

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	het aantal conflicten tussen mensen of afdelingen die de vooruitgang in de weg staan.	
2	het aantal productiestops omdat er iets ernstigs is gebeurd.	
3	de tijd die we nemen om te analyseren wat er in de wereld om ons heen gebeurt en op basis daarvan onze strategie te bepalen.	
4	hoe tactisch we handelen om onze positie te versterken.	
5	tegenwerkingen en obstructies die er zijn omdat iets niet in de kraam van iemand of een bepaalde groep past.	
6	de tijd en de mogelijkheden die nieuwe medewerkers krijgen om zich in te werken en te ontwikkelen.	
7	de tijd die we nemen om vergaderingen in te plannen, voor te bereiden en op te volgen.	
8	hoe we stilstaan bij het verleden om de toekomst te bepalen.	
9	hoe en wat men leert van gemaakte fouten.	
10	de momenten van rust en herbronning die worden ingebouwd om er nadien weer met volle moed tegenaan te gaan.	
11	het evenwicht tussen doen en denken.	
12	het aantal en het waarom van effectieve stakingen of werkonderbrekingen of stakingsdreigingen.	
13	wat we leren uit positieve en negatieve gebeurtenissen.	
14	opleidingen die men mag volgen of boeken/magazines die ter beschikking worden gesteld om zichzelf te ontwikkelen.	
15	hoe negatieve gebeurtenissen het hele bedrijf in hun greep kunnen houden.	
	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: Sprintende organisatie



De organisatie last geen leermomenten in en blijft maar doorgaan op hetzelfde elan. Kwantiteit primeert boven kwaliteit, doen is belangrijker dan denken. Het operationele krijgt de absolute voorrang. Hoewel er fouten worden gemaakt of incidenten plaatsvinden, worden daar geen conclusies uit getrokken. Men gaat ongecontroleerd en risicovol te werk en vroeg of laat dreigt er iets zeer ernstig fout te gaan.

Dringende zaken krijgen altijd voorrang, belangrijke zaken worden steeds weer uitgesteld. Mensen die operationeel bezig zijn, worden hier naar waarde geschat en kunnen niets fout doen in de ogen van het management. Zij die met strategische zaken bezig zijn, worden meewarig bekeken alsof ze zich louter bezighouden met wat ze zelf leuk vinden, niet met wat echt noodzakelijk is

voor het bedrijf. Vroeg of laat zijn er mensen die afhaken wegens ziekte, of een burn-out. Altijd maar doorgaan is onmogelijk en maakt vroeg of laat slachtoffers.

Niveau 2: Geknepen organisatie



De organisatie gaat niet of slechts beperkt vooruit omdat er door bepaalde mensen bewust zaken worden tegengewerkt of omdat er zoveel regeltjes en procedures zijn dat efficiënt werken onmogelijk is. Vergaderingen zijn hier uiterst zeldzaam of zijn er om nieuwe regeltjes en procedures op te stellen, om zaken te controleren.

Er zijn regelmatig werkonderbrekingen of zelfs stakingen waardoor er een continue angst is om vrijelijk te ondernemen. Bij gebrek aan durf, worden er weinig initiatieven genomen en blijft alles bij het oude. De verschillende partijen vertrouwen elkaar niet en men gaat maar stapvoets vooruit.

Er gaat positieve energie verloren en iets daadwerkelijk realiseren kost meer tijd en energie dan wenselijk. Er mag niet aan heilige huisjes geraakt worden. Erg gemotiveerde mensen houden het hier voor bekeken omdat ze hun energie en creativiteit niet kwijt kunnen. De negativisten en angsthazen blijven achter.

Niveau 3: Lerende organisatie



Het inbouwen van leermomenten is standaard in deze organisatie. Op alle niveaus worden er op geregelde tijdstippen reflectiemomenten ingelast. Telkens

iets goed of fout is gelopen, wordt daarbij stilgestaan en wordt bekeken hoe fouten in de toekomst te vermijden zijn of hoe het succes nog verhoogd kan worden.

Medewerkers mogen regelmatig op adem komen, zich herbronnen om daarna eens zo hard en gemotiveerd weer aan het werk te gaan. Dit is een echte lerende organisatie met voldoende systemen om alle ideeën naar boven te laten komen.

De organisatie heeft alles onder controle zonder dat het beklemmend wordt. Alle partijen vertrouwen elkaar en hebben vertrouwen in de toekomst. Alle functies, operationeel of strategisch, zijn hier even belangrijk en er is respect voor ieder zijn rol. Mensen voelen zich hier goed, ze kunnen zich ontplooien en naar hun opmerkingen en suggesties wordt geluisterd. De organisatie leeft.