



Hvad er organisations kultur?

I mange år har vi ude i organisationerne ofte anvendt begrebet om kultur som noget der er svært at ændre og meget uregerligt. Det har vi så gentaget så mange gange at vi selv tror at det er en stålsat sandhed. Hvad hvis nu det forholder sig anderledes?

I en netop forsvaret Ph.d. påstås det, at kultur ikke er noget der er, men noget organisationens medlemmer giver til hinanden, igennem deres daglige virke i organisationen. Hvis det er noget vi giver til hinanden, kan vi så ikke bare begynde at give hinanden noget andet? Netop det er tesen i et 3-årigt forskningsprojekt i en stor Nordjysk industrikoncern.

Igennem 3 år arbejdede forskere og medarbejdere proaktivt sammen om at ændre "kulturen" og man har påvist at det er muligt at ændre en 100-årig organisations kultur på ret kort tid. Organisationskultur er et begreb vi har opfundet for at forklare en organisations kollektive meningskabelse og adfærd. Hvis mange ledende medarbejdere har en fælles forståelse af symboler og adfærd, og reagere på disse, næsten synkront, taler vi om at de har en bestemt kultur, om end det som regel opleves meget individuelt. Det er et paradoks at den opleves subjektivt og alligevel ens på samme tid.

I Ph.d. projektet dokumenteres de handlinger forskerne og medarbejderne gennemførte, og de markante og positive resultater dokumenteres i det omfattende værk på mere end 400 sider. Hvis din organisation kunne få brug for mere detaljeret viden herom, så kontakt os for

nærmere info.



Ledelse, - det kan alle da.

På det fantastiske sociale medie LinkedIn er flere af vores konsulenter aktive bidragsydere og ivrige debattører. På en opslag om at ledelse faktisk er ret enkelt, og at man reelt set bare skal behandle andre som man selv gerne vil behandles opstod der nogle spændende betragtninger. Er det rigtigt at man bare skal behandle ens medarbejdere som man selv gerne vil behandles?

Den 22. juli havde 627 givet opslaget en kommentar: 35 havde kommenteret det positivt, og én Wise Mind konsulent havde forholdt sig kritisk til det udsagn. Kikker man på de der havde kommenteret udsagnet positivt var det påfaldende at der for de flestes vedkommende var tale om autodidakte ledere uden formelle ledelsesuddannelser. Har netop denne gruppe et behov for at blive bekræftet i at ledelse da ikke er så svært?

Skal du flytte en palle ude i en organisation skal du have et truckcertifikat. Skal du servere en pølse i kantinen skal du have et hygiejne kursus. Hvis du har ansvaret for 50 medarbejders trivsel og arbejdsliv, så skal du da ikke uddanne dig, - det gør du bare som den mest naturlige ting i verden. Du skal bare behandle dine medarbejdere som du selv



gerne vil behandles. DET ER ALTSÅ NOGET SLUDDER.....

Medarbejdere er forskellige. De har forskellig opvækst. Forskellig anciennitet. Forskelligt ambitionsniveau. Forskellige livsvilkår o.s.v. Hvis vi tror at vi bare kan behandle alle ens, og som vi selv gerne vil behandles er man i bedste fald naiv, og i værste fald, - respektløs.

Ledelse er et fag, i lighed med andre fag. At vi så måske har forskellige muligheder for at blive god til det er en anden sag, men det ER et fag, hvor vi skal lære de mest basale ting. Vil du være leder har du bare at gøre dig umage, - kan/vil du ikke det, så find på noget andet at lave. Du skal brænde for det, - du skal leve dit liv for det, du skal være nysgerrig og læse om det, du skal i netværk med andre ledere, og fremfor alt, du skal uddanne dig.

Alt for mange ledere tror som dem på LinkedIN, at bare vi bekræfter hinanden i at vi er gode nok uden uddannelse, så er det fint. Det kunne være skægt at skrive til de pågældende ledere, og få lov til at spørge deres medarbejdere om de pågældendes ledelseskompetencer. Som mangeårig undervise i Ledelse, kan jeg fortælle, at det er mere end svært at få nogle af deltagerne på sådanne uddannelser til at fremkomme med nogle gode eksempler på god ledelse fra deres egen hverdag - hvorfor mon?

Wise Mind strategi og organisationsudvikling

Konsulenthuset Wise Mind har mange års erfaring og mange referencer på vores udviklingskoncepter, som har gjort en markant forskel ude i den virkelige verden. Når vi arbejder med organisationers medarbejdere har vi såvel strategi, som kultur og ledelse i spil. Vi har øje for morgendagens ledere, den ønskede kultur og den ønskede strategi. Det er som hovedregel ikke muligt at arbejde med det ene uden at påvirke det andet. Når vi arbejder med ledelsesudvikling påvirker vi såvel kultur som strategi.

Vi vil gerne kommer forbi din organisation, og tage en dialog om Jeres muligheder.

Med venlig hilsen
Redaktionen

Publicer