

Bilag 1: Modeller for korpsånd

(Skema lavet af artikelforfatteren på baggrund af Boyt, Lusch, og Mejza (2005))

Organisatorisk korpsånd

Et højt niveau af organisatorisk korpsånd hjælper organisationen med at nå sine mål og tilfredsstillere medarbejderes økonomiske og sociale behov			
Faktor	Adfærd	Effekt	Konsekvenser
Lederskab	Medarbejdere har tiltro til at ledere skaber mekanismer, der muliggør at organisationen kan opnå sine mål	Desto mere positiv perception medarbejderne har af den organisatoriske ledelse, jo højere vil deres organisatoriske korpsånd være	Der skabes en større grad af: <ul style="list-style-type: none">- Identifikation med organisationen- Internalisering af organisationens værdier- Tolerance og accept af ikke-optimale vilkår- Borgerlige dyder- Villighed til at arbejde på tværs af organisationen- Tillid til at medarbejdere arbejder mod organisations mål og dermed mindskes behovet for formel kontrol
Kommunikation	Organisationens evne til at kommunikere mål, ideer og sine præstationer	Hvis medarbejderes perception er at åben kommunikation sker i hele organisationen, vil den organisatoriske korpsånd være desto højere	
Tillid	Medarbejdere har en positiv forventning til ledere og organisationen	Jo mere en medarbejder opfatter gensidig tillid i hele organisationen, jo højere vil deres organisatoriske korpsånd være	
Omverdens renommé	Organisationens renommé påvirker graden og hastigheden på opbygningen af korpsånd	Jo bedre et renommé en organisation har, desto højere vil den organisatoriske korpsånd være, og den vil kunne opbygges hurtigere	

Arbejdsgruppe-korpsånd

Et højt niveau af arbejdsgruppe-korpsånd er det niveau, der påvirker medarbejdernes sociale behov

mest markant, da det skabes i den daglige sociale omgang.			
Faktor	Adfærd	Effekt	Konsekvenser
Opgavens kompleksitet	Der er oftest en sammenhæng mellem opfattelsen af kompleksitet og villigheden til at arbejde sammen og stoltheden i arbejdsudførelse	Jo mere komplekse opgaver arbejdsgruppen løser, jo højere vil medarbejders arbejdsgruppe-korpsånd være	<p>Der skabes en større grad af</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jobtilfredshed - Motivation for at overholde gruppens normer - Sammenhørighed - Støttende adfærd overfor andre medlemmer - Produktivitet <p>Opmærksomhed: Ved lav organisatorisk korpsånd og høj arbejdsgruppe-korpsånd øges risikoen for kontraproduktiv adfærd, gruppeisolation og gruppetænkning</p>
Intragruppekommunikation	Kommunikation i arbejdsgruppen både på det sociale og det arbejdsmæssige plan	Jo mere et gruppemedlem samtaler med andre medlemmer, jo højere vil medarbejderens arbejdsgruppe-korpsånd være	
Gruppens størrelse og medlemmernes baggrund	Sammensætning af små grupper med homogene medlemmer	Ved gruppedannelse kan mindre gruppestørrelser – og sammensætning af medlemmer med samme baggrund – øge hastigheden og opbygningen af arbejdsgruppens korpsånd	
Eksternt pres	Følelsen af pressethed og nødvendighed af at handle som gruppe	Desto højere perception af pres på arbejdsgruppen, desto højere vil medarbejders arbejdsgruppe-korpsånd være	

Professionel korpsånd

Et højt niveau af professionel korpsånd er			
Faktor	Adfærd	Effekt	Konsekvenser
Socialisering	Onboarding af nye medlemmer i organisationen skal fokusere på at øge kendskabet til opgaver, roller	Desto tydeligere og præcis socialisering, desto højere vil medarbejders arbejdsgruppekorpsånd	

	og den acceptable adfærd.	være	Der skabes en større grad af
Formel træning	Investerer tid på formel træning af de nye medlemmer af organisationen	Jo mere formel træning på det individuelle plan, jo højere professionel korpsånd	<ul style="list-style-type: none"> - De individuelle standarder for god opgaveløsning - Forventning til andre om hvordan opgaven skal løses godt
Rolle identifikation	Gennem formel træning og socialisering internaliseres den professionelle adfærd og individet kan bedre udfylde rollen og leve op til de tilknyttede værdier	Jo mere individet identificerer sig med den professionelle rolle, jo højere professionel korpsånd	
Mobilitet	I nogle situationer rejser medarbejdere meget fra sted til sted, fra delorganisation til delorganisation grundet specialiseret viden, hvilket øger koblingen til professionen	Jo mere mobil en medarbejder er, jo højere professionel korpsånd	Jo højere individuel professionel korpsånd desto mere sandsynligt er det at den vil konflikte med organisationen eller gruppen og lede til uenighed, resignation eller andre negative udfald.

Bilag 2: Tiltag ledelsesgruppen har eller vil iværksætte for at fremme korpsånden

Tiltag der er blevet iværksat	Tiltag der ønskes iværksat
<ul style="list-style-type: none">• Ledelsesgruppen laver fælles mindmap og aktionsplan.• Korpsånd på dagsorden til chefmøder• Vedvarende emne til cheftimer med alt fastansat personel.• Lavet en 2 meter stor papmache tyr.• Små tyrer der bruges til anerkendelse af soldater.• Udarbejdet en folder med Cimbrer historien.• Navngivning af aktiviteter ved bataljonen er justeret og målrettet cimbreruniverset.• Billedvæg med command teams på bataljonens gang.• Feltøvelse 1 og 2 ved værnepligtskompagnierne er justeret mod cimbreruniverset.• Navngivning af bataljonens samling ændret til rådslagning.• Tydeligøre det fælles mål ved bataljon: at uddanne soldater og enheder til forsvaret og særligt 1.logistikbataljon, som er fagligt dygtige og kan kæmpe.• Informationsmail til regimentets ledere fra bataljonschefen om projektet.• Justeret onboarding, hvor medarbejdere introduceres til de nye tiltag og fortællingen.	<ul style="list-style-type: none">• Samlet bataljonsøvelse.• En sommerfest.• Koblingen mellem 3. kompagni og staben inkl. S7.• En bataljonsplakat• Bataljons T-shirts med bataljonens logo.• Billederrammer til kompagnierne.• Lave et fælles bataljonskampråb.• Cimbrerstuen i messen.• Samarbejde med det lokale hjemmeværnskompagni, der også bruger dele af historien om cimbrerne.• Opfølgingsmøder på baggrund af seminaret.• Billeder af S7 kursusvirksomhed.