

## Factsheet QuinnQuiz

De QuinnQuiz is een door Valebo! Human Resources Development ontwikkeld diagnostisch hulpmiddel bij het - door groepen leidinggevenden of afdelingen - in kaart brengen van de gewenste en de huidige situatie van een organisatie. Gebaseerd op het gedachtegoed van Quinn, betreft het dan voornamelijk de relatie tussen verschillende instrumenten en ontwikkelingsmodellen die nu tot één geheel zijn aaneengesmeed.

Met muntjes wordt 'ingezet' op de gewenste situatie aan de hand van de vraag: 'Wat vinden we voor de toekomst van onze organisatie belangrijk om aandacht aan te schenken?' Hoe meer muntjes, hoe 'gewenster'. Vervolgens wordt 'ingezet' op de vraag waar die aandacht nu op gericht is binnen de organisatie. Voorbeelden van management vraagstukken die met de Quinn Quiz kunnen worden onderzocht zijn o.a.: leiderschapsstijlen, prioriteitsstelling, visie- en missieontwikkeling of

Eventuele verschillen tussen gewenste en huidige situatie worden zichtbaar aan de hand waarvan de groep in staat wordt om overbruggingsdoelen te formuleren.

Cultuur, teamrollen, de lerende organisatie, leiderschapsstijlen, managementcompetenties: op zich allemaal waardevolle zaken voor organisaties om zich mee bezig te houden. IJzersterk wordt het wanneer alles in onderling verband zichtbaar wordt gemaakt, zodat de deelnemers het direct allemaal over hetzelfde hebben ... in één oogopslag.

De deelnemers aan een spelsessie kunnen werken aan de hand van een individueel werk- en aantekenboek dat als handleiding en richtlijn wordt ingezet. Met dit met elkaar ingevulde document gaat men de volgende fase in. Zodat aan de hand van de in het spel verkregen en ontdekte overbruggingsdoelen voor de toekomstvisie u competentie management en het leren binnen uw organisatie gericht kunt vormgeven.

In 6 concentrische cirkels op A0-formaat wordt van binnen naar buiten zichtbaar gemaakt:



De (theoretische) relaties laten zich best vatten in bijgaand schema: >>

<b>Flexibiliteit</b>	
Domein: De organisatie Behoefte: Mensen <b>Rol: De motivator</b> Leren: Competentiegericht leren Vorm: Flexibele organisatie	Domein: De toekomst Behoefte: Innovatie <b>Rol: De visiebepaler</b> Leren: Leren te leren Vorm: Innovatieve organisatie
<u>Intern gericht</u>	<u>Extern gericht</u>
Domein: Het operationele systeem Behoefte: Efficiency <b>Rol: De analist</b> Leren: instructief leren Vorm: Efficiënte organisatie	Domein: De markt Behoefte: Prestatie <b>Rol: De opdrachtgever</b> Leren: Performance gericht leren Vorm: Effectieve organisatie
<b>Stabiliteit/beheersing</b>	