



1h 45m



PLEN ȘI GRUPURI MICI

DESCRIERE

„Cultura mănâncă strategie pe pâine.”

Cu această propoziție memorabilă, expertul în management Peter Drucker a exprimat ceea ce simțim mulți dintre noi când încercăm să facem schimbări strategice în organizațiile noastre și aceste schimbări sunt blocate (sau nu) de cauze înrădăcinate în cultura organizațională. Această analiză a culturii decizionale vă ajută să descoperiți și să înțelegeți dinamica luării deciziilor în cadrul echipei sau organizației voastre.

Formatul de revizuire a cazurilor permite o discuție concretă care poate duce la informații aprofundate asupra dinamicii culturale care favorizează sau împiedică schimbarea strategică.



PREGĂTIRE

Niciuna



MATERIALE

- Markere
- Flip-chart



INSTRUMENTE

Niciunul



MUNCĂ DE TEREN



COMUNICARE INTERNĂ
ȘI DECIZII

PAS 1 ÎN PLEN:

Narațiune de caz

Discutați despre o dezvoltare strategică recentă în organizația voastră (exemplu: decizia de a începe un nou proiect, de a vă modifica misiunea, de a viza noi beneficiari etc.). Care a fost originea acestei schimbări? Cum s-a conturat decizia de a face schimbarea? Care este starea și rezultatul actual?

Vizualizați dezvoltarea deciziei realizând o cronologie cu trei faze: cauză/conducere, luarea deciziilor și consecințe.

Cu negru: Diagramă cu momente cheie/repere (Ce s-a întâmplat de fapt).

Cu roșu: Rețineți impresiile participanților, emoțiile și domeniile de îngrijorare care apar în timpul discuției de caz. **[30 MIN]**

PAS 2 ÎN GRUPURI MICI: Discutați perspectiva fiecărei persoane. **[45 MIN]**

Iată câteva întrebări pe care le-ați putea folosi pentru explorare:

Actori: Cine a fost implicat în acest proces și în deciziile aferente din interiorul și din afara organizației? Cine nu a fost implicat? Cine a preluat conducerea? Cine a fost informat? Unde se află inițiativa luării unei anumite decizii?

Proces: Care a fost relația dintre contextele formale și informale în care procesul a fost avansat sau nu de către cei responsabili (de exemplu, între formatele de ședință și discuțiile ocazionale la cafea)? Cum reflectă procesul real planificarea strategică a organizației? Cum au fost încorporate evoluțiile neașteptate? Au existat curenți și redundanță în acest proces?

Conținut: Ce argumente/factori au cântărit puternic în acest proces? Care principii au fost urmate și care au fost compromise?

Conflict: Unde au existat interacțiuni conflictuale și cum au fost tratate? Ce probleme au fost evitate? Ce părți ale strategiei nu au fost implementate? Ce decizii nu au fost luate? Decizia a fost luată prin consens, compromis, vot, autoritate de conducere sau chiar anarhie organizată?

Tipare: Ce legătură are faza de dinaintea luării deciziei (deliberare) cu faza de după luarea deciziei (implementare)? Care dinamici sunt cele mai relevante pentru proces? Cum puteți descrie cultura decizională în organizația voastră?

PAS 3 ÎN PLEN:

Consecințe

Cum ar trebui luate în considerare aceste tipare de luare a deciziilor în viitor? Cum pot fi transformate pentru a sprijini un proces decizional mai durabil și colectiv/incluziv? **[15 MIN]**