

## “ORGANISATIEANALYSEMODEL NIEUW ZICHT”

Variabele	Omschrijving	Richtinggevende vragen
1 Shared values	De waarden die men in de organisatie deelt en waarmee men aangeeft wat de organisatie wil en waar deze voor staat.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de waarden in de richting van de klant geëxpliciteerd?</li> <li>• Zijn de waarden in de onderlinge verhoudingen tussen medewerkers geëxpliciteerd?</li> <li>• Zijn de waarden in de verhouding tussen medewerkers en management geëxpliciteerd?</li> <li>• Op welke wijze worden de geldende waarden geactualiseerd?</li> </ul>
2 Strategy	Strategie van de organisatie, welke doelen streeft de organisatie na en wat is de weg om die doelen te bereiken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de missie, visie, doelen en strategie van de organisatie beschreven en geactualiseerd?</li> <li>• Zijn deze onderwerpen voldoende inspirerend en richtinggevend voor de mensen in de organisatie?</li> <li>• Zijn de medewerkers voldoende betrokken bij de strategiecycclus?</li> <li>• Zijn zowel de interne als de externe doelen voldoende SMART gemaakt?</li> </ul>
3 Structure	Organisatiestructuur, d.w.z. de inrichting van de organisatie waaronder de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden, en de hiërarchie en de coördinatie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden van de medewerkers in resultaatgerichte termen en SMART beschreven?</li> <li>• Zijn er afspraken met betrekking tot de coördinatie van de werkzaamheden t.a.v. zowel het primaire proces als de ondersteunende processen vastgelegd?</li> <li>• Is de van toepassing zijnde hiërarchie voldoende functioneel en evenwichtig?</li> </ul>
4 Systems	Systemen die in de organisatie naar voren komen, d.w.z. van toepassing zijn formele en informele regels, procedures, afspraken, beheersing regelgeving e.d.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de procedures vastgelegd die het realiseren van het beleidsplan bewerkstelligen?</li> <li>• Zijn er afspraken vastgelegd betreffende het periodiek verkrijgen van inzicht in de financiële situatie of andere prestatieindicatoren van de organisatie of het organisatieonderdeel?</li> <li>• Bieden de huidige managementinformatiesystemen de tijdige, juiste en volledige informatie om de gewenste sturing te kunnen geven aan de organisatie?</li> </ul>
5 Style	Managementstijl, d.w.z. de wijze waarop het management invulling geeft aan haar leidinggevende functie	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Zijn de uitgangspunten voor een te hanteren stijl van leidinggeven geëxpliciteerd?</li> <li>• Is er een plan van aanpak vastgelegd op welke wijze de gewenste managementstijl binnen de organisatie geëffectueerd wordt?</li> <li>• Hanteert het management de juiste balans tussen resultaatgerichtheid en mensgerichtheid?</li> <li>• Hoe is de kwaliteit van de relaties tussen het management en de medewerkers?</li> </ul>
6 Staff	Kwaliteit van de medewerkers onder het managementniveau	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sluit de kwaliteit van de medewerkers aan bij de behoeften en wensen van de organisatie ten aanzien van kennis, opleiding, ervaring, werkhouding, werktempo en bereikte resultaten?</li> <li>• Zijn de ontwikkelwensen t.a.v. de medewerkers geëxpliciteerd en vastgelegd in opleidingsplannen, POP's en dergelijke?</li> <li>• Zijn de gehanteerde methodieken op het gebied van begeleiding en beoordeling</li> </ul>

		voldoende effectief en leiden deze tot de gewenste resultaten?
7 Skills	De belangrijkste onderscheidende vaardigheden die nodig zijn om de organisatie te laten werken	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Over welke algemene en specifieke vaardigheden dient de organisatie of het organisatieonderdeel te beschikken om succesvol te zijn bij het nastreven van haar doelen?</li> <li>• Op welke wijze worden de gewenste vaardigheden ontwikkeld en gestimuleerd?</li> <li>• In hoeverre slaagt de organisatie erin om haar vaardigheden succesvol in te zetten in termen van gerealiseerde organisatiedoelen?</li> </ul>
8 Satisfaction	De mate van tevredenheid van externe en interne klanten	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Op welke wijze verkrijgt de organisatie of organisatieonderdeel inzicht in de mate van tevredenheid van zowel haar opdrachtgevers als haar medewerkers?</li> <li>• Op welke wijze verkrijgt men inzicht in de mate van tevredenheid in relatie tot de interne samenwerking en dienstverlening?</li> <li>• Welke prestatieindicatoren hebben betrekking op tevredenheid van opdrachtgevers, medewerkers en interne dienstverlening?</li> <li>• Op welke wijze worden signalen over een gebrek aan tevredenheid benut om de organisatie of organisatieonderdeel te optimaliseren?</li> </ul>
9 Strength	De mate waarin de mensen in de organisatie in staat zijn signalen en trends m.b.t. interne en externe veranderingen te herkennen en zelfstandig te vertalen naar een adequate actie. (Ook wel business intelligence genoemd.)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• In hoeverre hebben de mensen in de organisatie een proactieve houding die leidt tot zelfstandig signaleren en reageren?</li> <li>• Is er voldoende deskundigheid, ervaring en betrokkenheid om de signalen en trends te herkennen en te interpreteren?</li> <li>• Blijven de medewerkers binnen de organisatie voldoende op de hoogte van (inter)nationale ontwikkelingen in hun specifieke vakgebied?</li> <li>• Op welke wijze vertalen de medewerkers ontwikkelingen naar de diensten en/of producten van uw organisatie?</li> <li>• Hoe borgt de organisatie de business intelligence?</li> </ul>
10 Succes	De mate waarin doelstellingen worden behaald	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Welke prestatieindicatoren zijn indicatief/bepalend voor het succes van uw organisatie?</li> <li>• Op welke wijze krijgt de organisatie inzicht in welke mate zij haar doelen, gesteld bij externe opdrachtgevers, heeft behaald?</li> <li>• Op welke wijze krijgt de organisatie inzicht in welke mate zij intern gestelde doelen behaald?</li> <li>• Op welke manier worden de bereikte doelen tussentijds gemeten en geïnterpreteerd?</li> <li>• Heeft de organisatie bij opdrachtgevers en medewerkers gemeten of zij suggesties hebben betreffende een verdere vergroting van kwaliteit/doelmatigheid/doeltreffendheid van de bedrijfsvoering?</li> </ul>