

Guide til kulturanalyse - Postmoderne tilgang

Den postmoderne kulturanalyse må anses mere som en pejling end en egentlig analyse. Dette betyder også, at denne guide skal ses som vejledende. Vi må understrege, at det i praksis ikke er muligt at fastlægge en klar beskrivelse af en organisationskultur set ud fra en postmoderne tilgang.

Vejledningen bygger på den postmoderne opfattelse af organisationer. Det betyder at "kultur forstås som noget vi skaber i fællesskab med sprog og fortællinger som det bærende" - se figur 8.1. Derfor er kultur i denne opfattelse noget, vi er og gør.

Det er dog muligt at opnå en pejling på, hvordan forholdet er i samspillet mellem de fire kulturtyper, der er vist i figur 8.3.

Du kan relativt enkelt få en sådan pejling i det team, den gruppe eller afdeling du arbejder i, men udfordringen vil ofte være, at jo større del af organisationen du vil undersøge, jo flere subkulturer vil der være i spil. Det vil ofte betyde, at resultaterne af analysen bliver uklare og kan pege i mange forskellige retninger.

Metoden er vigtig

Netop fordi udgangspunktet her er, at kulturen skabes ud fra de fælles fortællinger, vi har om vores arbejdsmiljø, vil det være vigtigt, at din undersøgelse af kulturen foretages som et gruppeinterview. Allerbedst vil det være at kunne samle hele teamet, gruppen eller afdelingen og i fællesskab bedømme de otte spørgsmål, der er opstillet nedenfor.

Det kan derfor absolut ikke anbefales af udføre analysen som en spørgeskemaundersøgelse, selvom dette ofte vil være mere bekvemt. Her vil den fælles bedømmelse, der er bærende for kulturen, ikke kunne komme frem.

- Du kan kopiere skemaet med de otte spørgsmål og udlevere det til alle deltagere, så alle får en klar indsigt i hvilke emner, der diskuteres.
- Det er ikke vigtigt, at I bliver enige om et bestemt tal for hvert spørgsmål, men at I kan afgrænse, i hvilket område jeres bedømmelse befinder sig.

Tolkning

Spørgsmålene er direkte relateret til kulturkendetegnene, der er omtalt nederst på side 158.

Spørgsmål	Kulturtype	Samlet score for de to spørgsmål
1+2	Hierarki	
3+4	Klan	
5+6	Marked	
7+8	Adhocrati	

Efterfølgende kan du sætte den samlede score for hver kulturtype ind i cirklerne på figur 8.3 for at få en pejling på jeres subkultur.

Det er vigtigt, at du i et bilag tilføjer de bemærkninger, du har noteret ud fra diskussionerne om hvert spørgsmål.

Gruppeinterview: Diskussion om kulturen i vores team / gruppe / afdeling

- Spørgsmålene bedømmes i fællesskab
- Det er ikke vigtigt, at vi bliver enige om et bestemt tal for hvert spørgsmål, men at vi kan afgrænse, i hvilket område vores bedømmelse befinder sig.
- Formålet er at opnå en pejling på vores kultur ikke at diskutere ned til mindste detalje. Derfor er der afsat 5 minutter til hvert spørgsmål plus 15 minutter til opsamling.

Score:

1: I meget ringe grad

2: I ringe grad

3: Delvist

4: I høj grad

5: I meget høj grad

Spg. nr.	Spørgsmål, der hver bedømmes på en skala fra 1 til 5	Score (Skala fra 1 til 5)
1	I hvilken grad er kulturen i vores gruppe påvirket af fastlagte strukturer, regler og procedurer?	
2	Er kulturen i vores team/afdeling kendetegnet ved megen gensidig afhængighed samt behov for tryghed og sikkerhed?	
3	I hvilken grad er vi fokuserede på at være enige og formålsrettede i vores team/afdeling?	
4	I hvilken grad oplever vi stemningen i vores team/afdeling som tillids- og omsorgsfuld?	
5	Oplever vi, at vores team/afdeling er kendetegnet ved en stærk konkurrenceånd både internt og eksternt?	
6	I hvilken grad er vi resultat- og målorienterede i vores team/afdeling?	
7	I hvilken grad er kreativitet i høj kurs i vores team/afdeling? Og sætter vi gerne nye skibe i søen?	
8	Vi oplever at vores team/afdeling hurtigt tilpasser sig ændringer i markedet og omgivelserne?	