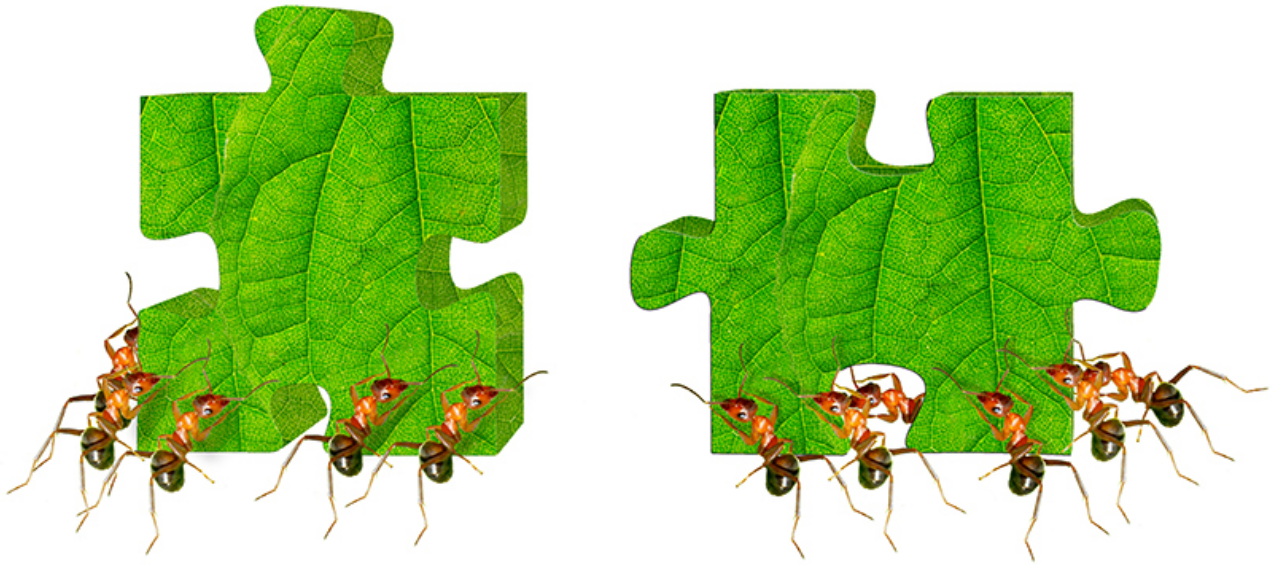


## Missie-visietraject

---

*“Wie zijn we? Waar staan we voor? Waar willen we naartoe?”*



Een visie en missie ontwikkelen of nieuw leven inblazen is meer dan alleen een paar woorden op papier zetten. De visie en missie verankeren beelden in hoofd en hart, geven richting en verbinden. In dit traject krijgt iedereen een compleet beeld van de schoolorganisatie. Hiermee brengt u de discrepantie tussen de huidige situatie en gewenste situatie in kaart én verbindt u daar ook concrete acties en verantwoordelijken aan.

Organisaties met een missie en visie, ingebed in een teamdoelmatigheidsaanpak, presteren beter. Door de dagelijkse besommingen raakt een organisatie weleens van het pad af. Dit traject levert de tools, kennis en vaardigheden die elk managementteam en elke organisatie nodig heeft om op hoofdlijnen de zaken weer scherp in beeld te krijgen. De rode draad van dit traject is het teamdoelmatigheidsmodel. Hieraan worden de relevante strategische aspecten van beleidsbepaling en -uitvoering gekoppeld. Deelnemers stellen hun eigen organisatie centraal en stellen met behulp van het model een eigen zogenaamd persoonlijk doelmatigheidsplan op. Dit traject staat daardoor zeer dicht bij de praktijk.

## Inhoud

Enkele kernvragen:

- Wat is onze visie en missie?
- Wat vinden wij belangrijk?
- Hoe wordt de visie en missie van velen?
- Hoe wordt de missie en visie praktisch toepasbaar en ondersteunend aan ons succes?
- Hoe realiseren we een bevlogen missie en visie?
- Hoe is de stand van zaken nu? Zicht en acties op (creatieve) samenwerking, doelgerichtheid, tijdsgeest, organisatie en strategie.
- Wat is nog nodig om de visie en missie intern en extern waar te maken?

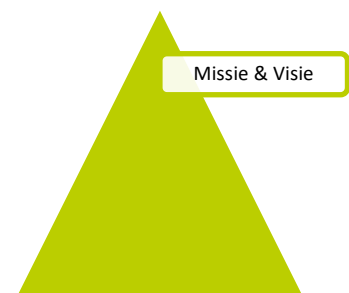


### Programma

Een visietraject bestaat uit vijf stappen en betekent voortvarend samenwerken gedurende twee trainingdagen. De maximale groepsgrootte is 15 deelnemers.

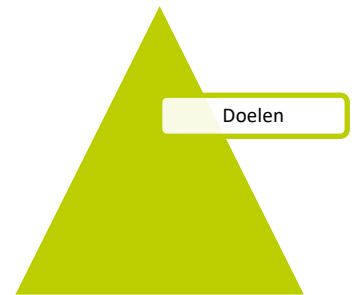
#### Stap 1 | Onze missie & visie en succesfactoren

- Wat is eigenlijk onze identiteit?
- Succesfactoren en competenties
- Missie, visie en strategie en voorbeelden
- Wanneer is een missie of visie 'goed'?
- Wat is ons bestaansrecht, wat is onze missie?
- Wat is onze visie op het speelveld?



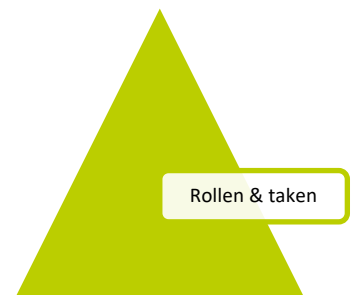
## Stap 2 | Onze doelstellingen en missie en visie

- Doelen, doelstellingen en criteria
- Van intenties naar resultaten
- Doelen omzetten acties
- Gewenst gedrag en doelmatigheid
- Sluiten doelen aan op missie en visie
- Persoonlijke doelen en organisatiedoelen
- Leiderschap en doelmatigheid



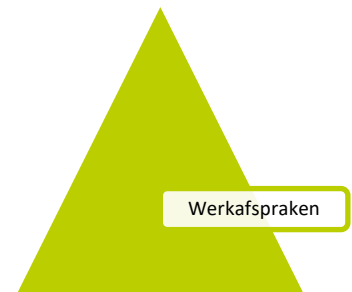
## Stap 3 | Rollen & taken en missie en visie

- Rolverdeling en doelmatigheid
- Bijdragen en verantwoordelijkheden
- Ondersteunt rolverdeling de missie en visie
- Regie pakken en doelmatigheid
- Bevlogenheid en rolverdeling
- Autonomie en missie en visie
- Feedback op bijdragen aan de realisatie missie en visie



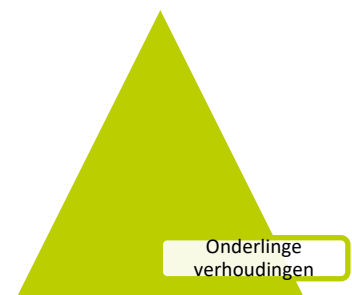
## Stap 4 | Werkafspraken en missie en visie

- Randvoorwaarden bevlogen samenwerken
- Bevlogen samenwerken en missie en visie
- Welke randvoorwaarden moeten versterkt worden?
- Welke werkafspraken moeten we maken?
- Welke werkafspraken zijn cruciaal voor het succes?
- Hoe gaan we ervoor zorgen dat we de afspraken nakomen?
- Elkaar aanspreken op het nakomen van de afspraken, hoe doen we dat?



## Stap 5 | Onderlinge verhoudingen en missie & visie

- Gaan voorgaande stappen leiden tot een succesvolle invulling van de missie en visie?
- Wat is er nodig om het succes zeker te stellen?
- Organisatiecultuur en missie en visie
- Communicatie en onderlinge verhoudingen
- Vertrouwen en resultaatgerichtheid
- Onderlinge afhankelijkheid en vertrouwen
- Opstellen teamplan (verzamelen uitkomsten voorgaande stappen)
- Opstellen individueel actieplan

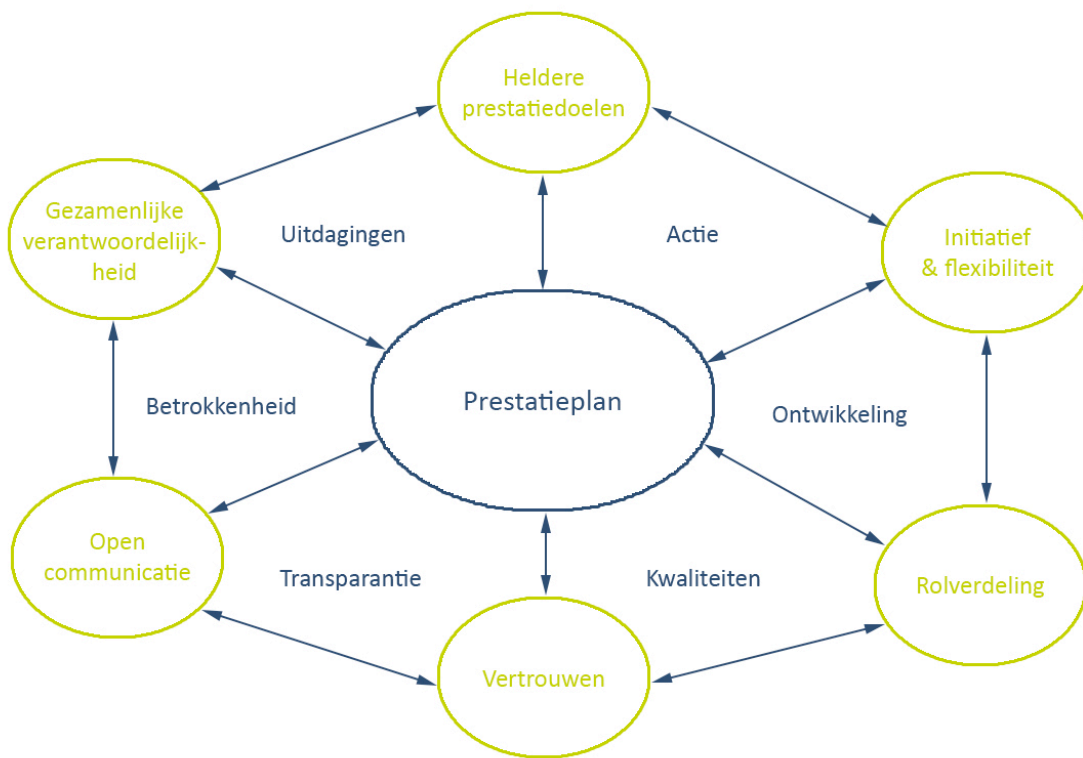


## Afsluiting

- Wat hebben we nog meer nodig om het tot een succes te maken?
- Hoe houden we onze missie en visie levend?

## Aanpak

We kijken naar structuur, cultuur en werkwijze en zetten dit concreet om in een prioriteitenkalender. We maken samen geen visie en missie voor in de lade, dus hebben we een aanpak ontwikkeld die stapsgewijs de koppeling aan de dagelijkse praktijk garandeert. De stappen volgen het teamdoelmatigheidsmodel. Daarnaast zullen de randvoorwaarden van een bevlogen werkklimaat integraal onderdeel uitmaken van de sSprong aanpak.



Teamdoelmatigheidsmodel

Korte theoretische inleidingen worden vertaald naar praktijkgerichte vraagstukken die direct in het werk toepasbaar zijn. Er wordt gebruikt gemaakt van verschillende werkvormen waarbij een actieve deelname van de deelnemer wordt gevraagd. Aan de hand van zelfanalyse, discussie en oefeningen krijgen de deelnemers inzicht in eigen en elkaars drijfveren en handelen. Ze leren hoe ze kunnen realiseren wat belangrijk voor hen is. Eigen ideeën en feedback van groepsgenoten en trainer zijn hierbij zeer waardevol. De interventie wordt verzorgd door ervaren trainers die u begeleiden naar een hoger niveau.

## Praktische informatie

Duur: 5 dagdelen  
Uitvoering: Op de locatie van de (onderwijs)organisatie

## Investing

Prijs: € 2.800,-- per traject (maximaal 15 deelnemers, exclusief BTW\*)

\*Voor organisaties uit het onderwijs kunnen wij het traject BTW-vrij uitvoeren