



Företagskultur – 5 tips om att utveckla organisationskulturen

Jag har fått höra många gånger att det är svårt eller inte går att ändra företagskulturen. Detta kommer oftast ifrån VD:ar i stora bolag, men även medelstora. Och det kan komma ifrån riktigt bra och erfarna VD:ar med bra ledarskapsfärdigheter. Bra ledarskapsfärdigheter som egentligen inte skulle ha så svårt med att ändra bolagskulturen. Men tyvärr saknar dessa VD:ar rätt synsätt. Men också kunskap om hur man utvecklar organisationskulturen. Här kommer fem tips på hur du som VD kan ändra på detta. Och utveckla er företagskultur utan några problem.

Ha rätt inställning som VD för att bygga företagskultur

Du som VD måste först tro att du kan ändra företagskulturen. Om du inte tror på det kommer det inte att gå. Så det första du måste göra är att börja tro att du kan ändra den. Och det spelar ingen roll hur stor organisation du har och hur många anställda din organisation har. Du måste tro att du kan ändra organisationskulturen. Detta är ett krav. Ett krav för att du ska börja tänka. Tänka och komma på nya idéer. Idéer som gör att du kan utveckla företagskulturen.

Skapa en bild av hur ni vill ha er organisationskultur

Börja bygga kulturen. Och börja bygga den genom att tänka hur ni vill ha den. Hur ni vill utveckla den. Hur är den idag och hur ska den se ut i framtiden? Vilka delar i företagets kultur behöver utvecklas och vilka delar bör jobbas bort? Skriv ner era idéer och tankar i ett dokument. Och börja successivt att utveckla dokumentet med olika delar. Vilka är era värderingar? Vad är viktigt för er? Vilka normer ska ni skapa? Och vilka beteenden kommer att göra er framgångsrika? Och så vidare tills ni till slut har en tydlig bild av hur ni ska vara.



Lev efter företagskulturen så fort som möjligt som VD

Så fort du vet hur er företagskultur ska vara. Se direkt till att du själv lever efter den som VD. Och även om kulturbilden är suddig hur den ska vara. Börja lev de bitar som är självklara och som du eller ni i ledningen har bestämt. Du som ledare måste vara en förebild och visa vägen. Och ju fortare du kan göra detta ju bättre förutsättningar kommer du att få för att skapa kulturförändringen.

Bygga en ledarkultur först där cheferna blir förebilder

Om inte ledarna, cheferna i bolaget följer organisationskulturen. Kommer inte medarbetarna göra det. Så säkerställ att alla chefer är kulturbärare och föregår med gått exempel. Börja med din ledningsgrupp och säkerställ att de lever upp till den satta kulturen. Stäm av med dem emellan åt. Se om de lever bolagskulturen och att de för vidare den till sina chefer och medarbetare. Var observant även när du är ute i verksamheten och se om cheferna agerar rätt.

Gör det lätt för alla medarbetarna att följa kulturen

De till att dokumentera kulturens ramverk. Utbilda ny personal i den och säkerställ att de nya anställda har rätt värderingar. Särskilt alla nya chefer. Nya personer som inte lever efter bolagskulturen. Dessa kommer att bli bromsklossar för dess utveckling. Så säkerställ att dessa och andra bromsklossar för utvecklingen elimineras. Säkerställ att de blir enkelt att följa er företagskultur. Och alla inom företaget vet vad den är.

Följ upp och kontroller utvecklingen av er företagskultur

Sist men inte minst. Säkerställ att följa upp hur kulturutveckling går. Går den i den önskade riktningen? Finns det några hinder som gör att den inte kommer framåt? Finns det vitala personerna som behöver leva upp till organisationskulturen som inte gör det? Gå ut i verksamheten och se och känn av. Prata med medarbetare och skapa dig en bild av hur läget är.

Lycka till!

Önskar du mer värdefulla tips? Kolla in: GrowthMind.se/exekutiva-resurser. Eller behöver du hjälp med ert eller ditt ledarskap? Kontakta mig på: Per@GrowthMind.se.