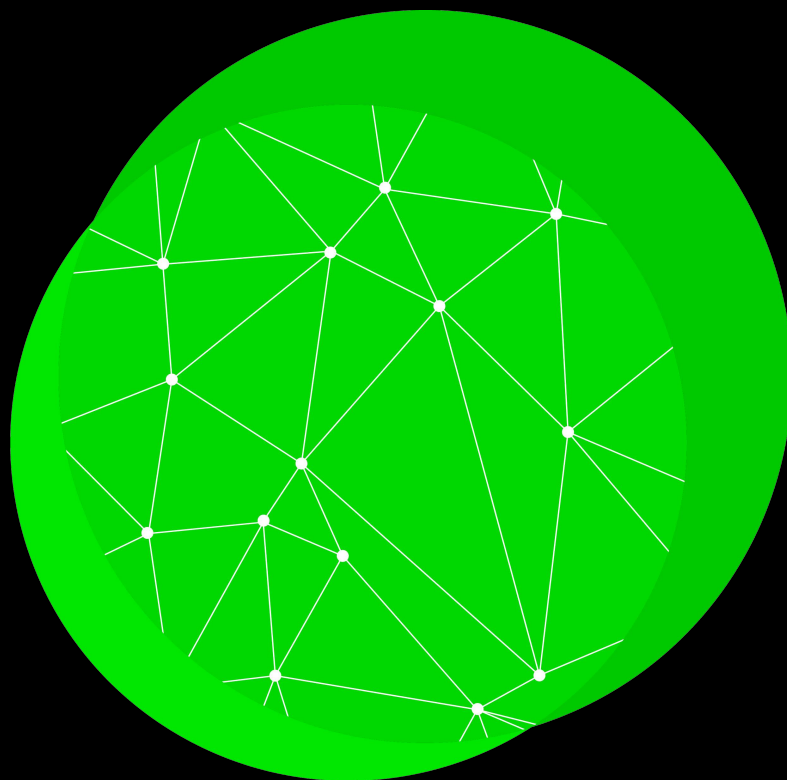


ASCEND

DEFINER EN ORGANISASJONSKULTUR MED

MATCH V



ASSESSIO

MATCH-V: SJEKKLISTE

Denne sjekklisten er et støtteverktøy som du kan bruke i valget og prioriteringen av hvilke skalaer i Match-V som er viktigst for å beskrive en kultur. Hver skala vurderes fra 0 til 5 i hver retning. Marker den beskrivelsen som stemmer best overens med kulturen, der 5 indikerer at beskrivelsen stemmer svært godt overens. Velg alternativet 0 i midten dersom det er en balanse mellom begge sider av skalaen.

Marker de skalaene som er kritiske gjennom å fylle inn ruten til høyre for skalaen (velg maks. tre stykker og grader dem 1-3, der 1 er mest kritisk). For å få ytterligere informasjon om kulturen som beskrives ber vi deg også om å definere hvilket fokus kulturen trenger å ha – strategisk eller operativ, og muliggjørende eller drivende. På siste side finner du mer utfyllende beskrivelser av hver skala.

Er den beskrevne kulturen strategisk eller operativ?

Fokus på visjon,
innovasjon og endring

En balanse mellom disse

Fokus på prosesser, regler
og effektivitet

ENDRING

Tradisjon
stabilitet, struktur

Innovasjon
spenning, forandring

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

NYSGJERRIGHET

Pragmatisk
kontinuitet, forutsigbarhet

Nysgjerrig utforske,
eksperimentere

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

FORNØYELSE

Produktivitet
formelt, disiplinert

Fornøyelse
lettsindig, "work hard play hard"

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

Er den beskrevne kulturen muliggjørende eller drivende?

Fokus på team,
inkludering og
felles mål

En balanse mellom disse

Fokus på prestasjon,
individuelle mål og å
være best

STATUS

Ydmyk

teamorientering, likhet

Prestisje
anerkjennelse, konkurransepreget

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

OPPNÅELSE

Avslappet

aksepterende, lojalitet

Ambisiøs
være dyktig, være best

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

TILKNYTNING

Selvstendighet

Uavhengig, ansvarlig

Samarbeid
sosial, interaktiv

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

INTEGRITET

Formålstjenlig

utfordrer normer, smidig

Princippiell
verdistyrt, uselviskhet

5 4 3 2 1 0 1 2 3 4 5

De 7 skalaene i MATCH-V

Endring

En kultur med fokus på innovasjon og høyt behov for endring vil engasjere de ansatte i nye, spennende prosjekter. Den vil være i rask bevegelse og stadig forandring, være nytenkende og tilby de ansatte mye variasjon, og være fleksibel nok til at de ansatte opplever høy grad av autonomi i arbeidet sitt. En kultur med fokus på tradisjon og lavt behov for endring vil oppleves som ærlig, rett frem og respektfull. Den vil være sterkt preget av struktur, fokus, disiplin, og være tydelig om formatet på sine mål og interne prosesser.

Status

En kultur med fokus på prestisje og høyt behov for status vil være sterkt drevet, konkurransepreget og ambisiøs. En slik organisasjon vil være rask til å anerkjenne prestasjoner, rigget for å kunne tilby forfremmelse og karriereutvikling, og gjerne befinne seg innenfor høyprofilerte og prestisjefylte felt. En ydmyk kultur med lavt behov for status vil være rimelig og rettferdig, og egnet for nøkterne og uselviske ansatte. Den vil oppleves som avslappet, vennlig og harmonisk, og vil sjelden være særlig konkurransepreget eller dominerende og profilert.

Fornøyelse

En kultur med fokus på fornøyelse vil oppleves som lett til sinns og uformell. En slik organisasjon vil gjerne være preget av et utydelig skille mellom arbeid og privatliv, og blander disse ofte sammen. Kulturen kan karakteriseres som energisk og leken, og vil gjerne legge til rette for at de ansatte kan ha det gøy og hyggelig sammen. En kultur med fokus på produktivitet vil oppleves som fokusert og formell, og vil gjerne ha et tydelig skille mellom jobb og privatliv. En slik organisasjon vil være organisert og svært disiplinert, og tydelig på hva som er passende oppførsel i organisasjonens rammer.

Oppnåelse

En ambisiøs kultur med høyt behov for oppnåelse vil ha fokus på å belønne kompetanse og evner, og gjerne gi forfremmelse på grunn av evner og ferdigheter. En slik organisasjon vil sette høye krav til prestasjon, og tilby stor grad av ferdighetsutvikling og god veiledning for oppnå dette. En tilbaketrukket kultur med lavt behov for oppnåelse vil være team-orientert og ha fokus på å ha dyktige ledere som veileder sine medarbeidere. En slik organisasjon vil verdsette lojalitet høyt, og ha fokus på at arbeidsklimaet ikke skal være for vanskelig eller krevende for de ansatte.

Nysgjerrighet

En kultur med fokus på nysgjerrighet vil være åpen for eksperimentering, og preget av innovasjon og kreativitet. For å lykkes med dette vil organisasjonen gjerne ha mye mangfold og mange forskjellige, kreative og interessante mennesker. En kultur med fokus på pragmatisme og lavt behov for nysgjerrighet vil strebe mot å være forutsigbar og uten unødige avbrytelser for de ansatte i sitt arbeid. En slik organisasjon vil være tydelig på sine regler og standarder, og vil være et sted som tilbyr sine ansatte kontinuitet og stabilitet.

Tilknytning

En kultur med fokus på samarbeid og høyt behov for tilknytning vil være en team- og nettverksbasert organisasjon, og en menneskeorientert arbeidsplass. En slik organisasjon vil være preget av sosialisering, oppleves som vennlig, varm og energisk. En kultur med fokus på selvstendighet og lavt behov for tilknytning vil gi sine ansatte ro til å fokusere. En slik organisasjon vil gjerne preges av et begrenset antall møter, og generelt lite samhandling og sosialisering.

Integritet

En kultur med fokus på prinsipper og høyt behov for integritet vil være målrettet og moralsk, og oppleves som høflig og respektfull. En slik organisasjon vil være opptatt av å være ikke-dømmende og tolerant, men samtidig tydelig om forventninger til adferd. En formålstjenlig kultur med lavt behov for integritet vil være preget av pragmatisme. En slik organisasjon vil ha fokus på å være fleksibel, og derfor responsiv, uavhengig og dynamisk i sitt arbeid.