

Concurrerende waarden Quinn

Vaardigheden projectleider op team niveau

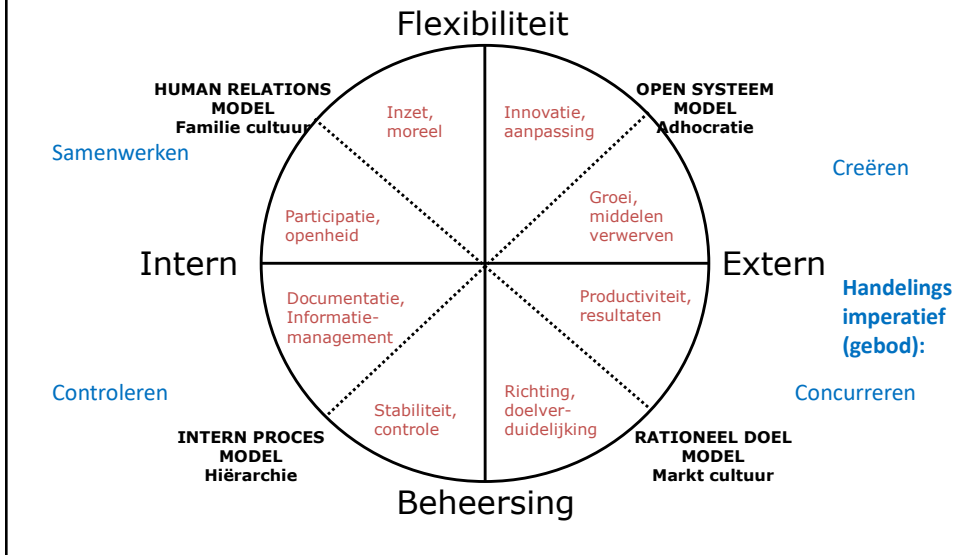
Bas Vaessen
Trainer, Counselor/Coach, Trainingsacteur

vox@pronaos.nl 06 1832 4230

Het concurrerende waarden model

- Een indeling van organisaties wat is gebaseerd op het 'concurrerende waarden model' van Robert E. Quinn & William Rohrbaugh, 'Competing Values Framework' 1983.
- In het **concurrerende waarden model** verbinden Quinn & Rohrbaugh de vier belangrijkste managementtheorieën van de vorige eeuw:
 1. Rationeel doel theorie (Taylor)
 2. Intern proces theorie (Fayol en Weber)
 3. Human relations theorie (Mayo)
 4. Open systeem theorie (Katz en Kahn)

Het concurrerende waarden-model



Analyse van dominante waarden

1. Is de organisatie beheersmatig of flexibel ingericht?
 2. Is de organisatie gericht op de omgeving of op het intern functioneren?
- Welke van de 4 modellen is, gezien de eerste twee vragen, dominant?
 - Past het dominante model van de organisatie bij de karakteristieken van de **omgeving** waarin zij zich bevindt?
 - Passen de stijl van **leidinggeven**, de ondersteunende processen en de **cultuur** bij de dominante waarden van de organisatie?

1. Het rationeel doel model

- **Grondgedachte:** *duidelijke richting en sturing op het gedrag van medewerkers leidt tot meer productiviteit en meer winst.*
- **Grondlegger:** *Taylor.*
- **Producent-rol:** *taakgericht, zeer betrokken, zorgt er voor dat ieder doel wordt gehaald.*
- **Bestuurder-rol:** *visie, plannen en doelen. Maakt verwachtingen duidelijk, geeft instructies, organiseert en delegeert.*

2. Het intern proces model

- **Grondgedachte:** *routines en procedures leiden tot stabiliteit en continuïteit voor organisaties.*
- **Grondleggers:** *Weber, Fayol.*
- **Coördinator-rol:** *projectmanager, taken ontwerpen, verschillende dingen in de gaten houden. Gericht op structuur en processen.*
- **Controleur-rol:** *weet wat er gaande is. Houdt functioneren van zichzelf, groepen en organisatie in de gaten. Inspecteert, analyseert en let op details.*

3. Het human relations model

- **Grondgedachte:** *betrokkenheid van medewerkers bij de organisatie, door overleg en consensus, leidt tot een betere inzet en meer samenhang.*
- **Grondlegger:** *Mayo.*
- **Stimulator-rol:** *moedigt onderling vertrouwen en samenwerking aan. Laat mensen meepraten en lost conflicten op.*
- **Mentor-rol:** *gericht op ontwikkelen medewerkers. Mensenkenner, communicator, benaderbaar, eerlijk. Doel: het beste in mensen naar boven halen.*

4. Het open systeem model

- **Grondgedachte:** *continue aanpassing, creativiteit en innovatie zijn nodig voor een bedrijf om de benodigde middelen en mensen uit de markt te verwerven en te onderhouden.*
- **Grondlegger:** *Mintzberg.*
- **Innovator-rol:** *mogelijk maken van verandering en aanpassing. Oog voor: trends, risico, onzekerheid.*
- **Bemiddelaar-rol:** *gericht op relatie tussen organisatie en buitenwereld. Oog voor: imago, presentatie, reputatie*

