



# Ontwikkelingsgericht assessen

Balanceren tussen  
*borgen en bewegen*



# Vooraf.....

- Doel assessment
- Context
- Leerklimaat
- Levensfase
- Commitment aan doelstellingen
- Vermogen om te veranderen

# Doel assessment

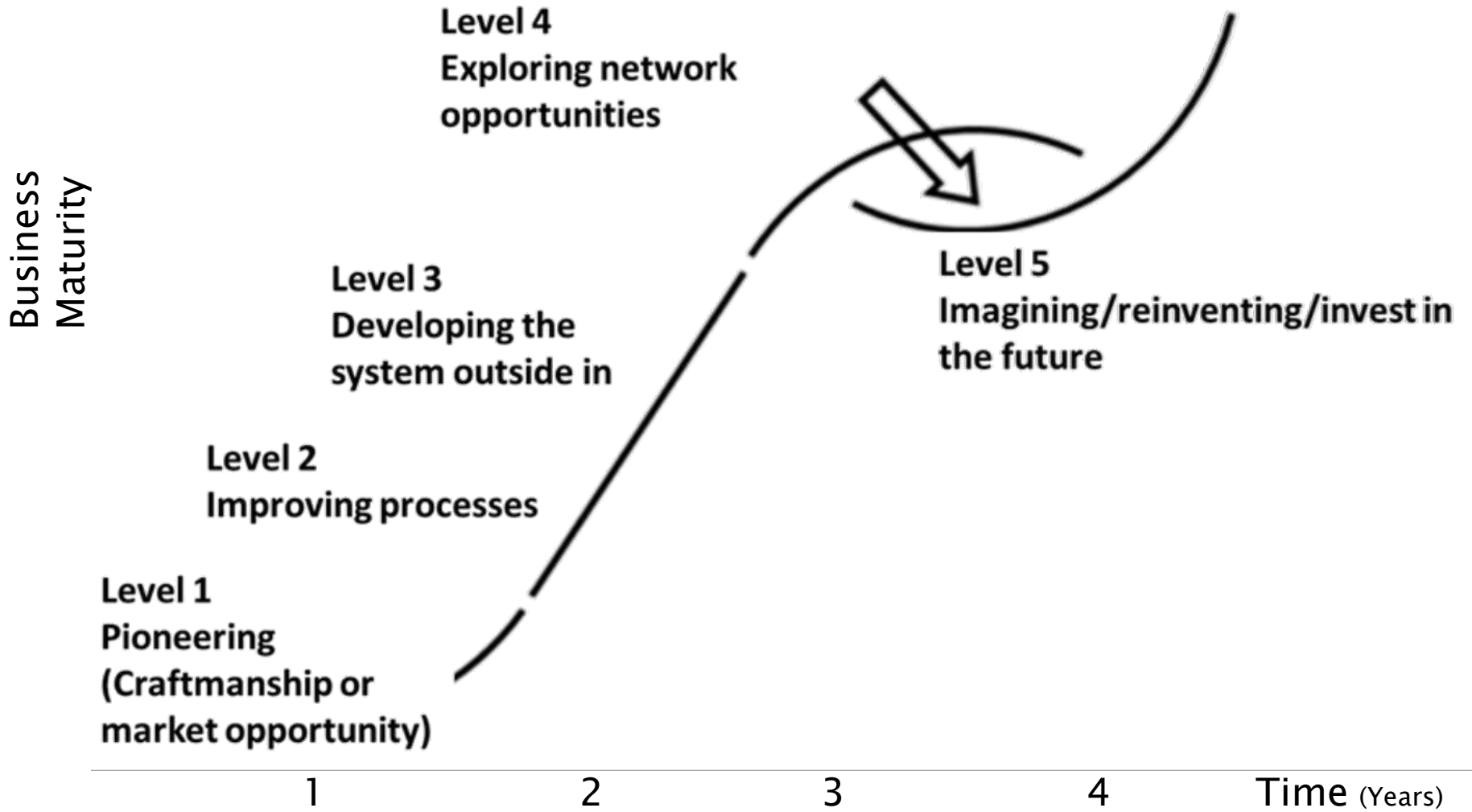




CONTEXT IS KING





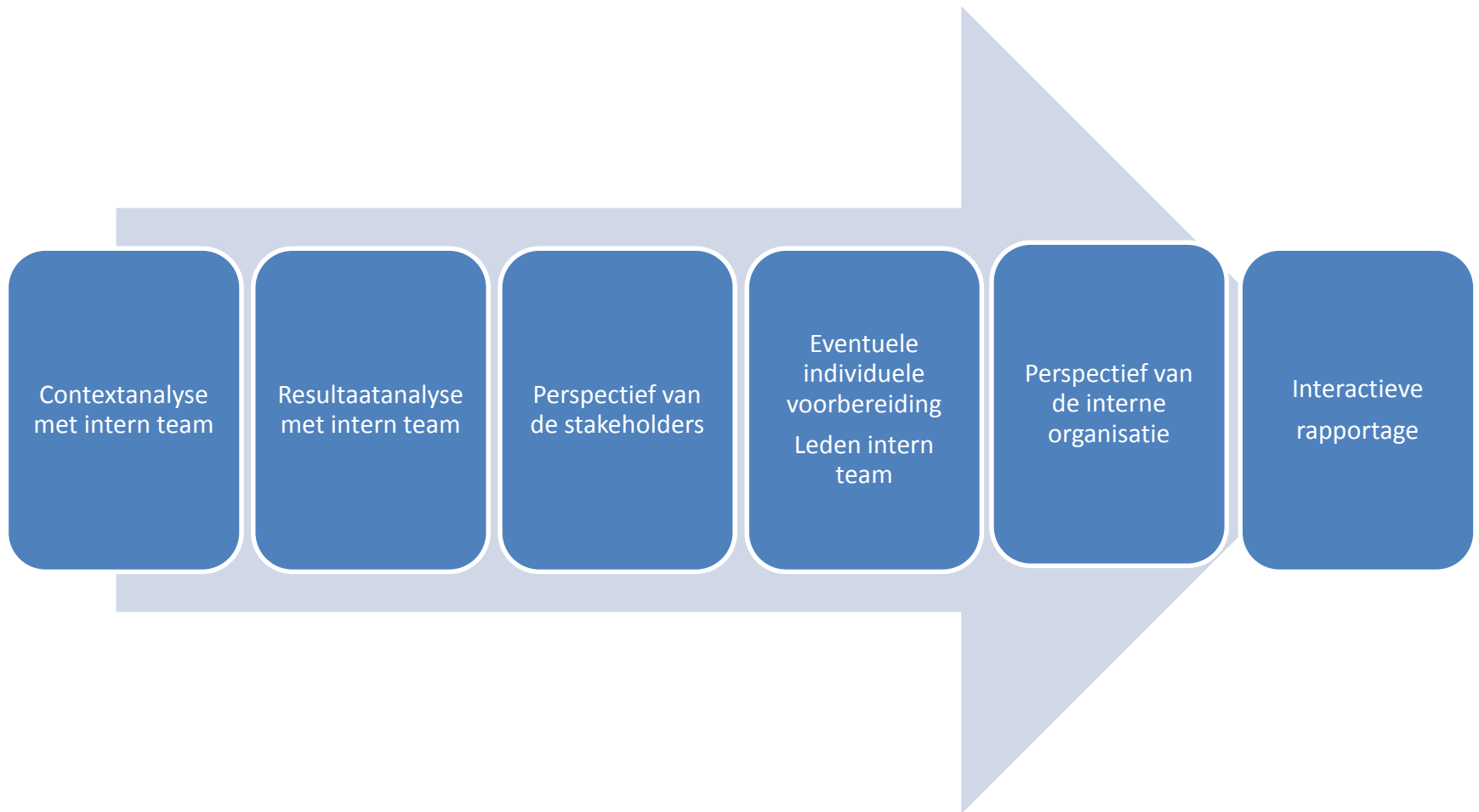








# Assessmentproces



# Contextanalyse

## 3: Uitdagingen - Strategie

(risico's en kansen voor huidige en toekomstige waardeproposities)

## 2: Geschiedenis

(belangrijkste resultaten uit het verleden)

## 4: Markten-Aanbod-Klanten

(huidige en potentiële markten/tussenpersonen/concurrenten/klanten)

## 5: Activiteiten-Partners-Leveranciers

(structuur van eigendommen en partners)

## 6: Managementstructuur

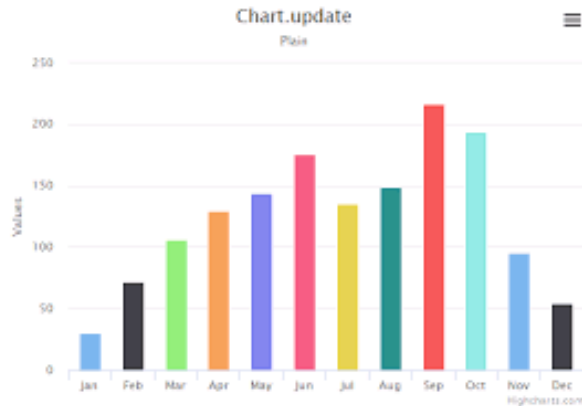
(toezicht en prestatie management)

## 1: Feiten en cijfers

(missie, eigenaars, vestigingen, omvang, ...)



# Resultaatanalyse



- Doelgroep
- Succesbepalende factor
- Prestatie-indicator
- Doelstelling
- Meting/Waardering
- Prestatie t.o.v. andere organisaties
- Leereffect

# Mappen van resultaten

	Prestatie-indicator?	Doelstelling bepaald?	Doelstelling behaald?	Beter dan anderen?	Wordt er geleerd?
Doelgroep A					
- SBF 1					
- SBF 2					
Doelgroep B					
- SBF 1					
- SBF 2					



*Vertel het me en ik zal luisteren, toon het me en ik zal  
kijken, laat het me beleven en ik zal leren...*

*Lao Tzu*

# De (intern) assessor/auditor

- Weet wat kwaliteit is in de ogen van belanghebbenden.
- Kan signalen uit de omgeving vertalen naar de organisatie.
- Is aangesloten op de missie, visie en strategie van de organisatie.
- Kan een dialoog op gang brengen, mensen verbinden en in beweging zetten
- Kan balanceren tussen borgen en bewegen