

## Organisatie van het werk

- Hoe ziet de organisatie van het werk eruit?
- Wat zijn de belangrijkste kenmerken van onderstaande onderdelen?
- Is er sprake van samenhang?
- Versterken ze elkaar?
- Welke elementen zijn van belang voor het verandervraagstuk?
  - Structuur
  - Processen
  - Leiderschap & bestuur
  - Inzet van mensen (kennis, vaardigheden)
  - Gedrag & cultuur
  - Technologie & tools
  - Leveranciers & partners (zie hieronder)

## Inspirerend hoger doel en uitvoerbare kernwaarden

- Wat is het hogere doel, de 'purpose'? In hoeverre is het hogere doel bekend en richtinggevend in het werk?
- Wat zijn de kernwaarden? In hoeverre zijn deze bekend en zijn ze een kompas voor beleid, de organisatie van het werk en het handelen?
- Draagt het verandervraagstuk bij aan het realiseren van het hogere doel? Is er aansluiting bij de kernwaarden?

## Omgeving

- Welke omgevingsfactoren en welke externe ontwikkelingen zijn van belang voor het verandervraagstuk?
- Relevante leveranciers, partners en andere belanghebbenden? Hoe beïnvloeden zij het vraagstuk of worden zij erdoor beïnvloed? Actie nodig? Informeren, betrekken, samenwerken?
- Concurrenten of andere organisaties met soortgelijke producten of diensten? Hoe onderscheidt de organisatie zich? Relevantie voor het vraagstuk?
- Relevante ontwikkelingen? Demografische factoren? Economische of technologische trends? Politieke, maatschappelijke of andere ontwikkelingen? Welk beleid, welke wet- en regelgeving komen op de organisatie af?

## Strategie

- Welke waarde wordt gecreëerd en voor wie? Wie zijn de klanten/afnemers? Welke behoeften hebben zij? Welke producten of diensten worden geleverd?
  - Wat is het onderscheidende vermogen van de organisatie, de 'capability'? In hoeverre wordt daar structureel in geïnvesteerd?
- Wat zijn de strategische doelen en prioriteiten voor de komende jaren? Sluit het verandervraagstuk hierbij aan? Hoe? Prioriteitstelling nodig?

**Wie staan centraal?**