




































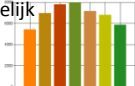




		1	2	3	4	5
Medewerker v/d toekomst	Persoonlijke ontwikkeling	Geen persoonlijke ontwikkeling. Geen feedback 	Deel is bezig met persoonlijke ontwikkeling. Actief feedback vragen 	Werkt aan kerncompetenties en T-profielen. Proactieve feedback. 	Intrinsieke motivatie, falen als leren en ondernemerschap. 	
	Growth Mindset	Overall beren op de weg 	Bewust van eigen verbeterpotentieel 	Verbeterpotentieel omzetten in veranderingen 	Uitdagingen proactief te lijf gaan 	Vertrouwen in meerwaarde, ook buiten bestaande context.
High performing teams	Zelfmngt. & teamwork	Ad hoc besluiten, escalatie en uitstel 	Manager leidt, team geeft input 	Multidisciplinair, zelforganiserend team. Doelgerichte samenwerking 	Teambevlogenheid, structureel boven de norm presteren 	Netwerk van zelfsturende, high-performing teams 
	Lerende teams	Negatieve leerervaringen worden als fout gezien 	Leren van ervaringen, successen worden gevierd 	Steeds effectievere werkwijze als teaminspanning 	Verbeteracties ontstijgen team. Organisatie- boven teambelang 	Leerervaringen door organisatie gedeeld en verrijkt 
	De fundering van teamwork en ontwikkeling	Hoge afhankelijkheid van leidinggevende. Geen vertrouwensbasis. 	Zoektocht naar gedeelde samenwerkingsnormen. Deels afstemming maar verhuld conflict 	Experimenteert met kwetsbaar opstellen, werken aan gezamenlijk doel 	Weten wat je wil. Reflectie, bezinning en visieontwikkeling 	Eigenaarschap: continu dialoog over toegevoegde waarde 
	De opdracht van een team	Zo doen we dat altijd 	Expliciete teamopdracht. Werk past binnen kerncompetenties 	Opdracht gecascadeerd uit strategie 	Dynamische opdracht, continue toets op passie, competenties en added value 	Veranderende context en opheffingsbereidheid 
	Dienend leiderschap & empowerment	Teammanager in de lead 	Communiqueert visie en ideeën helder, neemt anderen mee in verbeteringen 	Persoonlijk leiderschap. Stelt kaders en faciliteert waar nodig 	Authentiek leiderschap, voorbeeldfunctie. Regie vanaf de werkvloer 	Wegnemen van belemmeringen die talent van medewerkers in de weg staan 
Leaders	Practice what you preach	Geen concreet plan voor het team 	Stimuleert medewerker in ontwikkeling. Denkt vanuit klant 	Schept veilige leeromgeving, draagt zelf bij met innovatieve ideeën. 	Voorbeeldgedrag: experimentele leerhouding 	Bewust van eindigheid huidige organisatie inrichting 

		1	2	3	4	5
Klantgericht	Waarnemen wat de klant wil	Blik volledig naar binnen 	Scherpe klantafspraken over de keten heen. 	Medewerkers denken outside-in vanuit klantperspectief 	Klant is waar nodig onderdeel van het verbeterproces 	Klant integraal onderdeel innovatie 
	Ambieren	Belang van ambitie	Geen doeltoestanden, vooral acties 	Ambitie top-down gecascadeerd. 	Ambitie dient belang klant en is doorleeft. Scherpe doeltoestanden 	Scherpe doeltoestanden over de keten heen. Lat wordt steeds hoger gelegd 
Presteren	Visueel management	Stuurinformatie is niet direct beschikbaar 	Stuurinformatie ad-hoc visueel beschikbaar. 	Visueel management. Performance is transparant 	Stuurinformatie altijd real-time en live visueel beschikbaar 	
	Organisatie van het werk	Manager is in control over het proces. KPI's, normtijden etc. 	Manager betreft team bij aansturing via prestatiedialoog 	Team is in control over het proces. Gezamenlijke sturing en transparantie 	Goed onderbouwd prioriteren van werk 	Beslissingen o.b.v. hypothesen met snelle feedback loop 
	Prestatie-dialoog	Ad hoc gesprekken over bereiken van doelstellingen op taakniveau 	Regelmatig dialoog over behalen van doelstellingen op taak niveau 	Structureel prestatiedialoog. Dialoog is spannend 	Lat hoger leggen creëert energie in team	
Verbeteren	Verwonderen	Verbeteren is een kwestie van rennen en stilstaan 	Medewerkers worden aangemoedigd met nieuwe ideeën te komen 	Medewerkers komen uit zichzelf met verbeteringen 	Preventief keten-breed verwonderen. 	Verbeteren richt zich ook op kader-scheppende randvoorwaarden 
	Analyseren, oplossen & implementeren	Korte termijn oplossingen. 	Doelgerichte verwonderingen structureel opgelost. 	Over afdelingen heen verbeteringen doorvoeren 	Multidisciplinaire teams die unitoverschrijdend complexe problemen oplossen 	Alle organisatie-kenmerken binnen scope verbetering 
	Experimenteren	Experimenteren = 'we proberen eens wat' 	Ad-hoc experimenten met duidelijk doel 	Vast onderdeel van het werkproces. Ongeacht uitkomst leermoment 	Team zet complexe ideeën om in experimenten o.b.v. hypothesen 	Vinden plaats buiten bestaande opdracht en context 
Verzilveren	Verzilveren	Resultaten ad-hoc op teamniveau gekwantificeerd en inzichtelijk 	Structureel op teamniveau gekwantificeerd en inzichtelijk 	Besparingen structureel aantoonbaar geherinvesteerd. 	Potentiële verzilveren leidend in prioritering 	Verzilveren vooraf al gepakt door vertrouwen in realisatie 