



## Welke strategie ga je volgen?

Review de context van je organisatie en zie de wijzigingen eens rustig en gestructureerd onder ogen. Wat zie je op het vlak van demografie, economie, sociologie, technologie, ecologie, juridisch of politiek? Zet het eens naast elkaar; voor en na corona. Hoe was het en hoe is het. En bedenk dan hoe jouw organisatie gaat antwoorden op deze ontwikkelingen. Zet je reactie uit over een langere tijdsperiode. Wat wil je over drie jaar bereikt hebben?

Vul je gedachten in bij het veld 'Strategische organisatiedoelen' op het Procescanvas.



## Wie heeft er belang of hinder in de wereld post-corona?

List je belanghebbenden en sta stil bij hun profijt danwel hinder bij de post Corona maatschappij. Denk aan je medewerkers, die belang kunnen hebben bij de nieuwe 3-2-2 werkweek. Of juist hinder ervaren omdat ze hun collega's niet zien? En de aandeelhouder; blijft die de kantoornruimte betalen? Of heeft die profijt van een efficiëntere leasevloot? En de maatschappij? Heeft die belang bij minder kilometers, minder uitstoot en minder filedruk? Of is er juist hinder in het spel? Welke andere belanghebbenden zijn er?

Vul je gedachten in bij het veld 'Relevante belanghebbenden' op het Procescanvas.



## Om welke sleutelprocessen draait het?

Bekijk door je oogvelden de waardestromen van je organisatie. Wat zijn de sleutelprocessen van de toekomst? Gaat de verkoop op z'n kop, blijft de productie onveranderd? Of moet je juist de productie reorganiseren nu mensen er minder fysiek zijn en je je huisvesting gaan herzien? Welke processen staan er op het lijstje 'op de post-corona-schop te nemen'?

Vul je gedachten in bij het veld 'Sleutelprocessen' op het Procescanvas.



## Wat betekent het voor je klanten?



Bedenk hoe voor Corona de klanten hun klantreis beleefden. Wat zijn de waren de interactiepunten en hoe beleefden de klanten die contacten? Ga in hun schoenen staan, wat gaan zij ervaren in het nieuwe tijdperk? Hoe zien de contacten met jouw organisatie eruit? Hoe kan je excellente service blijven of gaan leveren, zodat de verrukking er is of sterker voor de dag komt?

Vul je gedachten in bij het veld 'Procescriteria vanuit de klant' op het Procescanvas.

## Waar ervaar je nu de knelpunten in je huidige processen?



Je maakt de verandering concreet door je huidige werkprocessen te zien in het licht van de eerste vier vragen. Welke knelpunten zie je, als je de nodige vernieuwingen tot stand wil brengen? Waar zit het op vast? Is het rolverdeling, ICT systemen, hulpmiddelen? Het helpt als je deze vragen per sleutelproces kunt beantwoorden.

Vul je gedachten in bij het veld 'Knelpunten huidige werkwijze' op het Procescanvas.

## Wat zijn de gedroomde werkprocessen?



Dromen is goed. Het omgekeerde van de knelpunt-situatie is de droom-situatie. Hoe zien je gedroomde sleutelprocessen eruit? Wat gebeurt er, wie doet het, waar, waarmee? Het helpt als je dit verbeeld.

Vul je gedachten in bij het veld 'Beoogde werkwijze' op het Procescanvas.

## Wat is het huidige gedrag en de huidige cultuur?



De wereld post-corona vraagt ongetwijfeld iets van je medewerkers. Welk gedrag zie je nu? Is dat bewust aangestuurd, of eenvoudigweg ontstaan? Past dat gedrag bij het post-corona tijdperk? Wat wel en wat niet? Waar ben je blij mee en waar minder blij?

Vul je gedachten in bij het veld 'Storend gedrag' op het Procescanvas.

## Welk gedrag is straks cruciaal voor je organisatie?



Wat zie je de ideale medewerker doen in het post-corona tijdperk? Op welke competenties ga je een beroep doen? Welke waarden staan centraal in het over de berg tijdperk?

Vul je gedachten in bij het veld 'Gewenst gedrag' op het Procescanvas.

## Hoe ga je straks toe bewegen naar de ideale organisatie?



Met het nadenken over de eerste acht aspecten is de verander-opgave in contouren geschetst. De volgende stap is het veranderpad. Hoe ga je de gewenste verandering bereiken? Welke stappen zijn nodig, hoe ga je de emotionele verandering tot stand brengen?

Vul je gedachten in bij het veld 'Veranderpad' op het Procescanvas.

## Wat heb je straks nodig om goed te kunnen aan- en bijsturen?



De nieuwe werkprocessen hebben baat bij een goed dashboard, waarop de veranderingen zichtbaar zijn. Welk prestatie-indicatoren ga je hanteren voor de post-corona situatie? Hoe ga je volgen of je werkprocessen doen wat ze moeten doen en je organisatie op koers ligt?

Vul je gedachten in bij het veld 'Sturing en indicatoren' op het Procescanvas.

## Welke organisatiestructuur is straks het meest succesvol?

Gaat de postcorona tijdperk consequenties hebben voor je organogram? Blijven alle functies gelijk of zie je nieuwe rollen? Blijven de teams zoals ze zijn? Zie je andere accenten voor samenwerking en coaching? Wat vraagt dat van de leiding? Hoe zie je sturing en verantwoording in de nieuwe situatie, die wellicht meer op afstand is?

Vul je gedachten in bij het veld 'Structuur' op het Procescanvas.



## Hoe houdt je deze veranderenergie straks vast?

Deze tijd is velen 'overkomen'. En toch lukt het je te veranderen naar een nieuwe situatie. Welke lessen haal je daaruit? Wat kan je vasthouden van de verbeteringslag die je nu slaat? Hoe ziet voortdurende vernieuwing eruit als we eenmaal over de berg zijn?

Vul je gedachten in bij het veld 'Verbeteren en vernieuwen' op het Procescanvas.



# CORONABERG

