

## CHECKLIST VIJF FUNDAMENTELE KENMERKEN

Het INK biedt een integraal managementsysteem gebaseerd op vijf fundamentele kenmerken:

- Inspirerend leiderschap
- Resultaatgerichtheid
- Samenwerking
- Bouwen op vertrouwen
- Continu verbeteren en vernieuwen

Voordat u als managementteam een beslissing neemt tijd en geld in het werken met het INK-managementmodel te steken, wordt aangeraden eerst te onderzoeken of deze vijf fundamentele kenmerken voor uw eigen organisatie voldoende houvast bieden om de conditie van de organisatie te versterken.

De INK-werkwijze is gericht op dialoog en het bereiken van consensus. Zo ook deze checklist.

De werkwijze is als volgt:

- stel vast met wie en hoe u de discussie wilt aangaan over de uitkomsten van deze checklist;
- beantwoord de vragen uit de checklist individueel;
- vergelijk de uitkomsten met die van uw discussiepartners;
- trek de nodige conclusies;
- ga aan de slag om de gewenste acties uit te voeren òf;
- neem de tijd voor een verdergaande INK- diagnose.

### Uitvoering

De vijf fundamentele kenmerken van het INK-managementmodel zijn in 25 stellingen uitgewerkt. Lees deze teksten aandachtig door.

- kruis maximaal 10 zinnen aan die voor uw organisatie (onderdeel) met prioriteit aangepakt moeten worden omdat het belangrijk is en er tot nu toe te weinig aan/mee wordt gedaan;
- kom in de groep tot overeenstemming over de top 3 waarover (vrijwel) iedereen het eens is;
- bepaal de vervolgactie.

### Inspirerend leiderschap

- De leiding bepaalt een uitdagende koers in dialoog met medewerkers en overige belanghebbenden bij de organisatie.
- Deze koers geeft invulling aan de bestaansredenen en doelstellingen van de organisatie en maakt belanghebbenden duidelijk welke waarde de organisatie hen kan bieden.
- De leiding weet medewerkers en partners te inspireren zich maximaal in zetten voor het realiseren van de koers.
- De leiding kent de unieke positie en competenties van de organisatie en weet deze te benutten.
- Zij geeft het voorbeeld, is volhardend en gaat consequenties – ook voor zichzelf – niet uit de weg.

### Resultaatgerichtheid

- Prestaties en hun effect voor belanghebbenden worden gemeten, op korte en lange termijn.
- De organisatie stuurt op resultaten en houdt de waardering door klanten, leveranciers, partners, medewerkers, maatschappij en bestuur en financiers in balans.
- Doelstellingen zijn ambitieus en gericht op het bereiken van een toppositie in de branche.
- In veranderende omstandigheden heeft de organisatie het vermogen haar doelstellingen aan te passen zonder de koers telkens te verleggen.
- Medewerkers kennen hun bijdragen en hebben voldoende ruimte om in te spelen op wijzigende omstandigheden.

### Samenwerking

- De leden van de organisatie werken graag samen en waarderen elkaar in hun rol.
- Leiding en medewerkers nemen gezamenlijk verantwoordelijkheid voor het te behalen succes.
- Diversiteit en meerstemmigheid worden productief gemaakt.
- Medewerkers kunnen terugvallen op een organisatiestructuur en cultuur die samenwerking stimuleert.
- De samenwerking met partners is gericht op maximale toegevoegde waarde voor het geheel.

### Bouwen op vertrouwen

- De organisatie neemt het initiatief om met haar belanghebbenden het gesprek over haar performance aan te gaan.
- Zij is transparant over haar werkwijze en durft zich te verantwoorden voor haar resultaten.
- Zij gebruikt haar kracht en professionaliteit als fundament voor de toekomst.
- De leiding stimuleert zelfverantwoordelijkheid en intern ondernemerschap.
- De organisatie heeft zelfvertrouwen en durft gecalculiseerd risico's te nemen.

### Continu verbeteren en vernieuwen

- Reflecteren en feedback geven zitten in de kern van de organisatie.
- Resultaten worden openlijk besproken en zetten verbetering en vernieuwing in gang.
- De kennis en ervaring van de direct betrokkenen vormen de basis van verbeteracties ongeacht hun plaats in de hiërarchie.
- Men durft de gebaande paden te verlaten en nieuwe aanpakken voor duurzaam verbeteren en vernieuwen uit te proberen.
- Fouten worden niet direct afgestraft en medewerkers worden gewaardeerd voor hun inbreng, ook wanneer die buiten hun directe verantwoordelijkheidsgebied valt.