

## BEGRIPPENLIJST VERANDERINGSMANAGEMENT

### Belangrijkste begrippen

<b>Sociotechniek</b>	Geeft aan hoe je innovatie arbeidsorganisatie moet ontwikkelen, maar helpt ook om niet-innovatie arbeidsorganisaties te analyseren
<b>Systeemtheorie</b>	De mens kan pas werkelijk begrepen worden in de context van zijn relaties
<b>Systeem</b>	Relatie brengen tussen inputs en outputs en daartussen zit een transformatieproces
<b>Structuur</b>	Koppeling en groepering van activiteiten. De feitelijke arbeidsdeling
<b>Arbeidsdeling</b>	Opsplitsen van taken of arbeid. Leidt tot smalle taken met veel afstemmingsrelaties
<b>Integrale sociotechnische benadering</b>	Algemeen bedrijfskundige benadering voor structurele (sociale) innovatie voor organisaties
<b>Joint optimization</b>	Sociale & technische systeem op elkaar afstemmen
<b>Requisite variety - wet van Ashby</b>	Variatiemogelijkheden waarover de organisatie moet beschikken moeten in balans zijn met de variatie / veranderlijkheid in de omgeving waarop de organisatie wil inspelen → interne org in balans laten zijn met omgeving
<b>Regelcapaciteit</b>	Ruimte om zelf het werk te regelen op een werkplek / werkgroep = oplossend vermogen → door structuur van netwerk bepaald
<b>Productiestructuur</b>	Groeperen & koppelen van alle activiteiten van het primaire proces. Alle voorbereidende, ondersteunende en uitvoerende activiteiten die nodig zijn om orders uit te voeren
<b>Besturingsstructuur</b>	Groepering en koppeling van alle bestuurlijke of regelende activiteiten die nodig zijn om het primaire proces in te richten
<b>Primaire proces / transformatieproces</b>	Nodig om input om te zetten in output = geheel van voorbereidende, uitvoerende en ondersteunende activiteiten die nodig zijn om product/dienst te leveren = uitvoering in brede zin
<b>Regulering</b>	Selectie van relaties (wat moet wanneer gebeuren) tussen deelprocessen → regelende / bestuurlijke relaties → operationele / tactische / strategische besturing
<b>Uitvoering</b>	Realisatie van relaties tussen deelprocessen → uitvoerende activiteiten → voorbereidende / uitvoerende / ondersteunende begrippen
<b>Regelkring</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Waarneming</li> <li>2. Beoordelen</li> <li>3. Actieselectie</li> <li>4. Ingrijpen</li> <li>5. Normeren</li> </ol>
<b>Single-loop learning</b>	Perfectioneren van bestaande routines binnen bepaalde normen
<b>Double-loop learning</b>	Ontwikkelen van nieuwe routines op basis van nieuwe normen
<b>Minimal critical specification</b>	Beter om enkel regels en procedures vast te leggen die noodzakelijk zijn voor een goed functionerende organisatie
<b>Lijnstructuur</b>	Identieke producten doorlopen in een vaste volgorde met dezelfde stations
<b>Functionele structuur / bewerkingsgerichte structuur</b>	Identieke bewerkingen onder gebracht in gespecialiseerde afdelingen

<b>Ordergebonden structuur</b>	Afdelingen zijn een reflectie van wat klanten vragen. Hierbinnen kun je verschillende stromen hebben
<b>Staf-lijnstructuur</b>	Bepaalde voorbereidende en ondersteunende afdelingen worden afzonderlijk geplaatst in de organisatie, concentratie van taken in afdelingen. Qua uitvoering wel een lijnstructuur
<b>Matrixstructuur</b>	Combinatie van bewerkingsgericht (functioneel) en product/procesgebonden. Specialisten met elk hun eigen functionele thuisbasis worden toegewezen aan project wanneer er behoefte is aan specialisme. Vaak bij grote multinationale ondernemingen
<b>Parallelliseren</b>	Macroniveau. Gevarieerde onderstromen parallelliseren in meer homogene substromen (waar dezelfde activiteiten gebeuren). Deze substromen toewijzen aan zelfstandige eenheden → inputvereenvoudiging
<b>Segmenteren</b>	Mesoniveau. Op niveau van de groep het totale product opknippen in segmenten → vereenvoudiging procescomplexiteit ! Alleen doen als het echt nodig is
<b>Homogeniseren</b>	Vorm van parallelliseren waarbij de parallelle stromen zijn gespecialiseerd op gelijksoortige typen producten
<b>Ontwerpketen</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Grensafbakening</li> <li>2. Missie, doelen &amp; strategie</li> <li>3. Ontwerpspecificaties</li> <li>4. Structuurbouw</li> <li>5. Systeembouw</li> </ol>
<b>Volgorderegels</b>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Ontwerp eerst productiestructuur, daarna besturingsstructuur</li> <li>2. Richt productiestructuur in van grof naar fijn of van macro, via meso naar micro</li> <li>3. Ontwerp de besturingsstructuur van micro naar macro</li> </ol>
<b>Werkgelegenheidsverhouding</b>	Wijze waarop werknemers gebonden zijn aan een organisatie
<b>Organisatieherontwerp</b>	Het analyseren van een bestaande situatie, vaststellen wat verbeterd dient te worden (gegeven de criteria) en hoe dat moet
<b>Organisatieverandering</b>	Het ombouwen van de organisatie en het begeleiden van het verandertraject (veranderkunde). Je moet mensen hierin meenemen.

## Overige begrippen

<b>Organisatie</b>	Sociale verbanden tussen personen met een specifiek doel en op een bepaalde wijze ingericht
<b>Integraal</b>	Productiesysteem als een geheel bestuderen
<b>Structureel functionalisme</b>	Gesloten systeemdenken. Sociale systemen kunnen enkel stabiliteit krijgen bij een voldoende ontwikkeld normen- en waardenstelsel
<b>Externe functie-eisen</b>	Vanuit omgeving worden eisen gesteld aan organisatie
<b>Functionele differentiatie</b>	Systemen functioneren afzonderlijk van elkaar
<b>Functionele concentratie</b>	Groeperen van gelijksoortige activiteiten in eenheden
<b>Functionele deconcentratie</b>	Groeperen van gelijksoortige producten/diensten in eenheden
<b>Mechanische interactie</b>	Stabiele processen met hoge mate van voorspelbaarheid
<b>Organische interactie</b>	Non-routinematige processen met veel onvoorspelbaarheid
<b>Storingskansen</b>	Kansen dat interacties worden verstoord door fouten
<b>Interferentie</b>	Gevolg van onverenigbare eisen die gesteld worden door verschillende interactiepartners in een star netwerk → onbalans tussen werkaanbod en verwerkingscapaciteit
<b>Interne regelcapaciteit</b>	Mogelijkheden om problemen te regelen binnen eigen knooppunt → 'hoe' uitgevoerd
<b>Externe regelcapaciteit</b>	Interactie met andere knooppunten in het netwerk → 'wat' uitgevoerd
<b>Stationaire veranderingen</b>	Regelaar krijgt te maken met bekende toestanden
<b>Niet-stationaire veranderingen</b>	Regelaar krijgt te maken met onbekende toestanden
<b>Ideaaltype</b>	Schets van een organisatievorm in zijn meest zuivere toestand
<b>Scientific management</b>	Taakspecialisatie + standaardisatie van werktijd en werkmethode + scheiding van denken (ingenieurs) en doen (arbeiders)
<b>Segmenten</b>	Taken die aan groep kunnen worden toebedeeld
<b>Funciemodellen</b>	Beschrijven de functies waarover een systeem moet beschikken voor een bepaald soort verloop van processen
<b>Structuurmodellen</b>	Gaan in op de organisatie van functies
<b>Funcie-eisen</b>	Eisen op gebied van beheersbaarheid, flexibiliteit, innovatievermogen en kwaliteit van de arbeid(srelaties) waaraan de organisatie moet kunnen voldoen bij verwerking orders
<b>Modules</b>	Verschillende segmenten werken parallel aan afgerond deel van totale product, verschillende delen worden samengesteld tot totale product
<b>Horizontale / laterale koppeling</b>	Directe afstemming tussen eenheden
<b>Verticale koppeling</b>	Koppeling tussen besturingsniveaus
<b>Strakke koppelingen</b>	Bieden geen speelruimte in de afstemming tussen knooppunten in het netwerk
<b>Losse koppelingen</b>	Laten wel speelruimte in de onderlinge afstemming
<b>Systemen</b>	Stelsels van gestandaardiseerde en geformaliseerde procedures die voorbereidende, uitvoerende, ondersteunende en bestuurlijke activiteiten vastleggen in relaties
<b>Netwerkorganisatie</b>	Breed begrip dat verwijst naar diverse organisatievormen in de praktijk

<b>Netwerkregime</b>	Preciezer omschreven subcategorie van organisaties die onder deze brede noemer (netwerkorganisaties) valt + hyperflexibel regime + voortdurend veranderende eenheden van teams
<b>Regelende taken</b>	Wat gaat wanneer uitgevoerd worden?
<b>Vorbereidende taken</b>	Zaken die het werk voorbereiden
<b>Ondersteunende taken</b>	Gelinkt aan ondersteuning van wat er gebeurt in organisatie
<b>Uitvoerende taken</b>	Kern van alles = uitvoering
<b>Orderstroom</b>	Repertoire van orders dat een organisatie moet kunnen verwerken
<b>Zelfsturend team</b>	Team dat voldoende zelfstandigheid heeft ten aanzien van een hele set van taken. Er is ook genoeg regelcapaciteit aanwezig bij deze taken.
<b>Reflective practice</b>	Nadenken wat nodig is en vanuit veranderingen en botsing met de praktijk komen we tot betere oplossingen
<b>Workplace innovation</b>	Toewerken naar een betere prestatie, een betere quality of working life en het optimaliseren van werknemersbetrokkenheid
<b>Werkbaar werk</b>	Werk dat niet teveel stress veroorzaakt + werk dat motiveert en werkplezier geeft + werk dat leerkansen geeft + werk dat zorgt voor werk en privé balans