

1. Verbeterproces
2. Aanleiding / sense of urgency / veranderverhaal
3. De spelers en hun rol
4. Rol MT
- 5. Rol leidinggevenden**
6. Verbeteraanpak
7. Doelen en KPI's
8. Leren vs Presteren
9. Gedrag
10. Betrokkenheid
11. PDCA
12. Rapportages
13. Volwassenheid
14. Beter verbeteren
15. Borging

Missie, visie, doel en strategie van het bedrijf

RICHTEN

Doel van het team

INRICHTEN

Processen, systemen, werkinstructies

Structuur, taken, rollen, functies, bevoegdheden

VERRICHTEN

Dagelijkse productie

Trainen, coachen, begeleiden

Alertheid

Wendbaarheid, verandervermogen

Taak van de manager

Resultaat: *betere prestaties en meer plezier in het werk*

- 1. actief luisteren:** oogcontact maken, begrip tonen, knikken, samenvatten, doorvragen;
- 2. vertrouwen opbouwen met medewerkers:** iets van zichzelf laten zien, medewerkers echt eigenaar maken van verbeteracties;
- 3. ondersteunen en aanmoedigen:** positief reageren op suggesties, complimenten geven, middelen regelen voor (proces)verbetering, duidelijkheid bieden over de strategische koers, successen vieren;
- 4. faciliteren van teamleren:** feedback op de agenda zetten, vragen aan hun team stellen, op basis van feiten en cijfers over de teamprestaties leerpunten met het team bespreken, regelmatig de waarom-vraag stellen;
- 5. zelf het goede voorbeeld geven:** duidelijke afspraken maken, acties nakomen, zo min mogelijk verspilling in eigen werk toelaten, zich kwetsbaar opstellen, zich bewust zijn van de eigen invloed.

- + **Veel op de werkvloer**
- + **Actief met verbeteren (coach)**
- + **Gericht op ontwikkeling**
- + **Alertheid**

<https://boommanagement.nl/artikel/hoe-word-lean-leider/>

Het bedrijf Gallup is zeer bekend vanwege de eenvoudige vragenlijst die zij al jaren hanteert voor het meten van **medewerkersbetrokkenheid**.

Dit is de Q12 vragenlijst van Gallup:

- 1) Ik weet wat van me verwacht wordt op het werk
- 2) Ik heb de materialen en apparatuur die ik nodig heb om mijn werk goed te doen
- 3) Op het werk heb ik de kans om wat ik het beste doe elke dag te doen
- 4) In de laatste zeven dagen, kreeg ik erkenning of lof voor het doen van goed werk
- 5) Mijn begeleider, of iemand op het werk, is betrokken bij mij als persoon
- 6) Op het werk lijkt mijn mening te tellen
- 7) Er is iemand op het werk die mijn ontwikkeling stimuleert
- 8) De missie of het doel van mijn organisatie geeft me het gevoel dat mijn werk belangrijk is
- 9) Mijn medewerkers of collega's zijn toegewijd om een goede kwaliteit te leveren
- 10) Ik heb een beste vriend op het werk
- 11) In de afgelopen zes maanden heeft iemand met mij gesproken over mijn vooruitgang op het werk
- 12) Het afgelopen jaar heb ik kansen gehad op het werk om te leren en te groeien

Uit de vragen wordt duidelijk dat de leidinggevende een grote invloed heeft op de mate van betrokkenheid van medewerkers. Het biedt voor leidinggevendenden dan ook een handige checklist.