

6 KONKRETA SÄTT ATT STÄRKA ER

Företagskultur



“Kunderna kommer aldrig älska ett företag innan dess anställda gör det”. I alla fall om man ska tro Simon Sinek. För att bygga en sådan organisation kräver en stark företagskultur.

Företagskulturen är de delade värderingarna, attityderna, beteenden och mönster som utgör arbetsmiljön och påverkar hur medarbetarna agerar. Kulturen genomsyrar alla medarbetares beslut – från vardagliga samtal till kristider. Det betyder också att den kan hjälpa ett företag att lyckas, eller ställa till stora problem.

Enligt en rapport från Gartner från 2022 känner endast 24% av hybrid- och distansarbetare tillhörighet till kulturen på sin arbetsplats. I efterdyningarna av pandemin, som satte hälsa, välmående och motivation högt på agendan, hamnar ofta uppgiften att återuppbygga och stärka medarbetarnas känsla av tillhörighet på prioritet. Det kommer behövas när hybridarbete sätter den nya standarden.

En välfungerande företagskultur kan medarbetarnas engagemang och öka tilltron till arbetet. Den kan också hjälpa till att locka och behålla kompetenta medarbetare och leda till bättre resultat. The great resignation, quiet quitting och war for talent är alla begrepp som diskuteras flitigt – och i alla tre fall är en stark kultur en viktig faktor för företag som lyckas väl med att behålla sina nyckelmedarbetare.

Kulturen kommer förmodligen ändras i takt med att ditt företag växer och utvecklas – men en stark kultur händer inte bara av sig självt. Men trots att kultur kan kännas som ett abstrakt begrepp finns det konkreta sätt att utveckla den.

Identifiera vilka delar av kulturen som är viktiga – och de som redan finns i er organisation

De värderingar ditt företag har sätter grunden för kulturen. De visar hur människor förväntas behandla varandra, hur de agerar och genomför sitt arbete. För att utveckla och stärka er kultur behöver ni definiera och kommunicera värderingarna till hela organisationen.

Många gör misstaget att skapa kulturen isolerat från resten av organisationen, men det finns mycket att vinna på att vara inkluderande från start och fråga dina kollegor vilken typ av kultur de vill arbeta i och vilka värderingar de redan kan se i företaget.

Så kan HR stötta

Skicka ut undersökningar och be om feedback över vad medarbetarna uppskattar med den befintliga kulturen och vad de skulle vilja förbättra. Be om deras åsikt om vad en bra företagskultur innehåller. Låt sedan feedbacken ligga till grund för er kulturstrategi. På så sätt kan ni skapa en kultur som inte bara gynnar företaget, utan också de anställda. Utan tydlig struktur som ger alla möjlighet att delta på ett meningsfullt sätt kommer det vara svårt att hantera alla åsikter.

Ett annat alternativ är att anlita en “mystery shopper” – någon som observerar hur kulturen och värderingarna faktiskt visar sig och efterlevs i det dagliga arbetet. Bjud in dem till digitala och fysiska möten och låt dem vara med i projekt på alla nivåer. Det kommer ge dig viktiga perspektiv på vad ditt företag värderar på riktigt och vad kulturen faktiskt grundar sig i.

Hybridarbete är här för att stanna

73% jobbar nu i en hybrid- eller distansmiljö enligt Beezys rapport 2022 Workplace trends & insights report – och 43% jobbar helt och hållet på distans. 32% hoppas kunna fortsätta jobba på distans även framöver, en ökning med 11% sedan 2021. Det har helt klart skett ett skifte i hur vi ser på vår fysiska arbetsplats.

Tre av fyra av dem som jobbade hemma antingen på hel- eller deltid uppgav att möjligheten att jobba hemifrån gav dem bättre balans mellan arbete och privatliv. Flexibla arbetssätt kan öka både medarbetarnas nöjdhet och produktivitet.

Så kan HR stötta

För att klara av detta behöver chefer fundera över fyra punkter:

1. Arbeten och uppgifter
2. Projekt och arbetsflöden
3. Medarbetarnas preferenser
4. Inkludering och rättvisa

Börja med att identifiera viktiga arbeten och uppgifter, fundera över vad som påverkar produktivitet och prestation för var och en och se vilken typ av upplägg som skulle fungera bäst.

Kan målet vara att erbjuda alla medarbetare likvärdig möjlighet att utföra sitt jobb oberoende av om de jobbar från kontor, digitalt eller hybrid. Att erbjuda möjlighet till hybridarbete innebär att erbjuda flexibilitet i arbetsplats och verktyg och processer som skapar likvärdiga möjligheter oavsett var man jobbar.

Några konkreta saker kan vara att erbjuda flexplatser på kontoret för kollegor som vill komma in till kontoret oregelbundet, erbjuda alla samma utrustning för distansarbete och se till att alla som deltar i möten från kontoret har kameran på sin dator påslagen istället för en gemensam kamera för alla i rummet som gör det svårt att se vem som pratar för dem som är med på distans.

Möjliggör lärande och utveckling

Hur nöjd man är med sitt arbete och hur meningsfullt det känns är tätt sammankopplat med vilka möjligheter som finns att utvecklas, avancera, utbildas och befordras. Företag med en välfungerande kultur investerar i sina medarbetares framgång genom att skapa möjligheter att lära sig nya saker och testa nya idéer och lösningar.

Från pandemin och alla uppsägningar i spåren av den lärde vi oss att människor vill ha större autonomi i alla delar av sitt liv och att de vill fortsätta lära sig nya saker och utvecklas genom sina karriärer så att de kan göra skillnad.

Volts VD, Miki Kuusi, sa till exempel att "Tidigare var det köpläge för företag där de kunde välja och vraka mellan vilka de ville anställa. Nu behöver man sälja till kandidaterna. Det är dem som har makten. Och ett av de starkaste sätten att sälja är genom kulturen."

Medarbetare stannar när de är engagerade och har ser att det finns goda karriärmöjligheter. 94% säger att de skulle stanna längre på ett företag som investerade i personliga planer för karriärsutveckling. När det saknas vägar att ta sig vidare i karriären på samma företag är det enda alternativet att söka nytt jobb.

Så kan HR stötta

Skapa en uppdaterad kompetenskarta över medarbetarnas nyckelkompetenser. Det hjälper dig att förstå varje medarbetares styrkor och så att det blir lättare att se hur de kan utvecklas i sina karriärer. Ett vanligt misstag många företag gör är att starta utvecklingsprogram utan att först ha identifierat vilka kompetensbrister som finns.

Utöver att intervjua medarbetarna om deras ambitioner och utvecklingsmål kan också medarbetarna intervjua chefer för att ta reda på vilka kompetenser som saknas i deras team för att se hur organisationen bättre kan stötta upp.

Cementera sedan ansträngningarna genom att avsätta en specifik budget och resurser för professionell utveckling. Erbjud länkar till kurser. Låt medarbetare utbilda varandra om någon sitter på unik kompetens. Skapa ett självservice-intranät för utbildning, eller uppmuntra chefer att be sina anställda att sätta upp utvecklingsmål.

Främja psykologisk trygghet

Enligt Amy Edmonson är psykologisk trygghet – huruvida en medarbetare känner sig trygg med att uttrycka sina idéer och åsikter och sannolikheten för att de blir tillvaratagna och lyssnade på – den viktigaste faktorn i starka kulturer och högpresterande team.

Organisationer med stor psykologisk trygghet uppmuntrar teammedlemmar att uttrycka sina åsikter och idéer, utmana och kritisera beslut, ta risker och erkänna misstag. Sammantaget är människor fria att uttrycka sina känslor utan att vara rädda att bli förödmjukade eller bestraffade. Om de anställda inte tror att deras arbetsplats respekterar dem eller vill höra deras åsikter finns det stor risk att de söker sig vidare.

För att bygga en kultur av psykologisk trygghet krävs att alla ledare i hela organisationen konsekvent beter sig på ett sätt som uppmuntrar en psykologiskt säker arbetsmiljö. Om detta beteende inte finns på ledarnivå kommer det inte heller finnas hos teammedlemmar. Alla anställda behöver uppmuntras att vara sitt autentiska jag. Vad mänsklig – det värderas högt i dagens arbetsklimat.

Här är några exempel på hur du kan uppmuntra psykologisk trygghet:

- Ta en avstämning med dina medarbetare och intressera dig för dem som människor.
- Ta ansvar för misstag.
- Visa att du uppskattar nya perspektiv och idéer genom ömsesidig feedback.
- Uppmuntra öppen feedback.
- Erbjud flera olika sätt för dina medarbetare att dela sina tankar.

Mät och bevaka kulturens hälsa

Innan du kan stärka någonting behöver du ta reda på vad som kan förstärkas och vad som kan göras om. I takt med att företaget växer och utvecklas kommer förmodligen också kulturen förändras. Därför är det en bra idé att göra en hälsokontroll då och då för att se så att medarbetarna fortfarande känner motivation och tillhörighet i sitt dagliga arbete.

En rapport från Tivian visar att 85% av HR-team anser att de använder feedback för att förbättra upplevelsen för medarbetarna, men bara 50% av medarbetarna håller med. Dessutom anser bara 14% att deras arbetsplats använder feedback mycket effektivt för att driva igenom förändringar. Det här visar på ett stort glapp mellan vilka förväntningar medarbetarna har på feedback och hur företaget både använder och kommunicerar den feedback de får.

Som vi har betonat tidigare: när människor känner sig lyssnade till, har inflytande, är inkluderade och uppskattade i en organisation, ökar motivationen och engagemanget – med ett väl utfört arbete som resultat.

Utöver enkäter och mystery shoppers behövs flera olika åtgärder för att bevaka er kulturens hälsa. Enskilda samtal och personlig feedback som går åt båda hållen är viktiga redskap för att förstå vad som fungerar väl och vad som behöver jobbas på. All typ av feedback kommer hjälpa dig att skapa en heltäckande bild av kulturens hälsotillstånd, så att du kan gå vidare och skapa en plan för vad som ska åtgärdas och förstärkas.

Skapa tillfällen att ses fysiskt

Det är de där mikrostunderna, lunchsnacken och teambuildingen som skapar band som öppnar upp verksamheten för hela arbetsstyrkan. Det är inte helt lätt att skapa dessa stunder i dagens hybridmiljö. 42% av distansarbetare anser inte att digitala sociala event är ett bra substitut till fysiska enligt Capterras företagskultursundersökning.

Om det finns budget är det bra att organisera ett tillfälle för hela företaget att mötas minst årligen. Och fastna inte i fällan att fylla agendan med workshops och keynotes. Ge deltagarna möjlighet att andras och umgås organiskt för att skapa nya band inom organisationen.

Tänk dock på att vi befinner oss i ett utmanande ekonomiskt läge där många söker högre ersättning, bättre balans mellan arbets- och privatliv och säkra anställningar. 66% menar att pengar som används för sociala event faktiskt skulle vara bättre spenderade på annat. Var varsam när du organiserar event och använd feedback för att diskutera vilka delar av kulturen medarbetarna vill behålla och vad som behöver förändras.

Slutligen...

En stark och välfungerande kultur är svår att ersätta. Den kan vara avgörande för att behålla fantastiska medarbetare och bli den mest konkurrenskraftiga aktören i er bransch.

Om oss

Sympa erbjuder det bästa heltäckande HR-systemet som sömlöst hanterar hela medarbetarresan. Det är globalt, flexibelt och lätt att använda. Sympas omfattande ekosystem gör det även möjligt att integrera alla andra HR-verktyg för en smidig datadelning och överföring av arbetsflöden mellan systemen. Vår plattform är utrustad med unika samarbetsbaserade funktioner som hjälper HR och företagsledarna att snabbt reagera på förändringar i verksamheten, öka chefernas engagemang och sätta medarbetarna i centrum av den strategiska planeringen.

 [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/)

