



1.9 Verandermanagement: fase 1 naar fase 2 (volgens model Quinn)

Theoretische bouwstenen:

A.01 Introductie algemeen

A.02 Organiseatiekunde

1.a HRM

1.b Snel lezen

1.8 Verbeteren van Professionaliteit en
Competentiegericht Projectmanagement

**1.9 Verandermanagement: fase 1 naar
fase 2 (volgens model van Quinn)**



1.9 Verandermanagement: fase 1 naar fase 2 (volgens model van Quinn)

Het human relations model

In dit model wordt gekeken naar mensen en groepen mensen. Effectiviteit wordt afgemeten aan indicatoren als inzet, saamhorigheid en moreel. De centrale stelling van dit model is dat betrokkenheid bij en participatie in besluitvorming onder andere leiden tot grotere inzet. Het klimaat in dit model wordt gekenmerkt door samenwerking.

1.8 Verbeteren van Professionaliteit en Competentiegericht Projectmanagement

De rollen van mentor en stimulator moeten met elkaar in evenwicht zijn en gemengd worden met de andere rollen van het concurrerende waardenmodel.

Het managen van veranderingen vraagt van u een breder inzicht. Deze afsluitende module van fase 1 geeft antwoord op de vraag: hoe komt mijn organisatie in fase 2?



Inhoud:

1. Strategie volgt structuur
2. Mensen in beweging krijgen
3. Efficiency
4. Ontwerpvariabelen in een Fase 2 organisatie
5. Financial planning
6. Kwaliteitscontrole
7. Leren: analytisch (1e orde)
8. Change manager als controleur en coördinator

Tijdsduur: 4 dagdelen (2 x 2)