

Forløbsbeskrivelse - måling af organisationskultur med OCAI

Forventninger til forløb

Vi fik præsenteret OCAI's kulturmålingsværktøj, som et supplement til det organisationsudviklings-arbejde vi er i gang med i hoej.dk. Værktøjet skulle give os en 'temperaturmåling' på den nuværende organisationskultur, samt et billede af hvilke områder eller kompetencer, vi skal arbejde med, hvis vi ønsker at nå målene i vores udviklingsplan.

Værktøjet skulle være let at gå til for medarbejderne og resultaterne lette at afkode for ledelsen. Medarbejderne er en forskelligartet gruppe i forhold til alder og nationalitet. Vi forventede, at værktøjet ville give os et praj om, hvorvidt vores hidtidige arbejde med udvikling af organisationen har båret frugt, samt om medarbejderne mener, at vi er på rette vej.

Gennemførelse af måling

Link sendes til alle medarbejdere, som udfylder et spørgeskema, der tager 10-12 minutter at udfylde. En teknisk enkelt løsning, der gav høj svarprocent og som ikke gav anledning til hverken forvirring eller modstand blandt medarbejderne, der var heller ikke spørgsmål der kunne henføres til alder eller nationalitet.

Målingen gennemføres anonymt men bliver præsenteret opdelt i 3 overordnede arbejdsområder, med få medarbejdere i enkelte områder, vil man ikke helt kunne love fuld anonymitet.

Resultater

Undersøgelsens resultater blev præsenteret let overskueligt i såkaldte edderkoppediagrammer, hvor den nuværende og den ønskede kultur markeres med hver deres farve. Det gør værktøjet enormt let at snakke ud fra, og giver umiddelbart anledning til at reflektere over resultaterne.

I vores tilfælde bekræftede undersøgelsen, at vores arbejde med at udvikle organisationen har haft en effekt, samt at ledelse og medarbejdere er enige i, hvilken retning det videre udviklingsarbejde skal forløbe. Der var stort sammenfald mellem nuværende og ønsket kultur, samt en sund fordeling på alle fire af undersøgelsens parametre (Clan, Adhocracy, Hierarchy, Market).

Medarbejdere og ledelse tog positivt imod resultaterne. Desuden var der overensstemmelse mellem besvarelsene fra ledelse og medarbejdere.

Perspektiver

Vi vil primært bruge værktøjet som baggrundsviden og bekræftelse på, at det udviklingsforløb vi er i gang med, er det rigtige. Der skal rykkes i små skridt for at komme helt på plads med vores organisationskultur, hvilket undersøgelsen også illustrerer.

Undersøgelsen har også bekræftet os i, at vi ikke behøver at ansætte os til nye kompetencer, men at vi vil have glæde af kompetenceløft af de eksisterende medarbejdere. Vi vil kunne foretage endnu en måling efter ca. 1 års tid, for at se om vi er kommet i mål eller om processen har medført nye ønsker.