

Vragenlijst reflectieve cultuur

CULTURAL CONTROLS		
IND	Ik denk dat het waardevol is om tijd te nemen om kritisch en creatief te denken over mijn werk	
AFD	Binnen onze organisatie wordt het waardevol gezien om geregeld tijd in te ruime voor kritisch en creatief denken en discussie hierover	
CORP	Kritische en creatief denken, op individueel en groepsniveau wordt in onze organisatie gewaardeerd	
PLANNING CONTROLS		
IND	Om mijn doelen in het werk te halen, moet ik geregeld kritisch en creatief denken over mijn werk	
AFD	Om onze doelen in het werk te halen, is het nodig dat we geregeld kritisch en creatief nadenken over ons werk en onze manier van werken	
CORP	De strategische doelen van onze organisatie stimuleren het delen van ideeën en kritisch denken	
CYBERNETIC CONTROLS		
IND	Ik gebruik financiële en niet-financiële prestatie-maten als ik verklaringen en/of nieuwe ideeën zoek	
AFD	We gebruiken financiële en niet-financiële prestatie-maten als ik verklaringen en/of nieuwe ideeën zoek	
CORP	Prestatie-maten (financieel en niet-financieel) zijn ontwikkeld op basis van nieuwe ideeën en verbeteringen die we hebben gemaakt, b.v. met werkprocessen	
REWARD AND COMPENSATION CONTROLS		
IND	Ik neem geregeld de tijd om kritische en creatief na te denken over mijn werk, omdat mijn corporatie mij daarvoor beloond	
AFD	Wij nemen geregeld de tijd om kritisch en creatief te discussiëren met elkaar over ons werk, omdat we ervoor worden beloond	
CORP	Het huidige beloningssysteem van onze corporatie beloond ons voor het ontwikkelen van nieuwe ideeën en het verbeteren van de werkzaamheden	
ADMINISTRATIVE CONTROLS		
IND	Ik beoordeel en evalueer dikwijls mijn werk en de manier waarop ik werk	
AFD	Wij beoordelen en evalueren dikwijls gezamenlijk ons werk en onze manier van werken	
CORP	De ideeën en voorstellen tot verbetering die we individueel en gezamenlijk hebben ontwikkeld, veranderen de processen en manieren waarop we werken binnen de corporatie	

Toelichting

Dit is een vertaling van de vragenlijst uit (Pekkola et al., 2015).

In de vragenlijst worden vijf controlsystemen onderscheiden:

- *cultural controls*; hier gaat het om de organisatiecultuur, dus het geheel van waarden, normen en overtuigingen en hoe die worden gedeeld en de organisatie beïnvloeden.
- *planning controls*; hier gaat om de inzet en het gedrag ten aanzien van doelbepaling. Dus in welke mate de doelen in lijn met de gewenste uitkomsten van de corporatie zijn.
- *cybernetic controls*; deze gaan over het meten van de prestaties en het verwerken van de feedback, dus bijstellen als dat nodig is. Het gaat niet alleen om financiële gegevens.
- *reward & compensation control*; de focus ligt op het motiveren en het verhogen van de inzet van de medewerkers. Dat kan met financiële middelen (salaris, bonus), maar ook andere beloningen worden hieronder geschaard.
- *administrative controls*; hier gaat het om de structuur van de organisatie, inclusief de governance structuur, de procedures en beleid.

Iedere vorm van management control kan dan op individueel, groeps- en corporatieniveau.

Dit is uitgewerkt in vijftien uitspraken (namelijk individueel, groeps- en corporatieniveau is drie, maal de vijf vormen van management control). De mate waarin die reflectie als waardevol wordt gezien kan worden gescoord op een schaal van 1 (weinig) tot vijf (zeer waardevol).

Pekkola, S., Hildén, S., & Rämö, J. (2015). A maturity model for evaluating an organisation's reflective practices. *Measuring Business Excellence*, 19(4), 17–29. <https://doi.org/10.1108/MBE-05-2014-0011>