

Využití culture add v praxi

#praxe



Co znamená culture add?

Jako culture add je označován člověk, který přichází z jiné kultury do firmy, aby obohatil, posunul, změnil kulturu stávající. Má jiná přesvědčení, jiné chápání své role a může být zvyklý na jiný styl interakcí s kolegy, nadřízenými či s klienty než ostatní.

Protože požadavky na změnu kultury vycházejí často z požadavku **transformovat, zlepšit, zefektivnit**, ocitá se v roli culture add často leader, který má za **úkol firmu posunout dál**.

Vše, co takový člověk v nové kultuře dělá, má **jiný dopad** než to samé v jiné **ve firmě s jinou kulturou**, kde působil dříve.



Co musí splňovat leader, který chce být culture add?

Satčí, aby byl takový malý
"mistr Joda":-)

#cultureadd

- zralá osobnost
- vysoká úroveň sebereflexe
- nepoužívat pouze svoji formální autoritu
- schopnost získávat lidi na svoji stranu
- ochota přijímat zpětnou vazbu (i tu překvapivě kritickou na věci, které jinde fungovaly)
- schopnost jít proti agresí neagresivně
- ochota neustále se učit
- nehodnotící ale rozlišující přístup
- schopnost autenticky ocenit práci druhých
- schopnost vnímat polarity a jejich dynamiku
- výhodou je zkušenost s procesem změny



Jak takového leadera vybrat?

Jak během náboru poznat,
že máte toho pravého?
Běžte do hloubky a použijte
následující techniky:

osobnostní diagnostika

- práce se stresem / Hogan
Development Scale (pozor na
vysoké škály "proti lidem")

assessment centrum

- situace neúspěchu, ochota
naslouchat a přijímat kritiku,
ochota učit se a zvládat odpor

behaviorální rozhovory

- zvládání odporu (rozlišovat
mezi tendencí přesvědčit vs
naslouchat a učit se)

Co má takový leader dělat?

Očekávání od člověka, který má ovlivnit organizační kulturu, jsou obrovská. Co by takový culture add měl udělat, aby zvýšil své šance uspět?

vyjednat si podmínky

- méně tlaku a více podpory
- ochota čelit negativním emocím

pracovat s koučem

- rozvoj, podpora v nadhledu a hledání cest
- program pozitivní inteligence
- práce s mocí

pracovat s týmem

- říkat si o zpětnou vazbu, brát jí vážně
- pracovat s týmem v duchu polarit
- nezatlačovat jednu stranu, ale uznat její užitečnost a umožnit lidem opustit svůj komfort

**Kdo chce měnit firemní kulturu,
musí umět a být ochoten měnit i
sám sebe.**





Další informační zdroje

Pozitivní inteligence

Shirzad Chamine vytvořil návod, jak pracovat s naší myslí, která nemilosrdně hodnotí naše každodenní situace. Pokud chcete namísto kritického posuzování budovat pozitivní inteligenci, přečtěte si jeho knihu nebo navštivte jeho webové stránky.

Práce s polaritami

Mapováním polarit a jejich využitím při budování efektivní organizace se Barry Johnson zabývá už od r. 1975. Pokud vás zajímá, jak polarity ovlivňují efektivitu leaderů, podívejte se na jeho videa nebo navštivte přímo jeho stránky.

Naušika z větrného údolí

Kreslený japonský film o princezně Naušice, která v postapokalyptickém světě bojuje za záchranu lidstva. Tahle pohádka nabízí překvapivě mnoho paralel s rolí leaderů při formování kultury v moderních organizacích.

LinkedIn:

[Institut firemní kultury](#)

Webové stránky:

www.infk.cz

email:

info@infk.cz

