

Floooow Canvas

Ontworpen voor:

Ontworpen door:

Datum:

Versie:

Focus en Concentratie

- Wat werkt prettig voor de focus en concentratie en wil je met elkaar behouden?
- Wat kan anders om de mogelijkheid tot focussen en concentreren te verbeteren?
- Wat is al beschikbaar aan afspraken en middelen die bijdragen aan de verbetering?
- Wat is er nog nodig om de verbetering te realiseren?

TIP: Stem met elkaar af op welke momenten je samenwerkt/elkaar nodig hebt, zodat de andere momenten te plannen zijn voor werkzaamheden die meer focus en concentratie nodig hebben

○?

📅

De

Organisatiecultuur (missie, visie, kernwaarden)

- Wat zijn de missie, visie kernwaarden van de organisatie/business unit? Zijn deze voldoende bekend?
- Wordt er voldoende gewerkt naar de missie, visie en kernwaarden? Wat zou beter kunnen en wat is daarvoor nodig?

TIP: Werk met een klankbordgroep uit wat je per kernwaarde aan gedrag verwacht van elkaar. Zowel intern (in samenwerking met elkaar) als extern (richting relaties).

○?

📅

De

Duidelijke doelen

- Zijn de (jaar)doelen van de organisatie/business unit/afdeling duidelijk geformuleerd en bij alle betrokkenen bekend?
- Passen de doelen bij de persoonlijke ambities en talenten? Zijn ze voldoende concreet en haalbaar? Wat is er al?
- Wat heb je nog met elkaar te doen om richting te geven aan de doelen om deze ook te kunnen behalen?

TIP: Werk jaardoelen met elkaar uit naar kwartaaldoelen en maak afspraken binnen het team hoe je elkaar "accountable" houdt.

○?

📅

De

Uitdaging/vaardigheden in balans

- Is er sprake van de juiste medewerker op de juiste plek? Kan er gewerkt worden naar talent en kan iedereen zich naar behoefte ontwikkelen?
- Wat kan eraan gedaan worden om uitdaging / vaardigheden (nog beter) in balans te brengen en te behouden?
- Wat is er al beschikbaar aan afspraken en middelen?
- Wat is er nog nodig?

TIP: Stel een Strategisch personeelsplan op / Maak een vlootshouw

○?

📅

De

Erkenning en waardering (feedback)

- Worden er regelmatig (formeel en informeel) feedbackgesprekken gevoerd? Wat gaat al goed en wat zou beter kunnen?
- Wat zou er nog beter kunnen aan de onderlinge erkenning en waardering (top-down en bottom-up)?
- Wat is er al beschikbaar aan afspraken en middelen?
- Wat heb je nog nodig om de erkenning en waardering (feedback) te versterken?

TIP: Ontwikkel een luchtige manier van feedback vragen en geven. Bijvoorbeeld in spelvorm.

○?

📅

De

Autonomie, verantwoordelijkheid en eigenaarschap

- In hoeverre is er sprake van autonomie en welke stappen kunnen er gezet worden om de autonomie verder te vergroten en zelforganisatie/zelfsturing te bevorderen?
- Wat is er al beschikbaar aan afspraken en hoe kun je daar als team op verder bouwen?

TIP: Bepaal met elkaar welke werkzaamheden van de leidinggevende ook door het team opgepakt worden en maak daarvoor een Plan van Aanpak.

○?

📅

De

Veiligheid en zelfvertrouwen

- Is er voldoende psychologische veiligheid om jezelf te kunnen zijn binnen het team/de organisatie?
- Hoe kan de psychologische veiligheid verbeterd worden en/of behouden blijven?

TIP: Reik jaarlijks een award uit voor gemaakte fouten die het meest hebben opgeleverd (zoals meer inzicht, verbetering van processen, innovatie, voorkomen 2x dezelfde fout et cetera.)

○?

📅

De

Los van geconditioneerde patronen en belemmerende overtuigingen

- Welke patronen en overtuigingen zie je binnen de organisatie / het team?
- Welke patronen en overtuigingen zijn functioneel en met welke zou je liever breken?
- Wat is ervoor nodig om geconditioneerde patronen en belemmerende overtuigingen met elkaar los te laten?

TIP: Begin met het anders inrichten van vergaderingen en werkoverleggen (korter, creatiever, andere locatie et cetera.)

○?

📅

De

Legenda:

- ? Wat kost het aan inzet uren / € investering?
- 📅 Wanneer is het gerealiseerd / geïmplementeerd (Q / mnd / wk)
- De Wie is projectleider / beheerder? (per onderdeel die je wil behouden / verbeteren iemand binnen het team benoemen)