

Kenmerken ontwerp- en ontwikkelbenadering

Kenmerk	Ontwerpbenadering	Ontwikkelbenadering
Visie op organisaties	Bron van tekortkomingen	Bron van kennis, inzicht en ervaring
Idee over problemen	Bekend en moeten worden opgelost	Eerst nadere verkenning nodig
Einddoel	Concreet en bekend, blauwdruk. Stabiele eindsituatie	Abstract, open aanpak, voortdurende ontwikkeling
Methode en werkwijze	Standaard en algemeen	Sterk afhankelijk van verloop proces
Besturing	Initiatief, coördinatie en controle vanuit het topmanagement	Initiatief varieert, coördinatie en controle vinden plaats in overleg
Vormgeving verandering	Projectorganisatie, vormgeving toegewezen aan specifieke personen	Bestaande organisatie, gezamenlijk vorm geven aan de ontwikkeling
Basis voor besluiten	Rationele argumenten, technische en bedrijfseconomische feiten	Politieke haalbaarheid, acceptatie van verschillende betrokken partijen
Conflicten	Weinig plaats voor en worden genegeerd	Door overleg en onderhandeling wordt naar gemeenschappelijke doelen gestreefd
Wijze van invoering	Snel veranderen. Scheiding tussen ontwerp en invoering. Strakke normen en planning.	Stap voor stap veranderen. Geleidelijke overgang tussen fasen. Ruimte voor bijsturing.
Participatie	Lastig door nadruk op herontwerp organisatie. Topmanagement heeft centrale rol gedurende hele proces.	Mogelijk door nadruk op geleidelijk ontwikkelen. Verschillende betrokken partijen krijgen verantwoordelijkheid voor bepaalde taken in het proces.
Adviseur	Brengt als expert kennis in over organisatieontwerp	Ondersteunt vooral verloop van het proces en laat organisatie eigen kennis gebruiken.
Oriëntatie	Westers model: snel beslissen en invoeren, weerstand achteraf	Oosters model: intensieve dialoog vooraf, probleemloze invoering