

6 KONKRETE MÅDER AT STYRKE DIN

Virksomhedskultur på



Simon Sinek sagde, »kunderne kan ikke elske en virksomhed, hvis ikke medarbejderne elsker den først.« Det kræver en stærk virksomhedskultur at opbygge en sådan organisation.

Virksomhedens kultur er de fælles værdier, holdninger, adfærd og standarder, der udgør arbejdspladsen og driver medarbejdernes adfærd i din virksomhed. Kulturen er altafgørende for, hvordan mennesker agerer på alle niveauer af virksomheden - lige fra den daglige kommunikation til krisesituationer. Derfor har den både potentiale til at understøtte og modvirke trivslen i virksomheden.

Ifølge en Gartner-rapport fra 2022 føler lige nu kun 24% af medarbejdere med hybridarbejde eller som arbejder hjemmefra, at de er tæt forbundet med deres virksomheds kultur. I takt med at vi bevæger os væk fra pandemien, hvor sundhed, trivsel og motivation var fremherskende, står HR over for opgaven at genopbygge og styrke medarbejdernes følelse af tilknytning, nu hvor hybridarbejde er blevet normen.

Den rette virksomhedskultur styrker ikke kun medarbejdernes engagement og tilhørsforhold, den tiltrækker og fastholder også de dygtigste talenter og er altafgørende for organisationens resultater. Efter trends som »the great resignation«, »quiet quitting« og kampen om talenterne vil en god virksomhedskultur være en dominerende udviklingstrend fremover.

I takt med at din virksomhed vokser og udvikler sig, vil også virksomhedskulturen ændre sig – men en god virksomhedskultur opstår ikke af sig selv. Virksomhedskultur kan forekomme abstrakt, men der kan iværksættes konkrete tiltag for at opbygge og styrke den.

Gør dig klart, hvilke kulturaspekter der ikke bare er vigtige, men også findes i din virksomhed

Din virksomheds værdier dikterer hovedelementerne i din virksomhedskultur. De indbefatter, hvordan mennesker behandler hinanden, hvordan du forventes at opføre dig og forventninger til, hvordan du gennemfører dit arbejde. For at udvikle og styrke din virksomhedskultur, er det nødvendigt, at du definerer og kommunikerer dine værdier til hele organisationen.

Det kan være, det føles som en beslutning og proces, som ledelsen skal stå i spidsen for, men dine medarbejdere er dem, som er stærkest påvirket af virksomhedens kultur. Så derfor bør du spørge dem om, hvilken virksomhedskultur, de gerne vil arbejde under og hvilke værdier, de allerede anser som stærke i virksomheden, hvis du ønsker at skabe en stærk virksomhedskultur.

Hvordan kan HR hjælpe med det?

Ved at udarbejde undersøgelser og bede medarbejderne om at give feedback til hvad de synes om den nuværende kultur, og hvad de synes kunne forbedres. Spørg dem om, hvordan deres virksomhedskultur ideelt kunne se ud. Og brug så deres feedback til at drive strategien for din organisationskultur. På denne måde kan du opbygge en kultur, som ikke kun er en fordel for virksomheden, men også for medarbejderne. Uden klare strukturer, der meningsfuldt giver alle mulighed for at deltage, bliver kvaliteten af dine samtaler nærmest ubrugelige.

Alternativt kan du hyre en »mystery shopper« – en person, der observerer, hvordan virksomhedens kultur og værdier virkelig fungerer i hverdagen i din virksomhed. Du kan invitere dem til online- og fysiske møder, lade dem deltage i projekter på alle niveauer af organisationen. Dette vil give dig det mest realistiske billede af, hvad din virksomhed virkelig værdsætter – og hvad kulturen reelt bygger på.

Uanset, hvor fantastiske og forkromede strategier tager sig ud på en Powerpoint, er det nødvendigt, at mennesker føler sig forbundet med målet og værdierne i den virksomhed, de arbejder for.

Gør det muligt at arbejde fleksibelt – det er kommet for at blive

Ifølge Beezys rapport 2023 Workplace trends and insights, er der 73 %, der enten arbejder helt eller delvist hjemmefra, og mere end 43 %, der arbejder fuldtid hjemmefra. Og 32 % håber at kunne arbejde helt hjemmefra i længere perioder – det er 11% flere end i 2021. Det er helt tydeligt, at medarbejdernes holdning til helt eller delvist at kunne arbejde hjemmefra har ændret sig permanent.

Mere end tre fjerdedele (78 %) af dem, der har arbejdet hjemmefra i nogen grad gav udtryk for, at muligheden for at arbejde hjemmefra betød en bedre balance mellem arbejde og privatliv. For virksomhederne betyder fleksible arbejdsordninger en betydeligt forøget produktivitet og medarbejdertilfredshed.

Hvordan kan HR hjælpe med det?

For at det kan ske, er det nødvendigt, at ledere overvejer fire, særskilte områder: (1) jobs og opgaver, (2) projekter og workflows, (3) medarbejdernes præferencer og (4) inklusion og fairness. Start med at identificere nøglejobs og opgaver, find ud af hvad der driver produktivitet og præstationer inden for hvert enkelt område og overvej, hvilke rammer, der bedst understøtter dem.

Hav som mål at tilbyde alle medarbejdere samme muligheder for at udføre deres job, uanset om de arbejder på kontoret, online eller en blanding af begge dele. Hybridarbejde er i sin bedste form ensbetydende med at kunne tilbyde et valg mellem at arbejde på kontoret, hjemmefra eller at rejse, afhængigt af dine medarbejders situation den pågældende dag eller uge. Det handler om at stille værktøjer, processer og handlinger til rådighed, der skaber lige muligheder, uanset hvor mennesker arbejder.

For eksempel kan du stille fleksible arbejdspladser på kontoret til rådighed for medarbejdere, der lejlighedsvist ønsker at møde ind, udstyre alle medarbejdere med det samme udstyr til hjemmearbejde og få alle til at deltage i mødet på kontoret med deres bærbare computere i stedet for fælles kamera og mikrofon.

Uddan ledere i håndtering af hybride teams og invester i kommunikationsværktøjer og redskaber, der gør det nemt og effektivt at koble sig op til hinanden og dele vigtig information.

Skab lærings- og udviklingsveje

Jobtilfredshed og følelsen af at høre til på arbejdspladsen er tæt forbundet med mulighederne, medarbejderne har for udvikling, fremgang, læring og forfremmelser. Virksomheder med en god kultur investerer i deres medarbejderes succes, giver medarbejderne mulighed for at tilegne sig viden, udforske lovende ideer og eksperimentere med nye løsninger. De opfordrer også til at søge livslang læring.

Fra »the great resignation« har vi lært, at mennesker ønsker større autonomi og selvstændighed inden for alle områder af deres liv, og at de ønsker at blive ved med at lære og udvikle sig i deres karriere, så de kan gøre en forskel.

Miki Kuusi, CEO hos Wolt, har udtalt, at »virksomheder har været vant til at være i »købsmode« i forbindelse med at finde og vælge de medarbejdere, de havde behov for. Nu er de nødt til at sælge sig selv overfor kandidaterne. De sidder med hele magten. Og en af de stærkeste måder at gøre det på, er gennem din kultur.«

Medarbejdere bliver, hvis de er engagerede og har mulighed for at fremme deres karriere. 94 % af medarbejderne siger, at de ville blive længere hos en virksomhed, hvis der blev investeret i muligheden for personlig karriereudvikling. Når medarbejdere ikke føler, der er udviklingsmuligheder i deres job, søger de et andet.

Hvordan kan HR hjælpe?

Sørg for at have en opdateret kompetenceoversigt af dine medarbejderes nøglekompetencer. Det kan være en hjælp til at forstå, hvilke ekspertiser og evner medarbejderne er i besiddelse af, og til at identificere hvor og hvordan de kan forbedre deres karrieremuligheder. Ofte begår virksomheder den fejl, at de starter et kursusprogram, uden at have gjort sig tanker om, hvilke kompetencer, der mangler. HR er nødt til først at vurdere

medarbejdernes styrker og svagheder, overvej hvilke færdigheder de på nuværende tidspunkt mangler, og hvilke færdigheder, der kunne hjælpe dem med at øge produktiviteten, samtidig med at opnå professionelle fremskridt.

Udover at undersøge medarbejdernes udviklingsønsker, bør medarbejdere også interviewe ledere for at identificere, hvilke færdigheder deres teams mangler, og hvordan organisationen kan blive bedre til at støtte sine ledere.

Derefter skal du handle ved at udarbejde et budget og tildele ressourcer til faglig udvikling. Tilbyd links til kursusmuligheder. Anvend eksisterende viden i organisationen til at opkvalificere resten af teamet. Du kan etablere mulighed for gør-det-selv-uddannelse på intranettet eller opfordre ledere til at få deres medarbejdere til at indsende egne udviklingsmål.

Opmuntre til et psykologisk trygt miljø

Ifølge Amy Edmonson, er et psykologisk trygt miljø – altså i hvor høj grad medarbejdere føler sig trygge ved at fremføre ideer og holdninger, og hvor sandsynligt det er, at de bliver hørt og anerkendt – den vigtigste faktor i stærke kulturer og højtydende teams.

Organisationer med et psykologisk trygt miljø, opfordrer teamdeltagere til at udtrykke holdninger, fremkomme med nye ideer, udfordre status quo, stille spørgsmål ved beslutninger, tage risici og indrømme fejl. I bund og grund skal folk have lov til at udtrykke deres følelser uden angst for at blive ydmyget eller straffet.

Hvis medarbejdere ikke føler, deres organisation respekterer dem eller ønsker at høre deres mening, vil de se sig om efter et nyt job.

Hvis der skal opbygges en psykologisk tryk kultur, skal alle teamledere, på alle niveauer i virksomheden konsekvent fremme denne adfærd og opfordre til et trygt psykologisk arbejdsmiljø. Medmindre teamledere åbent og konsekvent understøtter et psykologisk trygt miljø gennem deres ord og handlinger, vil teamdeltagerne ikke tage denne adfærd til sig eller støtte andre, der gør det. Du skal opfordre alle dine medarbejdere til at være sig selv. Vær menneskelig – det bliver værdsat på arbejdspladsen i dag.

Et par praktiske eksempler på, hvordan der kan skabes et psykologisk trygt arbejdsmiljø:

- Interesser dig for dine medarbejdere, vis at du er interesseret i dem som mennesker.
- Indrøm fejl.
- Vis, at du værdsætter nye ideer og perspektiver gennem gensidig feedback.
- Tilskynd til åben feedback.
- Stil flere muligheder til rådighed for medarbejdere til at dele deres tanker.

Mål og hold øje med, hvordan din virksomhedskultur har det

Før man kan styrke noget, er det nødvendigt at finde ud af, både hvad der burde understøttes og hvad der burde gøres helt om. I takt med at din virksomhed vokser og udvikler sig, vil også virksomhedskulturen ændre sig. Det betyder, at det er en god idé at gennemføre et sundhedstjek ind imellem for at sikre sig, at folk stadig føler sig forbundet og motiveret i deres dagligdag.

En ny Tivian-rapport viser, at 85 % af HR-medarbejdere mener, de bruger feedback til at forbedre medarbejdernes oplevelse, men kun 50 % af medarbejderne synes det samme. Desuden er det kun 14 % af medarbejderne, der synes deres arbejdsgiver anvender feedback meget effektivt til at fremme forandring. Det indikerer, at der er en manglende sammenhæng mellem folks forventninger til feedback og måden virksomheden både anvender og kommunikerer den feedback, der modtages.

Som vi tidligere har fremhævet, stiger folks motivation og engagement til nye højder og deres resultater forbedres, hvis de føler sig lyttet til, kan træffe beslutninger og føler sig inkluderet og værdsat i en organisation.

Udover at bruge en »mystery shopper« og undersøgelser, har du brug for en multifaceteret tilgang til overvågning af din virksomhedskultur. Alle virksomheder er forskellige. Men 1-til-1-møder og gensidig personlig feedback er helt essentielle værktøjer, hvis man vil forstå, hvad der fungerer, og hvad der ikke gør. Alle typer feedback hjælper dig med at skabe et fuldt overblik over din nuværende virksomhedskultur tilstand og giver dig mulighed for at beslutte, hvilke elementer, der skal styrkes.

Få alle til at deltage

Det er de korte øjeblikke, samtalerne over frokost og teambuilding-øvelserne der skaber de bånd, der åbner virksomheden for alle medarbejdere.

Men ifølge Capterras undersøgelse om virksomhedskultur siger 42 % af medarbejdere, der arbejder hjemmefra, at virtuelle sociale arrangementer er en dårlig erstatning for fysiske arrangementer.

Hvis det er muligt inden for budget og målsætning, bør der arrangeres en komsammen for hele virksomheden mindst en gang om året. Og lad være med at begå den fejl at fylde agendaen med workshops og taler. Giv deltagerne mulighed for at slappe af og skabe naturlige forbindelser, så kolleger kan forvandles til venner.

Husk, at når de økonomiske forhold er udfordrende, efterspørger folk mere i løn, en bedre balance mellem arbejde og privatliv samt jobsikkerhed hos deres arbejdsgiver. Faktisk giver 66 % udtryk for, at pengene, der bruges på sociale begivenheder og på at opbygge sociale bånd ville være bedre anvendt andetsteds. Så vær varsom med måden events organiseres på, og anvend feedbacken angående, hvilke dele af kulturen folk ønsker at beholde, og hvilke dele der kan undværes.

Husk

Intet kan erstatte en fantastisk virksomhedskultur. Den kan være forskellen på om man fastholder en fantastisk medarbejder eller må se dem gå ud af den virtuelle dør, eller forskellen mellem at blive den mest konkurrencedygtige inden for branchen eller ikke.

Om os

Sympa leverer det bedste alsidige HR-system, der nemt håndterer hele medarbejderrejsen. Det kan bruges på tværs af lande, er nemt at bruge og fleksibelt. Sympas omfattende økosystem giver dig desuden mulighed for at integrere alle dine øvrige HR-værktøjer for at sikre nem datadeling og workflow-overgange på tværs af systemer. Vores platform, som er udstyret med unikke samarbejdsbaserede funktioner, giver HR og virksomhedens leder mulighed for hurtigt at reagere på organisatoriske ændringer, øge engagementet blandt ledere og sætte medarbejderne i centrum i den strategiske planlægning.

 [linkedin.com/company/sympa-hr/](https://www.linkedin.com/company/sympa-hr/)

 [facebook.com/SympaHR/](https://www.facebook.com/SympaHR/)

 [instagram.com/sympahr/](https://www.instagram.com/sympahr/)

ANBEFALET AF
DANSK HR

