

6 KONKRETE MÅTER TIL Å STYRKE

Bedriftskulturen



Simon Sinek sa “Kundene kommer aldri til å elske et selskap før medarbeiderne elsker det først.” Det å bygge denne typen organisasjon krever å utvikle en sterk bedriftskultur.

Bedriftskultur er felles verdier, holdninger, atferd og standarder som utgjør et arbeidsmiljø og er drivkraften bak handlingene til medarbeiderne i bedriften. Kultur dikterer hvordan alle personer handler i alle nivå av bedriften, fra den daglige samtalen til krisehåndtering. Derfor har den både potensial til å støtte og motvirke trivsel i bedriften.

I følge en Gartner-rapport fra 2022 føler kun 24 % av hybrid- og fjernarbeidere at de er en del av bedriftskulturen. I kjølvannet av pandemien, en tid der helse, velvære og motivasjon ble satt på prøve, er det nå HRs oppgave å gjenoppbygge og styrke medarbeidernes følelse av å tilhøre bedriften i en hverdag der det hybride kontoret vil være i fokus i lang tid fremover.

Ikke bare vil den rette bedriftskulturen kunne sikre engasjerte medarbeidere og forbedre relasjonen de har til arbeidsoppgavene, men den vil også kunne tiltrekke og sikre bedriften de beste medarbeiderne, og forbedre organisasjonens bunnlinje. Presset for å ha en god bedriftskultur vil bare øke i fremtiden, mye som følge av trender som masseoppsigelser, «å gjøre kun det nødvendige» og kampen om de beste medarbeiderne.

Etter hvert som bedriften vokser og utvikler seg, vil bedriftskulturen høyst sannsynligvis endre seg med den – men en god bedriftskultur kommer ikke av seg selv. Selv om begrepet kultur kan virke abstrakt, kan det settes inn konkrete tiltak for å bygge og styrke den.

Kartlegg hvilke kulturaspekter som er viktige og hvilke som allerede finnes i bedriften

Verdiene i bedriften din dikterer de primære elementene i bedriftskulturen. De inkluderer hvordan medarbeidere behandler hverandre, hvordan det forventes at du oppfører deg og har forventninger om hvordan du skal gjennomføre arbeidsoppgavene dine. For å utvikle og styrke bedriftskulturen må du definere og kommunisere verdiene dine til hele organisasjonen.

Selv om det kan føles som at dette er en prosess og avgjørelse som ledelsen må gjennomføre, er det viktig å huske at det er dine medarbeidere som er de personene som er mest påvirket av bedriftskulturen. Derfor må du spørre om hvilken kultur de ønsker å være en del av, og hvilke verdier de allerede føler er sterke i bedriften – det er den beste måten til å skape en sterk bedriftskultur.

Hvordan kan HR legge til rette for dette?

Lag en undersøkelse der du ber om tilbakemelding fra medarbeiderne om hva de liker med den eksisterende kulturen, og hva de mener kan bli bedre. Be om en tilbakemelding på hvordan deres ideelle bedriftskultur er. Deretter kan du bruke tilbakemeldingene til å være en pådriver for organisasjonens kulturstrategi. Dermed kan du bygge en kultur som ikke bare fungerer for bedriften, men også for medarbeiderne. Uten klare strukturer som gir alle muligheten til å delta på en meningsfull måte, vil det være vanskelig å håndtere alle meninger.

Alternativt kan du ansette en “mystery shopper” – en person som observerer bedriftens kultur og verdier i den daglige driften. Inviter dem til både online og fysiske møter, og la de bli med på prosjekter på alle nivå av bedriften. Dette vil gi deg den beste tilbakemeldingen på hva bedriften setter pris på – og hva kulturen virkelig er basert på.

Uansett hvor fancy strategiene ser ut i en PowerPoint-presentasjon, er det viktig at medarbeiderne føler at de er en del av målsetningene og verdiene til bedriften de jobber for.

Hybridarbeid har kommet for å bli

I henhold til Beezys rapport om 2023 Workplace trends & insights, er det nå 73 % som jobber delvis hjemmefra, mens 43 % jobber hjemmefra på fulltid. Hele 32 % håper å kunne jobbe fulltid hjemmefra i lengre perioder – det er 11 % høyere enn i 2021. Det er tydelig at medarbeidernes holdning til å kunne jobbe hjemmefra har endret seg permanent.

Mer enn tre fjerdedeler (78 %) av de som jobber hjemme deltid eller heltid sa at muligheten til å jobbe hjemmefra ga dem en bedre balanse mellom jobb og privatliv. For bedrifter kan fleksible arbeidsavtaler øke både medarbeidertilfredshet og produktivitet.

Hvordan kan HR legge til rette for dette?

For å få det til, må lederne vurdere fire distinkte perspektiver:

1. Jobber og oppgaver
2. Prosjekter og arbeidsflyter
3. Medarbeidernes preferanser
4. Inkludering og rettferdighet

Start med å identifisere de viktigste jobbene og oppgavene, fastslå hva som driver produktivitet og resultater for hver av dem, og tenk på hvilke ordninger som støtter dem best.

Ha et mål om å tilby alle medarbeidere like muligheter til å gjøre jobben sin, uavhengig om arbeidsstilen deres passer på kontoret, online eller en hybridløsning. Den virkelige betydning av hybrid arbeid er å tilby valget mellom kontoret, hjemme eller reise avhengig av medarbeiderens omstendigheter den dagen eller uken. Det handler om å tilrettelegge verktøy, prosesser og handlinger som skaper like muligheter uansett hvor medarbeiderne jobber.

Man kan for eksempel tilby fleksible pulter på kontoret for medarbeidere som av og til ønsker å komme inn, tilby alle medarbeidere samme utstyr for å jobbe hjemmefra, og sørge for at alle deltar i møter på kontoret med sine bærbare datamaskiner i stedet for et felles kamera og mikrofon.

Lær opp ledere i administrasjon av hybridteam og invester i verktøy for kommunikasjon og koordinasjon som gjør det enkelt og effektivt å få kontakt med hverandre og dele viktig informasjon.

Skap muligheter for læring og utvikling

Jobbtilfredshet og følelsen av tilhørighet på arbeidsplassen er tett knyttet til de mulighetene medarbeiderne har for utvikling, fremgang, læring og forfremmelse. Bedrifter med en god kultur investerer i medarbeidernes suksess, og skaper mulighet for å tilegne seg kunnskap, utforske lovende ideer og eksperimentere med nye løsninger. De oppfordrer også til livslang læring.

Fra masseoppsigelsene i kjølvannet av pandemien har vi lært at folk ønsker større kontroll over alle aspekter av livet sitt, og ønsker å lære og vokse gjennom hele karrieren sin, slik at de kan gjøre en forskjell.

Miki Kuusi, adm. dir. hos Wolt sa “Bedrifter var tidligere i kjøpsmodus, og kunne velge de talentene de ønsket. I dag må de selge seg inn til kandidatene som sitter med makten, og en av de sterkeste salgsargumentene er bedriftskulturen.”

Medarbeidere blir i selskapet hvis de er engasjerte og har muligheten til å fremme karrierene sine. 94 prosent av medarbeidere sier at de ville ha jobbet lengre hos en bedrift hvis bedriften hadde investert i personlige planer for karriereutvikling. Når medarbeidere føler at de ikke har muligheten til fremgang i rollen sin, vil de bytte arbeidsgiver.

Hvordan kan HR hjelpe?

Prøv å skape et oppdatert kompetansekart over nøkkelferdighetene til dine medarbeidere. Dette vil hjelpe med å forstå hver medarbeiders ekspertise og egenskaper, og identifisere hvor og hvordan de kan forbedre sine karrieremuligheter. En vanlig feil mange bedrifter gjør er å starte utviklingen av et opplæringsprogram, uten å tenke på hvilke ferdigheter som mangler. HR må først og fremst evaluere styrkene og svakhetene til medarbeiderne, hvilke ferdigheter de i øyeblikket mangler, og

hvilke som vil hjelpe dem med å øke produktiviteten og utvikle seg profesjonelt.

I tillegg til å gjennomføre en undersøkelse for å identifisere medarbeidernes utviklingsinteresser, bør arbeidsgivere også intervjuere ledere for å se hvilke ferdigheter deres team mangler og hvordan organisasjonen kan gi lederne den støtten de trenger.

Deretter må bedriften bekrefte sin forpliktelse til utviklingen av sine medarbeidere ved å opprette et budsjett og tildele ressurser til faglig utvikling. Tilby lenker til opplæringskurs. Bruk den kunnskapen som allerede finnes i bedriften til å øke kompetansen til resten av teamet. Skap en opplæringsressurs på bedriftens intranett der medarbeiderne selv kan gå inn, eller oppmuntre ledere til å be medarbeiderne om å komme med sine egne utviklingsmål.

Oppmuntre til psykologisk sikkerhet

I følge Amy Edmonson er psykologisk sikkerhet – nivået som en ansatt føler seg komfortabel med å gi uttrykk for sine ideer og meninger, og hvor sannsynlig det er at de blir mottatt og hørt – den viktigste faktoren i sterke kulturer og i høypresterende team.

Organisasjoner med høy psykologisk sikkerhet oppmuntrer medarbeidere til å uttrykke sine egne meninger, komme med nye ideer, utfordre dagens status, stille spørsmål ved beslutninger, ta risiko og innrømme feil som er begått. Kort og godt betyr det at medarbeiderne kan snakke om sine følelser og komme med sine meninger uten at de behøver å frykte for å bli latterliggjort eller straffet.

Hvis medarbeiderne ikke tror at organisasjonen vil respektere dem eller ønsker å høre deres mening, vil de se etter nye muligheter andre steder.

Det å skape en psykologisk trygg kultur krever at alle teamledere på alle nivå i organisasjonen fremmer denne typen handlinger og promoterer et psykologisk sikkert arbeidsmiljø. Men hvis ledere ikke offentlig og konsistent støtter psykologisk sikkerhet gjennom språk og handlinger, vil ikke medarbeiderne ta til seg denne oppførselen eller støtte de som gjør det. Det er viktig at alle medarbeidere blir oppmuntret til å være selg selv. Vær menneskelig – folk setter pris på dette i dagens arbeidsliv.

Praktiske eksempler på det å skape et psykologisk sikkert arbeidsmiljø inkluderer:

- Ta kontakt med dine medarbeidere og vis at du er interessert i dem som mennesker.
- Innrøm egne feil.
- Vis at du setter pris på nye ideer og perspektiver gjennom gjensidige tilbakemeldinger.
- Oppmuntre åpne tilbakemeldinger.
- Skap flere muligheter hvor medarbeiderne kan dele sine tanker.

Mål og overvåk bedriftskulturens helse

Før du kan styrke noe, må du først finne ut hva som kan forsterkes, og hva som kan skapes på nytt. Etter hvert som bedriften vokser og utvikler seg, vil bedriftskulturen høyst sannsynligvis endre seg med den. Det betyr at det er en god idé å sette i gang en helsesjekk innimellom for å forsikre at medarbeiderne fortsatt er motiverte og føler tilhørighet i deres daglige arbeid.

En ny Tivian-rapport viser at 85 % av HR-ansvarlige tror at de bruker tilbakemeldingene de får til å forbedre medarbeideropplevelsen, mens bare 50 % av arbeidsstyrken er enige i dette. I tillegg er det bare 14 % av medarbeidere som mener at deres arbeidsgiver bruker de tilbakemeldingene de får på en effektiv måte, og skaper endringer med dem. Dette viser at det er et stort avvik mellom forventningene til medarbeiderne etter at de har kommet med sine innspill, og hvordan bedriften både bruker og kommuniserer de tilbakemeldingene de har mottatt.

Som vi har fremhevet tidligere, vil medarbeiderne gjøre sitt beste når de føler at de blir lyttet til, myndiggjort, inkludert og verdsatt i en organisasjon. Da stiger motivasjonen og engasjementet.

I tillegg til å bruke en “mystery shopper” og undersøkelser, trenger man en allsidig tilnærming til overvåkning av bedriftskulturens helse. Individuelle samtaler og personlige tilbakemeldinger som går begge veier er viktige verktøy for å kunne forstå hva som fungerer bra og hva som må jobbes med. Alle tilbakemeldingstyper hjelper med å skaffe en oversikt over dagens helse til bedriftskulturen slik at man kan bestemme hva som må fikses og styrkes.

Sørg for at alle trekker i samme retning

Det er de små øyeblikkene, samtalene over lunsj og teambuilding-aktivitetene som knytter medarbeiderne sammen, og åpner bedriften til hele arbeidsstyrken.

Men 42 % av medarbeidere som jobber hjemmefra sier at virtuelle sosiale arrangementer ikke er noen god erstatning for de vanlige arrangementene hvor man møter fysisk, i følge Capterras undersøkelse om bedriftskultur.

Hvis det er rom innenfor budsjett og ressurser, bør det organiseres en anledning hvor alle medarbeiderne i selskapet møtes minst en gang i året. Ikke gå i fellen og fyll hele programmet med workshoper og taler. Gi medarbeiderne rom til å puste, bli kjent med hverandre på en organisk måte og knytte vennskap.

Husk at nå som økonomien er under press, er medarbeidere på jakt etter høyere lønn, bedre balanse mellom arbeid og privatliv og større jobbsikkerhet fra sine arbeidsgivere. Faktisk har 66 % sagt at de heller hadde sett at pengene som brukes på sosiale arrangementer og til å bygge nettverk burde bli benyttet på andre områder. Vær derfor ekstra nøye med hvordan arrangementene blir organisert, og bruk tilbakemeldingene til å starte en diskusjon om hvilke deler av bedriftens kultur som medarbeiderne ønsker å beholde, og hvilke deler som kan endres.

Til slutt ...

Det er ingenting som kan erstatte en god bedriftskultur. Det kan være avgjørende for å beholde fantastiske medarbeidere og bli den mest konkurransedyktige bedriften innenfor bransjen.

Om oss

Sympa leverer det beste helhetlige HR-systemet som sømløst håndterer hele arbeidsforholdet til medarbeiderne. Den er multi-geo, enkel å bruke og fleksibel. Dessuten lar Sympas omfattende økosystem deg integrere alle dine andre HR-verktøy for å sikre smidig datadeling og arbeidsflytøverganger mellom systemer. Plattformen vår er utstyrt med unike samarbeidsfunksjoner som gjør HR og bedriftsledere i stand til å reagere raskt på organisasjonsendringer, øke engasjementet blant ledere og sette mennesker i sentrum for strategisk planlegging.

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

 facebook.com/SympaHR/

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

