling van de organisatie.				4
3.2.4	De analyse is inhoudelijk verankerd:	De analyse wordt onderbouwd met minimaal twee relevante theorieën of modellen.				4
			<b>Gemiddelde score analyse</b>	<b>3,75</b>		
4. Conclusies en aanbevelingen 20%						
4.1 Conclusies						
4.1.1	De conclusies zijn inhoudelijk verankerd:	De conclusies worden onderbouwd met gegevens uit de analyse.				4
4.1.2	De conclusies zijn adequaat:	De onderzoeksvraag en deelvragen zijn beantwoord.				4
4.1.3	De conclusies zijn adequaat:	Nieuw ontstane vragen worden apart aan de orde gesteld.				4
4.1.4	De conclusies zijn valide:	De gevonden antwoorden doen recht aan de centrale theoretische begrippen; deze zijn op een juiste manier geoperationaliseerd.				4
4.2 Aanbevelingen						
4.2.1	De aanbevelingen zijn inhoudelijk verankerd:	De aanbevelingen worden onderbouwd door de resultaten van				4
4.2.2	De aanbevelingen zijn inhoudelijk verankerd:	De aanbevelingen zijn geformuleerd in de vorm van een onderbouwd advies.				4
4.2.3	De aanbevelingen zijn valide en adequaat:	De aanbevelingen zijn realistisch en acceptabel in het vakgebied.				4
4.2.4	De aanbevelingen zijn valide en adequaat:	De aanbevelingen dragen bij aan een/de oplossing of een verkleining van het probleem.				4
			<b>Gemiddelde score conclusies en aanbevelingen</b>	<b>4</b>		
5. Implementatievoorstel 10%						
5.1	Bij de implementatie wordt rekening gehouden met de hele organisatie (bijvoorbeeld criteria en randvoorwaarden) en mogelijke alternatieven worden behandeld.					4
5.2	In het implementatievoorstel komen de investering, plan van aanpak, resultaten en risico's					4
5.3	Opvattingen, belangen en posities van alle betrokkenen worden vermeld in het implementatievoorstel. Ook wordt verwachte weerstand vermeld en hierop wordt geanticipeerd.					4
5.4	Het implementatievoorstel bevat een realistisch tijdsschema.				3	
			<b>Gemiddelde score implementatievoorstel</b>	<b>3,75</b>		

**Toelichting**

Het eindwerkstuk behandelt een relevant beloningsvraagstuk. Zeker gezien de recente ontwikkelingen. Het werkstuk is goed opgebouwd, goed leesbaar en leidt tot inzicht in het gestelde vraagstuk. Inhoudelijk zijn er wel enige aandachtspunten:

**1. Onderzoeksmethode: Kwalitatief en kwantitatief**

De mate van marktconformiteit van een arbeidsvoorwaardenregeling wordt bepaald door de kwaliteit van de regeling (m.n. hoogte, benefitwaarde en werkingsfeer). Het wordt in het stuk niet duidelijk welke benchmark <-> gebruikt is. In de vragenlijst aan bedrijven in het externe netwerk wordt niet expliciet naar de kwaliteit van de regeling gevraagd. Hoe is de marktconformiteit dan getoetst? <Er> wordt immers aangegeven dat het aanbod van bedrijven in het netwerk gemiddeld 30% minder is. Dit is verwarrend. Kandidaat bedoelt hier slechts te zeggen dat het aantal regelingen dat aangeboden wordt minder is. Dit zegt nog niets over de marktconformiteit.

**2. Probleemanalyse: Hoe hoog is de waarde van de secundaire benefits voor <doelgroep>?**

Een beloningsvraagstuk is in de meeste gevallen ook een financieel vraagstuk: wat kost het en wat levert het op? In het werkstuk wordt hier te weinig aandacht aan besteed. <2% van de werknemers> lijkt redelijk beperkt. Hoe hoog zijn de jaarlijkse <-> secundaire arbeidsvoorwaardenkosten? Welk deel is vast en welk deel variabel? Welke van de arbeidsvoorwaarden betreffen de meerderheid van de kosten? Als je dit inzicht niet hebt dan loop je het risico dat bij een gewijzigd beleid (marktconform) de kosten niet evenredig dalen. Deze informatie helpt ook om in de analysefase keuzes te maken daar waar de impact het grootst is.

**3. Resultaten en implementatie:**

Uit de conclusies is naar voren gekomen dat aanvullend benchmark-onderzoek gedaan moet worden. Dat is een juiste conclusie. Het GMN onderzoek wordt meegenomen en de eerdere respondenten worden nagebeld. De aangegeven tijd hiervoor is erg krap ingeschat. <...> Verder kan het interessant zijn de vergoedingselementen die men mist te matchen met het model van Herzberg. Dat "maar" 26% van de medewerkers hierover een idee heeft, is toch aanzienlijk. Daar moet je meer aandacht aan besteden.

**4. Presentatie algemeen:**

Er is een prima analyse uitgevoerd op basis van de vragenlijsten. De grafieken bevatten veel informatie die interessant is. Ze zijn echter zelfs bij maximaal vergroten nauwelijks leesbaar. Let hier op. De informatie is er wel, maar het kost de lezer veel moeite deze tot zich te nemen.

**Samengevat:** de uitkomsten van dit onderzoek bieden voldoende basis voor de vervolgstappen om te komen tot een gewijzigd beleid <->.

1,	Score vormgeving	3,70
2,	Score management-samenvatting en introductie	3,65
3,	Score analyse	3,75
4,	Score conclusies en aanbevelingen	4,00
5,	Implementatievoorstel	3,75
	<b>Eindcijfer:</b>	<b>7,40</b>