

Temperaturen på jeres kultur

Hvad ville det betyde for jer, hvis I var i stand til at opfange underliggende tendenser i jeres organisationskultur? Eller hvis I fik indsigt i, hvad der er med til at forme den kultur, og hvilke muligheder det giver?

I står måske over for en organisationsforandring. Måske har I fokus på at styrke resiliensen i jeres organisation eller adressere emner som den grønne dagsorden, #metoo eller nye arbejdsrammer efter coronaen. Jeres fokus er rettet mod kulturen. Men at forstå og skabe rammerne for forandringer i organisatoriske kulturer har altid givet anledning til hovedbrud. Kultur lader sig ikke bare indfange og designe.

Der er dog en vej at gå. Ved at bruge medarbejderes og lederes egne oplevelser af hverdagen i organisationen som data er det muligt at skabe et billede af udvalgte aspekter af jeres kultur. Det billede giver ikke alene indsigt i "tilstanden" lige nu, det giver også stor inspiration til, hvor I som organisation kan begynde en bevægelse i en ønsket retning gennem konkret handling.

Det hele handler om at begynde dér, hvor I er, frem for dér, hvor I gerne vil være.

METODEN

Via browser og app bidrager respondenterne selv med egne oplevelser over en given periode. Det sker i værktøjet SenseMaker®, hvor der samtidig er en specialdesignet og intuitiv ramme, respondenterne kan tolke betydningen af deres oplevelse ud fra. Der er således tale om en kombination af kvantitativ og kvalitativ metode.

Outputtet er visualiseringer, som de ses nedenfor, og som kan kobles med respondenternes konkrete oplevelser. Visualiseringerne giver indsigt i kulturelle mønstre, der samtidig kan sammenlignes på tværs af kontekster - eks. teams, afdelinger, lokationer - og ud fra en række andre parametre.



VÆRDISKABELSEN

Med denne tilgang får I:

- En tydelige fornemmelse af, hvor organisationen befinder sig lige nu, og hvad det giver af muligheder
- Indsigt til kunne begynde jeres indsatser dér, hvor de kan have størst effekt.
- Inspiration til konkrete handlinger, der kan skabe bevægelser i den ønskede retninger.
- Mulighed for at opfange svage signaler om bevægelser i kulturen.



Hvis du vil vide mere:
 Jacob C. Pedersen - Grundlægger, Into the Grey
jcp@intothegrey.dk
 2247 6522

CASES



HVAD SKAL KENDETEGNE LEDELSE OG LEDERSKABET I FREMTIDEN HOS DANFOSS DRIVES?

Under overskriften "Help us prepare for the future" har globale ledere og talenter i Danfoss Drives delt personlige fortællinger om at navigere i en stadig mere uvis og omskiftelig verden. Målet var at finde inspiration til kommende lederudvikling ud fra ledernes egne oplevelser af, hvad der virker og ikke virker, dér hvor ledelse sker.

Et af undersøgelsens centrale budskaber er vigtigheden af som leder at kunne inddrage og trække på samtlige perspektiver i organisationen. Også når perspektiverne peger i forskellige retninger. Et budskab, der er med til at understøtte Danfoss HR's allerede intensive fokus på at styrke organisationens diversitet og inklusion, og ambition om en global kultur, hvor innovation og udvikling naturligt bygger på, at det er trygt at sige sin mening og fejle.

Transportselskab

(Casen er anonymiseret efter aftale.)

KULTURUDVIKLING OG MANGFOLDIGHED - SAMMENHÆNG MELLEM VIRKELIGHEDEN OG STRATEGIEN

Transportselskabet er præget af stor kulturel mangfoldighed og ser det klart som en styrke. Men hvordan fungerer det egentlig med mangfoldigheden? Hvordan opfatter medarbejderne det - de gode ting og de udfordrende ting? Og hvordan ser ledelsen på det? Selskabet ville gerne dykke dybere ned i en forståelse af, hvad netop mangfoldigheden egentlig betyder for adfærden i organisationen og for kulturen.

SenseMaker®-scanningen resulterede i mønstre, der klart viste, at netop mangfoldigheden ikke nødvendigvis var så forholdsvis uproblematisk, som man måske umiddelbart gik med opfattelsen af. Derudover var det tydeligt, at ledelsen og medarbejderne havde to meget forskellige opfattelser af, hvad mangfoldigheden betød og gav ift. kulturen. Arbejdet blev derfor efterfølgende netop at fokusere ind på, hvorledes de to opfattelser kunne mødes, så strategien kunne blive endnu mere virkelighedsnær.



Hvis du vil vide mere:

Jacob C. Pedersen - Grundlægger, [Into the Grey](#)
jcp@intothegrey.dk
2247 6522