



## Longread 7S-model

### Ontstaan

Het 7S-model is ontwikkeld door McKinsey & Company, een Amerikaanse managementconsultancy, in de jaren '70. Het model is bedoeld om de interne processen van een organisatie te analyseren en te verbeteren. Het 7S-model bestaat uit zeven interne elementen van een organisatie: strategy, structure, systems, shared values, style, staff en skills. Deze elementen zijn onderling afhankelijk en moeten in balans zijn om een organisatie efficiënt en effectief te laten functioneren. Het model kan gebruikt worden om interne problemen op te sporen en oplossingen te bedenken.

### Shared values

In het 7S-model wordt "shared values" (gedeelde waarden) beschouwd als een van de belangrijkste interne elementen van een organisatie. Shared values zijn de kernwaarden en overtuigingen die een organisatie definiëren en die haar leden delen. Deze waarden bepalen hoe mensen in een organisatie zich gedragen, hoe ze beslissingen nemen en welke prioriteiten ze stellen.

Shared values zijn van groot belang voor de interne cohesie en motivatie van de medewerkers, en voor het creëren van een positieve cultuur. Wanneer medewerkers zich verbonden voelen met de waarden van een organisatie, zijn ze geneigd om meer betrokken te zijn, harder te werken en langer bij een organisatie te blijven.

De shared values in een organisatie kunnen worden geïdentificeerd door middel van interviews, enquêtes en het bestuderen van documenten. Eenmaal geïdentificeerd, kunnen deze waarden worden gebruikt om de cultuur van een organisatie te verbeteren, bijvoorbeeld door het ontwikkelen van programma's voor medewerkersbetrokkenheid en leiderschapsontwikkeling die gericht zijn op de gedeelde waarden.

In het kort, shared values in het 7S-model verwijst naar de kernwaarden en overtuigingen die de organisatie definiëren en die haar leden delen. deze waarden zijn van groot belang voor de interne cohesie en motivatie van de medewerkers, en voor het creëren van een positieve cultuur.

### Structure

In het 7S-model verwijst "structure" naar de formele organisatie van een bedrijf, waaronder de manier waarop taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld en georganiseerd. Dit omvat de manier waarop afdelingen, teams en individuele medewerkers zijn georganiseerd en hoe ze samenwerken.

De structuur van een organisatie kan worden beschreven in termen van hiërarchie, formele verantwoordelijkheden en bevoegdheden, en de manier waarop beslissingen worden genomen. Bijvoorbeeld, een organisatie kan een hiërarchische structuur hebben met duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden voor managers en medewerkers op verschillende niveaus. Een andere organisatie kan een platte structuur hebben met weinig hiërarchie en meer zelfsturende teams.

De structuur van een organisatie kan een grote invloed hebben op haar efficiëntie en effectiviteit. Een goede structuur zorgt voor duidelijke verantwoordelijkheden en bevoegdheden, en maakt het gemakkelijker voor medewerkers om hun taken uit te voeren. Een slechte structuur kan leiden tot verwarring, vertragingen en inefficiëntie.



In samenvatting kan men zeggen dat structure in het 7S-model verwijst naar de formele organisatie van een bedrijf, waaronder de manier waarop taken, verantwoordelijkheden en bevoegdheden zijn verdeeld en georganiseerd. Het is van groot belang voor een efficiënte en effectieve organisatie.

### **Systems**

In het 7S-model verwijst "systems" naar de formele en informele processen, procedures en methoden die worden gebruikt om taken uit te voeren en beslissingen te nemen binnen een organisatie. Dit omvat zowel de technische systemen die worden gebruikt, zoals software en hardware, alsook de bedrijfsprocessen die zijn vastgelegd in handboeken, richtlijnen en procedures.

Systems zijn van groot belang voor de efficiëntie en effectiviteit van een organisatie, omdat ze ervoor zorgen dat taken op een gestandaardiseerde en efficiënte manier worden uitgevoerd. Ze zorgen ook voor consistentie in de manier waarop beslissingen worden genomen en problemen worden opgelost.

Een voorbeeld van een systeem in een organisatie kan zijn een CRM software die gebruikt wordt door verkoopafdeling om leads te volgen, een boekhoudsoftware die gebruikt wordt om de financiën van de organisatie te beheren, of een systeem voor het beoordelen van de prestaties van medewerkers.

In samenvatting kan men zeggen dat systems in het 7S-model verwijst naar de formele en informele processen, procedures en methoden die worden gebruikt om taken uit te voeren en beslissingen te nemen binnen een organisatie. Dit omvat zowel de technische systemen die worden gebruikt alsook de bedrijfsprocessen die zijn vastgelegd in handboeken, richtlijnen en procedures. Ze zijn van groot belang voor de efficiëntie en effectiviteit van een organisatie.

### **Strategy**

In het 7S-model verwijst "strategy" naar de richting en doelstellingen van een organisatie, evenals de manieren waarop deze doelstellingen worden bereikt. Strategy gaat over de lange-termijn visie van een organisatie en hoe die wordt omgezet in actie.

Een strategie kan bijvoorbeeld gericht zijn op groei, marktleiderschap, diversificatie of kostenreductie. Het bepaalt de richting van de organisatie, de markten waarin het opereert, de producten en diensten die het aanbiedt en de manieren waarop het concurrentievoordeel behaalt. Een goede strategie is van groot belang voor de lange-termijn succes van een organisatie.

Strategie kan worden geformuleerd op verschillende niveaus, zoals het bedrijfsniveau, het productniveau en het afdelingsniveau. Een goede strategie moet flexibel zijn en in staat zijn om aan te passen aan veranderende omstandigheden.

In samenvatting kan men zeggen dat strategy in het 7S-model verwijst naar de richting en doelstellingen van een organisatie, evenals de manieren waarop deze doelstellingen worden bereikt. Het bepaalt de richting van de organisatie, de markten waarin het opereert, de producten en diensten die het aanbiedt en de manieren waarop het concurrentievoordeel behaalt. Een goede strategie is van groot belang voor de lange-termijn succes van een organisatie.



## Style

In het 7S-model verwijst "style" naar de manier waarop leiderschap en management binnen een organisatie worden uitgeoefend. Het gaat over de manier waarop beslissingen worden genomen en hoe problemen worden opgelost. Het bepaalt ook de manier waarop leiders en managers communiceren met andere leden van de organisatie, en hoe ze hun medewerkers leiden en aansturen.

Een organisatie kan bijvoorbeeld een stijl hebben van autocratisch leiderschap, waarbij beslissingen worden genomen door een enkele persoon, of een stijl van democratisch leiderschap, waarbij beslissingen worden genomen door een groep. Een organisatie kan ook een stijl hebben van laissez-faire leiderschap, waarbij medewerkers veel vrijheid hebben in hun werk, of een stijl van gedeeld leiderschap, waarbij leiderschap wordt uitgeoefend door meerdere mensen in een organisatie.

Style heeft een grote invloed op de cultuur en de prestaties van een organisatie. Een goede leiderschapsstijl kan leiden tot een positieve cultuur, hoge medewerkerstevredenheid en een hoge productiviteit. Een slechte leiderschapsstijl kan leiden tot een negatieve cultuur, laag moraal en een lage productiviteit.

In samenvatting kan men zeggen dat style in het 7S-model verwijst naar de manier waarop leiderschap en management binnen een organisatie worden uitgeoefend. Het gaat over de manier waarop beslissingen worden genomen, hoe problemen worden opgelost, en hoe leiders en managers communiceren en leiden. Style heeft een grote invloed op de cultuur en prestaties van een organisatie.

## Staff

In het 7S-model verwijst "staff" naar de mensen die werken binnen een organisatie, inclusief hun vaardigheden, kwalificaties, ervaringen, en houding. Het gaat over de kwaliteit en de aard van de mensen die de organisatie vormen, en hoe zij zich verhouden tot de organisatie en haar doelen.

Een organisatie kan bijvoorbeeld een hoog opgeleide en ervaren staf hebben, of een staf met een diversiteit aan culturele en educatieve achtergronden. Een organisatie kan ook een staf hebben met een grote loyaliteit en betrokkenheid bij de organisatie, of een staf met een hoge werkdruk en weinig motivatie.

De staf van een organisatie is een belangrijke factor voor haar succes. Een staf met de juiste vaardigheden, kwalificaties en houding kan leiden tot een hoge productiviteit, innovatie en een positieve organisatiecultuur. Een staf met een lagere kwaliteit kan leiden tot problemen met de prestaties, een slechte organisatiecultuur en een hogere werkdruk.

In samenvatting kan men zeggen dat staff in het 7S-model verwijst naar de mensen die werken binnen een organisatie, inclusief hun vaardigheden, kwalificaties, ervaringen, en houding. Het gaat over de kwaliteit en de aard van de mensen die de organisatie vormen, en hoe zij zich verhouden tot de organisatie en haar doelen. De staf van een organisatie is een belangrijke factor voor haar succes.

## Skills

In het 7S-model verwijst "skills" naar de specifieke vaardigheden, kennis en ervaring van de individuele medewerkers van een organisatie en de organisatie als geheel. Dit omvat zowel de technische vaardigheden die nodig zijn om specifieke taken uit te voeren, alsook de zakelijke vaardigheden zoals leiderschap, communicatie, probleemoplossing en samenwerking.



Een organisatie kan bijvoorbeeld een sterk team van ingenieurs hebben, of een team van experts op het gebied van marketing. Een organisatie kan ook sterk zijn in het oplossen van complexe problemen, of in het ontwikkelen van nieuwe producten en diensten.

Skills zijn van groot belang voor de prestaties van een organisatie. Een organisatie met de juiste vaardigheden en kennis zal in staat zijn om haar doelstellingen efficiënter en effectiever te bereiken. Een organisatie met een gebrek aan vaardigheden zal waarschijnlijk problemen ondervinden bij het bereiken van haar doelstellingen.

### **Toepassen**

Het 7S-model kan worden toegepast door een organisatie te analyseren op de zeven interne elementen en te bepalen in welke mate deze elementen in balans zijn. Dit kan gedaan worden door middel van interviews, enquêtes, observaties en het bestuderen van documenten.

Eenmaal de analyse is afgerond, kan er gekeken worden naar welke elementen veranderd moeten worden om de organisatie efficiënter en effectiever te laten functioneren. Hierbij is het belangrijk om te realiseren dat veranderingen in één element vaak gevolgen hebben voor de andere elementen, dus een veranderingsstrategie moet een holistische benadering hebben.

Daarnaast kan het 7S-model ook gebruikt worden om veranderingsprocessen binnen een organisatie te monitoren en te evalueren. Bijvoorbeeld, na een reorganisatie, kan het model worden gebruikt om te bepalen of de nieuwe structuur de gewenste veranderingen heeft gebracht in de andere elementen van de organisatie.

### **Validiteit**

Het 7S-model is een bekend en veelgebruikt model in de organisatiekunde dat wordt gebruikt om de interne dynamiek van een organisatie te analyseren en te verbeteren. Het model werd oorspronkelijk ontwikkeld door McKinsey & Company in de jaren '70 en sindsdien is het door veel bedrijven en organisaties gebruikt.

Het 7S-model is een subjectief model, dat betekent dat de interpretatie van de resultaten van de analyse afhangt van de persoon die het analyseert. Sommige critici hebben beweerd dat het model te abstract is en dat het moeilijk is om concreet te handelen op basis van de resultaten. Andere critici hebben aangegeven dat het model te beperkt is in zijn benadering en dat er andere factoren zijn die van invloed zijn op de prestaties van een organisatie.

Ondanks deze kritieken is het 7S-model een nuttig hulpmiddel voor het begrijpen van de interne dynamiek van een organisatie en het identificeren van knelpunten die kunnen worden verbeterd. Het kan ook helpen bij het bepalen van hoe veranderingsinitiatieven kunnen worden geïmplementeerd.

### **Nadelen**

Er zijn enkele nadelen verbonden aan het gebruik van het 7S-model, waaronder:

**Subjectiviteit:** Het 7S-model is subjectief, omdat de interpretatie van de resultaten van de analyse afhangt van de persoon die het analyseert. Dit kan leiden tot verschillende interpretaties van dezelfde situatie en kan bemoeilijken het nemen van beslissingen.



**Beperkte benadering:** Sommige critici beweren dat het model te beperkt is in zijn benadering en dat er andere factoren zijn die van invloed zijn op de prestaties van een organisatie. Bijvoorbeeld, het model neemt geen rekening met de externe factoren zoals de economische situatie of de concurrentie.

**Moeilijk te implementeren:** Het 7S-model kan moeilijk zijn om in de praktijk toe te passen en kan leiden tot een gebrek aan concreet handelen op basis van de resultaten.

**Zwaar op cultuur gericht:** Het 7S-model is sterk gericht op de cultuur van een organisatie, terwijl andere factoren zoals structuren en systemen ook van groot belang zijn voor de prestaties van een organisatie.

**Onduidelijke verantwoordelijkheden:** De verantwoordelijkheden voor de verbetering van de verschillende aspecten van het 7S-model zijn vaak onduidelijk, waardoor het moeilijk kan zijn om de verantwoordelijke personen aan te wijzen.

### **Verbeteringen**

Er zijn verschillende verbeteringen die zijn voorgesteld voor het 7S-model om het model meer relevant te maken voor de huidige bedrijfsomgeving.

Een van de verbeteringen is het toevoegen van een achtste "S" genaamd "strategie", die zich richt op hoe een organisatie haar doelen bereikt, in plaats van alleen de doelstellingen zelf. Dit zou de nadruk leggen op de concrete stappen die een organisatie neemt om haar doelen te bereiken en hoe deze passen binnen de grotere bedrijfsstrategie.

Een andere verbetering is het toevoegen van een negende "S" genaamd "sustainability" (duurzaamheid), die zich richt op hoe een organisatie haar impact op het milieu en de maatschappij minimaliseert en hoe het haar activiteiten op lange termijn kan onderhouden.

Een derde verbetering is het toevoegen van een tiende "S" genaamd "speed" (snelheid) dat zich richt op hoe een organisatie snel kan reageren op veranderingen in de markt en haar interne processen kan versnellen om efficiënter te kunnen opereren.

Ten slotte is er ook een verbetering voorgesteld in de manier waarop de 7S's worden geanalyseerd en geëvalueerd, waarbij meer gebruik wordt gemaakt van data-analysemethoden zoals statistische analyse en machine learning om de interne dynamiek van een organisatie inzichtelijk te maken.