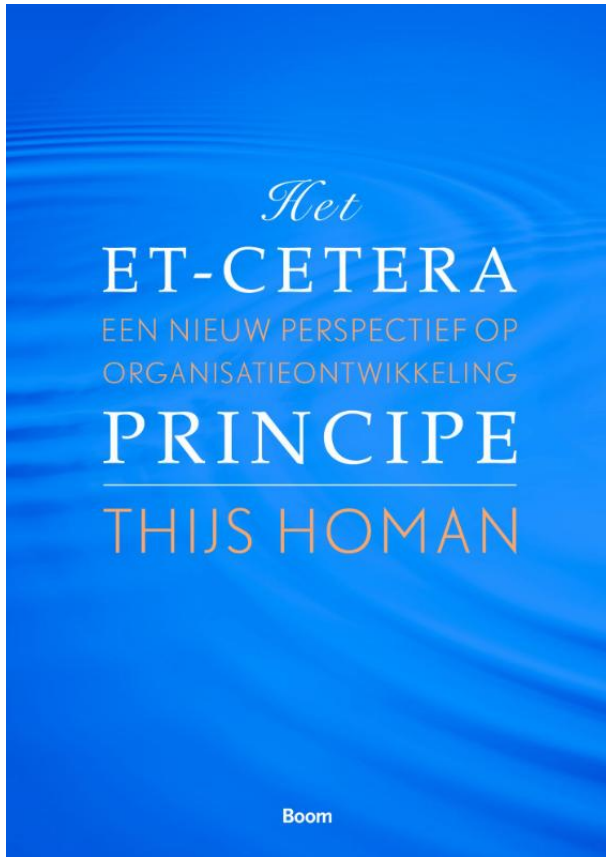


# Het et- ceteraprincipe



<b>Bladzijden:</b>	400 pp.
<b>Verschenen:</b>	16-09-2013
<b>Genre:</b>	Management, Economie & Communicatie
<b>Auteur:</b>	Thijs Homan
<b>Taal:</b>	Nederlands
<b>ISBN:</b>	9789462200340
<b>Uitgever:</b>	Academic service

[Het et- ceteraprincipe.pdf](#)

[Het et- ceteraprincipe.epub](#)

Eigenlijk is het vreemd. Soms hebben grootschalige verandertrajecten in organisaties nauwelijks enig effect. En soms zie je dat organisaties zich razendsnel ontwikkelen, terwijl er helemaal geen formele verandertrajecten gaande zijn. Hoe kan dit? In de conventionele (verander-)managementliteratuur is het uitgangspunt dat organisatieverandering gemanaged moet worden. Als verandering niet gemanaged wordt, dan gebeurt er te weinig, - zo is de gedachte. Het gaat dan niet snel genoeg. Of het gaat juist alle kanten op. Het is echter maar de vraag of organisaties zich alleen maar ontwikkelen door interventies van managers.

Je kunt het ook omdraaien en organisaties niet als het primaire resultaat beschouwen van datgene wat managers doen. Maar juist als resultaat van datgene waar alle mensen binnen en buiten de organisatie mee bezig zijn. Managers dus niet zien als het epicentrum van de verandering, maar hooguit als één van de vele spelers. Belangrijke spelers, zeker, maar niet de enige. Anders gezegd: hangt de werkelijke ontwikkeling van organisaties af van de 'hoofdzinnen' (veranderplannen, visies, stippen aan de horizon en k.p.i.'s) van het management of juist ook van alles wat daaromheen ('et-cetera') gebeurt? Daarover gaat dit boek: wat gebeurt er nou eigenlijk echt in de dagelijkse praktijk van organisaties en organisatieontwikkeling? En is dat sec het resultaat van managementprocessen of ook van vele andere dynamieken? Het et-ceteraprincipe (zie ook [www.etceteraprincipe.nl](http://www.etceteraprincipe.nl)).

nl) bevat veel nieuwe, theoretische en praktische inzichten omtrent organisatieverandering en -ontwikkeling.

Het vestigt de aandacht op zaken die tot nu toe onderbelicht zijn gebleven in de management- en veranderkundige literatuur. In dit boek worden organisaties beschouwd als symmetrische, polycentrische, polyvalente en polyvocale processen, waarbij het gaat om macht, sociale netwerken, complexiteit, eilanden en eilandhoppen, veranderende verhalen, (stille) revoluties, zelforganisatie, onvoorspelbaarheid en onbeheersbaarheid. Centraal hierbij staat de paradox: hoe kan je de doelstellingen waar je voor staat realiseren, terwijl je eigenlijk maar relatief weinig controle hebt over alles wat er zich in en om de organisatie afspeelt?

Thijs Homan Prof. dr. Thijs H. Homan is hoogleraar Change and Implementation bij de Open Universiteit en is als universitair hoofddocent en senior projectleider verbonden aan het Centre for Leadership and Personal Development van Universiteit Nyenrode. Daarnaast is hij zelfstandig organisatieadviseur en opleider op het gebied van organisatieverandering.