

# Organizational Culture Assessment Instrument

Hoe bepalen marktgerichtheid en hiërarchie,  
familiecultuur en ondernemingszin, de  
productiviteit, veiligheid en kwa-  
liteit in uw organisatie?

Personeelsbehoud?

Klanttevredenheid?

Nieuwe strategie?

Economische crisis?

Kwaliteit verbeteren?

Reorganisatie of fusie?

*'Deze cultuurtest werkt herken-  
baar en snel en biedt aandachtspunten voor de toekomst. Om  
onze mensen tevreden te houden.'*

Ids Jousma, directeur zieken-  
huis De Sionsberg



*'Het OCAI is een belangrijke  
ondersteuning voor organisatie-  
ontwikkeling.'*

Anton van Weert, Manager  
Laboratorium Medial



**OCAI** online



# Organisatiecultuur: belangrijker dan ooit

In een mondiale economie vol kritische consumenten en burgers floreren alleen de 'fite' bedrijven en instellingen.

## Hoe fit is uw organisatie?

De concurrentie neemt toe, er worden hoge eisen gesteld aan kwaliteit en productiviteit, burgers verwachten klant-vriendelijke overheden, werknemers willen ontplooiing en een goede werksfeer, aandeelhouders eisen rendement. Organisaties moeten zich aanpassen aan deze complexe, dynamische omgeving.

Fitte organisaties hebben een bij hun omgeving passende werkcultuur. Cultuur blijkt een belangrijke reden waarom organisaties goed scoren op kwaliteit, productiviteit, financiële resultaten en klanttevredenheid. Terwijl andere daarentegen kampen met hoog personeelsverloop, tegenvallende resultaten en mislukte reorganisaties of fusies. Juist in een dienstverlenende kenniseconomie is cultuur belangrijker dan ooit.

Cultuur bestaat uit gedeelde denkwijzen en gedrag: het zijn de vanzelfsprekende dingen die mensen moeten en mogen, doen én laten om succesvol te werken en 'erbij te horen'. Werkcultuur bepaalt hoe de organisatie functioneert omdat deze het gedrag van werknemers stuurt. Cultuur is meetbaar en bovendien: te veranderen met een methodische aanpak.

Dat hoeft niet veel tijd, geld en gedoe te kosten. Meten en waar nodig aanpassen van organisatiecultuur levert veel meer op dan het kost. Cultuur werkt keihard door in productiviteit, personeelsverloop en ziekteverzuim, kwaliteit en veiligheid, omzet en klanttevredenheid.

## Cultuurscan in 17 minuten

Organisatiecultuur benutten begint met meten. Het Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) meet in 17 minuten de huidige én de gewenste werkcultuur.

OCAI online biedt deze bruikbare en snelle meting van organisatiecultuur, ontwikkeld en gevalideerd bij meer dan 10.000 organisaties wereldwijd, door de Amerikaanse hoogleraren Cameron & Quinn.

## De OCAI cultuurscan levert u:

- ◆ inzicht in de dominante organisatiecultuur
- ◆ inzicht in hoe marktgericht, hiërarchisch, mensgericht en/of innovatief uw organisatie werkt
- ◆ een maat voor tevredenheid; door het verschil tussen huidige en gewenste cultuur
- ◆ snel en makkelijk meetpunt voor én na reorganisatie, verandering of fusie
- ◆ duidelijke visie op gewenste cultuur als start voor veranderingsplan
- ◆ bewustwording van cultuur als belangrijke succesfactor
- ◆ geobjectiverde en gevalideerde cultuurbeleving: startpunt voor verandering!

Doe de OCAI meting nu direct en ontdek hoe uw organisatie werkt. De individuele OCAI meting is gratis beschikbaar op [www.ocai-online.nl](http://www.ocai-online.nl). De meting voor teams en organisaties is OCAI Pro. Maatwerk vindt u bij de optie OCAI Enterprise.

## Wat is de OCAI meting?

Het Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) is wetenschappelijk gevalideerd en betrouwbaar. De test meet in welke mate er sprake is van vier culturen: familiecultuur, adhocratiecultuur, hiërarchiecultuur en marktcultuur.

## De concurrerende waarden

Deze vier archetypen van organisatieculturen zijn gebaseerd op concurrerende waarden. Na uitgebreid onderzoek en statistische analyse bleken dit de twee belangrijkste dimensies die het succes van organisaties bepalen:

- ◆ Interne gerichtheid en integratie versus Externe gerichtheid en differentiatie
- ◆ Stabiliteit en beheersbaarheid versus Flexibiliteit en vrijheid van handelen

Helemaal links in het kwadrant zijn organisaties intern gericht (wat is belangrijk voor ons, hoe willen wij werken) en helemaal rechts is men juist extern gericht (wat is belangrijk voor de buitenwereld, de klanten, de markt).

Helemaal bovenaan in het kwadrant streeft men naar vrijheid van handelen en flexibiliteit, onderaan staat de tegenovergestelde waarde centraal: maximale beheersbaarheid en stabiliteit.

## De vier cultuurtypen zijn:

### 1. De familiecultuur

Een vriendelijke werkomgeving waar mensen veel met elkaar gemeen hebben.

Type leider: stimulator, mentor, vaderfiguur

Effectiviteitscriteria: cohesie, moreel, ontwikkeling van human resources

Managementtheorie: participatie bevordert inzet en betrokkenheid

Strategie om kwaliteit te verhogen: empowerment, teamvorming, betrokkenheid personeel bevorderen, Human resource ontwikkeling, open communicatie

### 2. De adhocraticultuur

Een dynamische, ondernemende en creatieve werkomgeving.

Type leider: innovator, ondernemer, visionair

Effectiviteitscriteria: nieuwste van het nieuwste produceren, creativiteit, groei

Managementtheorie: vernieuwingsgezindheid bevordert het aanboren van nieuwe bronnen

Strategie om kwaliteit te verhogen: verrassing en plezier,

nieuwe normen creëren, behoeften voorzien, voortdurende verbetering, creatieve oplossingen bedenken

### 3. De marktcultuur

Een resultaatgerichte, competitieve organisatie waarin afronding van het werk telt.

Type leider: opjager, concurrent, producent

Effectiviteitscriteria: marktaandeel, doelen bereiken, concurrenten verslaan

Managementtheorie: concurrentie bevordert de productiviteit

Strategie om kwaliteit te verhogen: meting van voorkeuren klant, productiviteitsverbetering, partnerschappen aangaan, concurrentievermogen vergroten, klanten en leveranciers mede betrekken

### 4. De hiërarchiecultuur

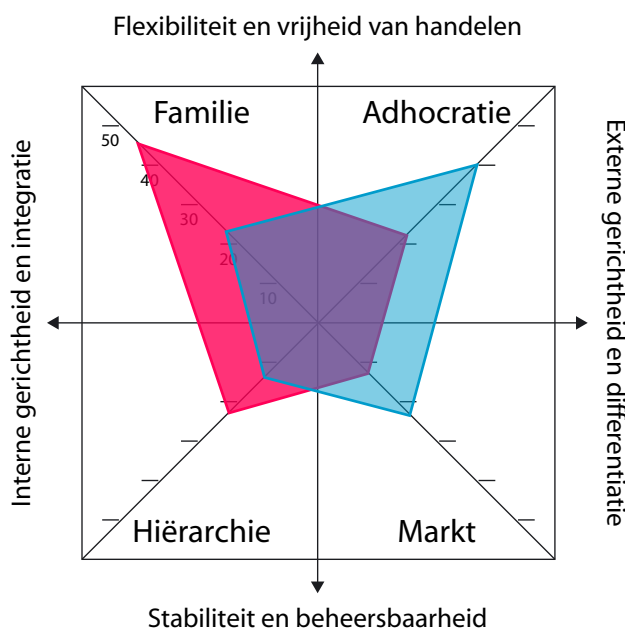
Een zeer geformaliseerde en gestructureerde werkomgeving, gericht op efficiëntie.

Type leider: coördinator, bewaker, organisator

Effectiviteitscriteria: efficiëntie, tijdigheid, soepel functioneren

Managementtheorie: beheersbaarheid bevordert de efficiëntie

Strategie om kwaliteit te verhogen: foutenopsporing, meting, procesbeheersing, systematische probleemoplossing, kwaliteitsinstrumenten



voorbeeld cultuurprofiel huidige (fuchsia) en gewenste (blauw) situatie

## Hoe werkt de OCAI meting?

In de OCAI vragenlijst moeten respondenten telkens 100 punten verdelen over uitspraken die met de vier cultuurtypen overeenkomen. Dit doen ze zowel voor de huidige situatie als voor de gewenste situatie in de toekomst.

Respondenten beoordelen zes factoren van een organisatie:

1. de dominante kenmerken van de organisatie: de 'uitstraling'
2. de stijl van leidinggeven
3. het personeelsmanagement
4. het 'bindmiddel'
5. de strategische accenten
6. de succescriteria.

U maakt een account aan op de website en kiest uw product (zie hieronder). Na het instellen en betalen van de gewenste meting, nodigt u de deelnemers uit per email. Iedereen maakt de test op [www.ocai-online.nl](http://www.ocai-online.nl) voor een bepaalde deadline. Iedere deelnemer krijgt zijn individuele scores per email.

Nadat de vastgestelde deadline is gepasseerd, wordt het cultuurprofiel van uw gehele organisatie bepaald en ontvangt u een rapportage. Afhankelijk van het door u gekozen product, is deze meer of minder uitgebreid.

## Hoe ziet de uitslag eruit?

Door individuele scores te middelen ontstaat een cultuurprofiel van organisatie of team. Hieruit blijkt:

- ◆ De dominante werkcultuur
- ◆ Het verschil tussen de huidige en gewenste cultuur
- ◆ Hoe sterk de dominante cultuur is
- ◆ Hoe 'congruent' deze cultuur is op de zes factoren
- ◆ Of er verschillen zijn tussen leidinggevend en medewerkers of tussen afdelingen
- ◆ Een vergelijking met andere organisaties in uw branche (indien beschikbaar)
- ◆ De ontwikkelingsfase van uw organisatie.

## OCAI: instrument tot verandering

Met de resultaten van de OCAI cultuurscan krijgen organisaties grip op hun cultuur.

Het bespreken van de uitslag leidt vaak tot een gefundeerd en effectief veranderplan, maar ook tot:

1. **consensus** over de huidige en gewenste cultuur (belangrijk om weerstand te voorkomen of te verminderen)
2. **een eenduidige visie** over de nieuwe cultuur als deze wordt uitgewerkt tot op concreet werkniveau
3. **een realistische cultuur** als informatie van alle niveaus/afdelingen is benut en draagvlak omdat allen (evt steekproefsgewijs) betrokken zijn
4. **momentum** om deze veranderingen te gaan uitvoeren

## Kies uw product

### OCAI One

Individueel invullen van de cultuurscan is gratis. U krijgt uw cultuurprofiel direct online te zien in een grafiek met korte uitleg. Handig om de meting uit te proberen voordat u OCAI Pro of Enterprise inzet bij uw organisatie. Doe de meting vandaag nog!

### OCAI Pro

Voor teams en organisaties: de resultaten van alle invullers worden gecombineerd in een rapport met profielen van de huidige en gewenste cultuur, uitgesplitst naar de zes deelfactoren van cultuur. Hierbij ontvangt u de OCAI-voorbereidingskit en OCAI-werkkit om de OCAI-workshop te doen, compleet met Powerpoint sheets. Ook door externe adviseurs te gebruiken bij hun opdrachten!

### OCAI Enterprise

Deze optie biedt u maatwerk: naast het rapport met de collectieve profielen van de huidige en gewenste cultuur (uitgesplitst naar zes dimensies) kunt u naar keuze bijvoorbeeld verschillen tussen leidinggevend en medewerkers

laten berekenen en bijvoorbeeld profielen voor verschillende afdelingen of locaties. Aanvullende onderzoeksvragen zijn mogelijk bij de OCAI Enterprise meting; wat wilt u specifiek weten van uw personeel? Ook hierbij ontvangt u de OCAI-voorbereidingskit, de OCAI-werkkit en bonusmateriaal.

Ook door externe adviseurs in te zetten bij opdrachtgevers.

## Wie zijn wij?

OCAI online is een initiatief van Kikker Groep, gespecialiseerd in organisatiecultuur. De oprichters Marcel Lamers en Marcella Bremer kregen toestemming van Cameron & Quinn voor het online gebruik van het Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI). Wegens het succes van deze cultuurscan, is het OCAI nu beschikbaar voor alle bedrijven en instellingen.

Kikker Groep verzorgt de inhoudelijke realisatie van OCAI online vanuit hun expertise op het gebied van organisatiecultuur.

OCAI online  
038-2301503  
marcella@ocai-online.nl  
Vrouwenlaan 106  
8017 HS Zwolle  
KvK 28076947

## Meer weten?

Kijk op [www.ocai-online.nl](http://www.ocai-online.nl)! Hier vindt u artikelen, rapporten, video, podcasts, cases en technieken over organisatiecultuur. Abonneer u nu gratis op de organisatiecultuur update!

### OCAI online: gereedschap voor verandering

- ◆ Geautomatiseerde, veilige en gevalideerde cultuurscan
- ◆ Snelle scan met herkenbare resultaten
- ◆ Makkelijk in te zetten via internet
- ◆ Kleine investering in tijd en geld, veel informatie
- ◆ Keuze uit OCAI One, Pro of Enterprise
- ◆ Concreet startpunt voor verandering of verbetering
- ◆ In te zetten door bestuurder, manager, directeur, P&O-adviseur, HRM-directeur of externe adviseur, ondernemingsraadleden en medewerkers, kortom:
- ◆ Voor iedereen die ergens werkt!

---

# www.ocai-online.nl