

Vragenlijst quickscan organisatiecultuur

Voor het meten van de organisatiecultuur is een op de corporatiesector toegesneden quickscan ontwikkeld. De quickscan bevat vier invalshoeken: organisatie, leiding, mensen en wijze van besluitvorming. Per invalshoek zijn er telkens vier vragen, die samen de organisatiecultuur in beeld brengen. De vragenlijst van de quickscan moet twee keer worden ingevuld. De eerste keer voor het meten van de huidige organisatiecultuur, de tweede keer als basis voor de discussie over welke organisatiecultuur gewenst is.

N.B. Meer informatie over het gebruik van dit document vindt u in de Aedes-publicatie *De cultuurscan*.



roAg
Rotterdamse Organisatie Advies Groep

aedes
vereniging van woningcorporaties



VRAGENLIJST QUICKSCAN		
De organisatie		
R1	De organisatie is	Nu
A	Familiair. De leden doen en delen veel met elkaar.	
B	Dynamisch. Er worden risico's genomen, er is sprake van ondernemen.	
C	Resultaatgericht. Het doel moet worden gehaald, er is sterke onderlinge concurrentie.	
D	Gestructureerd. Formele regels en procedures en een strenge leiding zijn kenmerkend.	
	Totaal	10
R2	De organisatie richt zich voornamelijk op	Nu
A	Collegialiteit, veiligheid, transparantie en betrokkenheid bij het doel van de organisatie.	
B	Nieuwe dingen (producten, klanten, middelen) zoeken, ontwikkelen en implementeren.	
C	Interne competitie en concurrentie, agressiviteit, halen van doelstellingen en winnen.	
D	Regels, procedures, doelmatige productie en het handhaven van de status quo.	
	Totaal	10
R3	Het succes van de organisatie wordt bepaald door	Nu
A	Personeelontwikkeling door betrokkenheid en zorg van en voor de mensen.	
B	De beschikbaarheid van unieke, innovatieve, toonaangevende nieuwe producten.	
C	De concurrentie voor zijn en een groter marktaandeel.	
D	Doelmatige, functionele, betrouwbare, goedkope, overzichtelijke en beheerste productie	
	Totaal	10
R4	De organisatie behandelt mensen in de organisatie als	nu
A	Familie of vrienden die graag samen zijn en elkaar willen steunen.	
B	Gelijken die eensgezind een gemeenschappelijk doel nastreven.	
C	Middelen die door het management kunnen worden ingezet.	
D	Werknemers met een arbeidsverband en met over en weer rechten en plichten.	
	Totaal	10
De leiding		
R5	De leiding van de organisatie	Nu
A	Begeleidt, ondersteunt, prikkelt, faciliteert en zorgt voor medewerkers.	
B	Toont ondernemingslust, neemt risico's en is gericht op innovatie en vernieuwing.	
C	Houdt niet van flauwekul, is agressief en wil doelen realiseren.	
D	Regelt, is gericht op het proces, coördineert, organiseert en stroomlijnt de productie.	
	Totaal	10
R6	Van de leiding wordt verwacht dat zij	Nu
A	Bezorgd is voor de medewerkers en oog heeft voor hun belangen.	
B	Luistert, de dialoog aangaat en open staat voor ideeën van medewerkers.	
C	Sterk en daadkrachtig, hard maar rechtvaardig is.	
D	Onpersoonlijk en zuiver leidinggeeft en geen persoonlijk winstbejag nastreeft.	
	Totaal	10
R7	De leiding richt zich op	Nu
A	Goede onderlinge relaties, teamwerk, consensus en participatie.	
B	Het bieden van vrijheid, het zelf nemen van risico's voor het vinden van vernieuwingen.	
C	Concurrentie en interne competitie, hoge eisen, prestaties en resultaten.	
D	Duidelijkheid, regels, voorschriften, procedures en stabiele verhoudingen.	
	Totaal	10
R8	Het is geoorloofd een ander te zeggen wat er moet gebeuren als	Nu
A	Die ander hulp, begeleiding of advies heeft gevraagd.	
B	Men over meer kennis en ervaring beschikt.	
C	Men een hogere functie bekleedt.	
D	Het is vastgelegd in de functieomschrijving.	
	Totaal	10

VRAGENLIJST QUICKSCAN		
De mensen		
R9	Medewerkers behoren prioriteit te geven aan	Nu
A	Het samen met collega's uitvoeren van de taken en elkaar daarin bijstaan.	
B	Het uitvoeren van hun taak en het vinden van betere manieren om dat te doen.	
C	De opdrachten, vragen, wensen van hun leidinggevendenden.	
D	Het binnen de bestaande regels en procedures uitvoeren van hun taken.	
	Totaal	10
R10	Mensen die het goed doen zijn diegene die	Nu
A	Een zorgzame, coöperatieve instelling hebben en werken aan goede relaties.	
B	Hun vak verstaan en de klus willen klaren.	
C	Weten hoe zij hun macht kunnen gebruiken om hun leidinggevende tevreden te stellen.	
D	Binnen het systeem het werk uitvoeren volgens de heersende regels.	
	Totaal	10
R11	Van medewerkers wordt verwacht dat zij	Nu
A	Goede teamspelers zijn, die goed met elkaar omgaan.	
B	Gemotiveerd en competent hun taken uitvoeren en verbeteringen realiseren.	
C	Hard werkend, gehoorzaam en loyaal aan de leiding zijn.	
D	Verantwoord en betrouwbaar hun werk doen en afwijkingen vermijden.	
	Totaal	10
R12	Mensen worden gemotiveerd door de	Nu
A	Behoeft tot samenwerken en het instandhouden van goede werkrelaties.	
B	Eigen motivatie, de wens een bijdrage te leveren, door het bedenken van verbeteringen.	
C	Hoop op een (extra) beloning of het voorkomen van strafmaatregelen.	
D	Verwachting van een redelijke beloning voor een redelijke inzet.	
	Totaal	10
De besluitvorming		
R13	Besluiten zijn	Nu
A	Het resultaat van overeenstemming, acceptatie en steun van de medewerkers.	
B	Zoveel als mogelijk decentraal genomen door mensen op de werkplek.	
C	Genomen op basis van orders en instructies van de leiding.	
D	Passend binnen afgesproken kaders en hebben de afgesproken procedures doorlopen.	
	Totaal	10
R14	Als de regels en procedures hinderen	Nu
A	Steunt men elkaar door de regels en procedures ruimer te interpreteren.	
B	Worden ze genegeerd.	
C	Worden ze geschonden, als men de macht daartoe heeft of geen straf verwacht.	
D	Worden ze of toch gevolgd of men verzoekt om de regels en procedures aan te passen.	
	Totaal	10
R15	Het toewijzen van taken of werk vindt plaats op basis van	Nu
A	De persoonlijke voorkeuren van medewerker (loopbaan) en in overleg.	
B	Het op elkaar afstemmen van het werk en de kwaliteiten van de medewerker.	
C	Het oordeel van de leidinggevende.	
D	De plannen van de organisatie en rekening houdend met de bestaande regels.	
	Totaal	10
R16	Conflicten worden normaliter	Nu
A	Opgelost met oog voor de goede werksfeer en zonder personen te beschadigen.	
B	Opgelost door discussies met het streven om win-winoplossingen te vinden.	
C	Opgelost door de leiding.	
D	Vermeden door het verwijzen naar regels, procedures en verantwoordelijkheden.	
	Totaal	10