



1 ó 45 p



PLÉNUM ÉS
KIS CSOPORT

LEÍRÁS

„A kultúra stratégiát fogyaszt reggelire.”

Ezzel az emlékeztető mondattal Peter Drucker, a menedzsment ötletgazdája egy sokak által átélt tapasztalatra utalt: megpróbálták nagy, stratégiai változásokat végrehajtani a szervezeteikben, a változásokat azonban megakadályozták (vagy sem) a szervezeti kultúrában gyökerező okok. Ez a gyakorlat a döntési kultúra elemzésére irányul, és segít feltárni és megérteni a csapaton vagy szervezeten belüli döntéshozatal dinamikáját. Az esettanulmány formátuma lehetővé teszi, hogy konkrét dolgokról vitatkozzatok, és mély betekintést nyújthass a stratégiai változásokat elősegítő vagy akadályozó kulturális folyamatokba.



ELŐKÉSZÜLETEK

Nem szükségesek



KELLÉKEK

- filctollak
- flipchart



KAPCSOLÓDÓ ANYAGOK

Nincsenek



ALAPOZÁS



BELSŐ KOMMUNIKÁCIÓ
ÉS DÖNTÉSHOZATAL

1. LÉPÉS

PLÉNUMBAN:

Esetmegbeszélés

Beszélgétek meg a legutóbbi stratégiai jellegű fejleményeket a szervezetben (például: döntés egy új projekt elvállalásáról, a küldetés módosításáról, új célcsoportok megszólításáról stb.)! Mi okozta ezt a változást? Hogyan történt a döntés a változásról? Mi a jelenlegi állapot és az eredmény?

Vizualizáljátok a fejlődést egy ütemtervvel, amely három fázisból áll: ok/felvezetés, döntéshozatal és utóhatás!

Feketével: Ábrázoljátok a legfontosabb pillanatokot és (valós) mérföldköveket!

Pirossal: Jegyezzétek fel a résztvevők benyomásait, érzelmeit és aggályait, amelyek az eset megbeszélése során felmerültek! **[30PERC]**

2. LÉPÉS

KIS CSOPORTOKBAN: Beszélgétek meg az összes résztvevő szempontjait! **[45PERC]**

Az alábbi kérdéseket használhatjátok a feltáró beszélgetéshez:

Szereplők: Ki vett részt a szervezetből a folyamatban és a folyamathoz kapcsolódó döntésekben? Kit nem vontatok be? Ki vezette a folyamatot? Ki kapott értesítést a folyamatról? Ki érezte azt a sajátjának?

Folyamat: Milyen kapcsolat volt azok között a formális és informális találkozóknak között, amelyeken a felelősök előmozdították a folyamatot (pl. hivatalos megbeszélések és informális csevegések közben)? Hogyan tükrözi a tényleges folyamat a szervezet stratégiai tervét? Hogyan építettétek be a váratlan fejleményeket? Voltak hurkok és újratervezés a folyamat során?

Tartalom: Mely érvek és tényezők bizonyultak fontosnak a folyamat során? Mely elveket követtétek és melyek esetében kényszerültetek kompromisszumra?

Konfliktus: Hol merültek fel konfliktusok és hogyan kezeltétek őket? Mely témákat kerültétek el? A stratégia mely részeit nem hajtottátok végre? Milyen döntéseket nem hoztatok meg? Konszenzussal, kompromisszummal, szavazással, vezetői hatalommal vagy szervezett anarchiával hoztatok meg a döntést?

Minták: Hogyan viszonyul egymáshoz a döntés előtti szakasz (tanácskozás) és a döntés utáni szakasz (végrehajtás)? Milyen alapidinamika releváns a folyamat szempontjából? Hogyan lehet jellemezni a szervezet döntéshozatali kultúráját?

3. LÉPÉS

PLÉNUMBAN:

Plénumban

Hogyan kellene figyelembe venni ezeket a mintákat a jövőben?

Hogyan lehet átalakítani őket egy fenntarthatóbb és kollektívabb döntéshozatali folyamat elősegítése érdekében? **[15PERC]**