

Pourquoi

Parce que façonner la bonne culture coopératrice afin d'encourager l'entrepreneuriat et l'innovation, n'est pas toujours possible pour tous les dirigeants et pas tous possèdent une influence assez étendue pour changer la culture d'entreprise (vois la carte d'outils façonner la culture). Harvard Business School a découvert qu'à côté de la culture, il y a aussi quelque chose qu'ils appellent le climat du département ou de l'équipe.

La culture est des valeurs générales, normes et croyances qui façonnent une organisation. Après la culture, il y a le climat qui est bien plus localisé et définit la sensation de travailler pour un dirigeant spécifique à un moment spécifique. La culture peut être perçue comme l'atmosphère de l'organisation; le climat est la "météo locale" que les personnes expérimentent au sein de cet atmosphère à un certain point (voir la carte d'outils façonner le bon climat).

Quoi

Application des 6 dimensions du climat pour analyser votre équipe ou département, et pour décider sur quoi changer et comment.

Comment

Utilisez les 6 dimensions du climat pour analyser votre département ou équipe afin de créer un climat qui générer l'engagement, la participation et la performance dont vous avez besoin :

Flexibilité :

Toutes les règles, procédures, politiques et pratiques non nécessaires sont éliminées et les nouvelles idées sont acceptées.

Responsabilité :

les personnes ont un niveau supérieur d'autonomie pour accomplir les tâches et résoudre les problèmes sans avoir à chercher constamment l'approbation. Elles peuvent prendre des risques calculés.

Normes :

les objectifs sont défiants mais réalisable, et il y a une concentration sur l'amélioration continue.

Récompenses :

les membres de l'équipe sont reconnus et récompensés pour leur performance.

Clarté :

les personnes ont la connaissance et une bonne compréhension de la stratégie, direction et buts de l'entreprise, et ils savent ce qui est leur est demandé dans le grand dessein.

Participation à Team :

les personnes veulent vraiment s'aider et faire des sacrifices, et ils sentent de la confiance et de l'honneur dans l'équipe quand elles travaillent sur un objectif commun.

Vous pouvez mettre ces 6 objets dans un petit questionnaire et demander aux personnes de les noter sur 7. Assurez-vous qu'elles peuvent le faire de façon anonyme (par exemple, demandez aux RH de le faire) sinon vous risquez d'avoir des réponses courtoises. En se basant sur les résultats, vous pouvez commencer un dialogue avec votre équipe pour faire des améliorations. Au sein de cet outil, vous pouvez trouver différentes manières de travailler sur cela. En particulier, nous suggérons les méthodes de l'espace ouvert et de l'enquête appréciative.

Quand

Quand vous sentez que l'atmosphère et le climat peuvent être un facteur important pour bloquer l'entrepreneuriat et l'innovation. Il est sensé de faire cela chaque année pour optimiser le climat.

Compétences et formation nécessaire

Lisez l'article Harvard Business Review "Introduction au Climat Organisationnel."

Consultez et travaillez avec les RH pour façonner le climat.

Exercice possible d'un atelier

Discutez des 6 dimensions et comment vous les voyez, dans votre département ou équipe. Pourriez-vous dire quelque chose de général les concernant au niveau de l'entreprise, ou voyez-vous de grandes différences entre les départements et les équipes?

Facteurs critiques du succès

Les personnes sont confiantes qu'il est possible de parler et de noter les 6 éléments ci-dessus de manière ouverte et/ou anonyme, dans un environnement où les résultats seront gérés d'une manière constructive.