



Oppgave: Vår organisasjonskultur og evne til krisehåndtering

Her er organisasjonskultur forstått som de normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som grupper av ansatte i en organisasjon deler og som kommer til uttrykk i deres handlinger og holdninger på jobben.

Kriser mobiliserer ofte positive ressurser hos ledere og ansatte og man får frem det beste i organisasjonskulturen. Ikke sjelden kan en også se trekk ved organisasjonskulturen som kan være u hensiktsmessig i en krisesituasjon: f.eks. for lite åpenhet, frykt for å gjøre feil, påtatt tøffhet der det er skambelagt å snakke om belastninger, eller snillhetskultur, der det er vanskelig å gi kritikk eller uttrykke negative følelser.

Formål med oppgaven:

- Diskutere styrker og svakheter ved egen organisasjonskultur når det kommer til krisehåndtering.
- Beslutte hva ledergruppen bør rette oppmerksomheten mot fremover for å bli bedre til å håndtere kriser.

Trinn 1: Samtale i mindre grupper

Sett dere sammen i grupper på tre personer og gjennomfør en samtale om følgende spørsmål:

- Hvilke styrker og positive trekk ved organisasjonskulturen har dere observert i denne kriseperioden? Nevn så mange positive trekk som dere greier.
- Hvilke trekk ved kulturen har dere observert som dere mener er til hinder for en god krisehåndtering? Beskriv gjerne med eksempler.
- Beskriv og konkretiser hva dere som felles ledelse kan gjøre for å vedlikeholde de positive trekkene og redusere de negative trekkene i kulturen og som kan gjøre dere bedre til å håndtere nåværende og fremtidige kriser.

Trinn 2: Samtale i hele ledergruppen

- Hver smågruppe deler først punktene **1-2** og samtaler om det som kommer frem. Er dere enige, uenige, hva er eventuelt forskjellene?
- Presenter så hva dere har på **punkt 3** og diskuter hva dere som ledelse kan jobbe videre med fremover og som har betydning for organisasjonskulturen. Hva gjør dere på institusjonsnivå og hva gjør dere på avdelingsnivå?
- Oppsummering: Hver leder sier noe kort om hva de vil jobbe videre med på egen avdeling eller institusjon.

Instruksjon til fasilitator

Oppgave: Vår organisasjonskultur og evne til krisehåndtering

Estimert tidsbruk: cirka 75 minutter

Oppgaven er relativt selvforklarende og din rolle som fasilitator er å lede gruppen gjennom de ulike trinnene i oppgaven. Tidsangivelsene nedenfor er veiledende.

1. Si kort hva formålet med oppgaven er og hvordan dere legger opp prosessen. **3 minutter**
 - a. Diskutere styrker og svakheter ved egen organisasjonskultur når det kommer til krisehåndtering.
 - b. Beslutte hva ledergruppen bør rette oppmerksomheten mot fremover for å bli bedre til å håndtere kriser.
2. Gi en kort intro til begrepet organisasjonskultur. **3 minutter**
 - *Her er organisasjonskultur forstått som de normer, verdier og virkelighetsoppfatninger som grupper av ansatte i en organisasjon deler og som kommer til uttrykk i deres handlinger og holdninger på jobben.*
 - *Organisasjonskulturen sier noe om «hvordan en gjør det her» hva som er bra eller dårlig eller hvordan en skal handle for å være en god kollega eller medarbeider.*
 - *Utvikling av organisasjonskultur skjer gjennom samhandling og vedtas ikke. Ledere og medarbeidere skaper og utvikler kultur gjennom handlinger og den mening disse handlingene gis.*
3. Dersom gruppen har flere enn 6 medlemmer, deler du gruppen inn i par eller triader og ber dem snakke sammen om spørsmålene i trinn 1. Følg med på energien i samtalene og sjekk hvor langt de har kommet etter cirka 15 minutter. Stans etter **cirka 20 minutter** og be dem samle seg i felles gruppe.
4. Inviter gruppen til å gå gjennom spørsmålene 1 og 2 og be lederen oppsummere etter runden. Ta deretter spørsmål nr. 3 og be dem drøfte og komme frem til hva de bør jobbe videre med både på avdelingsnivå og institusjonsnivå. Få gjerne fram forskjeller på avdelingene og spør gjerne om hvilke hypoteser de har om hva forskjellene kommer av.
Cirka 30 minutter
5. Be først avdelingslederne om å si en setning om hva de vil jobbe med videre og avslutt med at institusjonslederen får si noe om hvordan de følger opp det som kommer fram.
Cirka 10 minutter