

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

1. Starten, initiëren,
2. Tijd, geld, ruimte beschikbaar stellen
3. Sense of urgency / veranderverhaal / strategie -> **richting**
4. Leidende coalitie benoemen
5. KPI's
6. Steunen (niet eenmalig)
7. Prioriteren
8. Samenwerking bevorderen

**Meer over  
gedrag in de  
aparte video**

Jaarplan / Doelen / Ambitie

'gap'

Huidige prestaties

Enmalig (7) of blijvend (1)

7

MT benoemt projectteam om 'gap' te dichten

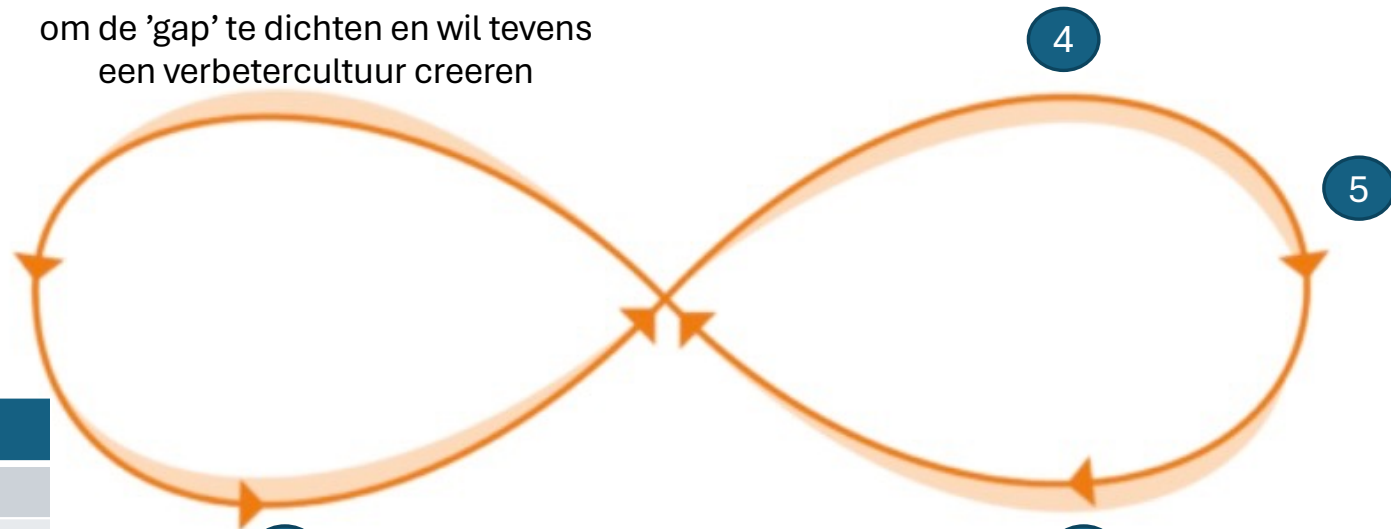
1

MT benoemt

'collectief verbeteren' als middel om de 'gap' te dichten en wil tevens een verbetercultuur creëren

2

MT communiceert sense of urgency en ambitie



3

MT benoemt leidende coalitie, doel, kaders en concept KPI's m.b.t. 'collectief verbeteren'

4

Geboekte resultaten zijn voor MT zichtbaar en bevestigen de ingeslagen weg. MT blijft 'collectief verbeteren' steunen, houdt overzicht en stuurt.

5

6

Voorbeelden van de 'gap':

Ontevreden klanten

Achterblijvende omzet / klanten

Kwaliteit issues / geen stuurdata /

Levertijd issues / werkdruk / achterstanden

Ontevreden medewerkers / verloop

Ontwikkeling nieuwe producten en diensten duurt te lang

Productiviteit te laag / kosten te hoog

# ‘Waarschuwingen’ uit de praktijk

1. Verbeteren is niet “sexy”
2. Niet afhankelijk van 1 persoon in MT
3. Kijk uit met ‘delegeren’
4. Zo herken je een goed MT
  1. Is het een team
  2. Hebben ze een plan
  3. Werken ze samen aan het plan