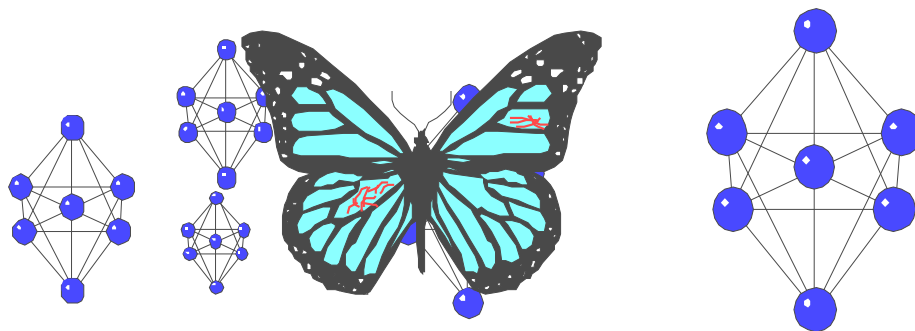


Samen werken aan bestuurs, beleid en projecten **met maatgesneden dynamische spelregels**

In veranderende situaties zijn geavanceerde bestuurlijke organisatie en anticiperende beleidsontwikkeling nodig. TriasNet richt op verbeteren van prestaties, kijkend naar organisaties en hun doelstellingen in hun omgeving. Samenwerkend met u aan een toekomstgerichte organisatie op basis van een geïntegreerde, multi-disciplinaire, visie.



Speerpunten van dienstverlening zijn:

- . **bestuur- en beleid**
- . **projectmanagement en procesbegeleiding**
- . **interim management en bestuurlijke mediation**

Kern van onze inzet op dit speelveld is het samenwerken met dynamisch vormgegeven spelregels. Samenhang tussen inhoud, werkwijze en resultaat worden verbeterd door een combinatie van methoden zoals:

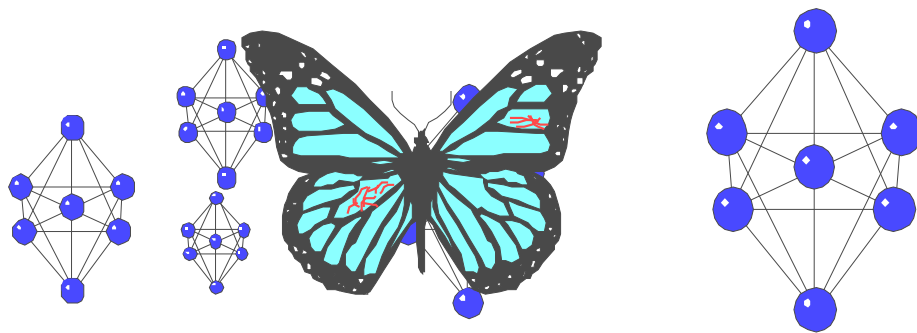
Proces-, project-, en interim - management
Strategisch advies en organisatie advies,
Soundboarding, sparring en coaching
Krachtenveldanalyse, beleidsanalyse en beleidsadvies
Analyse van bestuurlijk-juridische culturen en structuren

Vertaling van beleid in actieve samenwerkingspatronen
Invoering van netwerk organisaties en matrix-teambuilding
Vormgeving van bestuurlijke samenwerkingsarrangementen
Herijking van checks and balances tussen organisatie onderdelen

Projectorganisatie, procesbegeleiding, haalbaarheidsverkenningen

Design van statuten, reglementen, overeenkomsten en convenanten
Losmaken van vastgelopen werk, bestuurlijke mediation en geschilbeslechting
Seminars voor organisatie onderdelen, ondernemings- en medezeggenschapsraden

|

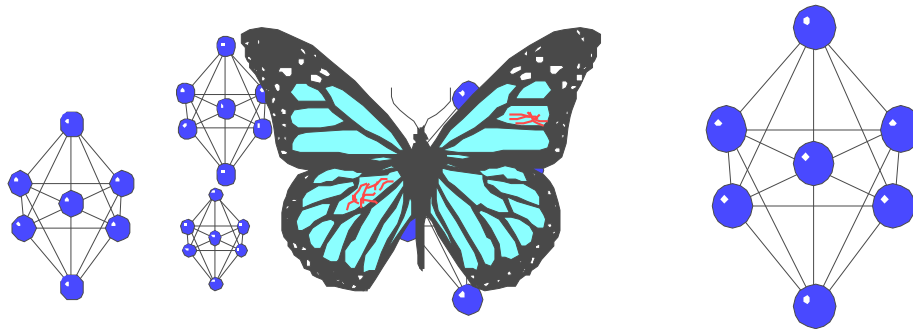


1

Structuren die de bedrijfscultuur beïnvloeden

Ideeën en plannen haalbare vorm geven. Kleine veranderingen hebben vaak ongedachte gevolgen voor de organisatie. Een nieuwe balans met countervailing powers op verschillende niveaus is dan nodig, net als een bestuurscultuur en -structuur die bij uw strategie voor een resultaatgerichte organisatie past. Gedegen analyse van de actuele situatie, het krachtenveld en gewenste kwaliteitsindicatoren. Draagvlak creëren voor verandering. Aandacht voor technische aspecten en begeleiding. Valkuilen vermijden door tijdens het veranderproces strategische, tactische en operationele verantwoordelijkheden, bevoegdheden, rollen en taken te onderscheiden. Zo scheppen we ruimte voor inventiviteit en zelfstandigheid van mensen; open flexibele aanpak leidt tot draagvlak, arbeidsplezier en hogere kwaliteit.

Anticiperend organiseren; matrix-teambuilding; behoud van het goede; decentraal als mogelijk, gezamenlijk als nuttig, centraal als het moet. Lichte instrumenten en kortdurende



interventies.

Multidimensionele integrale benadering

door een dynamisch evenwicht tussen organisatie, technologie en mens, integrale personeels ontwikkeling, ICT-integratie, kennis- en competentie management, kwaliteit management, sturende interne financieringsmodellen en nieuwe posities in de context van persoonlijke relaties in een (inter-)nationale samenleving. Bestuurlijke en beleidsmatige veranderingen hebben altijd verborgen effecten op de feitelijke bestuurscultuur en -structuur. Als de formele organisatie ongewijzigd blijft, terwijl de manier van werken verandert, leidt dat tot misverstand, coördinatieproblemen, en ondergraven van werkafspraken. Daardoor komen management, personeel en cliënten onder druk en verdwijnt onderling vertrouwen. Onze aanpak voorkomt dit door samenhang aan te brengen in de natuurlijke verschillen tussen primaire -, bestuurlijke-en ondersteunende processen.

Met focus op inhoud en resultaat, beleid vertalen in organisatie

- ***Cultuurbepalende structuren***

Vormgeving van samenwerking -

- ***Organisatie van verandering -***