

# Expeditie wendbaarheid canvas legenda



## Agility – een wendbare werkwijze

	Wat leer je hier?		Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
Op het eiland Agility leer je meer over een wendbare denk- en werkwijze als basis voor al het andere dat je op deze reis nog gaat doen. Dit is je ankerpunt, je houvast. Aan de hand van zes basiswaarden en tien principes leggen we het fundament voor een wendbare mindset die jou gaat helpen jezelf en je organisatie wendbaarder te maken. Je leert hier ook hoe je agile gebruikt in het verandertraject naar wendbaarheid. Door agile te werken ontdek je waarom je organisatie nu nog onvoldoende wendbaar is en ga je daar vervolgens stap voor stap mee aan de slag. Zo geef je al doende het verandertraject vorm.	<b>Schat 1</b> Het (agile) ankerpunt	Met deze schat gaan we terug naar de basis. Terug naar wat we eigenlijk bedoelen met agility en hoe je dat als basis denkwijze en werkwijze gebruikt voor de uitdagingen waar je voor staat.	Als je niet goed weet wat de Agile basis principes zijn of wanneer ze niet goed verankerd zijn.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontdek de waarden voor agility</li> <li>• De weersverwachting</li> <li>• De waardetrofee</li> </ul>
	<b>Schat 2</b> De agile veranderaanpak	Met deze schat leer je hoe je het verandertraject naar wendbaarheid op een agile manier kunt aanpakken.	Als het verandertraject traditioneel wordt aangestuurd of als je niet weet hoe je een verandertraject naar wendbaarheid kunt aanpakken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Twee vliegen in een klap</li> <li>• Verwonderen</li> <li>• Zoek de grondoorzaak</li> <li>• Moed houden</li> <li>• De overgangscriteria</li> </ul>
	<b>Ballast 1</b> Agile zien als wondermiddel	De Ballast waar je vanaf wilt is het idee dat de Agile werkwijze een wondermiddel is dat je overal kunt toepassen. Dit leidt ertoe dat het te pas en te onpas wordt toegepast, met alle ellende van dien.	Als je organisatie denkt dat agile de oplossing is voor alles.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gecompliseerd versus complex</li> </ul>
	<b>Ballast 2</b> Oud gedrag bij veranderen	De ballast waar je vanaf wilt is het oude gedrag bij veranderen waardoor de organisatie niet echt verandert.	Als de oude manier van doen vastgebikt lijkt te zitten in de organisatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Het tapijt</li> </ul>

## Mindset – een wendbare cultuur

	Wat leer je hier?		Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
Op dit eiland krijg je inzicht in het creëren van een wendbare mindset en cultuur aan boord van het schip. Dit is vooral van belang wanneer de huidige cultuur ervoor zorgt dat de organisatie maar niet wendbaarder wil worden. Wanneer oude denkwijzen, gewoonten en opvattingen in de weg staan en de organisatie en haar bemanning moeite hebben om flexibel en avontuurlijk te zijn, dan is dit eiland een goede plek om aan land te gaan. Je vindt hier verschillende hulpmiddelen voor het veranderen van cultuur, mindset en gedrag.	<b>Schat 3</b> Een wendbare mindset	Met deze schat leer je meer over wat een wendbare mindset is, wat het belang ervan is en hoe je je eigen mindset kan veranderen.	Als je niet weet wat een wendbare mindset inhoudt en/of zelf nog niet zo wendbaar bent.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Cross the line</li> <li>• Van DIPpen naar DIMmen</li> </ul>
	<b>Schat 4</b> Een wendbare cultuur	Met deze schat leer je hoe je erachter komt wat de cultuur aan boord van jouw schip is en in hoeverre deze belemmerend of helpend is in de beweging naar wendbaarheid. Ook gaan we dieper in op de cultuurwaarden voor een wendbare cultuur.	Als je niet weet wat een wendbare cultuur is of als de huidige cultuur aan verandering toe is en je een set sterke cultuurwaarden nodig hebt als houvast.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zo doen wij dat</li> <li>• Kwetsbaarheid tonen</li> <li>• De klaagmuur</li> <li>• Hypothese toetsen</li> <li>• Op klantsafari</li> <li>• Gewenst en ongewenst gedrag</li> </ul>
	<b>Schat 5</b> Cultuur veranderaanpak	Met deze schat leer je hoe je de cultuur aan boord van het schip kan veranderen naar een wendbare cultuur, zodat de bemanning in staat is flexibel om te gaan met de constante stroom van veranderingen.	Als je niet weet hoe je cultuur verandert.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranderen biedt ook kansen</li> <li>• 30 dagen-challenge</li> <li>• Anders besluiten</li> <li>• De bus</li> </ul>
	<b>Ballast 3</b> Mouterij	De ballast waar je van af wilt is een bemanning die doet wat ze zelf belangrijk vinden in plaats zich richten op de gemeenschappelijke koers.	Als er te veel autonomy is in je organisatie. Een verandertraject werkt dan niet, want men doet toch niet mee.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Delegation poker</li> </ul>
	<b>Ballast 4</b> Vastgeroeste overtuigingen	De ballast waar je vanaf wilt zijn de vastgeroeste overtuigingen die ervoor zorgen dat men niet mee beweegt.	Als iets in het denken van de individuele bemanningsleden ervoor zorgt dat ze niet mee kunnen bewegen in de verandering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op avontuur in de natuur</li> </ul>
<b>Ballast 5</b> De overleg- en afrekencultuur	De ballast waar je van af wilt is een cultuur die de weg naar wendbaarheid in de weg zit. Bijvoorbeeld de overleg- en afrekencultuur.	Als iets in het collectief ervoor zorgt dat men steeds weer terugvalt naar het oude vertrouwde.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Lekker falen</li> </ul>	

## Inspiration – het verlangen naar wendbaarheid

Heeft jouw organisatie moeite om uit de veilige haven te vertrekken? Kan jouw organisatie wel wat inspiratie en duidelijkheid gebruiken over waar de reis naartoe gaat en waarom? Op dit eiland vind je inspiratiebronnen die je helpen bij het neerzetten van inspirerende doelen en het maken van een veranderverhaal waarmee je gevoel voor urgentie en een verleidelijke bestemming creëert voor de hele bemanning. Ook vind je hier meer over leiderschap in de verandering.

	Wat leer je hier?	Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
<b>Schat 6</b> Motivatie voor de reis	Met deze schat leer je meer over het belang van een duidelijk nut en noodzaak voor de verandering, zodat je in staat bent jezelf en anderen te motiveren mee op reis te gaan.	Als het niet duidelijk is waarom de organisatie zou moeten of willen veranderen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Nut en noodzaak</li> </ul>
<b>Schat 7</b> Inspirerende doelen	Met deze schat leer je meer over de noodzaak van het hebben van een duidelijke missie en visie van de organisatie en het hebben van inspirerende doelen voor de verandering, zodat voor iedereen duidelijk is welke koers we varen.	Als er geen duidelijke, haalbare of inspirerende doelen zijn. Niet voor de organisatie of niet voor de verandering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De voorpagina</li> <li>De kracht van doelen stellen</li> </ul>
<b>Schat 8</b> Aantrekkelijke veranderverhalen	Met deze schat leer je om inspirerende veranderverhalen te maken, zodat je anderen inspireert om mee te doen in de verandering.	Als je moeite hebt om mensen met je mee te nemen in de verandering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Dromen op volle zee</li> <li>Storytelling</li> </ul>
<b>Schat 9</b> Inspirerend leiderschap in de verandering	Met deze schat leer je meer over het op een inspirerende manier leiden van een verandering, zodat je in staat bent anderen in beweging te krijgen.	Als je graag inspirerend wilt zijn zodat anderen met je mee gaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Power Calimero</li> </ul>
<b>Ballast 6</b> Agile implementatie als doel	De ballast waar we graag van af willen is dat de agile implementatie het doel is bij een verandertraject. Dit kan namelijk niet het doel zijn.	Wanneer niet gestuurd wordt op het doel van het verandertraject, maar agile als doel wordt gezien.	<ul style="list-style-type: none"> <li>What's in a name</li> </ul>
<b>Ballast 7</b> Eenzijdige focus op korte termijn doelen	De ballast waar we van af willen is de te eenzijdige focus op korte termijn doelen, zodat het ten koste gaat van lange termijn investeringen die de organisatie wendbaarder maken.	Als er geen prioriteit wordt gegeven aan veranderingen, innovaties en andere investeringen om de organisatie wendbaarder te maken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De woestijn</li> </ul>
<b>Ballast 8</b> Lelijke metriecken	De ballast waar we van af willen is het gebruik van verkeerde metriecken om een verandertraject naar wendbaarheid te monitoren.	Als je het idee hebt dat er op de verkeerde zaken wordt gestuurd waardoor het geheel niet wendbaarder wordt.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De KPI-boom</li> </ul>

## Growth – een wendbare bemanning

Een belangrijk aspect van een wendbare organisatie is dat een omgeving wordt gecreëerd waarin ruimte is voor groei, ontwikkeling, vrijheid, creativiteit en werkgevoel van de bemanning. Een omgeving waarin mensen met al hun kennis en kunde worden gezien als de belangrijkste bron die de organisatie heeft om waarde aan klanten te leveren. Een wendbare bemanning die continu leert, staat op dit eiland centraal. Als het een uitdaging is voor jouw organisatie om je bemanning te behouden, tevreden te houden en continu te laten groeien en leren, dan vind je op dit eiland mooie schatten.

	Wat leer je hier?	Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
<b>Schat 10</b> Groeiversnellers	Met deze schat leer je hoe je sneller kunt leren en groeien als individu en als team, waardoor je je makkelijker kunt aanpassen aan veranderende omstandigheden.	Als jij of je collega's sneller willen groeien, beter met veranderingen willen omgaan en/of graag jullie werkplezier weer terug willen krijgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Jouw spel</li> <li>In de rij voor de kassa</li> </ul>
<b>Schat 11</b> Groeien binnen en buiten je vak	Met deze schat leer je meer over hoe je kunt groeien binnen en buiten je vakgebied.	Als er onvoldoende aandacht of tijd is voor vakontwikkeling en het verbreden van kennis van de bemanning.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Slow down to speed up</li> <li>De kwaliteiten-marktplaats</li> </ul>
<b>Schat 12</b> Groei en ontwikkeling van teams	Met deze schat leer je meer over de ontwikkeling en groei van teams in een wendbare organisatie, zodat teams uitstekend gaan presteren, zelforganiserend worden en een fijne plek zijn om in te werken.	Als je ziet dat teams nog niet optimaal functioneren, blijven hangen of zich niet ontwikkelen of verbeteren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Zelfselectie-workshop</li> <li>Lencioni-workshop</li> <li>Teamcanvas en bitterballen</li> </ul>
<b>Schat 13</b> Groei naar wendbare leiders	Met deze schat krijg je meer inzicht in de groei naar wendbare leiders die de organisatie helpen wendbaar te worden en te blijven.	Als je ziet dat leidinggevend te veel managen en te weinig leiden, waardoor de bemanning en teams te weinig autonomie krijgen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Liefdevol roddelen</li> <li>Uit de knoop</li> <li>Mix en match je leiderschapstijl</li> <li>De reis naar de toekomst</li> </ul>
<b>Ballast 9</b> De command & control stijl	De ballast die we graag op dit eiland willen achterlaten is de command & control stijl van leiding geven.	Als je last hebt van een te directieve aansturing van leidinggevend waardoor bemanning en teams niet groeien in verantwoordelijkheid.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De tijdaart</li> </ul>
<b>Ballast 10</b> De afhankelijkheid van helden	De ballast die we graag overboord willen gooien en op dit eiland willen achterlaten is de te grote afhankelijkheid van helden en mogelijk ook wat bijbehorend divagedrag.	Wanneer je ziet dat de organisatie kwetsbaar is door de afhankelijkheid van specialisten en wanneer er misbruik wordt gemaakt van de machtspositie door unieke kennis en kunde van individuen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>Kennis is macht</li> </ul>
<b>Ballast 11</b> Individuele prestatie-indicatoren	De ballast waar we vanaf willen zijn de individuele prestatie-indicatoren, omdat het ervoor zorgt dat bemanningsleden zich meer focussen op hun individuele prestaties dan op die van het team als geheel.	Wanneer je ziet dat bemanningsleden zich richten op eigen doelen en er te weinig voor het gezamenlijke doel wordt gegaan.	<ul style="list-style-type: none"> <li>De skills-matrix</li> </ul>

## Organization – een wendbare structuur

	Wat leer je hier?		Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
<p>Om wendbaar te zijn heb je een eenvoudige organisatiestructuur en een wendbare besturing nodig. Is de uitdaging van jouw organisatie om de logheid en traagheid te verminderen veroorzaakt door interne complexiteit en bureaucratie? Kom dan hier aan wal en leer hoe je jouw organisatie kunt veranderen van een grote tanker die moeilijk is te keren, naar een licht schip dat makkelijk van richting kan veranderen. Op dit eiland vind je inrichtingsprincipes voor wendbare organisatiestructuren en lichte vormen van besturing rondom zelforganiserende teams.</p>	<b>Schat 14</b> Kenmerken van wendbare organisaties	Deze schat helpt je de gemeenschappelijke kenmerken van wendbare organisaties inzichtelijk te krijgen, zodat je deze mee kunt nemen in je eigen organisatieontwerp.	Als je je afvraagt hoe het komt dat andere organisaties wel wendbaar zijn en zelf last hebt van logheid in je organisatie.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Quest naar flexibiliteit</li> <li>• De auto</li> </ul>
	<b>Schat 15</b> Zelforganiserende teams	Met deze schat leer je meer over de kracht van zelforganiserende autonome teams en hoe je die inricht.	Als je wilt weten hoe je tot zelforganiserende teams kunt komen die zelfstandig waarde kunnen leveren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Autonomy &amp; alignment</li> <li>• De hamburger</li> <li>• Inrichtingsprincipes voor teams-spel</li> </ul>
	<b>Schat 16</b> Eenvoudige organisatiestructuur	Met deze schat leer je hoe je je toekomstige organisatiestructuur kunt vormgeven op een eenvoudige manier.	Als je last hebt van te veel complexiteit in je organisatie en wilt ontorganiseren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kansen zien</li> <li>• Coördinator kerstpakketten</li> <li>• De muren afbreken</li> <li>• Organisatieontwerp</li> </ul>
	<b>Schat 17</b> Wendbare besturing van het schip	Met deze schat leer je het schip, de organisatie, wendbaar te besturen. Besturen op zo'n manier dat je zeker bent dat alle teams aan de juiste dingen werken en dat er tussen de teams goed wordt samengewerkt om de gewenste doelen te bereiken.	Als je organisatie nog klassiek wordt aangestuurd waarbij alles even belangrijk is, teams niet goed zijn afgestemd op de doelen en/of product owners te weinig mandaat hebben.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De marktplaats</li> <li>• Value/effort matrix</li> <li>• Het begint met een visie</li> <li>• Groei naar ondernemende product owners</li> </ul>
	<b>Ballast 12</b> Verzuiling in de organisatie	De ballast die we graag overboord gooien is de verzuiling van de organisatie. denk aan: hoge muren tussen afdelingen die elk hun eigen koers varen, zonder echt te weten wat de ander doet.	Wanneer je ziet dat afdelingen en teams als eilanden los van elkaar opereren.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• De vissenkomp</li> </ul>
	<b>Ballast 13</b> Project complexiteit	De ballast waar je vanaf wilt is de overbodige complexiteit die projecten met zich meebrengen en die ervoor zorgt dat je organisatie traag en minder flexibel is.	Wanneer je ziet dat project resultaten over de muur worden gegooid, projecten continu uitlopen of alle capaciteit weg nemen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Circulair redeneren</li> </ul>
	<b>Ballast 14</b> Lange doorlooptijden	De ballast die we graag overboord willen gooien, is de lange doorlooptijd voor het leveren van nieuwe producten of functionaliteiten aan onze klanten.	Als je te maken hebt met te lange doorlooptijden en trage leveringen.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kaarten schuiven</li> </ul>

## Sustain – blijvend wendbaar zijn

	Wat leer je hier?		Waarom deze schat of ballast?	Flessenpost
<p>Al deze veranderingen hebben alleen maar zin als ze ook blijvend zijn. Je wilt niet dat de organisatie terugvalt in oude patronen en werkwijzen op het moment dat ze onder druk komt te staan. Je wilt toe naar een wendbare organisatie die in staat is om op eigen kracht continu te verbeteren, te leren en te ontdekken. Amigo's, de vrienden van de verandering, spelen een centrale rol in duurzame verandering. Op dit eiland vind je meer over het creëren, inspireren, trainen en coachen van Amigo's.</p>	<b>Schat 18</b> Rugzak vol vaardigheden	Met deze schat kunnen we er samen voor zorgen dat je de juiste mindset, kennis en vaardigheden verwerft om de weg te banen voor verandering en anderen met je mee te nemen.	Als je inzicht wilt hebben in wat een Amigo is en over welke mindset, kennis en vaardigheden je (uiteindelijk) moet beschikken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ontwikkelavontuur</li> <li>• Giraffen en jackhalzen theater</li> <li>• Teamtower challenge</li> <li>• Rolomkering</li> <li>• Effectieve samenwerking</li> <li>• Effectieve bijeenkomsten</li> </ul>
	<b>Schat 19</b> De Amigo's-maker	Met deze schat leer je hoe je Amigo's maakt van je collega's en komt tot een groeiende groep, een community van vrienden van de verandering.	Als je wilt weten hoe je tot een groeiende groep Amigo's komt waarmee je samen de organisatie wendbaarder kunt maken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Veranderen is een spel</li> </ul>
	<b>Schat 20</b> Kist met inspiratie om blijvend te veranderen	Deze schat is een kist vol met inspirerende tips die jou en de andere Amigo's laten floreren in de dagelijkse praktijk.	Als je tips wilt over hoe je blijvend kunt veranderen en kunt voorkomen dat de organisatie terug valt in oude gewoonten.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Omgaan met gevoelens</li> <li>• Het lagerhuis</li> <li>• Werkvloeren</li> </ul>
	<b>Ballast 15</b> Saboteurs	Ballast die we graag willen achterlaten op dit eiland is verzet en sabotage tegen de verandering.	Als je wilt weten wat je kunt doen als er een soort georganiseerd verzet is tegen de verandering.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Gesprek op voeten</li> </ul>
	<b>Ballast 16</b> Denken dat je er bent	Ballast die we achter willen laten is het denken dat de verandering is afgelopen en de bestemming is bereikt.	Als het veranderingstraject geëindigd is en het gedachtengoed dreigt weg te zakken.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Blijf actief met de open space</li> </ul>