



ANTROPOLOGISCH VERANDEREN

We nemen je graag mee op een boeiende reis naar het wezen van je eigen organisatie of bedrijf. Tijdens ons veldwerk leren we de grammatica van jullie organisatiecultuur begrijpen, de dynamiek te doorgronden, het waarom te vatten. Cultuuronderzoek door tussen de regels door te lezen, verhalen op te halen, rond te hangen, formele en informele praatjes te maken, te horen wat niet gezegd wordt. We geven een cultuurfoto terug. Over hoe het nu is. Echt is. Om vervolgens aan jullie te vragen: en nu? Wat behouden? Wat anders? Hoe? Dan maken we samen een plan. Om te komen waar je wilt zijn. Wij gaan voor het hoogst haalbare... Sterke organisatie. Krachtig en wendbaar. Waar mensen gezien worden.



De corporate antropologie kijkt met dezelfde verwonderde blik naar bedrijven, boardrooms en leiders zoals antropologen dat naar tribale samenlevingen doen.

CULTUURONDERZOEK – WAT IS HET?

Om een organisatiecultuur te leren kennen, duiken we zoveel mogelijk in de leefwereld van de organisatie. Bij een cultuuronderzoek gaan wij eerst observeren, voelen, beleven en interviewen. We zoeken het verhaal van binnenuit. Daarna zoeken we naar de patronen, waarbij we verklaren, analyseren en beoordelen of de gevonden culturele patronen passen bij de huidige wensen, doelen en ambities van een organisatie.

Een cultuuronderzoek geeft inzicht in de krachten die het huidige (oude) gedrag stimuleren: de onbewuste drijfveren, gewoonten, ongeschreven regels, routines en gedragspatronen. Het legt de dilemma's in de organisatie bloot en biedt aanknopingspunten om de aanwezige dilemma's beter te managen en het gewenste gedrag te formuleren en verankeren.

ONZE STIJL

Diepgaand, onder de waterlijn, geen snelle internetscans maar observaties en interviews, doortastend. Met het oog van de antropoloog: haarscherp cultuurpatronen blootleggen. Steeds in dialoog. Waar nodig participatieve observatie of diepte-interviews. De verandering begint al tijdens de diagnose. Vervolgens een goed afgestemde veranderkoers vaststellen. Gaat het om totale transformatie, continuïteit of juist terugkeren naar de bedoeling, de ziel, de eigenheid van de organisatie? Als je weet waar je staat, weet je waar je naar toe wilt bewegen. Bij complexe verandering, reorganisatie- en herstructurering, disfunctionerende organisatieonderdelen, fusie, vertrouwenscrises of gerommel in teams.

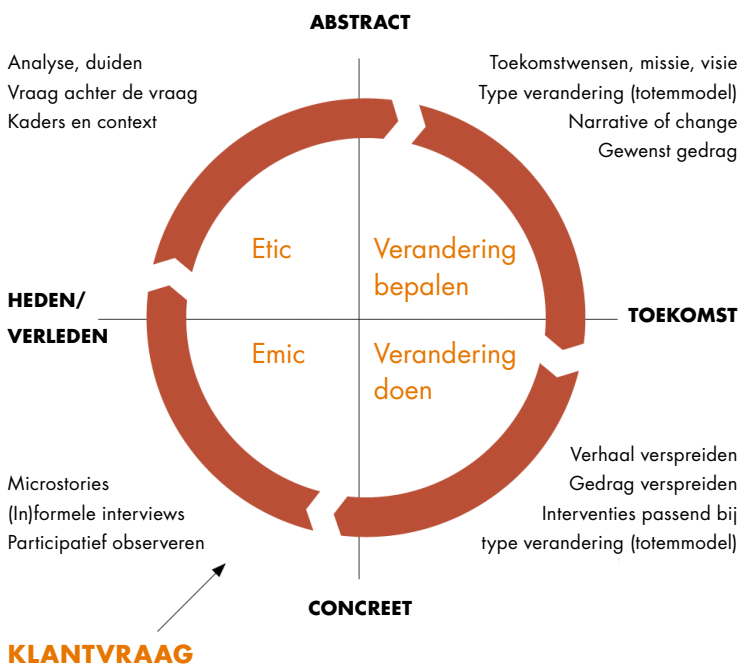
OPZET TRAJECT

Elk onderzoek is maatwerk, maar globaal zien trajecten er zo uit:

- 1. Het waarom.** Wij verzorgen een aftrap met een masterclass over organisatiecultuur en wat we komen doen. Hierbij wordt door de leiders de 'narrative of change', de 'why' van het onderzoek verteld. Hier helpen wij de leiders bij.
- 2. Cultuurfoto.** Het veldwerk; gedurende een week (of langer, afhankelijk van de vraag en de hoeveelheid locaties) zijn wij op de werkplek. We doen mee, observeren, praten, houden diepte-interviews. Van deze informatie maken we een cultuurfoto van het huidige cultuurpatroon. In beeld en verhalen.
- 3. En nu?** Het kampvuorgesprek. Wij koppelen de cultuurfoto terug in een beeldende presentatie, gevolgd door een kampvuorgesprek als opmaat voor verandering.
- 4. Op reis.** Samen een reisplan maken voor de gewenste cultuurverandering.

ONZE ANTROPOLOGISCHE VERANDERAANPAK

Wij werken op basis van de principes zoals beschreven in het boek *De Corporate Tribe*. Onze antropologische aanpak van cultuurverandering kent vier fasen, die elkaar voortdurend opvolgen, waardoor je steeds bredere en gedetailleerdere informatie over de huidige cultuur en de impact van de veranderingen krijgt. Zie onze website voor meer informatie.



Als je een antropoloog naar organisaties laat kijken is het alsof je switcht van zwart-wit naar kleuren televisie.



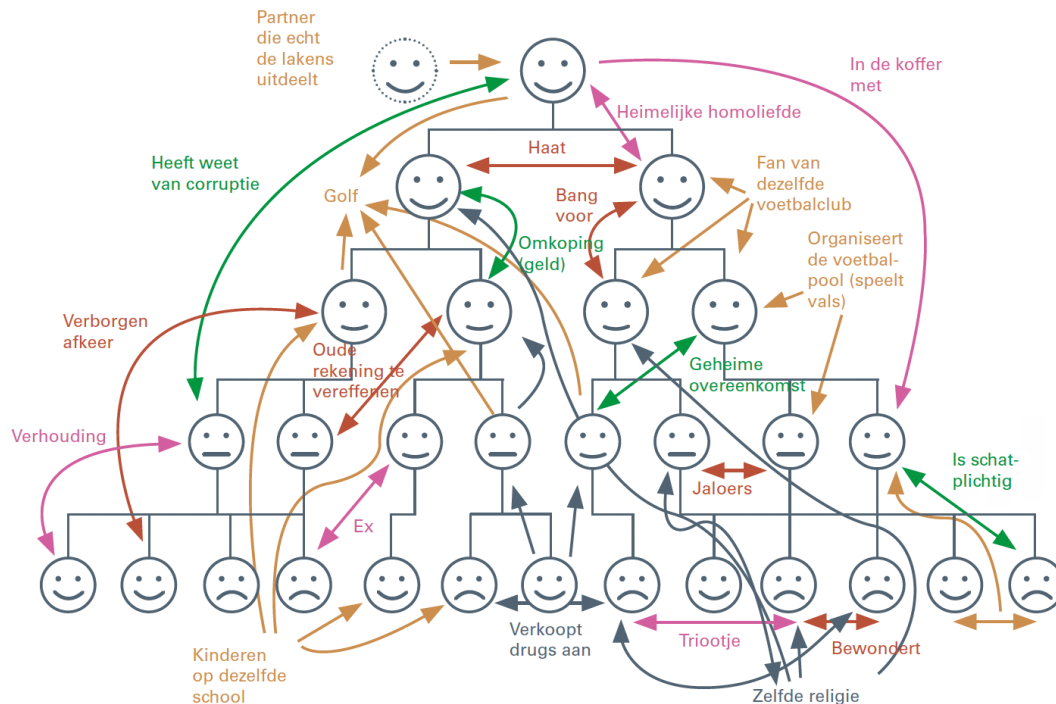
Veranderen
wordt makkelijker
als je weet
waar je vandaan
komt.

PRAKTISCH

Tijdsduur. Afhankelijk van de vraag en grootte van de organisatie bepalen we hoeveel dagen we nodig hebben. Dit varieert meestal van een week tot twee maanden.

Prijs. Onze cultuurdiagnose aanpak is intens en daarmee duurder dan een vragenlijst. Deze diepte investering verdient zich terug in de interventiefase: verandering begint zodra wij binnenkomen. Omdat we de goede vragen stellen komen mensen al vanaf dag 1 in beweging. Een cultuuronderzoek is diagnose en interventie tegelijkertijd.

Offerte. Altijd op maat.



Afbeelding naar idee van Brian Robertson

Kennis van cultuur, cultuurvorming en groepsprocessen is onmisbaar om tot duurzame verandering van een organisatiecultuur te komen. Of om een nieuwe cultuur vanaf de start goed neer te zetten.

WWW.AVORGANISATIECULTUUR.NL

De Academie voor Organisatiecultuur

- ... onder leiding van topexpert dr. Danielle Braun
- ... team van zeer ervaren corporate antropologen
- ... uitstekende cultuur onderzoekers en change facilitators
- ... partner bij complexe cultuurverandering
- ... alle info op de site



academie voor
**organisatie
cultuur**