

Overdenking 7.3: Typering van veranderen

Doelgroep: Homogene groepen (maximaal 15 personen).

Duur: 60 minuten in de groep.

Benodigde materialen: --

Overig: --

Relatie overdenkingen: Overdenkingen 3.5, 3.6, 4.3 en 5.5.

Stap 1: Denk tijdens dezelfde bijeenkomst als overdenking 7.1 na over de wijze waarop de organisatie 'gewend' is te veranderen.

Vul eerst individueel de onderstaande tabel in.

Noteer in de derde kolom items (item *reizen* of *trekken*) uit de betreffende rij.

	Reizen	Trekken	Huidige wijze van veranderen organisatie	Gewenste wijze van veranderen i.v.m. kennismangement
Doel	Nieuw evenwicht	Blijvende verandering		
Eindresultaat	Stabiliteit	Dynamiek		
Aangrijpingspunt	Structuur, systemen, cultuur, strategie	Gedrag		
Startpunt	De top: top-down	Het probleem		
Veranderstrategie	Blauwdruk	Richting		
Motivatie	Plicht	Energie		
Aanpak	Organisatiebreed	Sneeuwbalgewijs		
Sturing door	Macht en regel	Klanten en missie		
Dynamiek	Beleren	Leren		
Managen van	De inhoud	Het proces		

NAAR SWIERINGA EN WIERDSMA (1990)

Stap 2: Bespreek de individuele resultaten en kom tot een eenduidige invulling. Is uw organisatie gewend te *reizen* of te *trekken*?**Stap 3:** Bespreek in de groep op welke wijze kennismangement als een veranderingstraject zou moeten worden ingevoerd.

Noteer deze in de vierde kolom.

Voor welke determinanten (zoals Doel of Aanpak) heeft dit gevolgen?

De volgende determinanten voor strategiekeuze dient de organisatie anders in te vullen dan zij gewend is:

- | | |
|--|--|
| <input type="checkbox"/> Doel | <input type="checkbox"/> Motivatie |
| <input type="checkbox"/> Eindresultaat | <input type="checkbox"/> Aanpak |
| <input type="checkbox"/> Aangrijpingspunt | <input type="checkbox"/> Sturing door |
| <input type="checkbox"/> Startpunt | <input type="checkbox"/> Dynamiek |
| <input type="checkbox"/> Veranderstrategie | <input type="checkbox"/> Managen van |

Implementatiestrategieën voor kennismangement: vormgevingstrategie en groeistrategie.

Kennismangement zou in mijn optiek geïmplementeerd moeten worden door 'eigen' kenmerkende implementatiestrategieën. Kennismangement kenmerkt zich doordat het vele organisatie- en managementgebieden betreft, zich afspeelt op individueel, groeps- en organisatieniveau.

Voor de hand liggen de strategieën als organisatie-transformatie (Organization Transformation – OT) en in mindere mate organisatieontwikkeling (Organization Development – OD). Als u thuis bent in de literatuur over veranderingen zullen deze strategieën u bekend zijn.