

Handleiding

Het instrument werd uitgewerkt in een excel-file. Het verdient de aanbeveling om eerst een werkkopie van het instrument te maken. Het is opgesteld voor maximum 144 medewerkers. Stel een werkgroep samen van maximum 12 groepen van elk maximum 12 medewerkers, liefst uit alle lagen, groepen, structuren van de organisatie. Elke medewerker vult 1 werkblad in. De invulling kan anoniem gebeuren. De medewerker klikt op een nog niet geopende link onder aan deze handleiding en vult in. Niet geopende linken zijn blauw. Na het invullen wist de medewerker het woordje 'niet' uit de kolom 'ingevuld'.

De grootte van de werkgroep en het aantal werkgroepen zal afhangen van de grootte van de organisatie. Een werkgroep van 12 kan gemakkelijk een organisatie vertegenwoordigen van een honderdtal werknemers. Het wordt belangrijk om meerdere werkgroepen samen te stellen als er echt verschillende aparte diensten zijn met zeer diverse 'managers'. Dan kunnen er subculturen ontstaan en het is interessant om deze te meten.

Het instrument bestaat uit 6 dimensies. Elke dimensie bestaat uit 5 uitspraken. De uitspraken verwijzen naar de cultuurtypes. De medewerker verdeelt 100 punten over deze vijf uitspraken, afhankelijk van de mate waarin elke uitspraak past bij de organisatie. Gebruik enkel veelvouden van 5 om de punten toe te kennen. Er worden veel punten gegeven aan uitspraken die het best passen bij de organisatie. Er worden telkens minder punten gegeven aan de uitspraken die minder toepasbaar zijn in de organisatie.

Vb.: uitspraak D is zeer herkenbaar, A en B enigszins, C helemaal niet en E grotendeels. Geef dan 50 aan D, 10 aan A, 10 aan B, 5 aan C en 25 aan E. Werk met veelvouden van 5 en nul is niet toegelaten. Met andere woorden: de minimumscore is 5. De maximumscore is 80, vermits de 4 andere uitspraken minimaal 5 moeten scoren.

In de kolom **Nu** geeft men punten voor de organisatie zoals ze nu in werkelijkheid is gezien door de medewerker.

In de kolom **Gewenst** beoordeelt de medewerker de organisatie zoals ze zou moeten zijn na 5 jaar om succesvol te kunnen zijn.

De verwerking in grafieken gebeurt automatisch.

In de map SAMENVATTING verwerkt het werkblad automatisch alle gegevens van de medewerkers en geven de grafieken een gemiddeld beeld weer van de huidige en gewenste organisatiecultuur. Men moet slechts het aantal medewerkers die hebben meegedaan in te vullen.

Uit deze grafiek kan men duidelijk zien wat moet veranderen in de organisatie wil men de gewenste cultuur bereiken.

In de map CENTRUMSAMENVATTING verwerkt het werkblad alle gegevens van de groepen en geven de grafieken een gemiddeld beeld weer van de huidige en de gewenste cultuur. Men moet ook hier slechts het aantal groepen in te vullen.