1. Is het bewustzijn over de externe noodzaak aanwezig (is externe druk voelbaar)?

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

2. Is er interne drang tot veranderen aanwezig?

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

3. Is er een gezamenlijke visie ten aanzien van de toekomstige organisatie aanwezig? Gelooft men in de richting die de organisatie opgaat?

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

4. Zijn er concrete, meetbare doelstellingen gekoppeld aan de verandering, ofwel is de strategie duidelijk?

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

5. Is er in kwalitatieve zin voldoende capaciteit om vorm te geven aan het veranderingsproces (veranderervaring, enthousiasme, durf, vaardigheden)?

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

6. Er is voldoende deskundigheid (kennis) in de organisatie aanwezig om vorm te geven aan het veranderingsproces.

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

7. Er is voldoende budget voor de verandering (sociaal plan, externe deskundigheid).

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

8. Er is een masterplan (3 à 5 jaren) ten aanzien van de activiteiten in het kader van het veranderingsproces.

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

9. Er is een concreet plan (wie, wat, wanneer) voor het komende halfjaar.

|  | onvoldoende | neutraal | voldoende | goed |
| --- | --- | --- | --- | --- |
| Management | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Middenkader | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |
| Basis | 🞏 | 🞏 | 🞏 | 🞏 |

Opmerkingen:

Figuur verandercondities

Vul de score op de bovenste helft (de vragen 1 t/m 5) apart in voor management, middenkader en basis. Bij de onderste helft (vragen 6 t/m 9) kun je slechts 1 score weergeven.

1 = onvoldoende

2 = neutraal

3 = voldoende

4 = goed