

Informatica

Modulehandleiding ITORGA

Organisatiekunde

Hogeschool Leiden,  
Opleiding Informatica

Augustus 2023

Versie 1.0

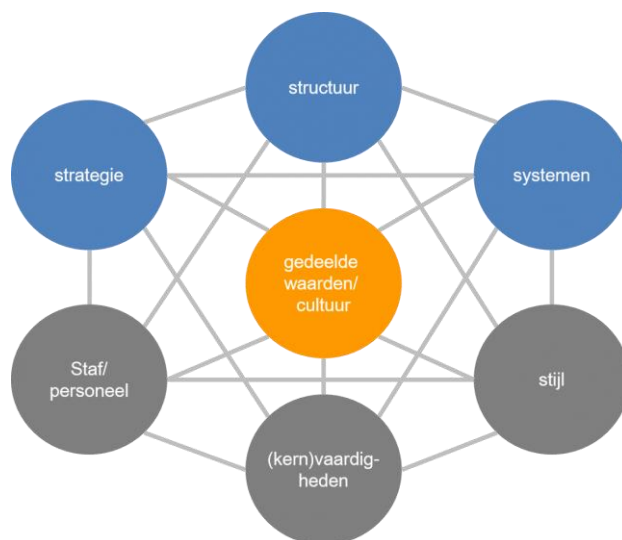
## Inhoud

Inleiding .....	3
1. Shared Values .....	4
2. Strategie .....	5
3. Structuur .....	6
4. Systems .....	7
5. Staff .....	8
6. Style .....	9
7. Skills .....	10
8. De afsluiting: het portfolio (de S'en, de presentaties, en de vragen) inleveren .....	11
9. Brongebruik .....	11
10. Bronnenlijst .....	12

## Inleiding

Als student informatica bereid jij je voor op een werkzaam leven als informaticus. Natuurlijk heb je daarvoor een hoop technische kennis nodig. Tegelijkertijd functioneer je meestal ook binnen (of in samenwerking met) een organisatie. Daarom helpt het om te begrijpen wat organisaties zijn, hoe ze werken, en waarom ze op een bepaalde manier functioneren. Voor dit vak analyseer je verschillende soorten organisaties systematisch op basis van theorieën uit de organisatiekunde en relevante artikelen (uit het werkveld). Hierdoor kun jij je beter oriënteren op het toekomstige werkende leven en kom je er achter hoe verschillende soorten organisaties werken en waar jij je het meest op je plek voelt. Eén van de vraagstukken die bij de analyse centraal staan is wat de meerwaarde van strategie, doelen en visie zijn. Je bekijkt organisaties vanuit verscheidene invalshoeken. Zowel op macro- als microniveau. Je staat stil bij de vraag hoe de structuur en systemen jou in staat (kunnen) stellen om je dagelijkse werk naar behoren uit te voeren. Uiteindelijk verkrijg je tijdens het volgen van deze module organisatiekundige inzichten, ben je in staat om op basis van organisatiekundige inzichten relevante vragen te stellen, en kun je organisaties adviezen geven. Hierbij staat elke keer jouw specifieke rol als informaticus centraal.

In de weken waarin je ITORGA volgt, analyseer je organisaties aan de hand van het 7S-model. Dit model is een creatie van voormalige medewerkers van het organisatieadviesbureau McKinsey en ontstaan vanuit een grootschalige studie in de VS naar excellente organisaties (Loyens, 2017). Centraal in dit model staat de S van 'Shared Values', ofwel de gedeelde (kern)waarden. In andere woorden: de visie die een organisatie sturing geeft. Deze *shared values* staan in verbinding met de andere zes S'en, namelijk *Strategy*, *Structure*, *Systems*, *Style*, *Staff*, en *Skills*. De eerste drie noemen we (figuurlijk) ook wel de *hardware* van een organisatie, de laatste drie de *software*.



Figuur 1, Bron: [managementmodellensite.nl](http://managementmodellensite.nl)

Je werkt voor de module ITORGA samen met vijf medestudenten. Tijdens de lessen staan we stil bij hoe de eerder genoemde S'en invulling krijgen bij zes door jullie gekozen organisaties. De latere hoofdstukken van deze modulehandleiding geven een beschrijving van elk van deze S'en en lichten toe hoe je een begin kunt maken met de analyse van organisaties aan de hand hiervan. Je sluit dit vak af met een portfolio waarin je vragen beantwoordt. Gedurende de lessen werk je aan dit portfolio door een verslag te schrijven, presentaties te geven, en medestudenten te bevragen over de presentaties die zij geven. Check hoofdstukken 8 en 9 voor de harde eisen!

Het idee achter deze module is dat je niet alleen organisatiekundige kennis opdoet, maar dat je ook inzichten verkrijgt (of met vakkennis kunt onderbouwen) om organisaties nog beter toe te rusten op de taak die zij hebben. Hierbij kijk je in de eerste plaats vanuit het perspectief van jouw rol; in hoeverre stelt een organisatie jou in staat om de aan jou toegewezen taken uit te voeren? Deze inzichten verwerk je in je portfolio. Om dit portfolio beter te kunnen beoordelen geef je presentaties en voeren we gesprekken. Tijdens deze presentaties en gesprekken staan we stil bij jouw analyse en stellen we vragen over de door jou opgestelde adviezen/conclusies. **Let op!** Je bereidt met jouw groepje elke week een presentatie voor. Pas in de les laten we weten welke groepjes presenteren.

In de volgende hoofdstukken lees je per 'S' wat de bedoeling is. Daarnaast krijg je suggesties voor denkrichtingen die je kunnen helpen om het portfolio goed uit te werken. Succes!

## 1. Shared Values

### Wat?

We starten deze module met de zogeheten *Shared Values*, vaak vertaald als gedeelde of significante waarden. Hierbij gaat het onder andere om de *bedrijfscultuur*. Daarnaast zou de *visie* van een organisatie deze waarden moeten weergeven. Een organisatie is een gemeenschap en heeft daarom een cultuur. Je begint je portfolio met een analyse van gedeelde waarden, waarbij je onder andere kijkt naar de zichtbare cultuur en de onderliggende waarden bij organisaties. Is wat de organisatie zegt belangrijk te vinden, ook daadwerkelijk wat de (verzameling mensen die de) organisatie (maken) belangrijk vindt?

Zijn de waarden van de organisatie passend? Sluiten de visie en de cultuur hierbij aan? Met deze en andere vragen ga je aan de slag. Ook breng je in kaart of een cultuurverandering al dan niet gewenst zou zijn en wat er voor nodig is om die te bewerkstelligen. Bij de analyse van organisatiecultuur kun je de zogeheten artefacten (rituelen, helden, symbolen), beleden waarden, en onderliggende waarden inventariseren.

### Hoe?

Kies met je groepje zes organisaties waarvoor jullie zouden willen werken. Doe het op zo'n manier, dat ieder van jullie een bedrijf onderzoekt waar diegene zou willen werken. **Let op!** In het portfolio moet duidelijk zijn wie welke organisatie heeft onderzocht. Is de bijdrage van een groepslid ondermaats of onvoldoende zichtbaar? Dan is het resultaat voor het betreffende groepslid per direct een onvoldoende. Zie voor een gedetailleerde beschrijving van de knock-out- en beoordelingscriteria het toetsnakijkmodel behorend bij deze modulehandleiding.

Jullie moeten in ieder geval onderzoek doen naar een kleine organisatie (bijvoorbeeld een startup) en een grote(re) organisatie (bijvoorbeeld een *corporate*). Daarnaast moet minstens één van de zes organisaties een commercieel bedrijf zijn en verwachten we dat jullie je in ten minste één *non-profitorganisatie* verdiepen. Het kan verstandig zijn om in deze opdracht ook de (beoogde) organisatie(s) van jullie stages en voor het afstuderen te betrekken.

Je maakt met je groepje een diagnose van de culturen binnen de zes gekozen organisaties en werkt die in **1800 woorden** uit in je portfolio. Met je groep maak je een presentatie van maximaal tien minuten waarin jullie duidelijk maken hoe de *shared values* binnen (typen) organisaties overeenkomen en verschillen. Hier breng je de door jullie verzamelde informatie dus samen en trek je hier conclusies uit. Voor het onderzoek kun je gebruikmaken van openbare bronnen (bijvoorbeeld de website van de organisatie of berichten in de media over de organisaties) of actief informatie inwinnen bij de organisaties van jullie keuze. Als jouw beschrijving gaat over de organisatie waar je stageliep, kun je natuurlijk ook eigen ervaringen ter onderbouwing gebruiken.

Hulpmiddelen en modellen die je bij de analyse kunnen helpen, zijn te vinden in het boek *Inleiding Organiseatiekunde* (Ten Berge, Oteman, en Winckels, 2021). Gebruik ten minste één model uit het boek. Voor meer informatie over de toepassing van die modellen en middelen mag je het internet of ChatGPT raadplegen. Vermeld wel steeds je bronnen! Bij ontbrekende bronvermelding kijken wij niet na. We verwachten bij je analyse dus **altijd** een theoretische onderbouwing mét bronvermelding. Als je naast ChatGPT geen andere bronnen gebruikt, kijken wij het werk ook niet na. Zie voor meer informatie het toetsnakijkmodel behorend bij deze modulehandleiding.

De vragen over *Shared Values* die je in het portfolio voor de zes organisaties in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- Wat zijn de visie, waarden, en bedrijfscultuur bij elk van de zes gekozen organisaties?

In de presentatie geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- Hoe verschillen de visie, waarden, en bedrijfscultuur bij de zes gekozen organisaties? Welke visie, waarden, en bedrijfscultuur spreken jou het meest aan? Waarom? Hoe zouden jullie de door jullie gekozen organisaties groeperen? En waarom? Welke inzichten hebben jullie verkregen met betrekking tot de verschillen op het vlak van *shared values* tussen de organisatietypes?

## 2. Strategie

### Wat?

In week 1 van het vak ITORGA staan we ook direct stil bij de tweede 'S': *Strategy*. Hierbij kijken we naar het plan dat de door jullie gekozen organisaties voor de langere termijn hebben. Hierbij verdiepen jullie je in verschillen in *niveau*, de *tijdshorizon*, de *mate van detail* en zogeheten *functionele gebieden*. Een vraag die daarop aansluit is hoe de strategie de mensen in een organisatie kan helpen. Natuurlijk staan die plannen nooit los van wat jij als informaticus in je dagelijkse werk doet.

### Hoe?

We verwachten dat jouw groep de strategie van de door jullie gekozen organisaties in kaart brengt, bijvoorbeeld door (openbare) bronnen van die organisaties te raadplegen. Daarbij kun je ook onderzoeken in hoeverre medewerkers zich bewust zijn van een strategie en/of in hoeverre zij zich hiernaar gedragen. Is dit bewustzijn meer impliciet, of expliciet? Je kunt dit doen door jezelf af te vragen hoe je als informaticus met jouw concrete dagelijkse werkzaamheden bijdraagt aan de bredere strategie van een organisatie. Let er ook hier op dat duidelijk is wie welke organisatie heeft onderzocht.

In **1800 woorden** staan jullie stil bij de doelstellingen van de organisaties in het algemeen en de dagtaken van de informaticus in het bijzonder. Is er voldoende samenhang tussen strategie, plan, en uitvoering? Daarbij is het vooral belangrijk dat je onderzoekt hoe de werkzaamheden van de informaticus aansluiten bij de beoogde doelstellingen. Je zou bijvoorbeeld kunnen bekijken hoe de functieomschrijving van jouw toekomstige baan eruitziet. Houd hierbij oog voor zowel het organisatie- én het teamniveau, als de korte én de langere termijn.

Ook de modellen en middelen die je kunnen helpen bij het uitwerken van deze S, zijn te vinden in het boek *Inleiding Organisatiekunde* (Ten Berge, Oteman, en Winckels, 2021). Gebruik ten minste één model uit het boek. Deze hulpmiddelen helpen je om een duidelijker beeld te krijgen van het veld waarbinnen de door jullie gekozen organisaties opereren.

De vragen over *Strategy* die jullie in het portfolio in ieder geval moeten beantwoorden zijn de volgende:

- *Hoe zien de strategieën van de door jullie gekozen organisaties eruit? Hoe kan de strategie van een organisatie een informaticus in de dagelijkse werkzaamheden helpen en waar zou die tegenaan kunnen lopen?*

In de presentatie jullie maken geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *Hoe verschillen de strategieën van de door jullie gekozen organisaties en hoe komen ze overeen? Wat zijn de voor- en nadelen van die verschillende strategieën?*

## 3. Structuur

### Wat?

De tweede week van ITORGA staat in het teken van structuur. Daarbij staan vragen over samenwerking centraal. Hoe is een organisatie ingericht? Daarbij is het onderscheid tussen een platte en een hiërarchische organisatie één van de bekendere voorbeelden. Op welke manieren kan een organisatiestructuur helpen en wat doet organisatiestructuur met de cultuur en sfeer op de werkvloer? Komt de organisatorische inrichting terug in gesprekken tussen collega's (en jou) en zo ja, welke oordelen komen daarin naar voren? Zelfs als je als ZZP'er of freelancer aan de slag gaat, zijn dit belangrijke vragen; het is goed om te weten hoe de paden binnen organisaties lopen, bijvoorbeeld als je wil weten wie je het beste kan benaderen.

### Hoe?

De organisatiestructuur bepaalt mede hoe de *functies*, *beslissingsbevoegdheden*, en *coördinatie* gestalte krijgen en zich tot elkaar verhouden. Ook kan er een samenhang bestaan met in hoeverre een organisatie formeel of juist informeel is. We verwachten van je dat je laat zien in welke mate de structuur de strategie volgt en hoe dat zich laat verklaren. In ieder geval staan jullie stil bij de *organogrammen* van de organisaties die jullie onderzoeken, om de *formele organisatiestructuren* in kaart te brengen. Er bestaan verschillende *organisatiestelsels* en elk van deze heeft voor- en nadelen. Daarnaast is het de bedoeling dat jullie een beeld geven van in hoeverre de *formele organisatiestructuur* invloed van de *informele organisatiestructuur* ondervindt. Ook is een belangrijk thema binnen deze 'S' hoe de interne communicatie verloopt, waarbij je oog hebt voor zowel de *horizontale* als de *verticale* communicatie.

In **1800 woorden** nemen jullie de lezer van het portfolio mee in de structuur van de door jullie gekozen organisaties. Daarbij heb je oog voor de taakverdeling en de verhoudingen tussen leidinggevenden en andere medewerkers. Modellen en hulpmiddelen die je kunnen helpen om je uitwerking deze week te structureren, vind je ook weer in het boek *Inleiding Organisatiekunde*.

De vragen over *Structure* die je in het portfolio in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- *Faciliteert de inrichting van de organisatie een effectieve manier van werken in de rol die jij bij zo'n organisatie zou vervullen? Beschrijf de structuur van de organisaties en leg uit wat dit concreet betekent voor de uitvoering van jouw werkzaamheden. Verschilt de formele – van de informele organisatiestructuur en welke gevolgen heeft dit? Waar zou jij tegenaan kunnen lopen in jouw werk? Welke verbeterpunten zijn er mogelijk?*

In de presentatie die je met het groepje maakt geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *Hoe verschillen de structuren tussen de verschillende (typen) organisaties die jullie hebben gekozen? Zien jullie liever meer nadruk op een duidelijke formele structuur of een groter belang van de informele structuur, en waarom? Neem hierbij zowel de belangen van de organisatie als jullie eigen belangen mee.*

## 4. Systems

### Wat?

Week 3 is vanuit het perspectief van de informaticus een buitengewoon belangrijke 'S' en gaat over de systemen. In de eerste plaats gaat het om de organisatie als systeem en de processen die erin bestaan. Je zou kunnen zeggen dat de systemen en processen de kaders en stappenplannen van de structuur vormen. Als je weet hoe de systemen en processen eruitzien, kun je ook antwoord geven op de vraag hoe het *primaire proces* van een organisatie eruitziet.

### Hoe?

Elke organisatie kent een bepaalde zogeheten *workflow* en het helpt om die schematisch in kaart te brengen. We verwachten daarbij van je dat je aangeeft hoe de (digitale) infrastructuur, *human resources management (HRM)*, *technologische ontwikkeling*, en *inkoop* jou in staat stellen om je werk te doen. Voor deze module verwachten we daarnaast dat je stilstaat bij de digitale middelen en meer letterlijke systemen die de door jullie gekozen organisaties gebruiken om het voor jou mogelijk (of makkelijker) te maken om je werk te doen. Heb vooral oog voor de mate waarin er meer ruimte is voor automatisering, de verhouding tussen de digitale systemen en de werkprocessen waarmee je te maken hebt (of kan hebben), en hoe deze zaken elkaar beïnvloeden. Deze systeemanalyse van jullie organisaties werken jullie uit in **1800 woorden**.

Voor Modellen en middelen die je bij het uitwerken van deze 'S' kunt gebruiken kun je weer terecht in het boek dat we voor deze module gebruiken.

De vragen over *Systems* die je in het portfolio per organisatie in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- *In hoeverre dragen formele organisatorische én digitale systemen en procedures, regelingen, en afspraken bij aan het kunnen uitvoeren van de beroepstaken als medewerker/informaticus? Beschrijf een aantal van deze systemen en formele procedures en leg uit hoe ze de dagelijkse werkzaamheden kunnen beïnvloeden.*

In de presentatie die je met het groepje maakt geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *Welke overeenkomsten en verschillen zien jullie bij de verschillende typen organisaties die jullie onderzoeken? Welke systemen (organisatorische en digitale) heeft een informaticus nodig om zijn werk naar behoren te kunnen uitvoeren? Denk hierbij niet alleen aan de systemen die de informaticus direct gebruikt, maar ook waar je indirect mee te maken krijgt.*

## 5. Staff

### Wat?

Mensen staan centraal in Week 4. Dan komt *Staff* aan bod. Jullie besteden aandacht aan welke voor de opleiding informatica relevante rollen er zijn binnen de door jullie gekozen organisaties. Welke eigenschappen zijn belangrijk voor de verschillende rollen? In dit deel van het portfolio verwachten we een analyse van wat jullie toekomstige collega's kenmerkt. Daarmee samen hangt het zogeheten *human resources management*. Daarbij kun je denken aan het personeelsbeleid en de manier waarop de organisaties omgaan met werving en selectie. Maar ook doorstroom, in de vorm van promotie, en uitstroom (vrijwillig en gedwongen vertrek) spelen hierbij een rol. Wat doen de organisaties waarin jullie je verdiepen om te voldoen aan de kwalitatieve en de kwantitatieve personeelsbehoefte?

### Hoe?

Bij de analyse van deze in vaktaal genoemde *personeelsfunctie* verwachten we ook dat jullie onderzoeken in hoeverre de organisaties goed gebruikmaken van de capaciteiten van medewerkers. Verder kunnen jullie nader ingaan op de vraag hoe belangrijk het is dat het personeel stressbestendig en flexibel is en in hoeverre de organisaties medewerkers helpen om de taken op zo'n wijze uit te voeren dat het personeel wat we noemen 'duurzaam inzetbaar' blijft. Welke instrumenten zetten de organisaties in om personeel te motiveren en wat zouden zij hierin beter kunnen doen? Voorbeelden van beïnvloedingsfactoren zijn de arbeidsvoorwaarden, begeleiding vanuit de organisatie, en loopbaan-ontwikkelmogelijkheden. Ook het uitwerken van dit onderdeel doen jullie in **1800 woorden**. Bij elke organisatie geef je aan wie verantwoordelijk voor de uitwerking was.

Het boek biedt ook hulpmiddelen en modellen die je kunnen helpen bij het uitwerken van deze 'S'.

De vragen over *Staff* die je in het portfolio in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- *Hoe moet een team binnen de door jullie gekozen organisaties eruitzien om de werkzaamheden op zo'n wijze uit te voeren dat deze effectief en van meerwaarde zijn? Ga vooral in op functieniveau en/of rolniveau. En beschikken de organisaties over de Staff die zij nodig hebben? Hoe komt dat?*

In de presentatie die je met het groepje maakt geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *Wat zijn de overeenkomsten en verschillen tussen de door jullie bestudeerde (typen) organisaties? Wat zegt dit over wat een team een goed team maakt?*



## 6. Style

### Wat?

Leiderschapsstijlen vormen het onderwerp van week 5. Je legt daarbij dwarsverbanden met thema's als *teamvorming, conflicthantering, motiveren, en besluitvorming*. Jullie onderzoeken de wijze van leidinggeven binnen de door jullie gekozen organisaties. Daarbij kun je bijvoorbeeld op een meer concreet niveau denken aan hoe managers binnen die organisaties leiding geven en hoe gedetailleerd de instructies zijn. Het onderscheid tussen directief en vrij leidinggeven kan hierbij een rol spelen. Eén van de vragen die bij jullie analyse centraal zouden moeten staan is hoe deze wijze van leidinggeven teams kan beïnvloeden.

### Hoe?

Vaak zie je dat een leiderschapsstijl in het verlengde van een organisatiestijl ligt. We verwachten dan ook dat jullie de leiderschapsstijlen tegen de achtergrond van de organisatiecultuur beschrijven. Daarnaast onderzoek je hoe de leiderschapsstijl samenhangt met motivatie binnen het team. Jullie doen ook dit alles in **1800 woorden**.

Voorbeelden van theorieën, hulpmiddelen, en modellen die je kunnen helpen bij het uitwerken van dit deel van het portfolio zijn opnieuw vindbaar in het boek over *Organisatiekunde* dat we tijdens deze module gebruiken.

De vragen over *Style* die je in het portfolio in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- *Verdiep je in de leiderschapsstijl en de bijbehorende organisatiecultuur van de door jullie gekozen organisaties en beschrijf deze aan de hand van de theorie. Beschrijf ook individueel bij welke leiderschapsstijl jij je het meest verwacht thuis te voelen*

In de presentatie die je met het groepje maakt geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *In hoeverre verschillen de leiderschapsstijlen en organisatieculturen van de verschillende (typen) organisaties waarin jullie je verdiepen? Hoe beïnvloeden die leiderschapsstijlen de medewerkers? Met welke leiderschapsstijl denken jullie dat informatici het meest zijn geholpen en waarom?*

## 7. Skills

### Wat?

We sluiten de lessen voor ITORGA af met de *Skills*. Deze tot de figuurlijke software van de organisatie behorende 'S' beslaat alle vaardigheden die de medewerkers binnen een organisatie bezitten. Welke kennis en vaardigheden bezit het personeel? En welke zijn nodig om taken naar behoren te kunnen uitvoeren? Hierbij heb je in het bijzonder oog voor de zogeheten *sleutelvaardigheden* of *core competences*. Dat zijn noodzakelijke vaardigheden om de kerntaken van een team uit te voeren. Bij het inventariseren van welke skills er nodig of gewenst zijn, moet je weten welke vaardigheden voor *toegevoegde waarde* zorgen. Jullie kunnen in dit onderdeel van het portfolio ook stilstaan bij de meerwaarde van de opleiding informatica.

### Hoe?

Bij het uitwerken van de *Skills* in **1800 woorden**, zou je kunnen gebruikmaken van verscheidene modellen en hulpmiddelen, waarvan een aantal in *Inleiding Organisatiekunde* staat beschreven.

De vragen over *Skills* die je in het portfolio in ieder geval moet beantwoorden zijn de volgende:

- *In hoeverre bezitten de organisaties waarin jullie je verdiepen de voor de doelen vereiste en gewenste vaardigheden? Besteden zij (voldoende) aandacht aan scholing? Hoe kunnen de organisaties de aanwezigheid van deze vaardigheden realiseren, dan wel (beter) in stand houden?*

In de presentatie die je met het groepje maakt geven jullie in ieder geval antwoord op de volgende vragen:

- *Op welke manieren besteden de (verschillende) typen organisaties waarin jullie je verdiepen aandacht aan 'skills' en scholing? Wat zou de rol van scholing moeten zijn in organisaties waar informatici werken?*

## 8. De afsluiting: het portfolio (de S'en, de presentaties, en de vragen) inleveren

Als elke 'S' een uitwerking heeft, schrijven jullie een inleiding en een conclusie bij het stuk. Hierin wordt de samenhang tussen de 7 S'en duidelijk(er). We willen vooral zien wat jullie vanuit organisatiekundig oogpunt hebben geleerd over de zes organisaties waarin jullie je verdiepten en wat dat voor jullie keuzes in de toekomst betekent. In principe gebruiken jullie voor beide onderdelen (inleiding en conclusie) elk één a4. Jullie leveren het portfolio via GradeWork in.

Het portfolio bepaalt jullie uiteindelijke beoordeling. Hiermee sluiten we de module ITORGA af. De belangrijkste onderdelen van het portfolio zijn de analyses van de organisaties per "S", de presentatie(s) met je groepje (per week) en de vragen die jullie tijdens de andere presentaties stelden (één per persoon, per presentatie, per week). Let erop dat elk groepslid per week ten minste één inhoudelijke vraag aan elke presenterende groep moet stellen. Deze presentaties en de vragen nemen jullie in het portfolio bij de bijbehorende S'en op. Vermeld duidelijk wie welke vraag (op)stelde! Let er dus ook op dat je deze tijdens de lessen noteert en opneemt in het document!

We verwachten van elk groepslid een evenredige bijdrage; in het portfolio moet dus duidelijk zijn wie welke organisatie heeft onderzocht. Is de bijdrage van een groepslid ondermaats of onvoldoende zichtbaar? Dan is het resultaat voor het betreffende groepslid per direct een onvoldoende. Bij voldoende bijdrage, krijg je een beoordeling.

**Welke eisen stellen we aan de presentatie en de vragen?** De presentatie duurt tien minuten. In die tien minuten wordt duidelijk welke zes organisaties jullie onderzoeken en hoe ze zich tot elkaar verhouden met betrekking tot een 'S'. Je mag bij de presentatie een spiekbriefje gebruiken, maar voorlezen is niet de bedoeling. Stel je presentatie professioneel op; een standaardsjabloon is dat bijvoorbeeld niet. Laat bij de vragen die je stelt merken dat jij je in de theorie hebt verdiept; bevraag de presentatie van je medestudenten vanuit de theorie.

We verwachten niet dat je een volleerd organisatiekundige bent na het volgen van deze module. Wel is het de bedoeling dat je organisatiekundige inzichten gebruikt om organisaties kritisch te beoordelen en verbetervoorstellen te doen, waardoor medewerkers van een organisatie en in het bijzonder informatici beter hun werk kunnen doen.

We beoordelen je portfolio. Voor de precieze beoordelingsnormen kun je het toetsnakijkmodel raadplegen. De cesuur ligt op 70%. Dat betekent dat jullie bij het behalen van een minimale score van 70% voor het portfolio de module met een voldoende afsluiten. Je krijgt een individuele beoordeling die o(nvoldoende) of v(oldoende) is. De procentuele beoordeling volgt uit de score voor het portfolio.

## 9. Brongebruik

Tijdens het maken van dit verslag ga je veel bronnen raadplegen. Gebruik hierbij de regels vanuit de APA. Je kan hier een prima handleiding voor vinden via <https://www.scribbr.nl/category/apa-stijl/>.

**Let op!** Bij de afwezigheid van bronvermelding kijken we het werk **NIET** na.

Zoals eerder vermeld mag je voor meer informatie over de toepassing van modellen en middelen het internet of ChatGPT raadplegen. Vermeld wel steeds je bronnen! Dat geldt ook bij gebruik van ChatGPT. Bij ontbrekende bronvermelding kijken wij niet na. We verwachten bij je analyse dus **altijd** een theoretische onderbouwing mét bronvermelding. Als je naast ChatGPT geen andere bronnen gebruikt, kijken wij het werk ook niet na.

## 10. Bronnenlijst

Ten Berge, L.J.A.M. , Oteman, M.P., & Winckels, G.J.A.T. (2021). Inleiding Organisatiekunde. Coutinho: Bussum.

Loyens, K. M. (2017). *Naar één sociale inspectie: een kwestie van cultuur?*. Belgisch Tijdschrift voor Sociale Zekerheid, 265-284.