



# THE FUTURE OF WORK

POWERED BY *The* ARGONAUTS



PROVINCIE ANTWERPEN

IN SAMENWERKING MET:



Samen voor sterk ondernemen

# Welkom

SOFI VAN USSEL, DIRECTEUR UNIZO PROVINCIE ANTWERPEN

# Kan ik het succes van zelfsturing in mijn organisatie voorspellen?

---

JAN DE VISCH

MANAGING DIRECTOR CONNECT & TRANSFORM

EXECUTIVE PROFESSOR FLANDERS BUSINESS SCHOOL (BY KU-LEUVEN)

## Zelfsturingsgereedheidsvragenlijst

10 uitspraken

Gebaseerd op wat zowel in praktijk, als in theorievorming komt bovendrijven

Te scoren op een 7 puntenschaal: van 'helemaal oneens' (1) tot 'volledig mee eens' (7)

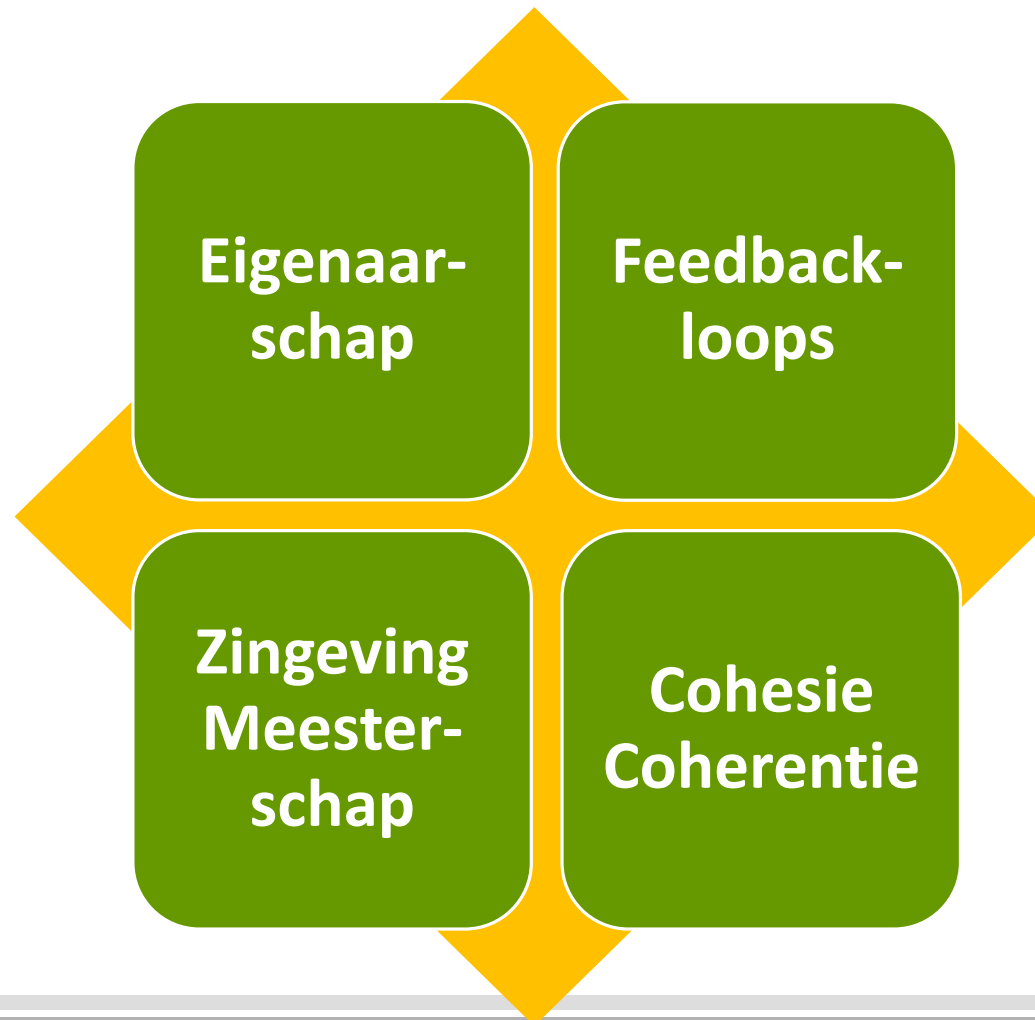
Hou je individuele scores per vraag bij.



Mentimeter

Wat is zelfsturing?

Zelfsturing is een operationeel systeem. Hoe de onderscheiden dimensies gekoppeld worden voorspelt het succes van zelfsturing.

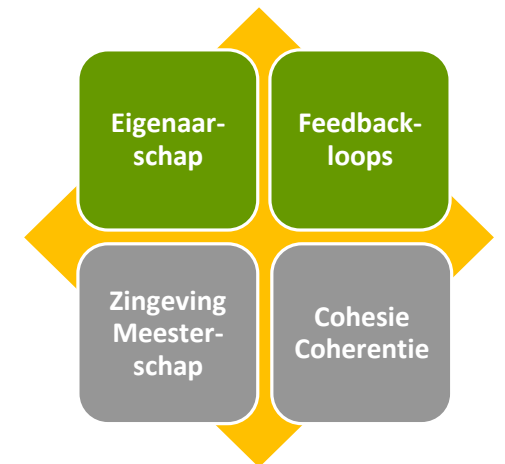


Vraag 1

Mijn team wisselt van gedachten over hoe ze product/dienstverlening naar klanten kunnen verbeteren.

Wat als ...

... we de sturing van teams meer zouden verschuiven naar de markt, en medewerkers doordrongen zijn van de prioriteiten die klanten stellen?

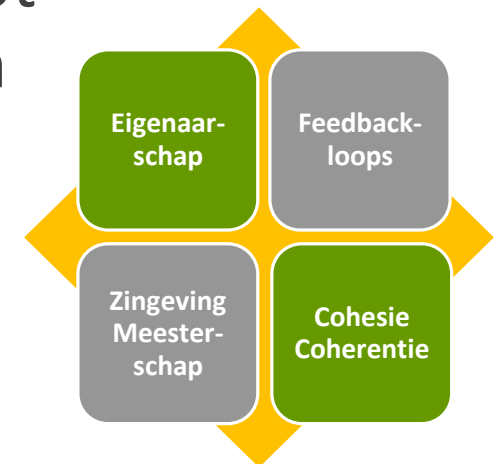


Vraag 2

Mijn teamleden begrijpen de verschillende belangen van de verschillende teams en hebben afspraken om hier mee om te gaan.

Wat als ...

... bijdragen transparant gedeeld worden, de verschillen duidelijk gewaardeerd worden, er beslissingsstructuren zijn om verschillende perspectieven te verbinden en zo tot integratieve oplossingen te komen (= écht samenbrengen van verschillende disciplines)? (en uiteraard onderlinge rivaliteit geminimaliseerd wordt)



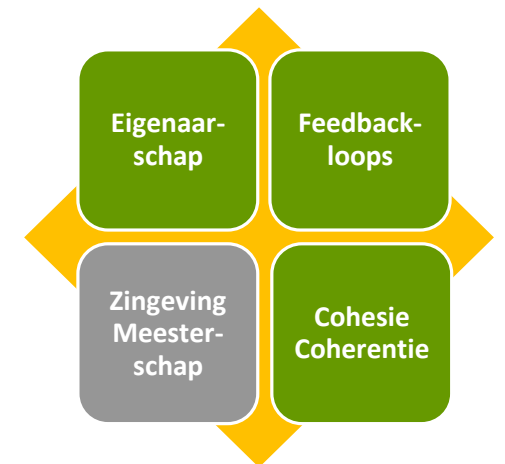


Vraag 3

Mijn teamleden beslissen mee over doelen en budgetten om externe/interne klanten beter te bedienen.

Wat als ...

... je processen en systemen zou hebben die teams in staat stellen om zelf onderling afwegingen te maken en op basis hiervan de (beperkte) middelen te verdelen?

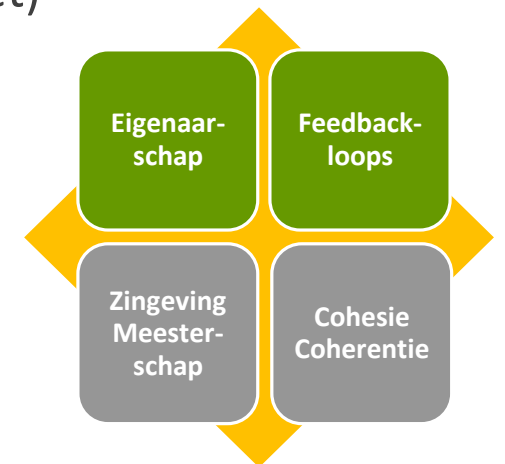


Vraag 4

Mijn teamleden hebben zicht op hun resultaten (dashboard) en kunnen bijsturen waar nodig.

Wat als ...

... medewerkers eigenaarschap opnemen om zelf hun resultaatsontwikkeling bij te sturen, en niet enkel voor het uitvoeren van activiteiten? (in plaats dat je dit als leidinggevende doet)

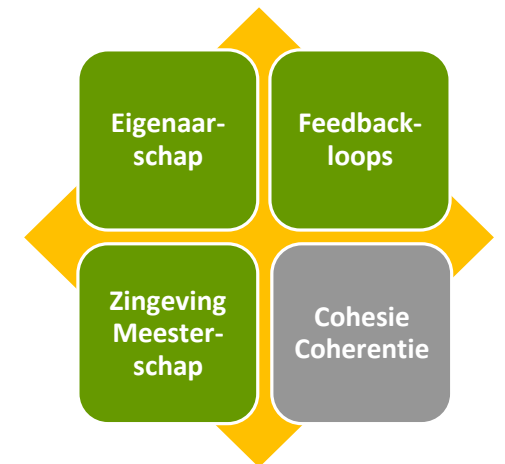


Vraag 5

Mijn teamleden maken gebruik van tools om de veranderingen in hun omgeving (klanten, concurrenten, leveranciers,...) te meten en hun prioriteiten daarop aan te passen.

Wat als ...

... je 'customer intimacy' verankert in teamaanpakken, en teams zelf toekomstige business opportuniteiten zouden identificeren en hierop zouden kunnen inspelen?

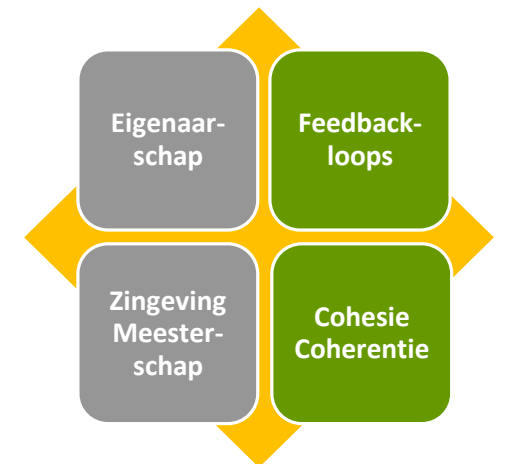


Vraag 6

Mijn teams kennen de overkoepelende bedrijfsstrategie en deze is coherent met die van de afzonderlijke teams.

Wat als ...

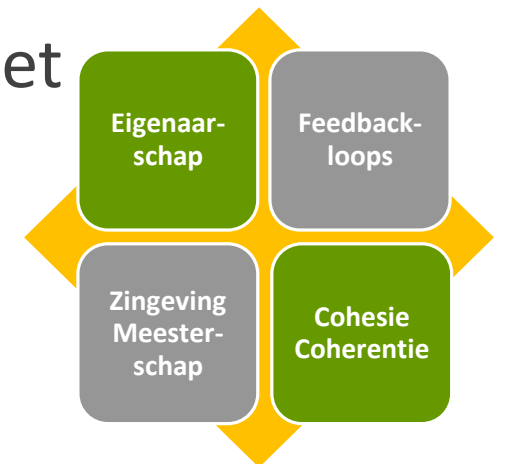
... teams écht hun rol in het grotere geheel, en naar elkaar toe begrijpen en dit als leidraad nemen voor de onderlinge samenwerking? (ten opzichte van het plannen en sturen van bovenuit)



‘Mijn medewerkers kennen hun rollen en deze die door collega’s gecombineerd worden’

Wat als ...

... we zouden stoppen met het toekennen van individuele posities en titels, en in plaats daarvan op zoek zouden gaan naar de rollen die we nodig hebben in onze teams, hoe we die onderling vervlochten kunnen worden en matchen met het potentieel van onze mensen?

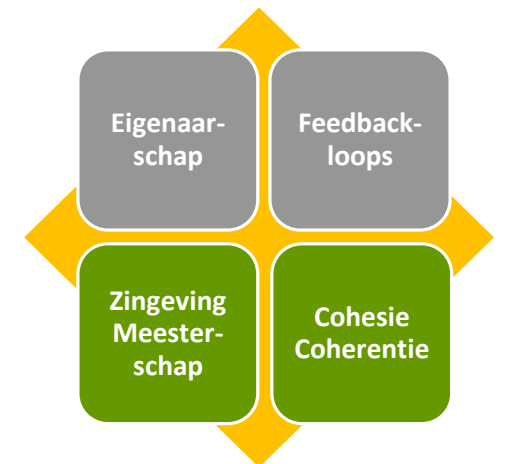


Vraag 8

Mijn medewerkers kunnen voor elkaar inspringen en hun rollen laten dit toe.

Wat als ...

... we zouden stoppen met té sterke specialisatie, en via uitwisselbaarheid de samenwerkingsintelligentie kunnen versterken?

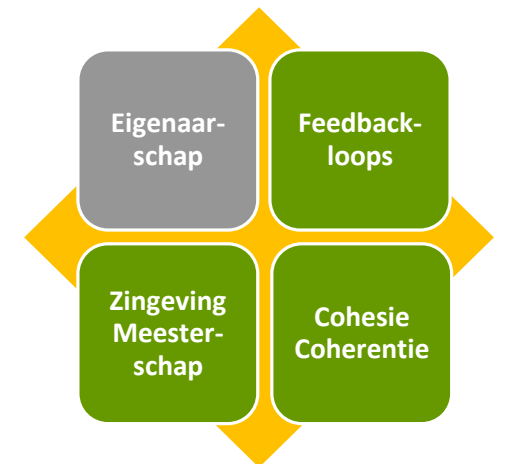


Vraag 9

Mijn medewerkers en teams geven elkaar open feedback  
(samenwerking, verbeterpunten en ontwikkelingsmogelijkheden)

Wat als ...

... medewerkers zowel hun eigen wendbaarheid als deze van de organisatie bewust verhogen?

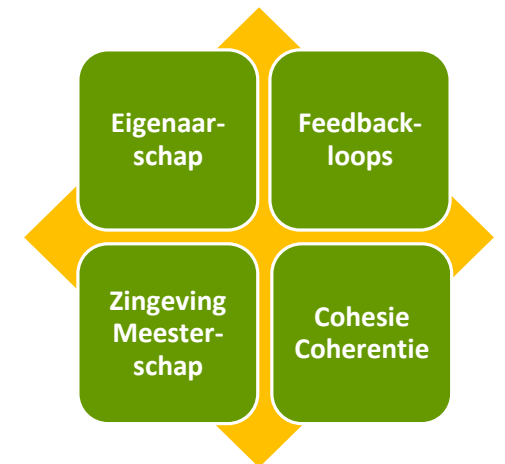


Vraag 10

Als ondernemer ben ik bereid om veel te investeren in dialoog, ontwikkeling van medewerkers én mijn organisatieopzet.

Wat als ...

... je met 20 % van je tijdsinvestering in medewerkers een hefboom van 80 % krijgt in de verbetering van je organisatorische werking?





# Wat als ...

(vul zelf verder aan ...)

## Mijn totaalscore

Je totaalscore is groter dan 55 : Je bent helemaal klaar voor zelfsturing. Je hebt een zeer sterk faciliterende omgeving.

Je totaalscore is tussen 35 – 54: Je hebt een vrij goede kans tot slagen, en hebt duidelijk waar je nog aan zal moeten werken..

Je totaalscore is lager dan 34: De evolutie naar zelfsturing zal niet evident zijn, pik uit de vragenlijst één thema waarmee je alvast aan de slag wenst te gaan.

## Vervolg

*31 mei*

- Aantrekken van medewerkers voor een zelfsturende context
- Boeklancering : “Dynamic Collaboration: Strengthening Self-Organization and Collaborative Intelligence in teams”

*Inleeftraject 17-18 oktober*

# Contactgegevens

**Jan De Visch**

Managing Director Connect & Transform

Executive Prof. Flanders Business School (by KU Leuven)

jan@connecttransform.be

+ 32 478 31 24 24

Twitter: @jdevisch

www.connecttransform.be

Mechelen – Brussels

