

# De Barrett cultuurwaardenscan



Bert van Dalen (Apollo13 consult)

# De Barrett™ cultuurwaardenscan

De Barrett waardenscan is een instrument waarmee we drie belangrijke zaken in beeld kunnen brengen.

In kaart worden gebracht:

1. De persoonlijke waarden van de medewerkers
2. De waarden die de medewerkers ervaren binnen de huidige cultuur
3. De waarden die de medewerkers passend vinden m.b.t. de gewenste cultuur

We krijgen daarmee een beeld van:

- de huidige en gewenste cultuur
- het verandervermogen van de afdeling
- welke beperkende waarden er zijn in de afdeling

Iedere medewerker vult de scan in. Het invullen van de scan kost 15 minuten tijd

De deelname aan de scan is vertrouwelijk. Gegevens zijn niet te herleiden op personen.



# 7 domeinen/niveaus van organisatiebewustzijn

## FOCUS

## ASPECTEN (doorgeschoten focus)

**DIENSTBAARHEID**  
(maatschappij)

7

**DIENSTBAARHEID AAN DE MENSHEID**  
maatschappelijke verantwoordelijkheid,  
toekomstige generaties, ethiek.

**BETEKENIS VOOR ANDEREN**  
(gemeenschap)

6

**STRATEGISCHE ALLIANTIES, PARTNERSHIPS.**  
Ontplooiing medewerkers,  
maatschappelijke betrokkenheid, milieubewustzijn.

**INTERNE COHESIE**  
(eigen organisatie)

5

**ONTWIKKELING VAN EEN STERKE EIGEN IDENTITEIT**  
Betrokkenheid, samenwerking, creativiteit, integriteit,  
gedeelde visie en waarden.

**TRANSFORMATIE**  
(ontwikkeling)

4

**CONTINU LEREN EN VERBETEREN**  
Aanpassingsvermogen, innovatie,  
doel- en missiegerichtheid, teamwork.

**EIGENWAARDE**  
(performance)

3

**HIGH PERFORMANCE SYSTEMEN EN PROCESSEN**  
Productiviteit, efficiency, kwaliteit, professionele ontwikkeling /  
**Bureaucratie, zelfgenoegzaamheid.**

**BETREKKINGEN**  
(onderlinge relaties)

2

**GOEDE RELATIES**  
Goede communicatie tussen medewerkers,  
klanten en leveranciers, / **Manipulatie, schuldigen zoeken.**

**OVERLEVEN**  
(bestaanszekerheid)

1

**ZEKERHEID, WINST**  
Financiële gezondheid, veiligheid en gezondheid  
medewerkers / **Uitbuiting, overdreven beheersing.**

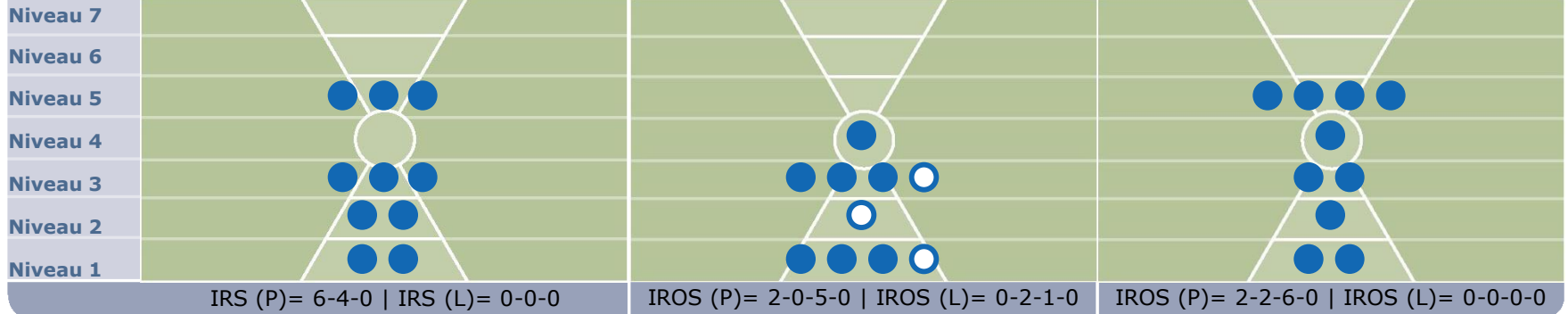


# Client (101)

## Persoonlijke Waarden

## Huidige Cultuurwaarden

## Gewenste Cultuurwaarden



### Overeenkomsten

PW - HC 3  
 HC - GC 3  
 PW - GC 5

### Gezondheid index (PL)

PW: 10-0  
 HC: 7-3  
 GC: 10-0

Value	Persoonlijke Waarden	Huidige Cultuurwaarden	Gewenste Cultuurwaarden
1. <b>eerlijkheid</b>	65 5(I)	1. <b>veiligheid</b> 65 1(O)	1. <b>eerlijkheid</b> 59 5(I)
2. <b>veiligheid</b>	59 1(I)	2. <b>orde en netheid</b> 36 3(I)	2. <b>veiligheid</b> 50 1(O)
3. <b>betrouwbaarheid</b>	51 3(R)	3. bureaucratie (L) 35 3(O)	3. <b>gezondheid van medewerkers</b> 47 1(O)
4. gezondheid	50 1(I)	4. <b>gezondheid van medewerkers</b> 35 1(O)	4. duidelijkheid 44 5(O)
5. <b>betrokkenheid en inzet</b>	46 5(I)	5. kostenreductie 33 1(O)	5. <b>betrouwbaarheid</b> 43 3(R)
6. <b>orde en netheid</b>	41 3(I)	6. risico bewustzijn 33 4(I)	6. <b>betrokkenheid en inzet</b> 39 5(I)
7. respect	34 2(R)	7. <b>kwaliteit</b> 32 3(O)	7. waardering voor medewerkers 36 2(R)
8. familie	33 2(R)	8. voldoen aan de regels 31 3(O)	8. het betrekken van medewerkers 35 5(O)
9. rechtvaardigheid	32 5(R)	9. voortdurende controle (L) 29 1(R)	9. <b>kwaliteit</b> 34 3(O)
10. <b>kwaliteit</b>	31 3(I)	10. de schuld geven (L) 27 2(R)	10. continue verbetering 32 4(O)

Zwart onderlijnd = PW & HC

Oranje = HC & GC

P = Positief

L = Potentieel Limiterend

I = Individueel

O =

Organisatie

Oranje = PW, HC & GC

Blauw = PW & GC

(witte cirkel)

R = Relatie

S =



Client: (101)

## Entropie Rapport

Dit toont het aantal potentieel beperkende waarden per niveau in de Huidige Cultuur die door de enquête deelnemers werden gekozen. Deze vertegenwoordigen alle potentieel beperkende waarden die werden gekozen en daarom mogen ze niet worden opgenomen in de top tien waarden in het Waarden Gebied. Potentieel beperkende waarden worden alleen op niveau 1, 2 en 3 gevonden. Dit is een weerspiegeling van de mate waarin er wanorde binnen een systeem is.

Niveau	Potentieel Beperkende Waarden (stemmen)	Percentage Entropie
3	<b>bureaucratie (35)</b> <b>hokjesgeest (21)</b> <b>ieder voor zich (17)</b> <b>informatie achterhouden (15)</b> <b>brandjes blussen (11)</b> <b>verwarring (10)</b> <b>hiërarchie (9)</b>	118 out of 324: 12% of total votes
2	<b>de schuld geven (27)</b> <b>wantrouwen / achterdocht (14)</b> <b>onderlinge concurrentie (12)</b> <b>manipulatie (11)</b> <b>veel conflicten (8)</b>	72 out of 132: 7% of total votes
1	<b>voortdurende controle (29)</b> <b>voorzichtigheid (9)</b> <b>korte-termijn gerichtheid (8)</b> <b>uitbuiting (3)</b> <b>werk onzekerheid (3)</b>	52 out of 213: 5% of total votes
<b>Totaal</b>		242 out of 1010 24% of total votes

**Dit is een hoog entropie niveau dat culturele of structurele transformatie vereist. Het is belangrijk om het entropie niveau te verlagen naar 5% - 10% om prestaties te verbeteren.**



## Client (101)

### Waarden Sprongen

Een waarde sprong komt voor wanneer er meer stemmen zijn voor een waarde in de Gewenste Cultuur dan in de Huidige Cultuur. Hieronder is een lijst met waarden die de meeste stemmen hebben. De waarden in **vet gedrukt** worden in de Gewenste Cultuur vertegenwoordigd.

Waarde	Huidige Cultuur Stemmen	Gewenste Cultuur Stemmen	Sprong
<b>eerlijkheid</b>	<b>10</b>	<b>59</b>	<b>49</b>
<b>duidelijkheid</b>	<b>13</b>	<b>44</b>	<b>31</b>
openheid	4	30	26
<b>waardering voor medewerkers</b>	<b>11</b>	<b>36</b>	<b>25</b>
<b>betrouwbaarheid</b>	<b>20</b>	<b>43</b>	<b>23</b>
vertrouwen	4	24	20
<b>betrokkenheid en inzet</b>	<b>22</b>	<b>39</b>	<b>17</b>
ontplooiing van medewerkers	5	22	17
<b>het betrekken van medewerkers</b>	<b>20</b>	<b>35</b>	<b>15</b>
rechtvaardigheid	6	21	15