

Organisation

Mensen maken organisaties en organisaties maken mensen. Ze beïnvloeden elkaar. Wat begint als spontane samenwerking wordt na verloop van tijd een organisatie, en daarna komen management en organisatiecultuur.

Organisaties stellen eisen aan mensen. Andersom stellen mensen ook weer eisen aan organisaties. Het liefst werken ze bij een organisatie die bij ze past.

Maar wanneer passen mensen en organisaties bij elkaar? En welke rol spelen organisatiecultuur en management daarbij? Om die vragen te beantwoorden wordt gebruik gemaakt van de drijfveren van mensen en de cultuur van organisaties.

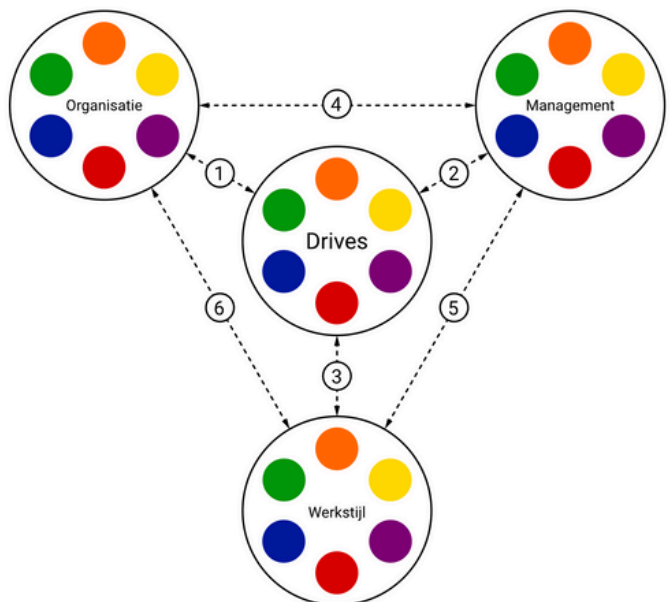
YouAnd Organisation is geschikt voor: organisatievragen m.b.t. effectiviteit, cultuur en samenwerking.

Vier meetclusters

Drives toont de drijfveren van respondent(en), in de bekende 'kleurentaal' die breed wordt toegepast voor de drijfveren zoals deze door C.W. Graves zijn onderscheiden. Aan de hand van de volgorde en de hoogte van de scores ontstaat een beeld van de wil van mensen en hun persoonlijkheid. Zeker in combinatie met de taak is deze informatie cruciaal.

Werkstijl laat zien hoe mensen met elkaar samenwerken. De uitslag geeft een beeld van de werkstijl, vertaald in het stabiele gedrag en de rol van individuen in groepen. De werkstijl kan afwijken van de drijfveren van een individu, omdat zowel het feitelijke werk als de collegiale omgeving bepaalde stijlen verlangen.

Organisatie is het beeld van de cultuur van de organisatie zoals deze door de respondent(en) wordt waargenomen. Wat vindt men belangrijk in de organisatie, welke waarden staan voorop, wat is wenselijk of onwenselijk gedrag? De organisatie-uitslag laat zien hoe het in de organisatie toegaat: 'zo doen we de dingen hier'.



Management is het beeld van het management van de organisatie zoals deze door de respondent(en) wordt waargenomen. Waar is het management mee bezig, wat vindt men kennelijk belangrijk? En mogelijk nog interessanter: waar heeft men duidelijk minder belangstelling voor?

De relaties tussen de vier meetclusters bieden een reeks van inzichten.

Drives Organisatie:

Het drijfverenpatroon vormt het kader van waaruit de organisatie wordt beoordeeld. Kleine verschillen zijn niet ernstig, dan is het beeld dat de cultuur van de organisatie wordt geaccepteerd. Grote verschillen geven echter grote ergernissen en energieverlies, en duiden op een gebrekkige acceptatie van de bestaande cultuur. De spanning tussen drives en organisatie kan zowel op individueel als op groepsniveau gelezen worden.

Drives Management:

Zoals de organisatie vanuit het drijfveerprofiel wordt beoordeeld, wordt ook het management gezien. Verschillen duiden op een spanning tussen mens en management. Niet zelden is zo'n spanning functioneel omdat het management de medewerker aanvult. Bij heel grote verschillen is ergernis echter onontkoombaar.

Drives Werkstijl:

De verschillen tussen deze twee meetclusters laten zien in hoeverre mensen zich aanpassen. Daar is op zichzelf niets mis mee, want collega's, leidinggevend en het eigenlijke werk verlangen ook vaak aanpassing. Heel vérgaande aanpassing kan echter een punt van aandacht zijn voor individuen omdat het veel energie kan kosten. Collectieve aanpassing is interessant, zeker als een groep mensen zich aanpast op een manier die niet bij hun drijfveren past. Waarom doen zij dat, is dan de vraag.

“Een afwijkende werkstijl heeft consequenties die het overdenken waard zijn.”

Organisatie Management:

Hier zien we de confrontatie tussen 'hoe dingen gaan' in de organisatie en 'hoe het management wil dat dingen gaan'. Bij kleine verschillen houdt het management de bestaande cultuur in stand, wat een zekere rust en stabiliteit oplevert, maar hoe terecht is dat? Bij grote verschillen bestaan er voor het management redenen om te willen veranderen. De aard van de verschillen is belangrijk voor de veranderstrategie: wat moeten we behouden en wat willen we veranderen?

Management Werkstijl:

Hier wordt zichtbaar in hoeverre de werkstijl van mensen en teams past bij wat het management wil. Moet het volgens het management sneller, preciezer, resultaatgerichter? Of moet er wat minder vergaderd, geanalyseerd of geconcentreerd worden? In de uitslag is te lezen waar het management tevreden of ontevreden mee is. Omgekeerd, het is ook zichtbaar of de respondent(en) een werkstijl heeft/hebben die weerstand oproept bij het management.

Werkstijl Organisatie:

In hoeverre past de werkstijl van een individu of groep bij de cultuur van de organisatie? Verschillen zijn interessant maar ook vaak verklaarbaar. Ieder organisatieonderdeel heeft een eigen werkstijl en als het goed is past die bij de werkzaamheden. We verwachten van een financiële afdeling een andere werkstijl dan van een afdeling verkoop. Maar een afwijkende werkstijl heeft wel consequenties die het overdenken waard zijn: is mijn/onze werkstijl logisch, comfortabel en voor anderen begrijpelijk, om maar een paar vragen te noemen.



www.youand.nl