

## KULTURUDVIKLING I ORGANISATIONER

### – ET TEORIBASERET BUD PÅ KULTURUDVIKLINGSARBEJDE I PRAKSIS

Med afsæt i spørgsmålet: “Hvordan kan man konkret og teoribaseret arbejde med at fremme den kultur, man ønsker?” sætter artiklen fokus på kulturudvikling i organisationer. Flere begynder at sætte fokus på kultur og kulturudvikling, men hvad er det, kulturarbejde kan, som er særligt effektivt og stærkt? Og hvordan kan man gå til arbejdet på en måde, hvor praksis inspireres af teori? Det giver denne artikel et bud på. Med afsæt i bl.a. Robert Kegans tanker om kultur som strategi skildres et konkret udviklingsforløb hos en ledergruppe. Artiklen demonstrerer ved hjælp af CMM-modellen, hvordan man trin for trin kan arbejde konkret, aktivt og dialogbaseret med kulturudvikling i en organisation – hele tiden med kerneopgaven som omdrejningspunkt.



#### **Eva Damsgaard**

er cand.mag. i medievidenskab og organisationsudvikling. Hun arbejder som organisations- og ledelsesudviklingskonsulent ved HR på Aarhus Universitet, hvor hendes opgaver omfatter bl.a. lederteamudvikling, strategjudvikling og udvikling af en organisationskultur, der passer til den fælles kerneopgave, vision og strategi. Eva har via sit tidligere job i ATTRACTOR lang og omfattende erfaring med undervisning i og udvikling af proceskonsultation og coaching. Bl.a. er hun EMCC-certificeret coach og uddanner sig p.t. hos Jennifer Garvey Berger i Adult Development Theory.



#### **Karina Grost**

er cand.phil. i kommunikation og ledelsesudviklingskonsulent ved HR på Aarhus Universitet. Hun arbejder med uddannelses- og læringsaktiviteter inden for ledelses-, organisations- og medarbejderudvikling for universitetets ansatte. Er bl.a. systemisk efteruddannet med Postgraduate Certificate in Systemic Leadership and Organisation fra University of Bedfordshire og overbygningsuddannelse i proceskonsultation fra Rambøll/ATTRACTOR.