

## 1-4. Kultur & kulturförändring med Mattias Ottestig

---

Mattias Ottestig | KRIK

### 1. Grund och definition

#### Sammanfattning

När man pratar om kultur kan man avse olika saker. Det kan tex. vara konstnärliga områden som musik och teater, eller biologisk forskning som bakteriekultur, och så brukar vi prata om kultur när det kommer till skillnader mellan länder eller folkgrupper. Inom idrotten brukar man ofta prata om att man vill skapa en vinnarkultur. Det Mattias framförallt berör är företagskultur eller organisationskultur, utifrån idrottens föreningsliv.

Organisationskultur kan definieras som: *Gemensamma värderingar som mynnar ut i beteendemönster som förstärkts eller försvagats under lång tid.*

Kultur "sitter i väggarna", vilket innebär att värderingar och beteendemönster, precis som i ett gammalt hus, sitter i väggarna i en organisation. Utifrån fotbollen har Mattias erfarenhet av att det kan finnas väldigt olika kultur i olika klubbar. Kulturen i respektive klubb har byggts upp under många år, av spelare och ledare. Den är ofta svår att ta på, men känns och upplevs.

#### Frågor för samtal och reflektion

- Är det något specifikt i Mattias undervisning som sticker ut för dig? Dela.
- Hur skulle du beskriva kulturen i den organisation/förening/kyrka där du befinner dig?
- Vad innebär det att något "sitter i väggarna"? Har du något exempel på när du befunnit dig i ett nytt sammanhang med en annan kultur än du är van vid? Hur var det? Hur påverkade det dig?

## 2. Möta nya kulturer och kulturskillnader

### Sammanfattning

När denna inspelning görs upplever vi en märklig tid i hela världen. Pga Corona-pandemin är gränser stängda, människor isolerade och det avråds från resande. Det är mycket som ändras och ställs in och många upplever troligen en stor avsaknad av just resandet. Man saknar pulsen och spänningen som skapas, inte minst när man reser till andra länder. Nationella kulturskillnader är spännande att uppleva! Skillnaderna uttrycks på många olika sätt - maten, människorna, trafiken, sättet att prata, tempot etc.

På samma sätt som med nationer eller folkgrupper så är det med organisationer, företag, idrottsföreningar, arbetsplatser - olika sammanhang formar och bygger upp olika kulturer.

Men varför prata om kultur, varför är det så viktigt? Det är stommen på huset - väggarna! Det finns ett gammalt begrepp som lyder så här: *Kultur äter strategi till frukost*. Det innebär inte att strategi inte är viktigt, utan för att kultur är så otroligt viktigt!

Vilken organisation vill inte ha en vinnarkultur? Kulturen är en spelare ute på planen och det är dumt att inte göra den till en medspelare. För om man inte ser upp kan den också bli till en motståndare som motarbetar det man vill uppnå. Då skulle man istället kunna säga att man skapat en sorts förlorar-kultur .

### Frågor för samtal och reflektion

- Är det något specifikt i Mattias undervisning som sticker ut för dig? Dela.
- Reflektera över begreppet *Kultur äter strategi till frukost*. Vad innebär det tror du? Varför är kultur så viktigt? Varför "äter" strategi kultur?
- Vad kan vi göra för att skapa en vinnarkultur i vårt sammanhang?

### 3. Kulturanalys

#### Sammanfattning

Vilken kultur finns i de sammanhang där du befinner dig? Om du är i det läget att du är med och startar upp något nytt - en ny verksamhet, en ny förening eller kanske ett nytt företag så är det bara att gratulera. Organisationskulturen är då ett tomt blad som väntar på att fyllas. Se till att tidigt fylla det med den kultur som du vill ska råda.

KRIK tar ofta tid för att sätta ord på den kultur – ”KRIK-kulturen”, de vill ha. Ett från början tomt papper som de tillsammans fyller med de positiva ord som de vill ska vara med och förstärka kulturen.

Betydligt vanligare är det dock att man befinner sig i, eller kommer in i en redan befintlig kultur. Där kulturen redan är satt sedan tidigare. Här behöver man lära känna och förstå den nuvarande kultur för att kunna förändra den. Vilka beteendemönster hjälper oss mot det syfte vi är på väg mot? Vilka beteendemönster måste förändras eftersom de motarbetar vårt syfte? Det kan t.ex handla om ledarbeteenden – hur kontrollerande ska vi vara med policys och processer? Hur ska vi bemöta våra kunder? Hur ska vi vara mot varandra internt för att lyckas, etc.

Förändring av kultur tar tid och kräver samarbete. Om du vill skapa en förändring så behöver du fler allierade som vill vara med på resan. Försök att hitta nyckelpersoner som kan ha stor påverkan på gruppen och organisationen. Jesus kallar till kulturförändring – att vara jordens salt och världens ljus! Så se till att samarbeta, fortsätta att simma och tro på ett genombrott! Var modig och våga simma mot strömmen när det behövs!

#### Frågor för samtal och reflektion

- Är det något specifikt i Mattias undervisning som sticker ut för dig? Dela.
- Reflektera över kulturen i din församling/organisation/förening.
  - Känner du till de värdeord som är vikta för organisationen? Vilka är de och varför har församlingen/organisationen valt just dem tror du?
  - Vilka av de beteenden och värderingar som finns tror du är medvetet eftersträvarade och vilka tror du är omedvetna? Vad har man gjort för att uppnå den kultur man vill ha?
- Vilka värdeord skulle du vilja präglade kulturen i ditt sammanhang? Vad ord borde föras in, förstärkas och förminska? Varför just dessa?

## 4. TANKE TILL LEDARE

### Sammanfattning

Slutligen skickar Mattias med en tanke till ledare eller chefer: Alla som är föräldrar vet att barn helst gör som vuxna gör och inte bara som vuxna säger... Det funkar på samma sätt i en organisation eller på en arbetsplats. Medarbetarna ser sin chef likt ett barn som ser sina föräldrar. *Walk the talk!* Ledare behöver kontinuerligt berömma och stötta de medarbetare som agerar enligt de beteenden som ni vill förstärka. Det är även viktigt att kartlägga olika informella ledare som stöttar kulturförändringen och kan hjälpa till att förstärka rätt beteenden. Ledarnas påverkan på de informella ledarna kan faktiskt vara avgörande om kulturförändringen lyckas eller inte. Så se till att samarbeta, fortsätta att simma och tro på ett genombrott! Var modig och våga simma mot strömmen när det behövs!

### Frågor för samtal och reflektion

- Är det något specifikt i Mattias undervisning som sticker ut för dig? Dela.
- Känner du igen bilden av att de du leder gör som du gör framför det du säger till dem?
- Har du något exempel på när det hjälpt dig och din organisation, och när stjälpt dig och din organisation?
- Vilka är de informella ledarna i ditt sammanhang? Varför är just de så viktiga att få med i kulturförändringen?
- Hur kan vi som ledare bli bättre på att leva som vi lär - ”walk the talk”?