

Checklist onderwerpen

Deze vier checklists zijn handige tools om bij te houden op welke van de vier onderwerpen er stappen zijn gezet om uiteindelijk de gunstige leeromgeving te organiseren door van en met elkaar te leren van de fouten, knelpunten en het vieren van succes.

1. Van fouten leer je (visie, strategie en beleid)

	Ja	Nee
Gedeelde kijk op samenwerken en leren (visie)		
De visie over samenwerken en leren van fouten, knelpunten om de werkdruk en stress te verminderen, is op papier gezet en gedeeld met iedereen binnen de organisatie		
<ul style="list-style-type: none">• Het staat op de website		
<ul style="list-style-type: none">• Het staat op intranet		
Het doel van het samenwerken en leren is gericht op en duidelijk voor de directie, het management/leidinggevenden en de medewerkers		
<ul style="list-style-type: none">• Minder werkdruk/stress		
<ul style="list-style-type: none">• Minder faalkosten		
<ul style="list-style-type: none">• Deadlines halen		
<ul style="list-style-type: none">• Veilige werkvloer		
<ul style="list-style-type: none">• Duurzame inzetbaarheid		
<ul style="list-style-type: none">• Innovatieve en mooie projecten		
<ul style="list-style-type: none">• Werkplezier		

De koers (strategie) is bepaald om het leren en samenwerken vorm te geven		
<ul style="list-style-type: none"> • Er wordt vooral op het werk geleerd, door middel van coaching of via cursussen/opleidingen 		
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Dit is binnen de organisatie vormgegeven, door een opleidingsbeleid en jaarplan 		
<ul style="list-style-type: none"> ◦ Er zijn opleidingsinstituten geselecteerd die de meest passende opleidingen voor jullie medewerkers verzorgen 		
<ul style="list-style-type: none"> • De leidinggevend en leermeesters zijn in staat om medewerkers te coachen 		
<ul style="list-style-type: none"> ◦ De communicatieve vaardigheden zijn aanwezig door interne kennisoverdracht en/of cursussen op dat gebied 		
De verschillende overlegvormen zijn aanwezig om die gedeelde kijk en koers te realiseren; de volgende overlegvormen zijn aanwezig		
<ul style="list-style-type: none"> • Strategische overlegmomenten met samenwerkingspartners 		
<ul style="list-style-type: none"> • Startbijeenkomst (pull-planning (Lean)) 		
<ul style="list-style-type: none"> • Bouwvergadering 		
<ul style="list-style-type: none"> • Werkvergadering (dagelijks en/of wekelijks) 		
<i>Alle betrokkenen nemen deel in de verschillende overlegvormen</i>		
<ul style="list-style-type: none"> • Tijdens de bouwfase wordt gebruikgemaakt van het whiteboard en de standaardvragen 		
<ul style="list-style-type: none"> • Na het project wordt geëvalueerd in de daarvoor bedoelde bijeenkomsten. Dit gebeurt aan de hand van de checklist 'alle bouwfasen' 		
Directie/management/uitvoerders/projectleiders		
Tonen het goede voorbeeld		
Uitvoerders/projectleiders		
<ul style="list-style-type: none"> • Ze signaleren fouten en knelpunten 		
<ul style="list-style-type: none"> • Ze hebben voldoende communicatieve vaardigheden om respectvol te communiceren 		
<ul style="list-style-type: none"> • Ze worden in staat gesteld om de communicatieve vaardigheden te leren (coaching of formeel) 		

Teams		
<ul style="list-style-type: none"> De focus bij het leren ligt bij de teams 		
<ul style="list-style-type: none"> De werkervaringen worden gedeeld in de daarvoor bedoelde bijeenkomsten 		
Diversiteit		
<ul style="list-style-type: none"> Zowel de leidinggevendenden als de medewerkers zijn zich bewust van de diversiteit in hun team 		
<ul style="list-style-type: none"> Ze weten wat de kracht van diversiteit is 		
<ul style="list-style-type: none"> De leidinggevendenden en medewerkers zijn zich bewust van de gemeenschappelijke belangen in het leren en samenwerken, maar ook van de cultuurverschillen tussen UTA- en bouwplaatswerknemers 		
Subgroepen		
<ul style="list-style-type: none"> Zowel de leidinggevendenden als de medewerkers zijn zich bewust van de negatieve effecten van subgroepen in een team 		
Werknemers		
<ul style="list-style-type: none"> Het doel van het samenwerken en leren is duidelijk voor de medewerkers 		
<ul style="list-style-type: none"> De medewerkers beschikken over goede communicatieve vaardigheden om respectvol werkervaringen te delen 		
<ul style="list-style-type: none"> Ze signaleren en melden fouten en knelpunten en dragen oplossingen aan 		
Leermeesters		
<ul style="list-style-type: none"> Alle medewerkers, inclusief de leermeesters zelf, weten wat hun rol is in het kader van leren van de werkervaringen en het verminderen van werkdruk 		
Metten werkdruk		
De organisatie heeft voorafgaande aan, tussentijds of na het traject een onderzoek of een enquête uitgezet met als doel om de samenwerking te verbeteren en de werkdruk te verminderen		
<ul style="list-style-type: none"> Werkdrukonderzoek 		
Er is een rapport opgesteld met bevindingen, conclusies en aanbevelingen		
Deze zijn intern besproken en gedeeld met de medewerkers		
Gerichte acties zijn vervolgens geformuleerd en in een plan van aanpak gezet om daar de passende maatregelen op te nemen		

2. Het goede gesprek

	Ja	Nee
Het goede gesprek		
Het is de directie en de leidinggevenden duidelijk wat een 'goed gesprek' inhoudt (psychologische veiligheid)		
De kijk op fouten is voldoende gedeeld met de werknemers		
<ul style="list-style-type: none"> Het is iedereen in de organisatie duidelijk wat respect inhoudt 		
<ul style="list-style-type: none"> Het is iedereen in de organisatie duidelijk wat positieve intentie inhoudt 		
Leiderschap		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders weten waar ze rekening mee moeten houden om de stap te maken van traditionele leider naar de nieuwe leider (Bekijk het 'Overzicht visie op fouten en leren door de leidinggevenden' bij 'Het goede gesprek' op pagina 6 > De verdieping > leiderschap.) 		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders passen de uitgangspunten om veilig gedrag te realiseren toe. <i>Geef het goede voorbeeld en stel je kwetsbaar op, wees inclusief, kijk vooruit, sta achter je team; activeer nieuwgierigheid</i> (Bekijk 'Uitgangspunten voor uitvoerders/projectleiders en het leren van fouten' bij 'Het goede gesprek' op pagina 6 > Praktische informatie > Jouw rol als leidinggevende.) 		
<i>Inspraak en betrokkenheid</i>		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders weten de spelregels om een discussie in het team goed te laten verlopen; <i>verdieping en verbreding</i> (Bekijk 'Weergave van tips om een gesprek te verbreden en verdiepen' bij 'Het goede gesprek' op pagina 6 > Praktische informatie > Discussie verbreden en verdiepen.) 		
<ul style="list-style-type: none"> Teamsamenstelling: de uitvoerders/projectleiders weten goed om te gaan/rekening te houden met diversiteit en subgroepen 		
<ul style="list-style-type: none"> Afspraken: de uitvoerders/projectleiders zijn in staat het BOB-model toe te passen om gedeelde afspraken in het team te maken 		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders weten de spelregels voor het respectvol communiceren van teamleden in de praktijk te brengen (Bekijk 'Weergave van tips om objectief en constructief fouten te bespreken voor werknemers in een team' bij 'Het goede gesprek' op pagina 6 > Praktische informatie > Discussie verbreden en verdiepen.) 		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders zijn in staat om de methode check-in, check-out toe te passen (Bekijk 'Voorbeeld check-in-vragen' bij 'Het goede gesprek' op pagina 6 > Praktische informatie > Discussie verbreden en verdiepen.) 		

De werknemers		
<ul style="list-style-type: none"> De werknemers weten dat ze elkaar in en buiten het team nodig hebben om te leren. <i>Ze zijn geen rivalen</i> 		
<ul style="list-style-type: none"> De werknemers weten dat ze door het delen van werkervaring in staat zijn om te leren 		
<ul style="list-style-type: none"> De werknemers ervaren de sociale veiligheid van de leidinggevende en de teamleden om de werkervaring te delen 		
<ul style="list-style-type: none"> De werknemers hebben de kans gekregen om de communicatieve vaardigheden te ontwikkelen door coaching of door cursussen/opleidingen 		
Het goede gesprek		
<ul style="list-style-type: none"> Wat je zegt: de uitvoerders/projectleiders en de werknemers weten wat communicatie op inhoudsniveau betekent. <i>Het gaat erom WAT en niet wat MEN DENKT wat er gezegd wordt!</i> 		
<ul style="list-style-type: none"> Ze zijn op de hoogte van de ezelsbruggetjes ANNA, LSD en NIVEA (Bekijk 'Overzicht ezelsbruggetjes voor goede communicatie' op pagina 6 > Praktische informatie > <u>Wat</u> je zegt.) 		
<ul style="list-style-type: none"> Hoe je het zegt: de uitvoerders/projectleiders en de werknemers weten wat communicatie op betrekkningsniveau betekent: <i>de toon, lichaamshouding en situatie</i> 		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders hebben gebruikgemaakt van de praktische tips 		

3. De werkwijze

	Ja	Nee
Positieve veiligheid		
<ul style="list-style-type: none"> De directie en uitvoerders/projectleiders weten het verschil tussen de twee werkwijzen 'succes vieren' en 'leren van fouten en knelpunten' 		
Leren we van fouten en knelpunten		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders zijn in staat om de knelpunten te 'onderzoeken' aan de hand van: <ul style="list-style-type: none"> Soorten fouten Categoriseren van knelpunten (zie 'Overzicht oorzaken die knelpunten geven in het bouwproces' op pagina 7 > Praktische informatie > Onderzoeken. Vastleggen (zie 'Overzicht om knelpunten objectief te beschrijven' op pagina 7 > Praktische informatie > Onderzoeken.) 		
Successen vieren		
<ul style="list-style-type: none"> De uitvoerders/projectleiders zijn in staat om met de werknemers 'terug te kijken' door projecten te evalueren op: <ul style="list-style-type: none"> Alle bouwfasen (zie 'Overzicht om knelpunten objectief te beschrijven' op pagina 8 > Praktische informatie > Communicatie.) mee te nemen in de evaluatie Bewust te zijn van de verschillende belanghebbenden en de communicatie en cultuurverschillen in die groepen: UTA-, bouwplaats-medewerkers, onderaannemers en zzp'ers De organisatie biedt de mogelijkheid om hiervoor verschillende soorten overleggen in te plannen (zie 'Toelichting overlegvormen' onder 'Van fouten leer je' op pagina 5 > De verdieping > Overlegstructuur.) 		

4. De goede maatregelen

	Ja	Nee
Drie niveaus van maatregelen: aanpassen, verbeteren en vernieuwen		
<ul style="list-style-type: none">• De directie, uitvoerders/projectleiders en werknemers kunnen de drie niveaus toepassen en weten:• <i>waar de uitdagingen liggen (genoemd in de voorbeelden);</i>• <i>welke maatregelen relatief makkelijk en welke complex is om in te voeren.</i>		
Kern van de maatregelen		
<ul style="list-style-type: none">• De directie, uitvoerders/projectleiders en werknemers weten aan welke eisen een maatregel moet voldoen (zie 'Randvoorwaarden voor goede maatregelen' onder 'De goede maatregelen' op pagina 8 > Hoofdonderwerp > De goede maatregelen).		