

# IS MIJN PRESTATIE AANTREKKELIJK?

Wat als je geen spiegel meer hebt of je hebt er 1 die verveerd is of gebarsten? Hoe ga je jezelf dan nog verzorgen, bijhouden? Hoe voorkom je dat je verlonst? Hoe maak je jezelf dan nog aantrekkelijker?  
 – Het zwarte gat waar we vooralsnog inkijken. Het op afstand werken en de grote mate van onzekerheid en onvoorspelbaarheid maakt dat het niet eenvoudig is. Misschien zelfs onmogelijk om je eigen organisatie adequaat weerspiegeld te zien in haar prestaties?

En wat is dan adequaat? Welke delen van de spiegel, welke prestaties, hebben voor jou de prioriteit en geven jou het gevoel dat je nog steeds aantrekkelijk bent, niet aan het verlonzen bent, je conditioneel goed in je vel zit?

De manier waarop je als organisatie omgaat met het spiegelbeeld wordt vaak neergezet als het managen van de organisatie prestaties. Wij noemen dit prestatie management! Aan welk beeld heb jij als baas, leidinggevende of medewerker in deze tijd tenminste behoefte? En welke beelden heb je al binnen je organisatie?

Daarom 18 vragen op de belangrijkste 6 deelgebieden van prestatie management:

1. Besturing
2. Procesoptimalisatie
3. Veranderen
4. Datamanagement
5. Cultuur
6. Vaardigheden

Deze prikkel als eerste oefening. Om je snel inzicht geven. Waar ben ik nog steeds aantrekkelijk? Waar ben ik in staat aantrekkelijk te blijven omdat ik mijn voorkomen, mijn prestaties, beheers?

Happy spiegelen!



## Handleiding

Bespreek met je team in welke mate jullie beeld aantrekkelijk is.

Scoor tussen 0 en 100%:

0% = Onaantrekkelijk  
 100% = Zeer aantrekkelijk

Met welk onderdeel ga jij aan de slag om van de prestaties van je organisatie zeker te zijn?

Heb je de vorige prikkel gemist ga naar

<https://www.brownpapercompany.nl/prikkel>

## Besturing

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. Beslissingen in mijn organisatie zijn gebaseerd op feiten, geen aannames	▶	
2. Als er besluiten worden genomen in mijn organisatie, komen deze niet uit de lucht vallen	▶	
3. De rapportages waar wij onze besluiten op baseren zijn up to date en relevant	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	

## Procesoptimalisatie

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. Onze bestaande processen, worden minimaal 6x per jaar, gereviewed	▶	
2. Doordat we onze belangrijkste bottlenecks kennen, weten we ook wat onze belangrijkste succesfactoren zijn	▶	
3. Onze processen zijn data gedreven en daardoor zijn we goed in staat om knelpunten te benoemen en aan te pakken. Ook op afstand	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	

## Veranderen

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. Binnen onze organisatie is veranderen een werkwoord, geen doel op zich	▶	
2. Onze veranderkracht is groot	▶	
3. Veranderen binnen onze organisatie kent voorwaarden op structuur, focus & tijd	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	

## Datamanagement

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. De data die we gebruiken zijn altijd een logische afgeleide van onze strategische doelstellingen met bijbehorende taken, rollen en verantwoordelijkheden.	▶	
2. Binnen onze organisatie zijn er geen (eindeloze) discussies over de kwaliteit van de data	▶	
3. Wij kunnen tenminste 1x per maand beschikken over relevante & bruikbare inzichten uit onze systemen	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	

## Cultuur

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. Onze organisatie schept de voorwaarden om, waar noodzakelijk, op korte termijn te veranderen	▶	
2. Omdat feitelijke data de grondslag is binnen onze organisatie, wordt het creëren van draagvlak voor veranderen, significant gereduceerd	▶	
3. Wij zijn een organisatie waarin samen werken wordt herkend	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	

## Vaardigheden

Score  
 (tussen 0% en 100% = onaantrekkelijk tot zeer aantrekkelijk)

1. Ontwikkeling van onze vaardigheden wordt tenminste 4x per jaar geëvalueerd op basis van de behoefte die mijn organisatie heeft	▶	
2. Ik kan mij ontplooiën en wordt hierin gestimuleerd binnen de kaders van mijn organisatiebehoefte	▶	
3. Het aanleren van nieuwe vaardigheden, wordt binnen mijn organisatie, net als veranderen gezien als een werkwoord...Stapje voor stapje vooruit!	▶	
<b>Totaal score</b>	▶	