

Cultuuranalyse volgens Harrison

Inhoud

1. Analyse van de organisatie

Het gemiddelde van de uitkomsten van de door individuele werknemers ingevulde vragenlijsten.

1.1 Grafiek

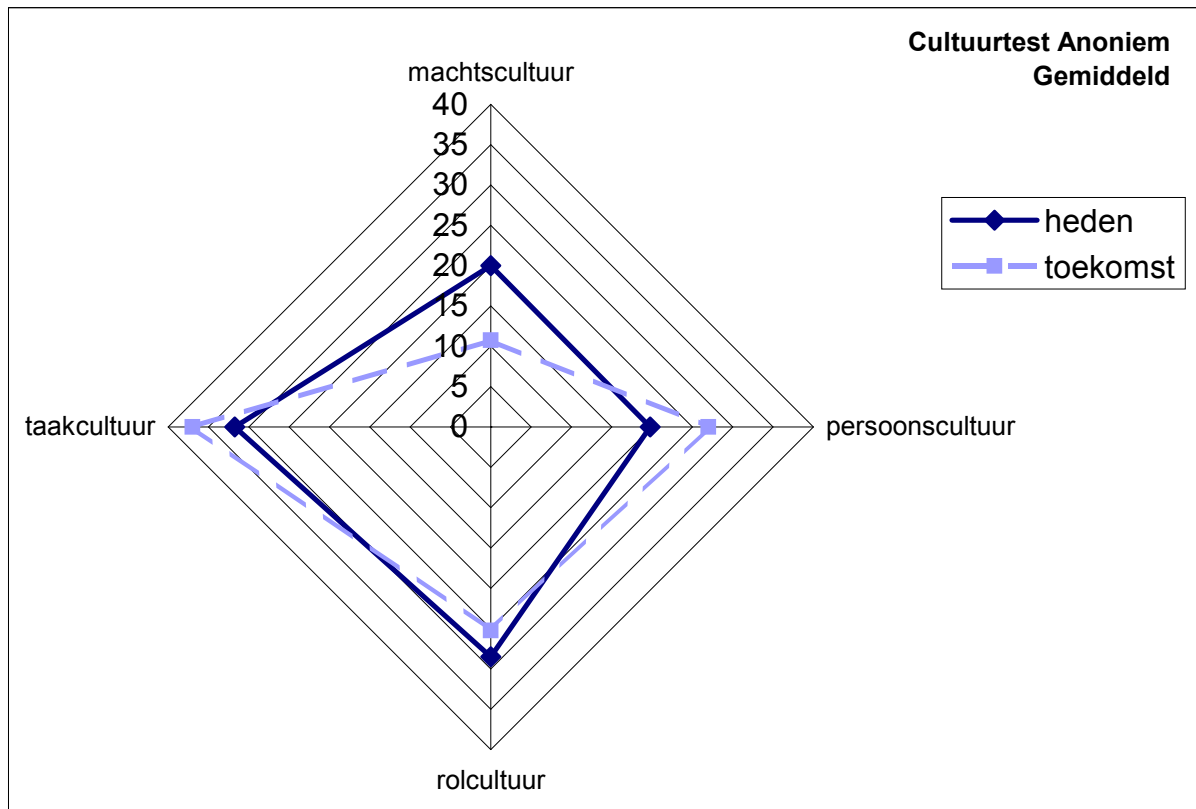
1.2 Toelichting op de grafiek

2. Uitkomsten van een individuele werknemer

2.1 Grafiek

1. Bedrijfscultuurprofiel Anoniem (opdrachtgever) gemiddeld volgens Harrison

1.1 Grafiek





1.2 Toelichting

Definitie

'Organisatiecultuur' definiëren we als het geheel van normen, waarden, opvattingen en omgangsvormen in een organisatie. Volgens de typologie van Harrison is elke bedrijfscultuur een mix van vier cultuur elementen: de machtcultuur, persoonscultuur, rolcultuur, taakcultuur.

Machtcultuur

Deze cultuur wordt gekenmerkt door de grote waarde die de leiding hecht aan macht en heeft te maken met een sterke leidersfiguur. Er is weinig bureaucratie en er zijn weinig regels. Het individu is belangrijk en men is zelfbewust. Beheersing vindt plaats vanuit een centraal punt en door op vitale punten sleutelfiguren te plaatsen die macht krijgen gedelegeerd. Resultaten zijn het criterium voor succes. Individuele prestaties zijn belangrijker dan samenwerking. Deze cultuur is te vinden in kleine en beginnende bedrijven of familiebedrijven.

Anoniem: De gemiddelde scores laten hier het grootste verschil zien. Het beeld laat een verschil zien tussen heden en toekomst, hetgeen aangeeft dat de gemiddelde testdeelnemer een verandering wenst of misschien zelfs nodig acht. Op dit moment wordt de mate van hiërarchie meestal als normaal en gemiddeld ervaren. Over het algemeen zal de testgroep een behoorlijk mate van zelfstandigheid ervaren en deze ook waarderen. De verantwoordelijkheid ligt dus niet volledig bij een sleutelfiguur, maar ook niet volledig bij de mensen zelf. Voor de toekomst zou dit volgens de scores nog verder doorgevoerd moeten worden. Hierbij wenst de testgroep niet alleen de verantwoordelijkheid te dragen maar ook in meerdere mate de bevoegdheden te krijgen en zodoende nog meer vrijheid van handelen. De score voor toekomst past goed bij testgroep met een hoog gemiddeld opleidings- en functioneringsniveau. In het algemeen wenst men dus nog hogere betrokkenheid en autonomie.

Rolcultuur

Deze cultuur kent de hoogste waarde toe aan orde en regelmaat. Beheersing vindt plaats door procedures, regels en functiebeschrijvingen. Het in stand houden en perfectioneren van het systeem is vaak belangrijker dan slagvaardigheid en flexibiliteit. En rollen en status zijn belangrijker dan prestatie. Deze cultuur is te vinden in grote, bureaucratische organisaties.

Anoniem: laat hier een zeer gemiddeld en heel constant beeld zien. Over het algemeen wordt er dus zeker een bepaalde mate van bureaucratie ervaren. Echter wordt dit meestal als functioneel gezien. De score is wel bovengemiddeld, waardoor dit in sommige gevallen als beperkend aan te merken is en wellicht als onprettig. Zeker gezien de activiteiten van de organisatie, met complexe processen waarbij verschillende afdelingen, met soms verschillende individuele belangen, gezamenlijk een collectief doel dienen te realiseren, is het een erg neutrale score. In de individuele scores zit overigens weinig variatie.



Taakcultuur

Bij deze cultuur is de hoogste waarde dat het werk zo goed mogelijk wordt gedaan. Men is pragmatisch ingesteld, en men laat zich wat betreft de coördinatie leiden door de eisen die het werk stelt. Deskundigheid weegt zwaar en men werkt samen in teams als dat tenminste bijdraagt aan de kwaliteit en effectiviteit van het werk. Resultaten zijn hier belangrijker dan regels, machtsverhoudingen of persoonlijke behoeften. Deze cultuur is te vinden in kleine organisaties die voor een gemeenschappelijk doel zijn opgericht.

Anoniem: De scores geven zowel gemiddeld als individueel aan dat dit cultuuraspect de dominante is binnen de totale cultuur. Tevens geeft de gemiddelde score voor toekomst weer dat een nog verdergaande taakgerichtheid gewenst is. Voor een productieorganisatie is dit ook een zeer wenselijk beeld. Het geeft aan dat mensen bereid zijn zich in te zetten voor een collectief doel en zichzelf daar ondergeschikt aan kunnen en willen maken. Over het algemeen zullen mensen gemotiveerd worden door het gezamenlijk behalen van doelen, zonder dat teveel bureaucratie, structuur of routine de processen afremmen. Het verder stimuleren van deze cultuur kan leiden tot een nog efficiëntere en effectievere organisatie.

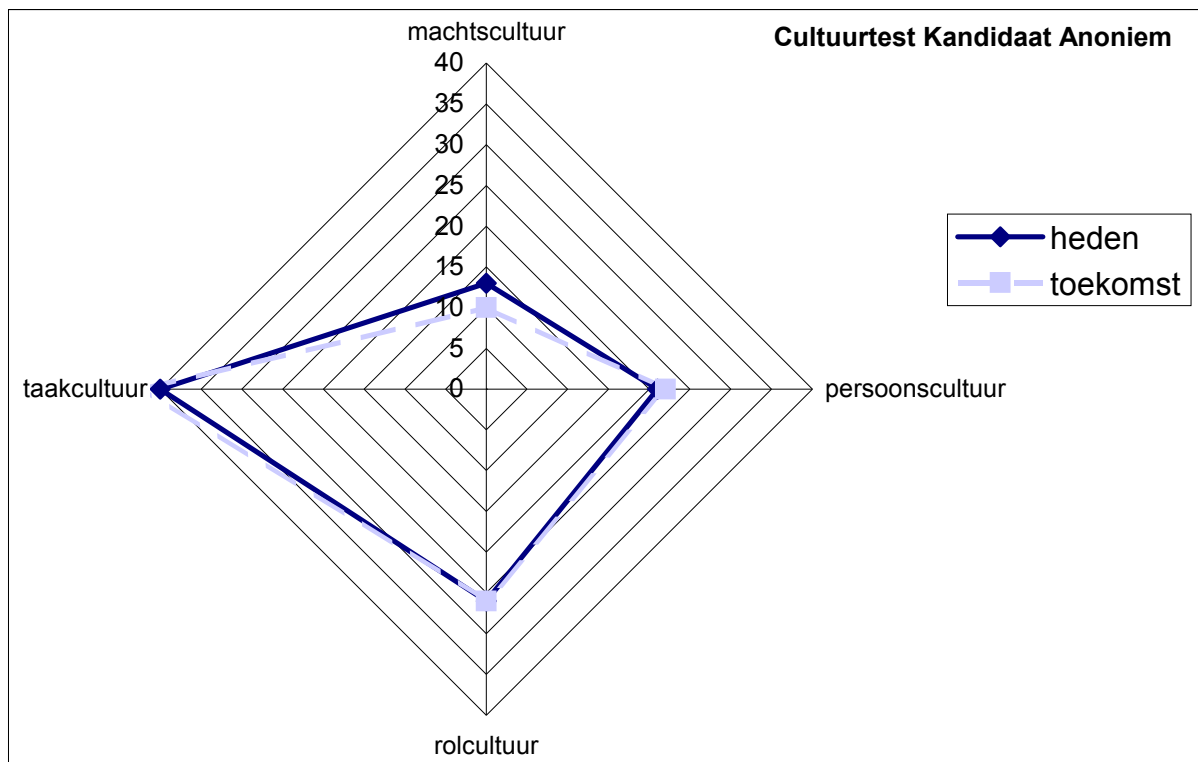
Persoonscultuur

In deze cultuur wordt de hoogste waarde toegekend aan het individuele belang en de individuele ontwikkeling. Er is vaak een minimum aan regels en voorschriften, hetgeen tot moeilijkheden in de coördinatie kan leiden. Het persoonlijke succes heeft als regel voorrang op het succes van de organisatie als geheel. Deze cultuur is te vinden in professionele organisaties met hoog opgeleide medewerkers en een geringe omvang.

Anoniem: De gemiddelde score laat een verschil zien tussen heden en toekomst. Beide scores geven aan dat er binnen de organisatie een goede verhouding is tussen structuur en persoonlijke ruimte, waarbij tussen heden en toekomst het accent verschuift naar meer persoonlijke ruimte en vrijheid van handelen. Ook hier is de afwijking in de gemiddelde scores zeker niet verontrustend. De score voor toekomst geeft aan dat de gemiddelde deelnemer aan de test een licht lager dan wenselijke persoonlijke ruimte ervaart. De lagere toekomstscore geeft aan dat er behoefte bestaat aan wat minder structuur. In het verlengde hiervan liggen zaken als vrijheid en dus hogere betrokkenheid bij het collectieve doel en teamgeest.

2. Bedrijfscultuurprofiel Kandidaat Anoniem volgens Harrison

2.1 Grafiek



M	=	machtscultuur
P	=	persoonscultuur
R	=	rolcultuur
T	=	taakcultuur

————— : beleving huidige bedrijfscultuur
 - - - - - : gewenste bedrijfscultuur

De cultuur zoals die door betrokkene ervaren wordt in zijn/haar huidige baan en de organisatiecultuur waarin betrokkene graag zou willen werken.

Naam : Kandidaat Anoniem
 Datum : 16 mei 2008