

Gunnar Elstad:

Vinner- eller taper kultur

Utlagt på www.sjelesorgogveiledning.no

Både en forsamling, en bibelgruppe og et lederteam har en kultur - på godt og vondt. Spørsmålet er hvordan denne kulturen er:

Er det ok å ta initiativ, eller er det farlig å stikke seg fram? Kan alle tale fritt, eller er den en leder som ikke må motsies? Konkurrerer en med hverandre, eller har samarbeid og teamfølelse størst verdi? Er alle ideer like velkomne, eller er en redd for å si noe dumt?

Vi skal ta for oss noen eksempler på ulike bedriftskulturer - likt og ulikt.

Guttorm Fløistad har i Credo nr 3/1989 beskrevet den bedriftskulturen Hans Nielsen Hauge fremmet i de foretakene han var med å bygge opp. Den hadde fire komponenter:

- Faglig dyktighet. Han sørget alltid for å finne folk som hadde erfaring og kunne et yrke.
- Passende teknologi, det vil si en som var utviklet i arbeidslivet og ikke i vitenskapelige, abstrakte forskningssituasjoner.
- Andakten hadde en både fellesskapsdannende og arbeidsmotiverende funksjon. Han presiserte at andaktene skulle være korte.
- Samtaler om daglige "driftsproblemer" i yrket så vel som i det personlige livet. Det var godt å vite at man alltid kunne gå til noen og samtale om seg og sitt og få hjelp. De daglige samtaler gav kraft.

I Credo nr 4/1991 har Guttorm Fløistad i nok en artikkel dristet seg til å beskrive den bedriftskulturen Jesus la vekt på:

- Likeverdstenkning. Du skal møte mennesker som verdifulle i seg selv før du forteller dem hva de skal gjøre. Mennesker som blir inkludert i et fellesskap, er mye villigere til å hente fram ekstra ressurser enn dem som bare betraktes som redskaper til å utføre en funksjon.
- Tilgivelse. Når man blir tilgitt, får man lov til å bli med for fullt igjen. Om man ikke får tilgivelse, går man og tenker på dette og bruker en del av sin psykiske energi på å holde selvspekten oppe. "Energilekkasje" som det heter i nyere terminologi.
- Stille krav. Når kravene er avpasset til evne, anlegg og dagsform, blir de uttrykk for et ønske om å være enda sterkere med, et ønske om å utvikle et fellesskap.
- Kjærlighet. Dette har med total åpenhet og tillit til medmennesker å gjøre. Den som møtes med kjærlighet, er villig til å komme fram med det fineste en har, ting som aldri vil komme fram hvis man bare møtes med nye krav. Dersom vi sammenstiller ordene "ansvar", "omsorg" og "respekt", blir forholdet slik at jo mer omsorg og respekt et menneske får, jo større ansvar makter det å bære. Jo mindre omsorg og respekt det får, jo mer tyngende og uoverkommelig blir ansvaret.

Et fotballag roser seg av å ha følgende kultur:

- Spillerne fungerer sammen som et team, og en hjelper hverandre til et godt resultat.
- Slagordet er: "Hva kan jeg gjøre for at du skal fungere bedre?" Spillere med lagånd foretrekkes framfor individualister.
- Likevel skal hvert enkelt individ ha oppmerksomhet og videreutvikle det han allerede er god til. Ingen er like, men alle har lik verdi.

Et annonsebyrå hadde fått i oppdrag å markedsføre knekkebrød.

- Ledelsen visste at medarbeiderne får større motivasjon når de vet at de er med på å bygge en katedral enn når de bare opplever at de bærer murstein.
- En kantinearbeider foreslå at en skulle legge 1000-kronesedler i enkelte pakker, noe som er helt lovlig. Aviser over hele landet begynte noen uker etterpå å skrive om folk som hadde funnet disse pengene.
- Moralen er: Et hvert firma trenger en god ide. Hvem som helt kan komme opp med en slik god ide. Alle må få lov til å være med i diskusjonen.

En venter ikke akkurat å finne gode innspill om bedriftskultur i Rammeplan for barnehager. Ikke desto mindre kunne både forsamlinger og lederteam ha mye å lære ut fra det som sies her:

"Barnehagen skal bidra til at det enkelte barn utvikler slike basiskvalifikasjoner:

Barnet skal:

- kunne ta og opprettholde kontakt med andre.
- utvikle positivt selvbilde og positiv holdning til egen læreevne.
- utvikle selvstendighet, kreativitet og fleksibilitet.
- kunne ta andres rolle og se en sak fra flere synsvinkler.
- kunne samarbeide, ta hensyn til og vise omsorg for andre.
- lære seg og selv bidra til å utforme positive normer for samhandling.
- utvikle et godt muntlig språk.
- kunne kommunisere effektivt på alle plan."

Fra "Rammeplan for barnehager" Q-090313.
Barne- og Familiedepartementet

Hva slags kultur vil vi legge opp til

- i forsamlingen
- i styret eller lederteamet
- i den lille gruppa

Hva slags stikkord beskriver best den kulturen vi har i dag, og hvilke stikkord beskriver den kulturen vi ønsker å fremme fra nå av?

Konservativ, forsiktig, nyskapende, omsorgsfull, inkluderende, skeptisk, humor, moderne, tradisjonstro, varm, bibeltro, evangeliserende, nyskapende, teamfølelse, individualisme, arbeids glede, passivitet, initiativrik, oppsøkende, tilbakeholdende, ivrig, begeistret, pliktoppfyllede, tilgivende, baksnakkelse, tar alt i beste mening, osv.

