

Doe de check

Wendbaar & future proof

www.bsides.be

BREDE BLIK

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

'OPEN MIND' NAAR WAT ER RONDOM ONS BEWEEGT, JE STAPT MAAR IN VERANDERING ALS JE EEN 'NOODZAAK' HIERTOE ERVAART

- Waaraan merk je dat de huidige manier waarop je dingen aanpakt, niet meer 'past'? Waar zie je adaptieve 'challenges' voor jezelf, in jouw team, jouw organisatie?
- Ben je nieuwsgierig naar hetgeen rondom je gebeurt? Hoe toont de complexe wereld zich aan jou/jouw team/jouw organisatie?
- Heb je zicht op wat er buiten de eigen sector aan het gebeuren is? Kijk je actief over 'het muurtje'?
- Hebben medewerkers hier kennis/info over? Prikfelt hen dat? Is er een urgentie om te veranderen?
- Hoe vaak ga je 'werkvloeren' en ga je nieuwsgierig, zonder oordeel kijken naar wat er zich in je team/organisatie afspeelt, hoe de processen lopen?
- Wat is de betekenis van data die verzameld zijn in jouw organisatie? Wat zegt ons dit over trends en evoluties?
- Heb je zicht op de maatschappelijke relevantie van hetgeen jullie aan het doen zijn en wat dit voor de toekomst betekent?
- Wat doet jou/jullie team/ jullie organisatie bewegen?

WAARDE CREEREN

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

WAT VOEGEN WE TOE VOOR WIE EN IS HET DAT WAT WE WILLEN TOEVOEGEN?

- Staat de 'bedoeling' centraal? In welke mate ben je je bewust van je 'why' en de manier waarop je ze vorm geeft? Vertaalt zich dat in wat je doet in je kernproces in je team, de organisatie?
- Kunnen we 'succeservaringen' benoemen? Wat in onze job geeft voldoening en energie?
- Wat vragen onze klanten ons? Hebben we zicht op de noden van klanten, cliënten, ...en zoeken we daar actief naar?
- Is een gepersonaliseerd product, een vraaggestuurd aanbod : 'u vraagt, wij draaien'? Of wordt er onderhandeld?
- Is er een gedeelde 'drive' in het team/ de organisatie? Een gedeelde bedoeling? Is deze expliciet voor elkaar? Is dit het resultaat van een co creatief proces? Op welke manier houden we hierin rekening met veel verschillende perspectieven (ook maatschappelijk?)
- In welke mate zijn onze systemen, structuren en afspraken een hulpmiddel of een obstakel om ons kernproces, onze operationeel gemaakte why te realiseren? Hoe 'nomadisch' kunnen we hierin zijn?
- Durven we met een WSA (waardestroomanalyse) onze eigen processen kritisch bekijken ifv de waarde die ze creëren? Zetten we mensen en middelen 'slim' in?

HOUVAST

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

OM MET KRACHT EN ENERGIE VOORUIT TE KUNNEN, IS ER HOUVAST NODIG, HOUVAST ZONDER VAST TE ZETTEN, MET GENOEG ANKERPUNTEN OM ONDERNEMEND TE KUNNEN BEWEGEN

- Is er genoeg houvast door je leidende principes helder te hebben, door krachtig leiderschap, door net - genoeg in structuur te gieten, een gedeelde cultuur te installeren
- Sturen de leidende principes van de organisatie het handelen en de taal in het team, de organisatie?
- Is er krachtig en daadkrachtig leiderschap dat voldoende houvast biedt, dat keuzes durft maken? Leiderschap dat durft te gaan staan voor een resultaat dat onze 'why' zichtbaar maakt
- Is er een beweeglijke structuur? Zijn rollen, overlegstructuren, besluitvormingskanalen zo omschreven dat ze initiatief en zelfverantwoordelijkheid toelaten en ondersteunen?
- Hoe veranderbaar is de structuur die we uitbouwden? Hoe bouw je in dat je de structuur terug onder de loep neemt als hij niet meer 'fit' en schuurt?
- Biedt de 'cultuur' voldoende veiligheid om in verandering te blijven stappen? Geeft de 'gedeelde cultuur' voldoende houvast om constructief te bewegen of is er nood aan een nieuwe cultuur, een verschuiving in denken?

MEDE-EIGENAARSCHAP

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

REGIE IN HANDEN OM JE VERANTWOORDELIJKHEID OP TE NEMEN, SAMEN MET ANDEREN
JE EIGENAAR VOELEN VAN HETGEEN JE REALISEERT, HANDELEN BINNEN EVOLUERENDE KADERS

- Ervaar je zelf autonomie en 'regel'ruimte in je job? Is er in de organisatie ruimte om snel te schakelen, zelf een keuze te maken, een beslissing te nemen, zonder omwegen?
- In welke mate zijn teams zelfverantwoordelijk? Hoe is dit zichtbaar gemaakt in de manier waarop het werk georganiseerd wordt? Op welke domeinen kan een team zelf keuzes maken en zelf bepalen HOE ze het aanpakken?
- Is het kader waarbinnen er autonomie is, helder? Zijn er adviesrondes? Hoe loopt de besluitvorming?
- Kan je dan ander zijn probleem gunnen (W. Hart)?
- Is er een groeipad in ontwikkelen van zelfverantwoordelijkheid uitgebouwd?

EXPERIMENT

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

IN ACTIE OMZETTEN , DURVEN EXPERIMENTEN EN PROTOTYPEN, PROJECTEN INITIEREN, SNELLE BESLUITVORMING

- Zet jij/je team/je organisatie telkens een 'next step', ook al is het niet 'af', helemaal doorgesproken of uitgeklaard?
- Geven projecten energie en goesting om tot iets nieuws te komen, als antwoord op uitdagingen binnen/buiten de organisatie? Is projectwerking deel van de organisatie?
- Kijk je kritisch naar de overleg- en besluitvormingsstructuren en durf je/jullie hierin scrum/agile/fluide... werkwijzes uitproberen?
- Worden resultaten, volgende stappen helder gevisualiseerd? Is er effect zichtbaar van hetgeen besproken, uitgewerkt, overlegd wordt?
- Ondersteunt jullie cultuur positieve leerverhalen, durven uitproberen en fouten maken?

POSITIEVE MINDSET

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

WERKEN MET STERKTES EN CONFLICT ALS KANS , KIJKEN MET EEN POSITIEVE MINDSET NAAR KRACHTEN EN STERKTES BIJ JEZELF, BIJ ANDEREN, IN SAMENWERKING;
CONFLICTEN DOOR VERSCHIL, ZIJN KANSEN TOT GROEI

- Ben je trots op hetgeen jij, jullie, je organisatie in de voorbije tijd realiseerden? Kan je je succesverhalen benoemen? De succesfactoren eruit halen?
- Welke positieve verhalen horen bij jullie team/ organisatie? Wie zijn de 'helden' in de organisatie?
- Worden sterktes en talenten van iedereen ingezet in jullie organisatie? Ontstaat er daardoor verschil in job- invulling in jullie organisatie?
- Worden verschillen als kracht gezien? Of liggen de conflicten op de voorgrond? Is er expliciet aandacht om deze verschillen te benoemen, om deze verschillen als sterkte te zien om te co-creëren?
- Mag een conflict op tafel komen? Worden warme/koude conflicten gericht aangepakt?
- Wordt er met elkaar gezocht naar een win-win?

FUN & ROUW

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

IEDEREEN MEE IN BAD, EMOTIES EN WAT ONDER DE WATERLIJN GEBEURT ,ZIJN ONDERDEEL VAN HET VERHAAL.
FUN EN ROUW HOREN BIJ VERANDERING, BIJ SAMENWERKEN

- Sta je authentiek in je job? Kan je je kwetsbaarheid tonen? Is er een cultuur in je team/organisatie om dit te delen en om hier met elkaar mee aan de slag te gaan? Zijn leidinggevenden hierin een voorbeeld.
- Mag er chaos, kwaadheid, verdriet zijn zonder dat er direct een antwoord of oplossing moet komen? Kunnen we deze emoties 'containen'?
- Verandering is ook 'rouw'. Is er plaats voor het 'rauwe' van de rouw?
- Kunnen we verbindend communiceren met elkaar? Een emotie zien als een signaal van een behoefte die daar onder zit en waar we willen naar luisteren?
- Is er aandacht voor rituelen en overgangen?
- Maken we samen plezier, spelen, kunnen we feesten, vieren samen?

Bsides
een stap in verandering

PASSENDE ONDERSTEUNING

Wat IS er om verder op te bouwen?

Groeiwens en/of knipperlicht

Iedereen zijn eigen gerichte ondersteuning, gepast en aansluitend bij de noden, om op eigen kracht weer verder te kunnen

- Is er een leercultuur, een leerbereidheid, waardoor er door opleiding en coaching groei en ontwikkeling ontstaat?
- Is er zicht op noden die dienen ingevuld, om verandering te kunnen laten werken? Waar zetten we op in om in verandering te stappen?
- Matcht de ondersteuning met hetgeen nodig is om tot 'duurzame' verandering te komen?
- Is er oog voor veerkracht en draagkracht? Wordt hier met 'zorg' mee omgegaan?
- Wie in de organisatie neemt een coachende rol in?
- Welke bijdrage kan een coach leveren in de stappen die ik, mijn team, mijn organisatie wil zetten? In welke mate laten we 'gepaste' zorg en ondersteuning toe en stellen we ons open in het traject dat we gaan?
- Willen we in dialoog en in 'samen'-werking met een coach een (flexibel en op maat) stappenplan uitwerken, waardoor we kunnen realiseren wat we willen realiseren?