

OCAI

veelgestelde vragen

OCAI online

OCAI, veelgestelde vragen

OCAI online
Vrouwenlaan 106
8017 HS Zwolle
038-2301503
www.ocai-online.nl

© OCAI online, september 2008

Over de uitslag

Hoe kan het dat mijn collega een anderOCAI-profiel van onze organisatie krijgt?

De test meet hoe u de werkcultuur beoordeelt in uw organisatie. Die uitkomst is persoonlijk. Uw collega uit dezelfde afdeling kan een ander profiel krijgen als hij of zij bepaalde kenmerken anders inschat. Omdat ieder mens dingen anders beoordeelt, zullen geen twee mensen exact dezelfde profielen krijgen.

De werkcultuur wordt betrouwbaarder gemeten naarmate meer mensen uit één organisatie de test invullen. De individuele OCAI-meting geeft alleen uw persoonlijke profiel weer. Voor een representatief en bruikbaar cultuurprofiel van uw hele organisatie, gebruikt u OCAI Pro of OCAI Enterprise, waarbij alle individuele profielen worden gecombineerd. Hieruit is veel informatie te halen.

De verschillen in werkcultuur binnen onze organisatie zijn enorm. De bestuurders zijn marktgericht, de leidinggevenden hangen aan procedures en de medewerkers bedenken zonnodig iets nieuws. Maakt het uit wie de test heeft ingevuld?

Ja. Omdat ieder mens dingen anders beoordeelt, zullen geen twee mensen exact dezelfde uitkomsten krijgen. Ook de positie ‘wel of niet leidinggevend’ bepaalt hoe u dingen beoordeelt. Ook iedere afdeling heeft een eigen werkcultuur. Die verschillende werkculturen, die afzonderlijk misschien een wat vertekend beeld geven, vormen tesamen echter wel één organisatie en beïnvloeden elkaar wederzijds.

De werkcultuur wordt betrouwbaarder gemeten naarmate meer mensen uit één organisatie de test invullen. Voor een representatief en bruikbaar cultuurprofiel van uw hele organisatie, gebruikt u OCAI Pro of OCAI Enterprise, waarbij alle individuele profielen worden gecombineerd. Hieruit is veel informatie te halen.

Eigenlijk wist ik dit al – wat heb ik er dan aan..?

Eenzijds is dat mooi. U bent zicht bewust van de huidige en gewenste cultuur (terwijl die vaak vanzelfsprekend worden ervaren zoals een vis het water beleeft). Uw cultuurprofiel

kan zaken bespreekbaar maken; ze zijn nu zichtbaar terwijl ze eerst in uw hoofd zaten. Zien collega's/anderen dit ook zo?

Anderzijds is het een interessante constatering dat u dit al wist, maar dat u zich nog in de 'huidige cultuur' bevindt. Hoe komt het dat de gewenste cultuur nog niet is bereikt? Is er geen overeenstemming over, zijn er nog geen concrete stappen gezet of bent u nog bezig om de gewenste cultuur met bijbehorende denkwijzen en gedrag te bereiken...? Dit profiel kan de eerste stap zijn tot (verdere) actie.

Ik snap mijn profiel niet goed, wat nu?

Kijk eens in onze blog met diverse uitleg of stuur een mail naar OCAI online.

Hoe krijg ik een representatief profiel van onze organisatie of van mijn afdeling of team?

Voor een representatief en bruikbaar cultuurprofiel van uw hele organisatie, gebruikt u OCAI Pro of OCAI Enterprise, waarbij alle individuele profielen worden gecombineerd. Hieruit is veel informatie te halen.

De afdelingen verschillen hier zo dat je niets hebt aan een cultuurprofiel van de gehele organisatie. Dat is te globaal. Wat doe je met subculturen...?

Een organisatie kent vele subculturen. Al die subculturen beïnvloeden de gedeelde 'hoofdcultuur'. Sommige organisatieculturen zijn sterker dan andere. Bij een homogene cultuur is het aantal waarden, overtuigingen, gebruiken, denkwijzen en gedrag die alle afdelingen delen, groter. Dat werkt makkelijk en herkenbaar.

Grote diversiteit in subculturen kan leiden tot onderhandelen, spanningen, conflicten, discussies enzovoorts. Dat kost tijd en energie en kan contraproductief werken.

Als de organisatie functioneert als een groep redelijk zelfstandige bedrijfjes en intensieve samenwerking niet nodig is, hoeft dat echter geen probleem te zijn. Het kan zelfs innovatie stimuleren.

Soms is het praktisch om een cultuurprofiel op te stellen van alléén het hoofdkantoor of een locatie, van alleen de staf of alleen de verkopers. Dat geldt vooral als de betreffende afdeling heel erg zelfstandig werkt of een opvallend probleem heeft.

Het OCAI meet in principe de cultuur van een hele organisatie en is een snel en globaal instrument. Bij OCAI Enterprise worden echter ook afzonderlijke profielen berekend, zoals verschillen tussen leidinggevenden en medewerkers, maar ook verschillen tussen afdelingen. Subculturen dus. U kiest zelf wat het meest relevant is voor uw organisatie.

Welke cultuur is goed, welke is slecht?

De vier archetypen van organisatiecultuur die Cameron & Quinn hanteren zijn niet zonder meer 'goed' of 'slecht'. Bij iedere cultuur zijn er zwakke en sterke punten. De cultuur die 'goed' is, is de cultuur die op een bepaald moment het beste bij de omgeving, markt, klanten, werknemers past en de doelstellingen van de organisatie ondersteunt. Dat kan dus verschillen per branche.



Over de test, het invullen en betrouwbaarheid

Wat meet de OCAI-test?

De OCAI-test meet de cultuur in de gehele organisatie. Organisatiecultuur is een mix van vier archetypen van werkcultuur (die na onderzoek zijn vastgesteld) en wordt vastgesteld aan de hand van zes factoren: dominante kenmerken, leiding van de organisatie, personeelsmanagement, bindmiddel van de organisatie, strategische accenten en succescriteria. 'De' organisatiecultuur is een mix van subculturen. Iedere afdeling kan eigen accenten hebben. Al die subculturen beïnvloeden de gedeelde 'hoofdcultuur'.

Hoe kan ik oordelen over de gehele organisatie: ik ken een boel mensen en afdelingen niet eens/ik werk hier te kort/ te geïsoleerd/ te veel op een afstand/ gedetacheerd (enz)?

Iedereen heeft een globaal beeld van de organisatie en de werkcultuur. Dat beeld zegt iets over uzelf, maar ook over de organisatie als geheel. Richt u dus toch op de organisatie en wat u daarvan ziet, hoort, ervaart. Populair gezegd: uw mening telt. Bovendien weet u (onbewust) vaak meer dan u denkt. Stel dat u deze werkplek aan een complete buitenstaander moest beschrijven, wat zou u dan zeggen over de cultuur, dus hoe mensen met elkaar samenwerken?

'Mijn collega's zijn wel hartelijk, maar mensen op andere afdelingen doen moeilijk over procedures. Wat moet ik nu invullen?' Geldt dit voor de meeste andere afdelingen, geef dan meer punten aan de hiërarchische dan aan de familiecultuur.

'Mijn leidinggevende is een botterik, dat vertekent mijn beeld.' Misschien, maar uw leidinggevende is wel leidinggevende geworden in deze organisatiecultuur. Wat zegt dat? Is het een echte uitzondering of zijn er meer van dit soort managers? Kijk naar de gehele organisatie.

Is onze cultuur wel weer te geven met het OCAI?

In principe wel. Cameron & Quinn hanteren vier 'archetypen' van culturen; de familie, adhocratie-, hiërarchie- en marktgerichte cultuur. Deze zijn vastgesteld op basis van groot-schalig onderzoek en niet zomaar verzonnen.

Ieder cultuurtype wordt bepaald door zes factoren: dominante kenmerken, leiding van de organisatie, personeelsmanagement, bindmiddel van de organisatie, strategische accenten en succescriteria.

Ook is het OCAI gevalideerd: de test meet waarvoor hij bedoeld is, namelijk organisatiecultuur.

Wel is het OCAI een vrij globaal instrument. Het werkt snel en herkenbaar. Maar het cultuurprofiel na de meting is een eerste stap om te komen tot details die nodig zijn voor concrete maatregelen. Bijvoorbeeld: wat is er precies nodig op welke manier (enz) om de organisatiedoelstellingen te bereiken? Met de cultuurmeting begint het: uw organisatie specificeert een veranderplan en gaat dit uitvoeren.

Zijn er niet meer culturen dan deze vier?

Volgens de indeling van Cameron & Quinn niet. De vier 'archetypen'; de familie, adhocratie-, hiërarchie- en marktgerichte cultuur zijn vastgesteld op basis van grootschalig onderzoek en niet zomaar verzonnen. Iedere methode hanteert zijn eigen concepten en aannames. Als u twijfelt, probeer dan een van de vele andere typologieën uit.

Groot voordeel van het OCAI is dat de meting snel werkt, gevalideerd is en een herkenbare typologie oplevert die organisatie en personeel kan mobiliseren. Het echte werk zit in de nadere verfijning, het actieplan en de verandering na de meting.

Hoe kun je die 100 punten verdelen? Soms is het eerste deel van de stelling wel goed, maar het tweede niet.

De 100-punten schaal dwingt deelnemers om een weging aan te brengen: de vragen zijn onderling afhankelijk. Dat geeft een realistischer uitkomst dan 4 losse stellingen.

Verdeel die 100 punten zo spontaan en globaal mogelijk; volg uw eerste impuls. Durf daarbij zoveel mogelijk te kiezen; extreme scores zijn toegestaan. Door punten gelijkmatig te verdelen ontstaat een 'vlees-noch-vis' profiel: van alles een beetje. Dat kan de werkelijkheid weergeven, maar het kan ook een natuurlijke neiging zijn om de extremen te vermijden.

Als u niet kunt kiezen omdat het ene deel van een stelling wel klopt en het andere niet (bijvoorbeeld: u wenst een resultaatgerichte cultuur maar die hoeft niet agressief-competitief te zijn), volg dan niet de letterlijke tekst maar de strekking van de woorden. Hoeveel punten wilt u geven aan 'resultaatgericht met enige concurrentie'? Of probeer een andere denkwijze: hoeveel punten geeft u aan 'resultaatgericht' en hoeveel trekt u ervan af voor de ongewenste 'agressieve competitie'?

[Praktisch

Wat doen jullie met mijn gegevens?

U ontvangt uw persoonlijke meetresultaten op uw e-mailadres. De scores worden verder anoniem verwerkt om bijvoorbeeld gemiddelde cultuurprofielen op te stellen per branche. Uw gegevens worden vertrouwelijk behandeld en anoniem verwerkt. Gegevens worden nimmer aan derden verstrekt.

