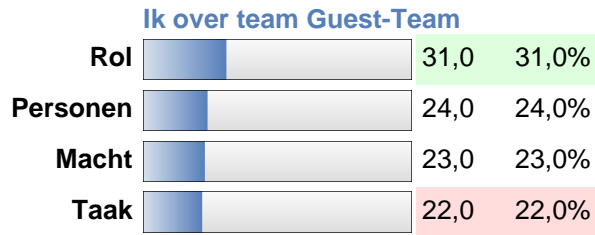


<b>Test naam</b>	Cultuuranalyse van Handy	<b>Datum</b>	27-8-2012
<b>Ingevuld door</b>	Guest	<b>Ingevuld voor</b>	Het team
<b>Team</b>	Guest-Team	<b>Context</b>	Overige

## Uw resultaat



## Legenda

Hoogste score Laagste score

### Rollencultuur

De activiteiten worden grotendeels door procedures bepaald. Hierbij gaat het zowel om het werk, individuele functies als om de communicatie tussen afdelingen. De functie of rol is belangrijker dan de persoon die hem vervult. Mensen worden gewaardeerd op basis van hun prestaties binnen hun rol. De macht ligt dan ook niet bij een persoon, maar bij de rol die hij bekleedt. Kernwoorden van dit cultuurtype zijn veiligheid, stabiliteit, behoudzucht en voorspelbaarheid.

### Personencultuur

In de personencultuur staat de organisatie geheel in dienst van de mensen die er werken. De personencultuur komt begrijpelijkerwijs nauwelijks voor in zijn pure vorm. Dit aangezien de meeste bedrijven doelen hebben die de individuele doelen van medewerkers te boven gaan. Alle macht wordt ontleend aan kennis en expertise, andere vormen van macht worden niet geaccepteerd. De leden vervullen taken die ze goed aankunnen en waar ze belangstelling voor hebben. Indien een bedrijf een personencultuur heeft is dit meestal van korte duur, hierna gaat ze over in één van de andere culturen.

### Machtscultuur

Alle macht in deze organisatie wordt gelokaliseerd bij de topfiguur. De topfiguur is over het algemeen een zeer charismatisch persoon en zijn medewerkers zijn trouw en loyaal aan hem en het bedrijf. Omdat de medewerkers hetzelfde denken als de topfiguur zijn er weinig regels en procedures nodig. De organisatie is zeer flexibel en volgt de grillen van de topfiguur.

### Taakcultuur

De leden van de organisatie zijn met name gericht op het oplossen van problemen of het goed tot uitvoer brengen van taken of projecten. De leden vertrouwen op de expertise van hun collega's en zichzelf. Vaak worden er tijdelijke teams gevormd om een taak te volbrengen. De directie heeft slechts indirect invloed op de teams waardoor slechts beperkte sturing van het resultaat mogelijk is. De macht is niet verbonden aan een bepaalde persoon of functie maar is verspreid over de hele organisatie en concentreert zich op bepaalde knooppunten. Kernwoorden zijn taakgericht, probleemoplossend vermogen en professionaliteit.

