

## Stellingen die je kunt gebruiken om je eigen organisatie of afdeling te beoordelen

Geef een score van 0-5 (zeer zwak – zeer goed)

	Hoe scoort jouw afdeling of bedrijf op het vlak van...	Score
1	de manier waarop fouten worden aangepakt zodat ze in de toekomst vermeden kunnen worden.	
2	orde en netheid.	
3	het aantal verbeterteams dat werkt aan problemen of het optimaliseren van bepaalde zaken.	
4	het bewustzijn van wat er nog moet gebeuren om de kwaliteit of de efficiëntie te verbeteren.	
5	hoe structureel en hoe doordacht de zaken worden aangepakt om tot een hoger niveau te komen.	
6	de tijd die jullie hebben om de dingen echt goed te doen.	
7	de mate waarin geen genoegen wordt genomen met de status quo en men veronderstelt dat het altijd beter kan.	
8	de mate waarop elke dag verder gebouwd wordt op het positieve dat gisteren gerealiseerd werd.	
9	de mate waarin jullie aan klanten/leveranciers/bezoekers/... vragen wat beter kan.	
10	de inzichten over het waarom van defecten of foute producten.	
11	hoe afdelingen elkaar helpen en dingen op tijd afleveren.	
12	de aandacht die gaat naar onderhoud van machines en andere gereedschappen en materialen.	
13	de tijd die besteed wordt aan het rechtzetten van dingen die fout zijn gelopen.	
14	het aantal opleidingen dat mag gevolgd worden of de hoeveelheid informatie die beschikbaar is over continu verbeteren.	
15	de mate waarin jullie ook problemen oplossen die afdelingsoverschrijdend zijn.	
	<b>SOM VAN DE INDIVIDUELE SCORES (SIS):</b>	

Individuele score	Waardering	Percentage	Bikethroughniveau
0	Zeer zwak	0% – 19%	Niveau 1
1	Zwak	20% – 39%	Niveau 1
2	Eerder zwak	40% – 59%	Niveau 2
3	Eerder goed	60% – 79%	Niveau 2
4	Goed	80% – 89%	Niveau 3
5	Zeer goed	91% – 100%	Niveau 3

Eindresultaat =
(SIS/75x100) =. .... %
Bikethroughniveau:

## Mogelijke uitkomsten van de discussie/scores vertaald naar het Bikethrough Model

### Niveau 1: De is-organisatie



Twee soorten organisaties bewegen zich op dit niveau:

- De organisatie die vecht om te overleven, financieel en/of operationeel. Deze organisaties zijn al blij dat ze de dag doorkomen zonder dat er een band is afgelopen. Ze strijden, letterlijk zelfs, om er morgen nog te zijn. Problemen moeten hier en nu opgelost worden en daarna weer verder, op naar het volgende probleem. Deze organisaties worden geleefd en komen niet tot continu verbeteren. De status quo behouden is het hoogst haalbare.
- De organisatie die tevreden is over de gang van zaken. Deze organisatie meent dat ze alles onder controle heeft. Ze gaat elke dag verder op hetzelfde elan. Zelfgenoegzaam is hier het sleutelwoord. Vandaag genieten en morgen... ook als het even kan. Deze organisaties geloven dat ze onaantastbaar zijn. Ze hebben een groot ego, of omdat ze denken dat ze het gaan maken, of

omdat ze teren op de successen van het verleden. De status quo behouden is oké, we zijn er!

In geen van beide organisaties is er plaats voor continu verbeteren. Het continu verbeteren gaat gebukt onder andere problemen of een te groot ego. De wielen worden dan als te klein beschouwd ten opzichte van de andere bedrijfsonderdelen of -processen.

*probleemanalyse < probleemoplossing < vandaag!*

**Niveau 2:** De kan-beter organisatie



Deze organisatie schiet zo nu en dan in actie om iets te verbeteren. Ze reageert eerder op basis van een incidenteel probleem dan op basis van een filosofie en overtuiging dat elke verbetering er wel degelijk toe doet. Nu eens wordt een groot probleem aangepakt, dan weer een klein probleem. De keuze van welk probleem wordt aangepakt, is afhankelijk van de ernst of dringendheid of van de waarde die de baas aan het probleem hecht. In deze organisaties wordt er weleens een team gevormd om een probleem op te lossen, maar zo snel als het team wordt gevormd, zo snel wordt het weer opgedoekt om zich te richten op de waan van de dag.

Aangezien continu verbeteren nog onvoldoende in de organisatie is ingebakken, worden er soms *quick fix* oplossingen gebruikt die weinig duurzaam zijn, of er wordt met een kanon op een mug geschoten. Een snelle oplossing vinden is immers het belangrijkste. Hoewel een probleem plots bergen aandacht kan krijgen, blijven de zaken in hoofdzaak zoals ze waren. Plots duikt een oud probleem weer op omdat het niet ten gronde werd aangepakt.

Verbeteren is nog te ad hoc, te eng, te weinig gericht op het voorkomen van problemen.

*probleemoplossing > probleemanalyse*

### Niveau 3: De continu-verbeter organisatie



Continu verbeteren hoort bij deze organisatie zoals Nicole bij Hugo hoort. De twee zijn onafscheidelijk met elkaar verbonden. Mensen worden voortdurend uitgedaagd om kritisch na te denken over hun eigen werkzaamheden. Ze worden gestimuleerd om taken anders en efficiënter uit te oefenen. Afdelingen analyseren hun processen, ze bepalen de input, de *throughput* en de output.

Bij elke afdelingsvergadering is continu verbeteren een agendapunt en normen en standaarden zijn gekend en worden voortdurend verlegd. Deze organisatie heeft voldoende geduld en zelfvertrouwen om problemen grondig aan te pakken. Ze kent weinig zenuwachtigheid en weinig stress.

Ideeën en veranderingen krijgen alle kansen en de organisatie beschikt over voldoende medewerkers met kennis en praktijkervaring in 'kaizen', 'Six Sigma' en projectmanagement.

Verbetersteams zijn alom tegenwoordig. Door alle kleine en grote veranderingen ziet de organisatie er helemaal anders uit dan een jaar geleden. Er is een sterke dynamiek in de organisatie merkbaar.

Net als een vlieg wiel dat ervoor zorgt dat een motor gelijkmatig loopt eenmaal hij op gang is en weer moeilijk af te remmen is, is het continu verbeteren doordacht en stap voor stap geïnstalleerd doorheen de organisatie. De aangereikte oplossingen zijn duurzaam, doordacht en aanvaard.

Door de aandacht die het continu verbeteren krijgt, kennen mensen weinig frustraties en zijn de medewerkers bezig met morgen en overmorgen, niet enkel met 'vandaag'.

*probleemanalyse!*