VÆKSTHUS FOR LEDELSE



2 min. 07-04-2016

Hvordan I kan præstere ligesom Google

Google er på mange måder en frontløber i forhold til at tænke og skabe en ægte high-performance kultur. Her får du fire af de vigtigste læringer fra Google, som du kan bruge til at understøtte udviklingen af en højt præsterende arbejdskultur.

Skribentinfo



Jonathan Løw

Iværksætter og foredragsholder

Jonathan Løw

Det er ofte muligt at lære af og lade sig inspirere af dem, der ridder på en bølge af vækst og succes. Også selvom det er en privat virksomhed som er kendt for sin søgemaskine.

Få her Googles opskrift på hvordan du skaber en højt præsterende arbejdskultur.

1. 10X-princippet

Hos Google arbejder man ud fra ”10X” (10 gange) frem for ”10 pct.”-principper. Dvs. at idéudvikling og innovation sker ud fra en vision om at ville forbedre et produkt, en service eller en proces 10 gange frem for med 10 procent. Det mindset har ført til alt fra kontaktlinser, der kan måle glukose-niveauet hos brugere, til balloner, der kan levere internetadgang til fjerne egne.

Overført til dansk virkelighed handler det om ikke kun at tænke i små hverdagsforbedringer, men også turde udfordre eksisterende modeller og fuldstændigt gentænke, hvordan man kan gøre det, man gør i dag, fundamentalt bedre og smartere fremover.

2. Lancér og lyt

Inden for restaurantbranchen findes begrebet ”soft opening”. I stedet for at satse på det perfekte produkt

og markedsføre sig vidt og bredt fra starten af, begynder mange amerikanske caféer og restauranter med at holde åbent nogle få dage. I disse dage lytter de til gæsterne, stiller dem spørgsmål og finder ud af, hvad der virker, og hvad der ikke virker. På den måde risikominimerer de deres forbrug af tid og penge. De arbejder ligesom Google gør ud fra et princip og mindset, der kan opsummeres som: Tænk stort. Handl småt. Fejl hurtigt og billigt.

Tilsvarende kunne det offentlige Danmark tænke endnu mere i at afprøve idéer på en hurtig og billig måde. Dvs. gennemføre prøvehandlinger, prototyper og borgernære eksperimenter.

3. Del, del, del

Hos Google holder de et ugentligt TGIF-møde. Det er en begivenhed af godt en times varighed, hvor alle ansatte i Google kan deltage enten fysisk eller via en livestream. Her præsenterer medarbejdere fra forskellige afdelinger af Google deres idéer og tanker, og efterfølgende står Google som organisation klar til at indsamle så meget feedback som muligt fra deltagerne og tilhørerne.

Tilsvarende kunne man forestille sig, at offentlige arbejdspladser kunne fremme videndelingen ved eksempelvis at gøre det til et fast punkt på det ugentlige/månedlige møde (på linje med eksempelvis agendapunktet ”eventuelt”), eller de kunne inddrage medarbejdere og borgere igennem tiltag som Google’s TGIF-møder.

4. 70-20-10-modellen

Siden Google’s spæde opstart har organisationen arbejdet ud fra en 70-20-10-model:

- 70 pct. af al tid og ressourcer i organisationen bruges på kerneforretningen
- 20 pct. bruges på projekter, der relaterer sig til kerneforretningen
- 10 pct. bruges på projekter, der ikke har nogen relation til kerneforretningen.

Filosofien bag ovenstående tilgang er at understøtte en JA-kultur, hvor det bliver legalt, også rent tids- og ressourcemæssigt at udfordre måden, som organisationen gør tingene på i dag. Derudover er det en naturlig fødekæde, hvor det har vist sig, at de 10 pct. ”ikke-relaterede”-aktiviteter har affødt væsentlige bidrag til kerneforretningen - de 70 pct.

Læs mere:

3 kendetegn hos ledere der skaber innovation i hverdagen

Stjæl og del - 7 genveje til innovation

10 forudsætninger for kreativitet og innovation