



TITOC™

The Individual in The Organizational Culture

www.titoc.dk

navn

PERSONLIG OG FORTROLIG

navn

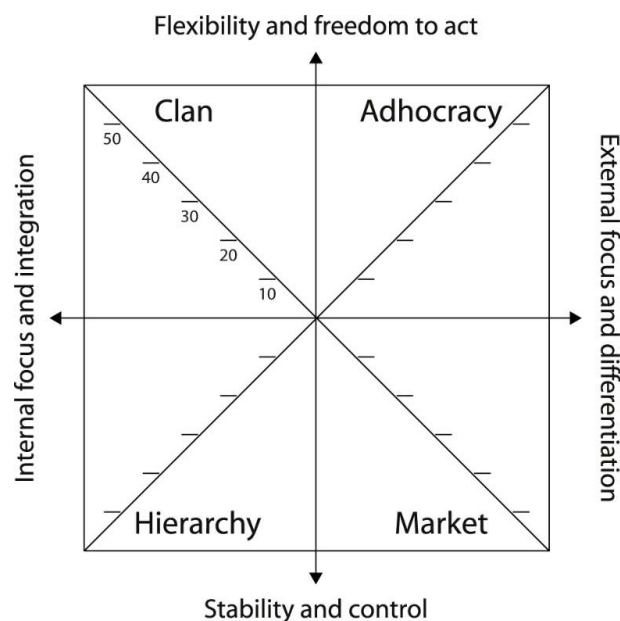
Indhold

Om TITOC™	3
Om tolkning af TITOC™	4
Generelle træk i TITOC™	6
Din profil	7

navn

Om TITOC™

TITOC™ (The Individual in The Organizational Culture) tager udgangspunkt i de fire kulturtyper som er defineret i det populære og gennemtestede Competing Values Framework (CVF) som ses herunder. CVF er udviklet af professorerne Robert Quinn og Kim Cameron som er et rammeværk til at beskrive og fremme organisationers effektivitet (se mere på www.ocai.dk).



Figur 1: Competing Values Framework (CVF)

TITOC™ giver en indikation af hvordan du som individ bidrager til en kultur. Forskellige mennesker har forskellige bidrag til en kultur, og det kommer til udtryk i den måde de taler, handler og føler.

Hvordan du er som individ, er afgørende for samarbejdet mellem mennesker, og en nøgle til organisationens og kulturens succes.

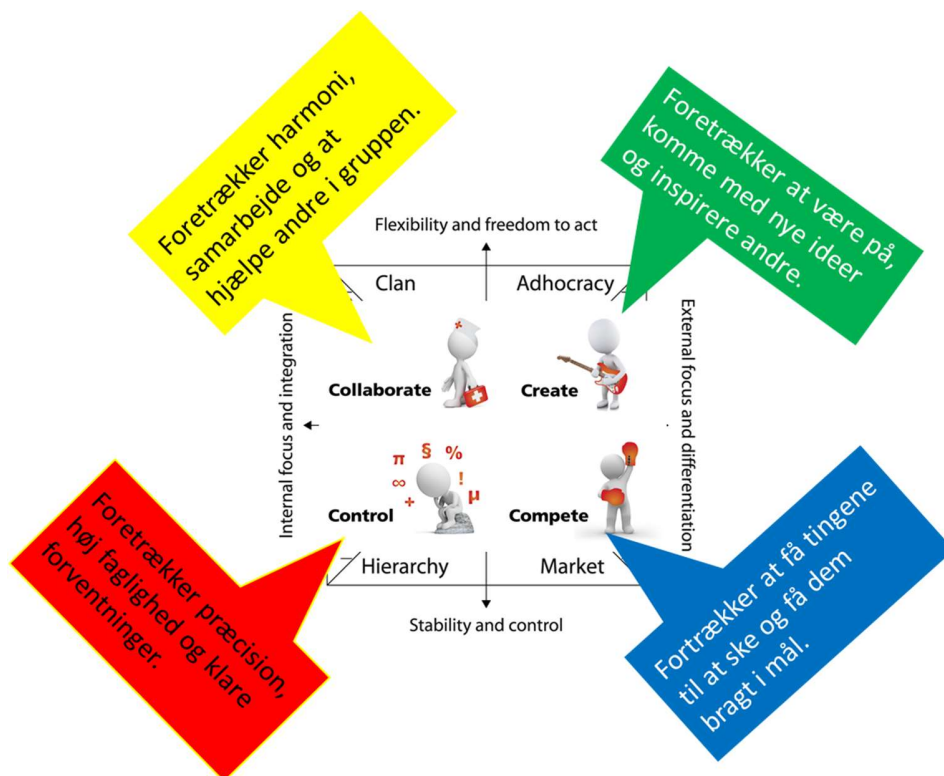
Der findes en række adfærds- og personlighedstest der går meget i dybden med adfærd og præferencer, men som fokuserer mindre på samarbejdet i organisationen. Via vores forskning har vi derfor udviklet **TITOC™** så vi kan holde såvel individ som kultur i fokus. **TITOC™** er udviklet, så den fokuserer på, hvordan samarbejdet styrkes, og på hvordan vi lynhurtigt kan finde frem til de (typisk) få forhold, I bør ændre for at nå meget store synlige effekter – hurtigt.

Herved bliver det væsentligt lettere at omsætte resultaterne til praktiske handlinger for at styrke organisationen blandt andet fordi det meget let kan sammenholdes med en OCAI kulturmåling for en organisation. Se bl.a. www.ocai.dk/isomorfi

navn

Om tolkning af TITOC™

TITOC™ er ikke den absolutte, eneste og eviggyldige sandhed om hvordan du er som individ i kulturen, men en hurtig indikation af hvad du foretrækker som person, og dermed hvordan du er som leder eller medarbejder i en organisations kultur, men CFV kan hjælpe som referenceramme fordi der er en sammenhæng mellem kultur og individer (det er individer der sammen skaber en kultur).



Figur 2: TITOC™ sat ind i Competing Values Framework (CVF)

Derfor måler **TITOC™** på hvad du som individ foretrækker af de 4 kulturelementer fra CVF.

- **Compete** (svarende til **Marked** kultur) **den blå profil**
 - Foretrækker at få tingene til at ske og få dem bragt i mål.
- **Create** (svarende til **Adhocracy** kultur) **den grønne profil**
 - Foretrækker at være på, komme med nye ideer og inspirere andre.
- **Collaborate** (svarende til **Clan** kultur) **den gule profil**
 - Foretrækker harmoni, samarbejde og at hjælpe andre i gruppen.
- **Control** (svarende til **Hierarchy** kultur) **den røde profil**
 - Foretrækker præcision, høj faglighed og klare forventninger.

TITOC™ måler på hvor høj eller lav (fra +16 til -16) du er på hver af de 4 elementer.

navn

Positive tal indikerer du foretrækker den pågældende kulturelement – negative tal angiver du helst udgår kulturelementet. Der er typisk et element som er højt og et som er lavt, men alle kombinationer kan forekomme.

Eksempel. Hvis du er høj på Compete, så syntes du typisk det er fedt at vinde, være den bedst performende medarbejder eller den bedst ratede chef. Hvis du er lav på Collaborate foretrækker du typisk at holde dig for dig selv og er utålmodig med andre.

Det er vigtigt at have for øje, at der ikke findes rigtige og forkerte profiler - der er bare forskellige profiler.

Opgaven er (oftest) ikke at lave om på mennesker, men at forstå og anerkende forskellene, så de frem for en ulempe og kilde til daglig konflikt/frustration, kan vendes til en fordel.

navn

Generelle træk i TITOC™

Generelle træk for de 4 arketyper i TITOC™ ses herunder.

VIGTIGT

Kig på din egen profil på næste side op, og hold den op mod den/de af nedenstående generelle træk (farve(r)) som du er højest på.



Compete



Create



Collaborate



Control

Høj på	Compete	Create	Collaborate	Control
Typiske træk	- Får ting til at ske - Måltrettet - Selvsikker - Løser problemer	- Opsøger relationer - Idérig og visionær - Åben for det nye - Skaber entusiasme	- Stabil indsats - Loyal - Tilpasser sig - En god lytter	- Eksakt - Samvittighedsfuld - Analytisk - Fokus på detaljen
Søger	- Magt/indflydelse - Råderum - Udfordringer - Produktivitet - Bundlinje fokus - At gå lige til sagen	- Ros/anerkendelse - Rampelyset - Sociale aktiviteter - Nytænkende miljø - At have det sjovt - Dialog med andre	- Status quo - Accept - Anerkendelse - At hjælpe andre - Rutiner og tryghed - At høre til gruppen	- Faste strukturer - Plads til kvalitet - Præcision - Faglig fokus - Klare forventninger - Compliance
Undgår	- At blive udnyttet - For meget kontrol - Micro management - Nederlag - Ingen indflydelse	- Prestigetab - Tavshed / stilstand - Begrænsninger - For meget rutine - Regler og systemer	- Utryghed - Hurtige forandringer - Gruppens afvisning - Rampelyset - Konflikter	- Kritik af eget arbejde - Lav fokus på faglighed - At begå fejl - Lav kvalitet / tidspres - For meget small talk

navn

Din profil

