

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 duidelijkheid van de opdracht en de doelstellingen die jullie hebben.	
2	de betrokkenheid bij de doelstellingen van het team en de betrokkenheid bij medewerkers van het team.	
3	hoe openlijk er kan gesproken worden over elkaars sterktes en zwaktes zonder hierop afgerekend te worden.	
4	hoe jullie elkaar professioneel en/of privé helpen als iemand het moeilijk heeft; de mate waarin collega's op elkaar kunnen rekenen.	
5	de mate waarin er roddels en leugens verspreid worden.	
6	het erkennen en belonen van teamprestaties.	
7	de verantwoordelijkheden en bevoegdheden, de autonomie die mensen hebben in het team.	
8	het plezier dat er gemaakt wordt.	
9	hoe medewerkers met afwijkende ideeën ook hun plaats vinden in de groep en respect krijgen.	
10	hoe de dingen steeds op tijd in orde zijn omdat alle afdelingen goed samenwerken.	
11	hoe respectvol men omgaat met (onbewust) gemaakte fouten.	
12	de beschikbaarheid van informatie van andere afdelingen die voor jouw werk nodig is om het tot een goed einde te brengen.	
13	hoe mensen uit verschillende teams of afdelingen met elkaar aan afdelingsoverschrijdende projecten of problemen werken.	
14	hoe iedereen voor het grotere doel gaat en individuele overwinningen ondergeschikt zijn aan het grotere doel.	
15	hoe goed mensen van verschillende afdelingen met elkaar kunnen opschieten.	
	SOM VAN DE INDIVIDUELE SCORES (SIS):	

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: Tegenwerking

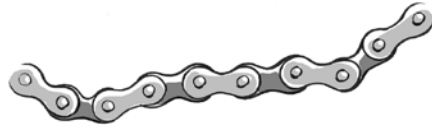


In deze organisaties kraakt en piept het. De samenwerking tussen afdelingen en teams verloopt stroef. Onderlinge professionele contacten zijn zeldzaam en men weet niet welke de prioriteiten van andere afdelingen zijn. Omdat de individuele of de doelstellingen van het eigen team primeren boven het grotere geheel, veegt iedereen voor de eigen deur. De andere afdeling wordt al snel beschouwd als een hinderpaal voor het bereiken van de eigen doelstellingen.

Regelmatig duiken er conflicten op en roddels zijn er schering en inslag. Informatie is macht en dus deelt men die niet. HR (als relatiebemiddelaar) heeft geen plaats in deze organisatie of houdt zich enkel bezig met blussen van brandjes. Hun activiteiten blijven hoofdzakelijk beperkt tot het correct en tijdig uitbetalen van de lonen.

Nieuwe medewerkers voelen zich hier eerder aan hun lot overgelaten. Ze merken dat er clans zijn en zijn op hun hoede. Mensen die zich te sterk profileren of zaken willen veranderen, worden geweerd. Het ziekteverzuim is hoog omdat mensen zich niet goed in hun vel voelen.

Niveau 2: Samenwerking



Medewerkers kennen de eigen afdelingsdoelstellingen en die van andere afdelingen. Bij het uitwerken van de eigen projecten wordt stilgestaan bij de mogelijke impact op andere afdelingen. Hier en daar werken mensen van verschillende afdelingen aan eenzelfde project. De teams kennen de begrippen interne leverancier en interne klant. Ze bevragen hun interne klanten en worden zelf bevraagd door hun interne leveranciers. De samenwerking tussen de teams verloopt soepel en er zijn slechts weinig wrijvingen. Er zijn regelmatig inter-departementale vergaderingen waarbij de violen worden gelijkgesteld.

Voor medewerkers is het hier aangenaam werken, ze voelen zich hier thuis. Er is voldoende omkadering aanwezig in de organisatie om bij conflicten of problemen in te grijpen. Dit alles vertaalt zich in een laag ziekteverzuim. HR heeft een plaats in deze organisatie, zij het eerder adviserend en curatief. Ze organiseren trainingen en HR-projecten op basis van actuele of toekomstige behoeften.

Nieuwe medewerkers voelen zich hier snel thuis, weten dat er groeimogelijkheden zijn en dat ze geaccepteerd worden zoals ze zijn. Ze krijgen een peter of meter die het inloopproces vereenvoudigt en versnelt.

Niveau 3: Teamwork



In deze organisaties worden voortdurend teams opgericht om problemen aan te pakken of projecten op te starten. Teams wisselen regelmatig van samenstelling met als doel de diversiteit en verscheidenheid aan te wenden om meer creativiteit te genereren. De teamleider van project X nu, is straks de uitvoerende kracht in project Y en omgekeerd. Mensen werken afdelingsoverschrijdend en alle informatie is voor iedereen toegankelijk. Het bedrijf is één heel groot team en grenzen tussen afdelingen zijn louter administratief van aard. Eilanden worden aan elkaar gehecht door afdelingsoverschrijdende projecten op te starten.

Elke afdeling kent de doelstellingen van de andere afdeling, ondersteunt deze en werkt er actief aan mee. Mislukkingen en successen zijn van iedereen.

Er heerst hier een zeer hechte en onbreekbare band tussen medewerkers en afdelingen. Conflicten komen niet of uiterst zelden voor of worden opgelost nog voor ze ontkiemen tot ergere dingen. Voor medewerkers is het een droom om in deze organisatie te werken. Er is volop vertrouwen. Alle informatie die medewerkers nodig hebben, is vrij toegankelijk. Het enige waar deze organisatie moet voor waken is dat elk individu nog steeds zijn eigenheid kan bewaren.

Voor nieuwkomers is het niet eenvoudig om in dit ondeelbare geheel binnen te dringen, maar eens ze er deel van uitmaken, is werken er zo leuk dat ze er niet meer uit willen stappen.

HR is in de organisatie ingebakken en speelt bij elke beslissing een belangrijke rol. HR is vertegenwoordigd in elk team en initieert en faciliteert projecten.