



IDG Vaardigheden Maar hoe dan?

Basile Lemaire
IDG HUB Achterhoek
8 februari 2023



- **Basile Lemaire**
- Organisatie Transformatie | Wendbaar ABC | NLP
- Bestuurskunde (1996)
- Manager ING | Directeur Blue Bricks | Auteur & columnist | Raadslid gemeente Breda

Agenda

- Aanleiding & vraagstelling
- Wendbaarheid en het Wendbaar ABC
- De IDG's en het Wendbaar ABC
- Propositie

Mag ik jullie uitnodigen om tijdens de presentatie te noteren:

- Wat je goed vindt / wat je verwacht dat gaat werken
- Wat je minder goed vindt / niet klopt / beter kan



Aanleiding & vraagstelling



- Vraagstelling: in hoeverre kan het Wendbaar ABC de werk/organisatievorm zijn om binnen organisaties de IDG-vaardigheden te ontwikkelen, en te komen tot een andere mindset en een ander gedrag?

Waarom wendbaarheid of agile?

De uitdagingen

- Veranderingen volgen elkaar snel op
- Klantwensen en -behoeften veranderen
- (Te) grote dynamiek om op afstand de regie te houden op oplossingen en uitvoering
- Realiseren van doelen en resultaten verloopt niet langer lineair

Wendbaarheid als antwoord

- Autonome teams
- Van professionals met verschillende expertises
- Die met focus
- In hechte samenwerking
- En in een iteratief proces
- Flexibel en snel kunnen inspelen op veranderingen
- Om continu waarde te creëren



Team- en organisatieuitdagingen

We hebben veel op ons bordje. We starten veel nieuwe dingen. We hebben moeite om zaken af te maken.

Wat is er nu écht belangrijk?

Soms lijkt het wel of iedereen met z'n eigen ding bezig is. Ik zou graag met z'n allen aan de lat staan.

Onze resultaten zijn onvoorspelbaar. We leveren te laat. Vinden anderen.

We krijgen te horen dat onze opleveringen niet aan de verwachtingen voldoen.

De werkdruk is hoog. Soms krijg ik stress.

Het is niet altijd duidelijk wat er van ons verwacht wordt.

We hebben geen overzicht in wie waar mee bezig is.

Teamleden zitten in verschillende teams. Qua capaciteit en kennis weten we niet waar we aan toe zijn.



“Laat staan dat we van het ene op het andere moment snel en flexibel kunnen inspelen op veranderende wensen of omstandigheden”

Herken je dit?



Alles wat een team doet en waar het voor staat, komt in één overzicht op het ABC-canvas: Ambities – Benefits – Concrete acties. Daardoor is er:

- **Inzicht, overzicht en transparantie.** Er is altijd inzicht en overzicht in wat het team doet, wie concreet waarmee bezig is, en waarom. Ook voor mensen buiten het team.
- **Focus en waarde creatie.** Omdat er focus is, kun je snel prioriteiten stellen. Zo wordt het eenvoudiger om samen de juiste beslissingen te nemen en de juiste acties te bepalen.
- **Vitaliteit.** Teamleden gaan van samen werken steeds meer over naar samenwerken. Met focus, eigenaarschap en autonomie, werken aan collectieve doelen verlaagt stress en werkdruk en verhoogt het gevoel van zingeving.

Wendbaar ABC in de praktijk



- Werken in kleine, zelforganiserende teams
- Met heldere, externe focus: toetsbare klantdoelen binnen duidelijke kaders
- Teams werken kortcyclisch en iteratief
- Elke week 1 of 2 meetups: afstemmen voortgang, prioriteiten, doelen, resultaten, successen, blokkades, oplossingen, vervolgacties
- Retrospecties: regelmatige, gezamenlijke reflectie op proces, samenwerking en ontwikkeling

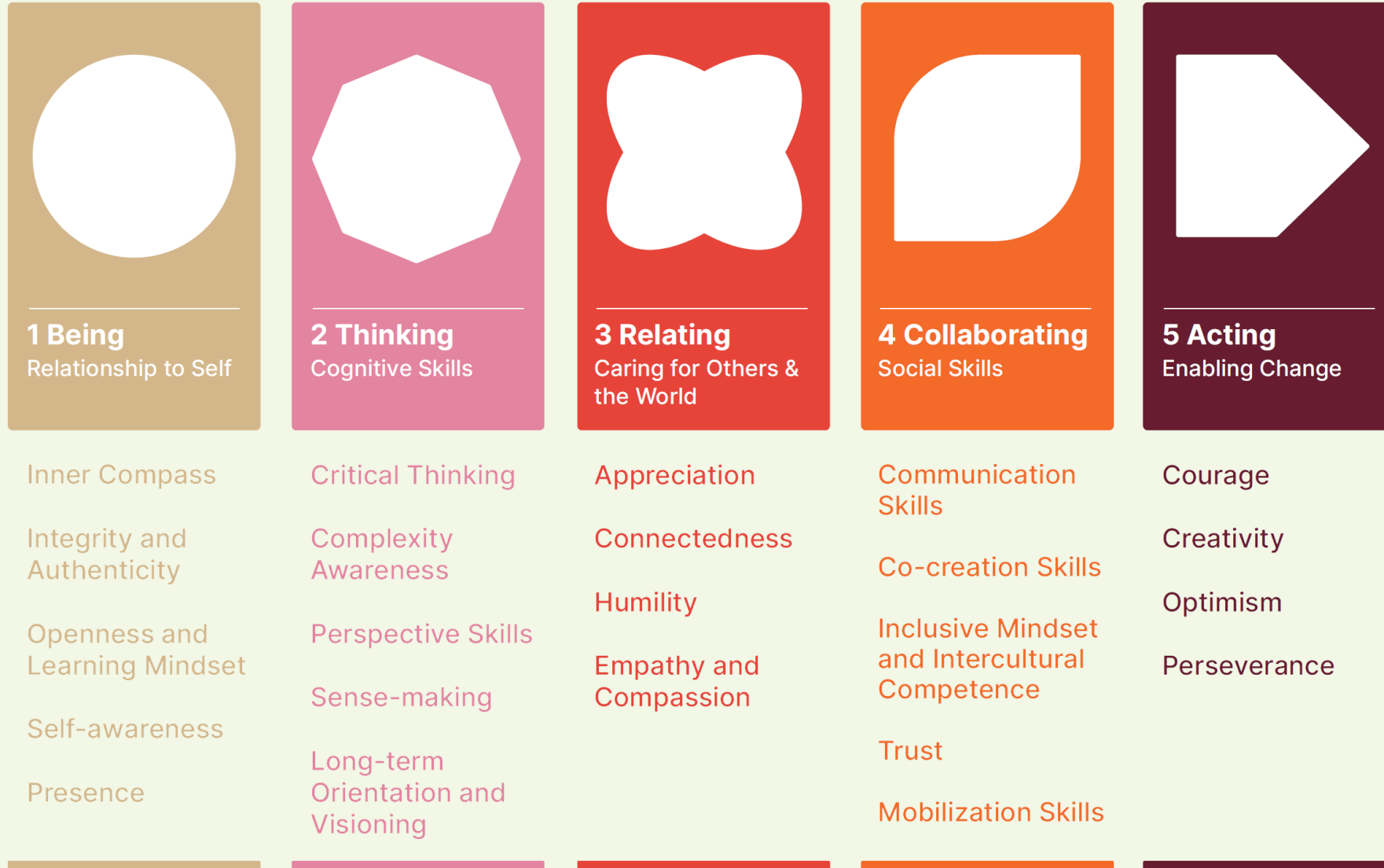
Dat vraagt om (het ontwikkelen van) ander gedrag

- Voor het team is falen een kans om te leren.
- Teamleden omarmen verschillende benaderingen en ideeën.
- Mensen hebben plezier.
- Het werktempo is behapbaar.
- Teamleden accepteren veranderingen en passen zich gemakkelijk aan.
- Iedereen is open en transparant, ook wanneer men fouten maakt of moeite heeft met een taak.
- Mensen willen samenwerken.
- Het team is waakzaam voor de valkuil van antipatronen: het (blijven) toepassen van een oplossing voor specifieke problemen terwijl die oplossing niet effectief is.
- Mensen willen graag kennis en ervaring met elkaar delen.
- Mensen en teams zijn gericht op het tastbaar creëren van waarde.

Bron



IDG framework



Mapping “Being”

Cultivating our inner life and developing and deepening our relationship to our thoughts, feelings and body help us be present, intentional and non-reactive when we face complexity.

- Het werken met het Wendbaar ABC is gebaseerd op openheid, eerlijkheid en transparantie. De werkvorm dwingt dat ook af. Per slot van rekening kun je anders niet (effectief) samenwerken. Onderdeel van de aanpak zijn de wekelijkse meetups. Die beginnen met een check-in: hoe gaat het met een ieder? Hoe sta je in de race? En als het gaat om het zelforganiserend uitvoeren van werk: wie pakt wat op? Wat moet je daarvoor nog ontwikkelen?



1 Being
Relationship to Self

Mapping “Thinking”

Developing our cognitive skills by taking different perspectives, evaluating information and making sense of the world as an interconnected whole, is essential for wise decision-making.

- Iedereen in het team krijgt het platform. Dat geeft ruimte voor de meer bescheiden teamleden, en maakt dat iedereen ook “met de billen bloot” moet – wat ook weer inhaakt op de integriteitsvaardigheid onder *Being*. Het bevordert tevens kritisch denken, het gebruik maken van een veelheid aan inzichten en ervaringen, het zien en aanbrengen van verbanden. Daarop met elkaar de goede dingen doen, geeft, gekoppeld aan visie en (duurzame) doelen, zingeving. Uit de Wendbaar ABC whitepaper:

Teamleden gaan van samen werken naar samenwerken. Focus voorkomt onduidelijkheid en onzekerheid. Eigenaarschap en autonomie geven teamleden het gevoel dat zij invloed hebben en dat zij ertoe doen. Zichtbaar bijdragen aan collectieve doelen en resultaten verhogen het gevoel van zingeving, thuis voelen en waardering. Wendbaar werken verlaagt dus werkdruk en stress.



2 Thinking
Cognitive Skills

Mapping “Relating”

Appreciating, caring for and feeling connected to others, such as neighbors, future generations or the biosphere, helps us create more just and sustainable systems and societies for everyone.

- De quote uit de Wendbaar ABC whitepaper past ook als het gaat om zaken als verbinden en waarderen. Binnen de Wendbaar ABC teams is geen ruimte voor egocentrisme, omdat je samen “moet” werken om doelen te behalen. Zelforganisatie betekent dat je mensen verschillende kennis en kunde bij elkaar zet, zodat ze samen autonoom resultaten en doelen behalen. Teamleden zijn daarbij op elkaar aangewezen.
- Wat we hier ook bij toepassen, is het opmaken van profielen en aan teams aantonen wat onderlinge verschillen of juist overeenkomsten met de teamdynamiek kunnen doen. Dit versterkt het wederzijdse begrip en de onderlinge waardering.



3 Relating

Caring for Others &
the World

Mapping “Collaborating”

To make progress on shared concerns, we need to develop our abilities to include, hold space and communicate with stakeholders with different values, skills and competencies.

- Intensieve samenwerking, en de ontwikkeling van de vaardigheden daartoe, is een kernonderdeel van het Wendbaar ABC. Verschillende kennis en ervaring nodigt uit tot co-creatie. Omdat jouw team onderdeel is van een groter geheel – met hogere, collectieve doelen – is de samenwerking met andere teams, klanten of stakeholders een integraal onderdeel van de werkzaamheden.
- We geven teams voorts inzicht in de ontwikkeling van hun samenwerking met behulp van de modellen van Lencioni en Tuckman.
- We leren teamleden elkaar open en eerlijk feedback geven met het oog om samen verder te groeien. Dit is geïntegreerd in de werkwijze: hoe communiceer je met teamgenoten als je het niet met elkaar eens bent? We helpen teams met hun culturele sensitiviteit door gebruik te maken van o.a. het model van Hofstede.

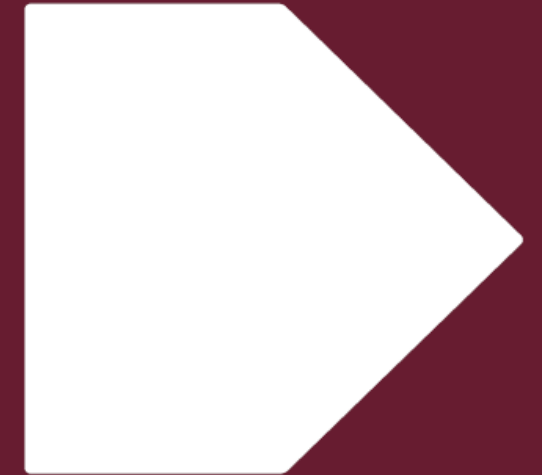


4 Collaborating
Social Skills

Mapping “Acting”

Qualities such as courage and optimism help us acquire true agency, break old patterns, generate original ideas and act with persistence in uncertain times.

- Agile draait om het snel en flexibel kunnen inspelen op veranderende omstandigheden. Dat vraagt om creativiteit, om lef om het experiment aan te durven gaan. Het vraagt om een cultuur van risico's mogen lopen en fouten mogen maken. Teams en hun leden moeten de ruimte krijgen van die fouten te kunnen leren, om vervolgens met hart en ziel weer door te kunnen gaan. Dit vraagt meer van het management dan van uitvoerende teams. We begeleiden managers in hun rol en aanpak om deze vaardigheden bij teamleden aan te wakkeren en te cultiveren.



5 Acting
Enabling Change

Nabranders? Tips?

Basile Lemaire

b.lemaire@daizen.nl

06 2786 5797

[linkedin.com/in/basilelemaire](https://www.linkedin.com/in/basilelemaire)



Bijlage: het Wendbaar ABC-canvas

■ Ambities

- Het wat en het waarom op basis van strategische doelen, opdracht of opgave
- Door het team zelf opgesteld (eigenaarschap)

■ Benefits

- Tastbare resultaten voor *de ander*
- Door het team ingepland voor deze periode (kwartaal)
- Prioritering o.b.v. klant- en organisatiebelang (bulk- en gedonder kwadrant)
- Resultaten als demo's aan stakeholders

■ Concrete acties

- Wie doet wat de komende week (of 2 weken) om de benefits te behalen?
- Wie heeft daarbij welke hulp nodig?
- Teamleden bepalen zelf de eigen acties
- Collectieve check

