



Case *Hersenstichting*

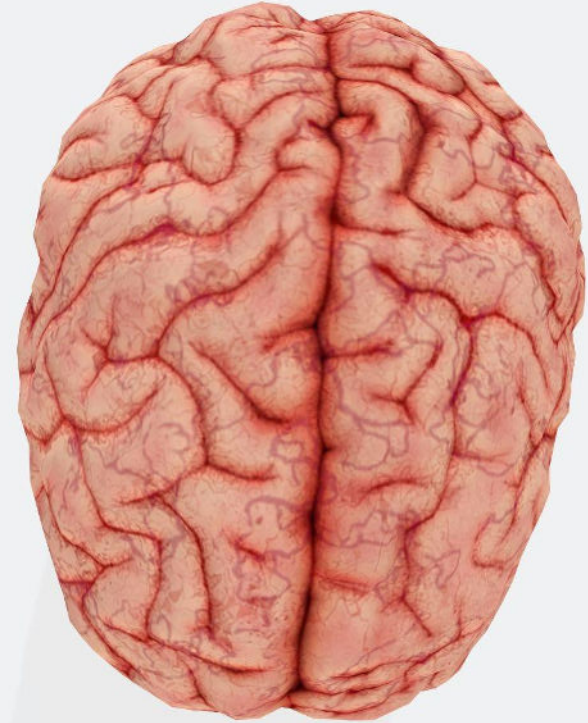
Hoe ontwikkel je een strategie voor de toekomst waarin de hele organisatie zich herkent? Samen met de Hersenstichting ontwierpen we een strategietraject door perspectieven van binnen én buiten te bundelen.



De vraag

De organisatie stond aan de vooravond van een gloednieuwe strategische fase. Met een nieuwe directeur, veranderingen in het managementteam en bevlogen, nieuwe collega's was er behoefte aan een ambitieuze koers voor de komende jaren. Tegelijkertijd realiseerden ze zich dat deze strategie alleen echt betekenisvol zou zijn als de hele organisatie zich erin zou herkennen.

Daarom de wens om een proces te creëren waarin medewerkers, management en andere stakeholders gezamenlijk de toekomst van de Hersenstichting zouden verkennen. De centrale uitdaging was duidelijk: hoe ontwikkel je een strategie richting 2030 die zowel sturing geeft als resoneert in de hele organisatie?



“Wat Groupmapping anders doet dan andere organisaties is dat ze echt zorgen dat je het zelf moet doen, je moet het zelf doorleven. En dat is af en toe heel moeilijk, maar dat proces is juist heel goed voor een organisatie.”

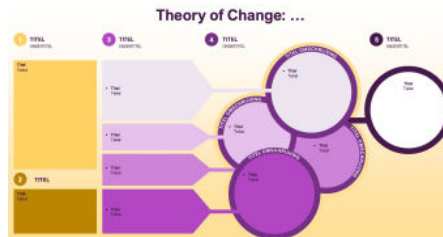
David Verschoor

Directeur-Bestuurder, **Hersenstichting**



Wat we deden

Wij begeleidden een inclusief strategietraject waarin alle betrokkenen samenwerkten aan de koers richting 2030. In partnerschap met het managementteam legden we de kaders vast voor het gehele proces. Vervolgens werd een representatieve groep medewerkers uit verschillende delen van de organisatie betrokken om inhoudelijk richting te geven aan de strategie. Dat leidde tot grote gezamenlijke ontwerp sessies waarin de hele organisatie in gesprek ging over waar de Hersenstichting de komende jaren het verschil wil maken en welke focus daarbij hoort. Gemotiveerd door de Raad van Toezicht kreeg deze strategie meer structuur met behulp van het Theory of Change-model. Uiteindelijk werd de strategie gedeeld met de hele organisatie en vertaald naar concrete doelen en prioriteiten voor de komende jaren.



Het resultaat

Het waardevolle verandertraject leverde een aantal belangrijke doorbraken op. De Hersenstichting ontwikkelde een heldere koers richting 2030 die voortkomt uit input van de hele organisatie:

- **Medewerkers kregen de ruimte** om hun ideeën te delen en actief bij te dragen aan de strategische keuzes.
- **Een levendig, visueel uitgewerkte strategie** in een praktisch model op basis van Theory of Change.
- **De organisatie vertaalt** de strategische focuspunten naar concrete doelen voor de komende jaren.

Zo ontstond niet simpelweg een vernieuwde strategie, maar een gedeeld verhaal dat richting geeft aan de komende jaren.

“Ik vind het heel mooi waar we nu met de Hersenstichting staan. We hebben echt een wezenlijk andere manier van werken en een nieuwe strategie. Dat is heel goed om te zien dat we dat met elkaar voor elkaar hebben gekregen.”

David Verschoor

Directeur-Bestuurder, **Hersenstichting**





Over Hersenstichting

Ruim 35 jaar vecht de Hersenstichting onafgebroken voor kerngezonde hersenen voor werkelijk iedereen. De Hersenstichting financiert baanbrekend en cruciaal wetenschappelijk onderzoek, verspreidt essentiële kennis en lanceert doeltreffende initiatieven ter directe verbetering van hersen behandelingen. Het ultieme doel: hersenen vitaal houden, complexe aandoeningen sneller en effectiever genezen, en patiënten stimuleren tot actieve en volwaardige maatschappelijke deelname. Dat vergt maximale urgentie, aangezien ruim vier miljoen Nederlanders dagelijks navigeren met aandoeningen zoals dementie, parkinson, depressie of zwaar hersenletsel. Daarom bundelt deze daadkrachtige stichting elke dag opnieuw alle energie en passie richting exact diezelfde onmisbare missie: kerngezonde hersenen voor iedereen.



Brengt verandering tot leven