

En "Gør det selv" pakke med masser af inspiration, dybde og perspektiv fra KOMMITMENT DK ApS

KULTUROCEANET® er udviklet af Lone Aagaard, som er indehaver af KOMMITMENT DK. Lone har mere end 20 års erfaring som konsulent og instruktør med spidskompetencer inden for strategiproceser, implementering og udvikling af virksomhedskulturen.

KOMMITMENT DK ApS's formål er at skabe forretningsudvikling i såvel den private som den offentlige sektor ved at gøre det komplekse enkelt, således at ny viden og nye kompetencer forankres hos ledere og medarbejdere. Vores princip er hjælp til selvhjælp – og derfor har vi bl.a. udviklet KULTUROCEANET®.

Kerneydelserne hos KOMMITMENT DK er design og gennemførelse af ledelses- og organisationsprocesser, der skaber fremdrift og vækst. Vi har den erfaring, at alt for mange beslutninger og indsatser bliver gemt i skrivebordsskuffen eller overhalet af den daglige drift, når konsulenter og undervisere ikke længere er til stede i virksomheden.

KOMMITMENT DK ApS arbejder på et systemisk grundlag og har i alt, vi beskæftiger os med, fokus på både at skabe sammenhæng og overblik i en kompleks og foranderlig verden og at skabe *kommitment* og innovation gennem involvering og oplevelser.

KOMMITMENT DK ApS
Skæringvej 100, 1.sal · 8520 Lystrup
Tlf.: 21 91 51 46
E-mail: info@kommitment.dk
www.kommitment.dk



KULTUROCEANET®

©2007 KOMMITMENT DK ApS

www.grafisk-plus.dk



KULTUROCEANET®

Skab udvikling af virksomhedskulturen
og sæt skub i implementering af forretningsstrategien!



KULTUROCEANET®

©2007 KOMMITMENT DK ApS

KULTUROCEANET® er et dialogværktøj, der har til formål at udvikle jeres virksomhedskultur og sætte skub i implementering af forretningsstrategien.

I arbejdet med KULTUROCEANET® kan din virksomhed få klarhed over både det forretningsmæssige potentiale og de hæmmende faktorer i virksomhedskulturen.

Målet er, at der etableres en fælles platform for de strategiske indsatser, der sikrer sammenhæng mellem markedsstrategi og organisationsudvikling.

Kort sagt vil KULTUROCEANET® vise vejen til at skabe *kommitment* og ejerskab af forretningsstrategien med det formål at opnå bedre resultater på bundlinjen.

Materialet

KULTUROCEANET® består af et oceanbræt med 17 kulturfelter. Herudover er der spørgsmålskort, inspirationsmateriale, arbejdshæfter med opgaver og spørgsmål, baggrundsmateriale, spillefigurer, vejledning til de fire faser og noteshæfter.

Alle spørgsmål i KULTUROCEANET® er udformet med en forretningsstrategisk vinkel og kan anvendes på alle organisationsniveauer. Det anbefales, at deltagerantallet er 3-8 personer og at der som minimum afsættes 1 dag til første runde samt 1 dag til opfølgning.

KULTUROCEANET® er designet, så det kan anvendes igen og igen og man kan, uanset udgangsposition, dykke ned i forskellige aspekter af virksomhedskulturen og herfra påbegynde en kulturproces i egen organisation.

Kulturfelter

Hver for sig og i samspil åbner de 17 kulturfelter dørene til det samlede kulturfelt. De enkelte kulturfelter har til formål at afdække bl.a. virksomhedens kulturelle identitet, vision, ledelse, forretningsmål og værdier. De skal også afdække vaner og samarbejds mønstre, historie, myter og tabuer, målemetoder og belønningsstruktur.

Processen er delt op i fire faser:
 Undersøgelse
 Prioritering
 Fordybelse
 Beslutning

Deltagerne føres igennem de forskellige kulturfelter i en styret proces og får hjælp og inspiration i spørgsmål og arbejdsopgaver med konkrete eksempler og et både videnskabeligt og praktisk funderet baggrundsmateriale.

Styring af processen og certificering

Styring af processen forudsætter at mødelederen har sat sig ind i KULTUROCEANET®'s opbygning og enten har erfaring i mødeledelse eller med at lede en gruppeproces.

KOMMITMENT DK ApS tilbyder certificering og uddannelse (2 dage) af ledere og konsulenter, der ønsker at udvide deres kompetencer med henblik på at kunne lede processen omkring KULTUROCEANET® i egen virksomhed.

Alternativt tilbyder vi konsulentassistance med en af KOMMITMENT DK's erfarne proceskonsulenter til gennemførelse af f.eks. første runde.

Kontakt os for en samtale om hvordan KULTUROCEANET® kan sætte skub i udviklingen i netop jeres virksomhed.

BELØNNINGSSTRUKTUR OG HØJSTATUS

HELTE

HELTE
KULTUROCEANET's Helte er symbolet på belønningsstruktur og højstatus.
 Heltene symboliserer virksomhedens holdninger og adfærd i forhold til medarbejdere med høj status og som er i forreste linje, når der skal uddeles ros, ekstra frynsegoder, karrieremuligheder og lønfremsgang.
 Det er vores antagelse at såvel høj- som lavstatus er i spil i enhver organisation og at tildeelingen af status ofte foregår i de mere ubevidste gruppeprocesser i medarbejdernes samvær og samarbejde.
 De forretningsmæssige fordele ved at beskæftige sig med virksomhedens forhold til status og belønningsstrukturer er, at dette område har vital betydning for ledelse og medarbejderudvikling, medarbejderretterkæring og fastholdelse. Heltesymbolet kan være et troldspejl, som ved nærmere undersøgelse kan åbenbare ubevidste mekanismer i kulturen, der kan være fremmede og hæmmende for den enkeltes lyst til at udvikle sig, for samarbejde og vi og dermed effektiv ressourceudnyttelse.
 Alle kulturelementerne i oceanet påvirker hinanden. Ved at fordybe jer i virksomheds helte åbnes dørene også til en drøftelse af virksomhedens tabuer, værdier og grundlæggende antagelser.

HVAD ER HØJSTATUS FOR EN STØRRELSE?
 Ordet "status" kommer af latin: stilling. Højstatus henviser til et hierark rangordning.
 Områder eller mennesker med højstatus befinder sig i toppen af hierarki. Tildeles ikke bare flere ressourcer og muligheder, men ofte tildeles de o heder og ære, når målene bliver nået og sejrene skal fejres. Heltene redder og løfter byrden for de mange. Heltene sikrer vækst og fremdrift. Helt rollemodeller og bruges som *brand* og ikoner både internt og eksternt. efterlever både de formulerede værdier og de usagte normer.
 Højstatus bliver ofte synliggjort med symboler, uniformer og genstande markedsdomineret samfund vil værdien af disse symboler imidlertid gå tendens til at nedbringes, fordi de ofte kan købes eller efterlignes. Resu

VANEFISK
 VIRKSOMHEDENS VANER

1. Nævn 3 gode og 3 dårlige vaner i virksomheden?
2. Nævn en personlig værdi, som I gerne vil ændre og som har betydning for jeres samarbejde med andre kolleger og jeres egne præstationer?
3. Hvilke vaner eksisterer i forhold til kunder og marked? Er de holdbare på sigt?
4. Hvilken betydning mener I, at jeres vaner har for virksomhedskulturen?

KULTUROCEANET™

Individer med højstatus ikke alment tilgængelig
 Der er mange faktorer, område, en gruppe af historiske, økonomiske i spil.
HØJSTATUS OG BEL
 Status og her højstatus hedens hierarkiske stru statusforskydning, jo la Status og magt hører sa placering giver, er de ul statusstigelinger.
 re i forhold t kan, dialek på højstatus og nægleme
 har store lederekonvener
 antine, kun for ledere?
 • Ledere med store firmabiler?
 • De smukke, sunde og sportstrænede?
 • Medarbejdere, der tør løbe en risiko?
 • Medarbejdere, der konstruktivt udfordrer direktion og ledelse?
 • Medarbejdere, der tager ansvar og tør gå foran?
 • De højt uddannede?
 • Topsætterne?