

Kulturanalyse i forandringsprocesser

En kulturanalyse kan bruges som et vigtigt afsæt til at definere det sæt af interne "spilleregler", som skal kendetegne den herskende kultur i de nye og større enheder. Analysen vil således kunne pege på de del- og fællesmængder i organisationernes kulturtræk, som er af betydning for realiseringen af organisationens strategier og mål.

Reflektor tilbyder at gennemføre kulturanalyser, som har til formål at indfange "organisationens kultur" i et historisk perspektiv og ønskerne til fremtiden.

Reflektor skræddersyr naturligvis analysedesignet, så det tager udgangspunkt i kundernes virkelighed og specifikke ønsker til fokusområder.

En kulturanalyse kan eksempelvis omfatte følgende temaer:

- **Afdække organisationens mål på kort og lang sigt**
Afdækning af visioner (forretnings- og personalemæssige), strategier, handleplaner m.v. Er de kendte (og anerkendte) af medarbejdere og andre primære interessenter?
- **Kortlægge og analysere formaliserede arbejdsrutiner**
Virker de efter hensigten, eller opleves de som snærende bånd, der forhindrer den mest effektive opgavehåndtering? Har medarbejderne udviklet egne (uformelle) processer for at omgå problemstillinger, der er aktualiseret af de formaliserede retningslinier?
- **Kortlægge og analysere afdelingers, medarbejdergrupper og medarbejders funktioner, roller og identiteter**
Fungerer samarbejdet gnidningsfrit, eller trives store misforståelser og konflikter?
- **Undersøge og beskrive de sociale og faglige netværk og deres betydning for organisationen**
Hvad karakteriserer de sociale og faglige netværk, hvordan reproduceres de, og hvilken rolle spiller de i forhold til eksempelvis organisationens evne til at udnytte og dele eksisterende viden?
- **Undersøge og analysere medarbejders oplevelser af samarbejdet med ledelsen og ledelsens handlemåder**
Er der et tæt og velfungerende samarbejde, eller oplever medarbejderne en distance til og uklarhed i ledelsens signaler og handlemåder? Hvordan kommunikerer ledelsen forventninger til medarbejderne? Gør ledelsen det, de siger - eller er der ofte uoverensstemmelse mellem det, man hører, og det, man ser?

