



Ui-model Geert Hofstade

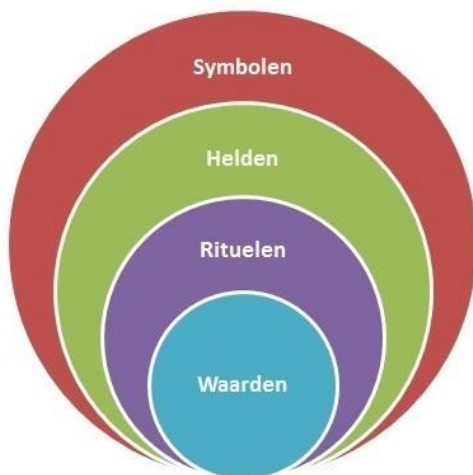
<https://tallsay.com/page/4294984105/ui-model-van-geert-hofstede-betekenis-doel-uitleg-en-voorbeeld>

Betekenis ui-model

Het ui-model van Geert Hofstede is een model om de organisatiecultuur te beschrijven en te typeren in de vorm van diverse cultuurelementen die schillen vormen rondom een kern, net zoals de schillen van een ui.

Deze cultuurelementen zijn

- Waarden en grondbeginselen
- Rituelen
- Helden
- Symbolen



Tallsay.com

Ui model

Tallsay .com

Doel van het ui-model

Het ui-model laat zien dat organisatiecultuur uit verschillende, over elkaar liggende lagen bestaat. De organisatiecultuur is niet onveranderlijk, echter hoe dieper de laag, des te moeilijker deze is te veranderen. Door de lagen in kaart te brengen kunnen communicatieproblemen worden voorkomen en kan er beter worden samengewerkt. Ook kan het model worden gebruikt om succesvol veranderingen in de organisatiecultuur door te voeren.

De cultuurelementen van het ui-model

Waarden

De binnenste laag van de organisatiecultuur wordt gevormd door de kernwaarden, normen en grondbeginselen. Deze fundamentele waarden geven aan welk gedrag gepast is en welk gedrag niet. Bijvoorbeeld er wordt niet over andere medewerkers gesproken waar ze niet bij zijn. Of als het vijf uur is en het werk is niet af, gaan we nog even door. Waarden kunnen vaak worden uitgedrukt in de vorm van een metafoor. Waarden zijn niet direct zichtbaar, maar altijd aanwezig. Als een medewerker zich er niet aan conformeert zal hij/zij het moeilijk krijgen in het bedrijf.

Rituelen

Rituelen en tradities bestaan uit activiteiten die niet zichtbaar bijdragen aan het doel van de organisatie maar uiterst belangrijk zijn voor de cultuur. Een voorbeeld is casual friday de aansluitende vrijdagse borrel, gebak bij verjaardagen of de blauwe hap bij de marine.

Helden

Helden zijn de in het bedrijf werkzaam zijnde personen en/of personen die er gewerkt hebben, die dienen als rolmodel voor de medewerkers. Een voorbeeld hiervan is Steve Jobs, als oprichter van Apple leeft zijn gedachtegoed voort in elk product wat het bedrijf maakt. Helden zijn charismatische en/of karakteristieke persoonlijkheden wiens invloed ondermeer tot uitdrukking komt in de managementstijl en in de missie/visie van het bedrijf. Een nieuwe manager kan deze laag aanzienlijk beïnvloeden.

Symbolen

De meest eenvoudig te beïnvloeden schil uit de ui, is die van de symbolen. Bij symbolen moet denken aan, dresscode, haardracht, huisstijl, logo en slogans. Een voorbeeld van symbolen zijn de pakken in de bancaire wereld.



Uitgewerkt voorbeeld ui-model

Om het ui-model toe te passen dient de huidige situatie in kaart te worden gebracht. Onderstaand zie je een typering van een bedrijf dat moeite heeft met veranderingen. Hoewel het ui-model de cultuur prima aangeeft, heb je nog één extra laag nodig om er mee te werken: de gedragsuitingen die het gevolg zijn van de organisatiecultuur en de omgeving waarin het bedrijf opereert.

Waarden en grondbeginselen

- Menselijke omgang met elkaar
- Iedereen mag ergens een mening over hebben

Rituelen

- Lange vergaderingen om consensus te verkrijgen.
- Bedrijfsblad met veel aandacht voor wat goed gaat

Helden

- Oprichter: regenteske, altijd aanwezige leider die alles besliste en inmiddels is gepensioneerd.
- Opvolger: onzichtbare leider zonder charisma. Heeft enkele vertrouwelingen. Samen beslissen ze alles.

Symbolen

- Informele kleding werkvloer
- Management in pak
- Onopvallend logo
- Credo: wij zijn betrouwbaar

Gedragsuitingen in de organisatie

- Moeite om elkaar aan te spreken op prestaties
- Vriendjes cultuur, zich uitend in praten over anderen
- Meningencultuur, niet feitelijk onderbouwd
- Stille obstructie als men het er ergens niet mee eens is
- Afwijkende meningen worden niet geaccepteerd
- Fouten worden niet gebruikt om te leren maar om te straffen

Omgeving

- Steeds meer concurrentie
- Product niet uniek

Stel: het bedrijf moet een cultuuromslag maken naar een meer prestatiegericht bedrijf waar het belangrijker is wát iemand doet, dan met wie hij bevriend is en dat flexibeler is door snellere, gedragen besluitvorming.

Op basis van de analyse kun je vaststellen welke lagen beïnvloed en/of gewijzigd moeten worden om de verandering door te voeren.

Vanuit welzijnsgericht ondernemen:

Het is heel belangrijk om te weten welke cultuur er heerst in de organisatie en welke gevolgen dit heeft voor de gedragingen en de reputatie van de organisatie. Als je zaken wil veranderen, weet je best welke cultuurlagen allemaal moeten bekeken worden en hoe elke laag best aangepakt wordt.

Meer info: zie <https://managementmodellensite.nl/ui-model-bedrijfscultuur/#.W2G5QtUzY2w>