



AARHUS UNIVERSITET



DIALOGVÆRKTØJET KULTURTJEK

Velkommen til Kulturtjek. I kan bruge værktøjet i enhedens dialog om arbejdspladskultur.

Velkommen til dialogværktøjet kulturtjek, som I kan benytte jer af i dialogen om arbejdspladskultur.

Kultur skaber vi sammen hver dag på arbejdspladsen. Kulturen forstås som de fælles normer, værdier og antagelser, der har udviklet sig i en enhed, og som er afgørende for måden, man tænker, føler og handler på, når man samarbejder i hverdagen. Dette kan være både bevidst og ubevidst – og det handler i høj grad om relationer og arbejdsfællesskaber. Ved at arbejde bevidst med kulturen i relation til kerneopgaven kan man styrke både resultater og trivsel.

Formålet med kulturtjek er at give enheder støtte til at starte en dialog om den nuværende og ønskede arbejdspladskultur. Kulturtjek kan således ikke "stå alene", men kan bruges til at påbegynde en dialog om, hvilken kultur, der opleves som aktuelt fremherskende og som er ønsket for fremtiden – altså hvilken kultur hos os, der kan understøtte og motivere det, vores enhed gerne vil være og opnå.


God fornøjelse!

Litteratur:

- Cameron & Freeman (1991) "Cultural Congruence, Strength and Type: Relationships to Effectiveness. Research in Organizational Change and Development 5, s. 23-58.
- Lüscher, L. (2012) "Ledelse gennem paradokset". Dansk Psykologisk Forlag
- Quinn, R. & Cameron, K. (1999) "Diagnosing and Changing Organizational Culture". Jossey Bass.

Undersøgelsen besvares individuelt. Begynd ved at følge disse trin:

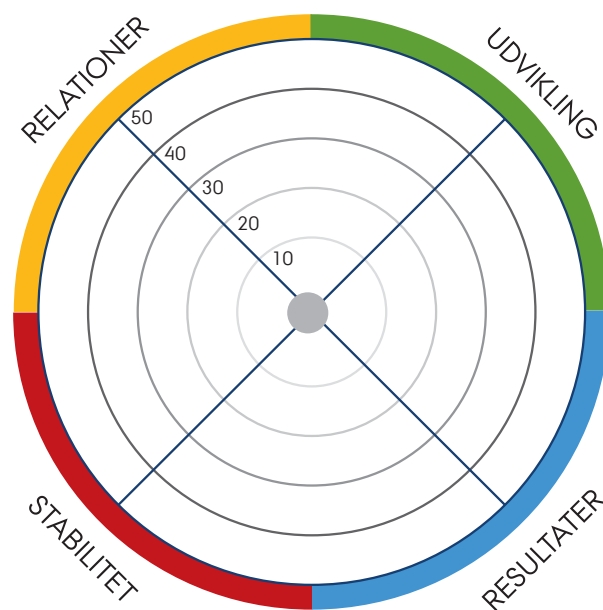
- 1 Fordel 10 point mellem svarmulighederne (gul, grøn, blå, rød) for hver kategori ud fra din oplevelse af jeres nuværende kultur i enheden, så den beskrivelse, som du bedst kan genkende, tildeles flest point. Det er f.eks. muligt at angive 0 eller 10 point til en enkelt svarmulighed (farve).
- 2 Overvej nu, hvad den ønskede kultur i jeres enhed er i dine øjne. Fordel endnu en gang 10 point mellem svarmulighederne (gul, grøn, blå, rød) for hver kategori ud fra, hvordan du ønsker kulturen i enheden. Det er f.eks. muligt at angive 0 og 10 point.

| Kategori 1: GENERELT OM VORES KULTUR | | FORDEL 10 POINT | |
|--|--|------------------|----------------|
| | | Nuværende kultur | Ønskede kultur |
|  | Vores enhed er præget af gode og nære relationer. Vi støtter hinanden, og vi taler også om private og personlige emner. | | |
|  | Vores enhed er præget af struktur og rutiner for arbejdet. Formelle procedurer og standarder styrer generelt, hvad vi gør, og vi ved, hvad der forventes af os. | | |
|  | Vores enhed er meget resultatorienteret. Det er vigtigt, at vi kommer i mål med vores opgaver. | | |
|  | Vores enhed er meget udviklingsorienteret og initiativrig. Vi er optaget af læring og fornyelse, og vi er villige til at tage risici. | | |
| Kategori 2: SAMMENHÆNGSKRAFT | | FORDEL 10 POINT | |
| | | Nuværende kultur | Ønskede kultur |
|  | Det, som holder vores enhed sammen, er gensidig respekt og ordentlighed. Engagementet i enheden og tilliden til hinanden er stor. | | |
|  | Det, som holder vores enhed sammen, er tydelige strukturer, arbejds gange og traditioner. Vi ved, hvad vi skal bidrage med hver især for, at den samlede enhed fungerer. | | |
|  | Det, som holder vores enhed sammen, er friheden til at præstere individuelt. Vi fejrer sammen, når nogen skaber resultater og opnår specifikke mål. | | |
|  | Det, som holder vores enhed sammen, er fokus på innovation, fornyelse og læring. Vi lægger vægt på at være nyskabende og udvikle vores tilgang til opgaverne. | | |
| Kategori 3: LEDELSENS PRÆG PÅ KULTUREN | | FORDEL 10 POINT | |
| | | Nuværende kultur | Ønskede kultur |
|  | Ledelsen i vores enhed understøtter teamsamarbejde, dialog og inddragelse. | | |
|  | Ledelsen i vores enhed understøtter sikker drift, forudsigelighed og lægger vægt på koordinering og dokumentation. | | |
|  | Ledelsen i vores enhed fremmer et resultatorienteret fokus og konkurrencementalitet. | | |
|  | Ledelsen i vores enhed opfordrer os til at arbejde nyskabende og lærende med øje for forskelligheder og mangfoldighed blandt kolleger. | | |
| Kategori 4: SUCCESKRITERIER | | FORDEL 10 POINT | |
| | | Nuværende kultur | Ønskede kultur |
|  | Vi har en oplevelse af, at vi lykkes godt som enhed, hvis vi har fokus på samarbejde og udvikling af den enkelte. | | |
|  | Vores enhed forstår succes som god planlægning og kvalitetssikring. Vores enhed har succes, når vi har en pålidelig, effektiv og stabil drift. | | |
|  | I vores enhed stræber vi altid efter at være førende med at bedrive og understøtte forskning, uddannelse og samarbejde på højeste internationale niveau. | | |
|  | I vores enhed forstår vi generelt succes som at bidrage med og bringe den nyeste viden i spil og være med til at forme fremtidens universitet og samfund. | | |
| Kategori 5: UDVIKLINGSFOKUS FOR VORES ENHED | | FORDEL 10 POINT | |
| | | Nuværende kultur | Ønskede kultur |
|  | Vi har fokus på samarbejde og sammenhængskraft – med vægt på høj tillid, åbenhed og involvering. | | |
|  | Vi lægger vægt på sikker drift og efterlevelse af procedurer med henblik på at styrke forudsigelighed og stabilitet. | | |
|  | Vi lægger stor vægt på at måle og sammenligne vores resultater og præstationer med henblik på at øge produktivitet, blive mere konkurrencedygtige og højne vores niveau. | | |
|  | Vi har fokus på personlig og faglig udvikling. Vi har fokus på at tilegne os nye færdigheder med det formål at tænke nyt og udvikle den måde, vi arbejder på. | | |

SÅDAN TÆLLER DU SAMMEN

3 Tæl først pointene sammen for hver farve, henholdsvis gul, grøn, blå og rød, for **den nuværende kultur** i enheden. Tegn kulturen i figuren på næste side ved at sætte pointsummen for hver farve ind og trække en linje fra gul til grøn til blå til rød og tilbage til gul, så der fremkommer en figur. Illustreret med den lilla linje i eksemplerne til højre.

4 Tæl så pointene sammen for hver farve, henholdsvis gul, grøn, blå og rød, for den **ønskede kultur** i enheden. Brug en anden farve til at tegne kulturen i samme figur ved at sætte pointsummen for hver farve ind og trække en linje fra gul til grøn til blå til rød og tilbage til gul, så der fremkommer en figur. Illustreret med den orange, stiplede linje i eksemplerne til højre.



RELATIONER

Peger på en kultur med fokus på et kollegialt miljø, hvor inddragelse og involvering er centralt, og der er fokus på engagement, sammenhængskraft og tætte relationer.

STABILITET

Peger på en kultur med fokus på et stabilt og formelt miljø, der er styret af rutiner, standarder og procedurer, og hvor der lægges vægt på detaljeorientering og præcis udførelse af opgaver.

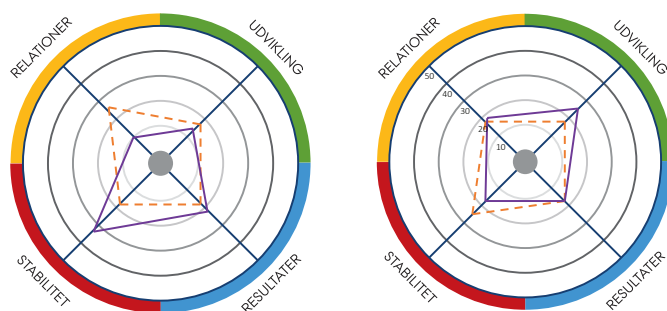
RESULTATER

Peger på en kultur med fokus på et resultatorienteret og tilpassingsdygtigt miljø, hvor der arbejdes efter ambitiøse mål. Om-dømme og succes vægtes tung.

UDVIKLING

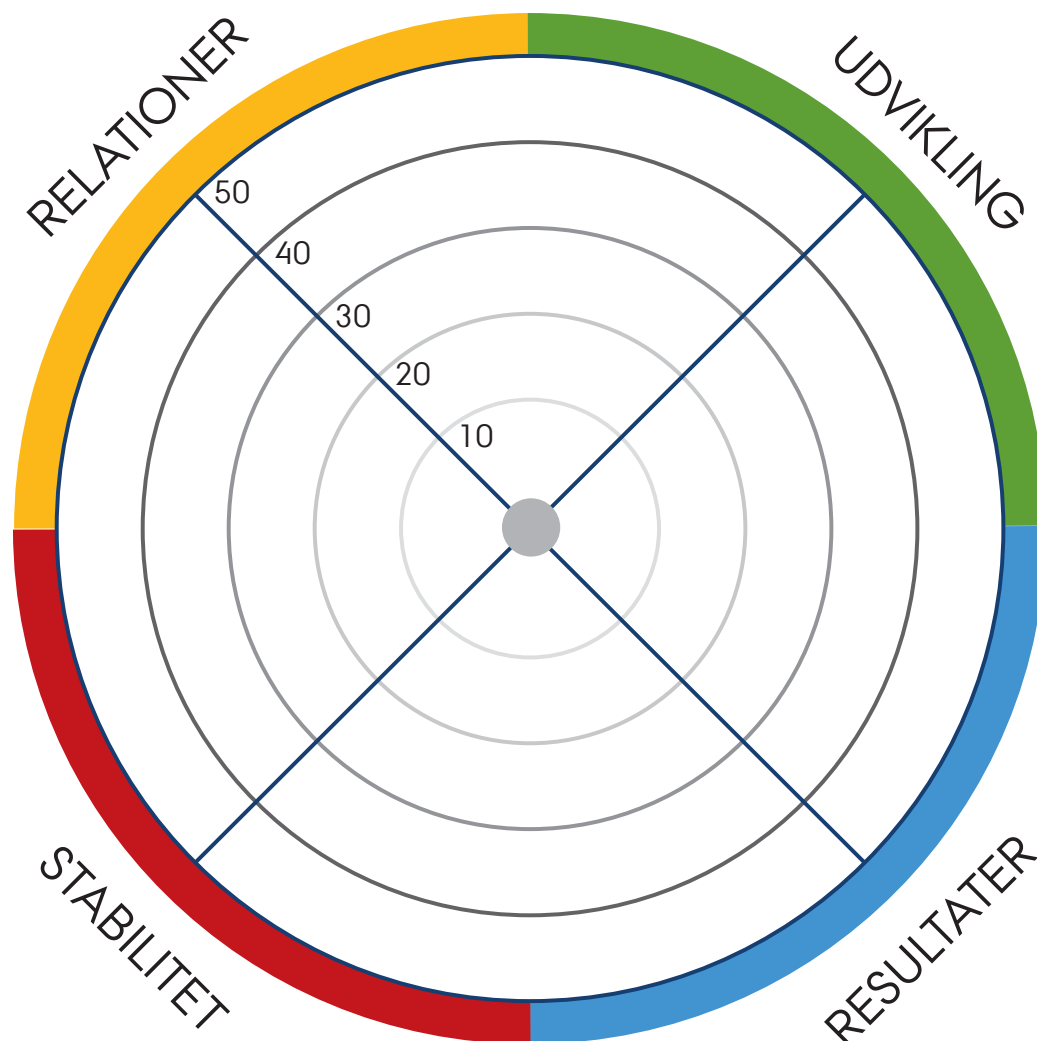
Peger på en kultur med fokus på et innovativt og dynamisk miljø, hvor læring, fornyelse og udvikling er øverst på dagsordenen, og initiativ og frihed er tilskyndet.

To eksempler på, hvordan et udfyldt hjul kan se ud.



KULTURTJEK HJULET

Her kan undersøgelsens resultater indtegnes.



FÆLLES DIALOGSPØRGSMAÅL

Med udgangspunkt i dialogspørgsmålene kan I efterfølgende i fællesskab drøfte det billede, som tegner sig, og hvordan I ønsker at arbejde med det.

1. Hvor var der størst enighed og uenighed angående fordelingen af point? Hvad tænker vi om vores forskellige perspektiver og forståelser af kulturen?
2. Hvor ses den største forskel mellem vores nuværende og vores ønskede kultur i enheden?
3. Hvad er det vigtigste (og første) kulturtræk, vi skal arbejde med for at nærme os vores ønskede kultur? Gælder det om at skrue op, skrue ned, holde fast i, begynde på eller stoppe med en bestemt adfærd?
4. Hvordan skal vi arbejde med det konkret, og hvad skal ledere og medarbejdere gøre hver især? Hvordan følger vi op og holder hinanden oppe på vores aftaler?