

Den store finale

ODD part III – Henrik B. Sørensen

Sammenhængen mellem effektivitet og kultur

Når det interne matcher det eksterne

Hvad passer bedst til ”virkeligheden”

Bureaukratisk kultur

Missionskultur

Fællesskabskultur

Tilpasningskultur

Lav Turbulens

Høj Turbulens

Det interne arbejdsmarked

High Commitment

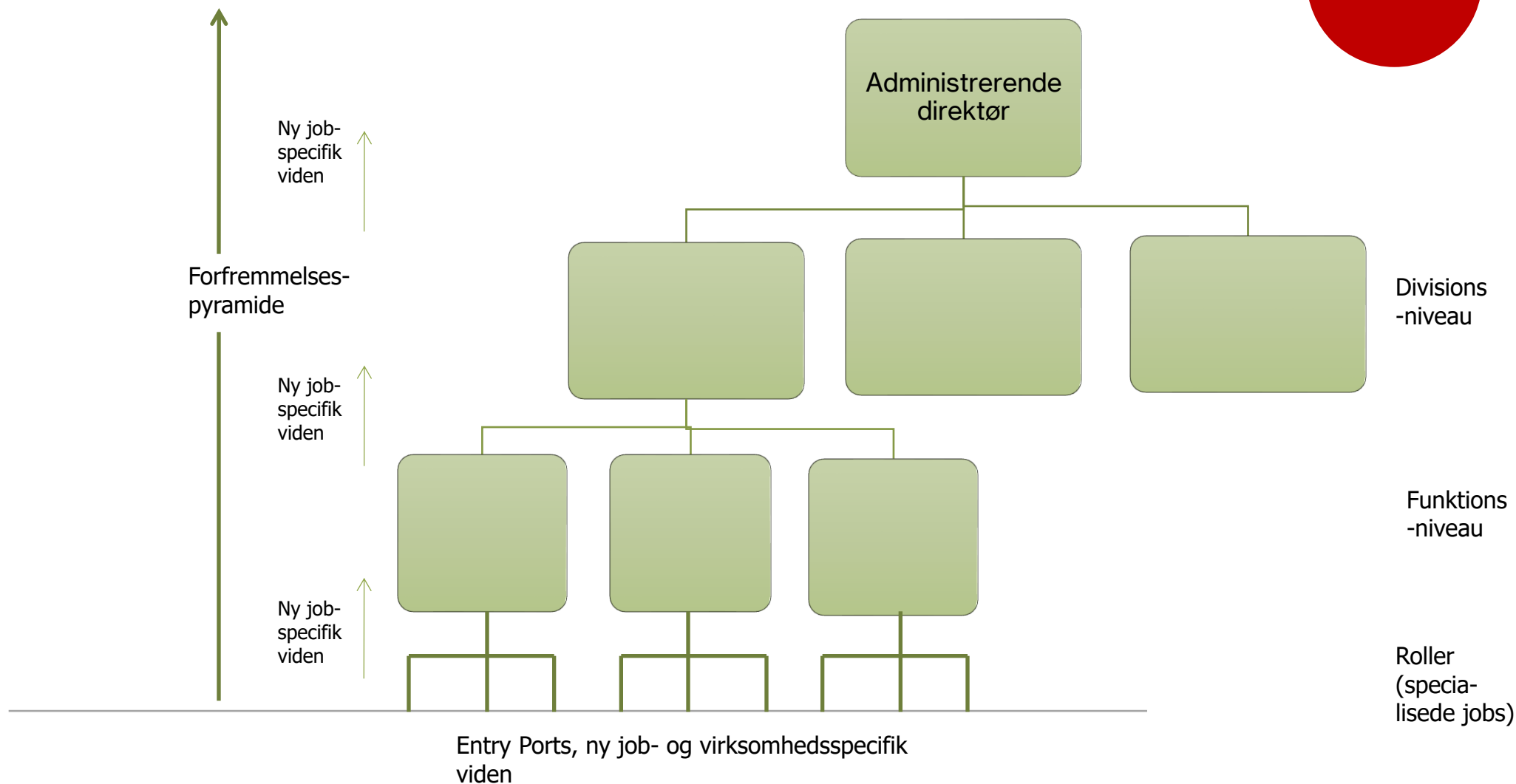
Det interne arbejdsmarked refererer til en organisations strukturerede system, hvor medarbejdere primært udvikler deres karriere internt. Det **indebærer forudsigelige karriereveje, hvor ansættelse, forfremmelser og lønstigninger ofte er baseret på anciennitet og interne rekrutteringsprocesser.**

Organisationer med et stærkt internt arbejdsmarked **prioriterer langsigtet stabilitet**, loyalitet og medarbejderudvikling inden for organisationen fremfor hyppige eksterne ansættelser.

High commitment refererer til en organisations tilgang, hvor medarbejdernes motivation og engagement er **drevet af en stærk følelsesmæssig og værdibaseret tilknytning til arbejdspladsen.** I disse organisationer fokuseres der mere på autonomi, ansvar og tillid end på formelle karriereveje.

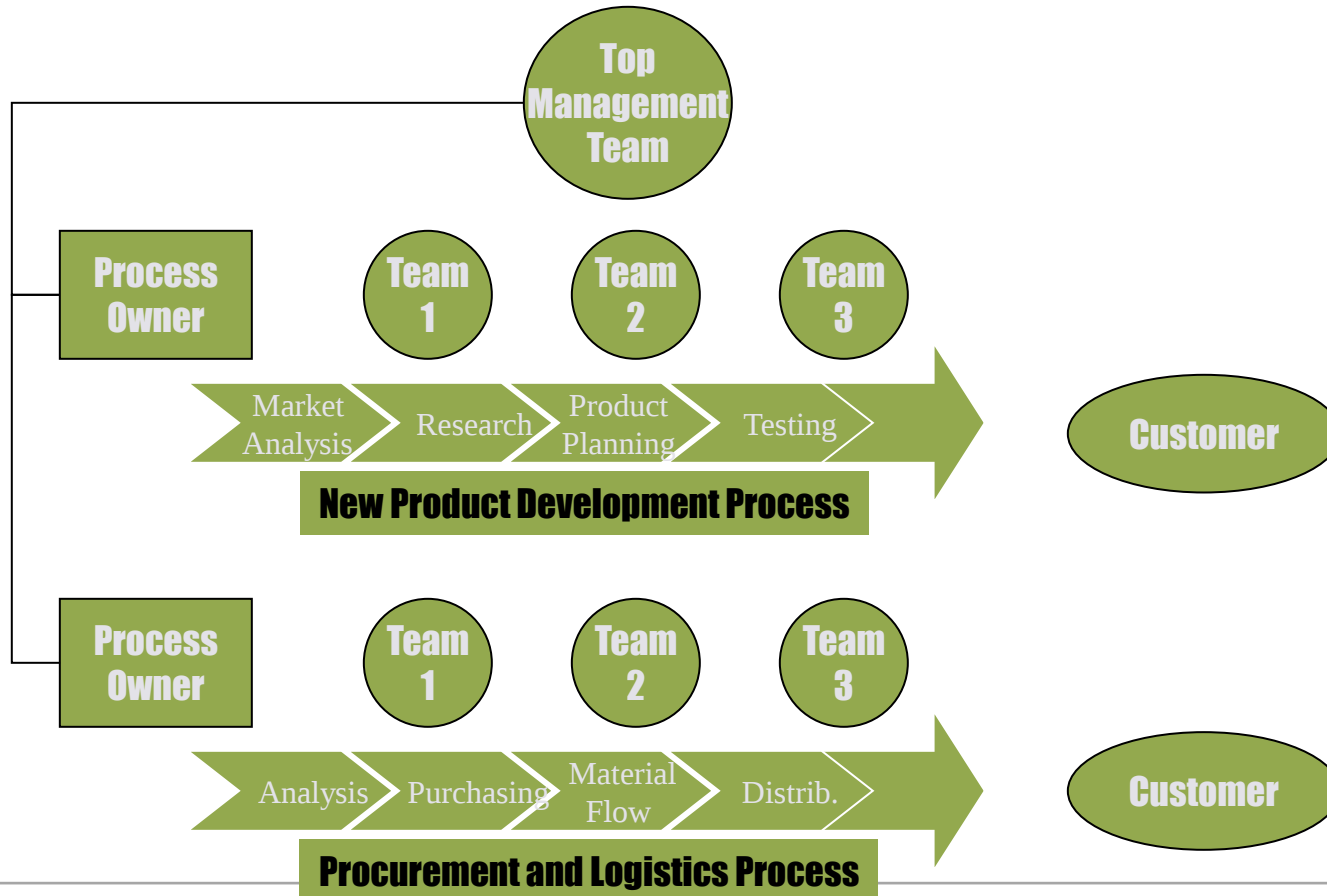
Ledere i high commitment-organisationer skaber en kultur, hvor medarbejdere føler, at **deres arbejde har en større mening og formål**, hvilket øger deres engagement.

Det interne arbejdsmarked



High Commitment

Den horizontale struktur



Den psykologiske kontrakt i det interne arbejdsmarked

Det interne arbejdsmarked er kendetegnet ved en langsigtet ansættelsesstrategi, hvor medarbejdere udvikler deres karriere internt. Organisationer med dette system prioriterer stabilitet, anciennitet og interne forfremmelser.

Psykologisk kontrakt i det interne arbejdsmarked:

- **Transaktionel tilgang:** Medarbejdere forventer jobsikkerhed, stabile karriereveje og forfremmelse baseret på anciennitet.
- **Forventninger:** Loyalitet og stabilitet belønnes, og medarbejdere investerer i organisationen for langsigtede fordele.
- **Ledelsens rolle:** Ledelsen fokuserer på klare strukturer, formelle processer og intern kompetenceudvikling.

Fordele:

- Høj jobsikkerhed og lav medarbejderomsætning.
- Stærk organisationskultur med kontinuitet.
- Strukturerede udviklingsmuligheder for medarbejdere.

Udfordringer:

- Risiko for stagnation og manglende innovation.
- Begrænset fleksibilitet i karriereveje.
- Kan være ineffektiv i hurtigt foranderlige markeder

Den psykologiske kontrakt i high commitment

High commitment-modellen fokuserer på engagement og værdibaseret tilknytning. Organisationer i denne kategori prioriterer autonomi, fleksibilitet og medarbejderens følelsesmæssige investering i organisationen.

Psykologisk kontrakt i high commitment:

- **Relationel tilgang:** Medarbejdere forventer meningsfuldt arbejde, frihed og udviklingsmuligheder.
- **Forventninger:** Engagement og innovation værdsættes, og medarbejdere motiveres af organisationens mission og værdier.
- **Ledelsens rolle:** Ledelsen understøtter motivation, autonomi og personlig udvikling frem for hierarkisk kontrol.

Fordele:

- Høj motivation og engagement blandt medarbejderne.
- Hurtig tilpasningsevne og innovationskraft.
- Større medarbejdertilfredshed og følelsesmæssig tilknytning.

Udfordringer:

- Risiko for stress og overarbejde på grund af høje forventninger.
- Ikke alle medarbejdere ønsker høj følelsesmæssig investering i deres job.
- Udfordrende at opretholde uden stærk værdibaseret ledelse.

Refleksionsopgave – hvordan er det hos dig?

Begreb	Det Interne Arbejdsmarked	High Commitment
Psykologisk kontrakt	Transaktionel – baseret på stabilitet og sikkerhed	Relationel – baseret på engagement og værdier
Karriereudvikling	Struktureret, anciennitetsbaseret	Fleksibel, baseret på præstation og værdier
Motivation	Jobsikkerhed og klare karriereveje	Engagement, autonomi og meningsfuldt arbejde
Fleksibilitet	Lav – faste roller og hierarki	Høj – skiftende roller og ansvar
Loyalitet	Baseret på stabilitet og langvarige ansættelser	Baseret på fælles værdier og engagement
Forfremmelsesstruktur	Hierarkisk og formaliseret	Fladere struktur, baseret på resultater
Innovation	Lav til moderat – afhængig af interne ressourcer	Høj – medarbejderne bidrager aktivt til nytænkning

Organisatorisk Due Diligence

Her er dine indsats områder

Det eksterne



*Her er
organisationen
ikke i **flow**!*

*Her er den
**psykologiske
kontrakt** brudt!*

*Her
understøtter
vi **ikke** den
samme
virkelighed!*

Det interne

