

Utveckla företagskulturen

Att lotsa en företagskultur åt rätt håll skapar trygghet, tydlighet, riktning och driv för medarbetarna.

9

OM FÖRETAGET

Version 2.0

ÖNSKAD FRAMTIDA FÖRETAGSKULTUR

| |
|--|
| |
| |
| |
| |
| |
| |

SÅ SER VI UT JUST NU

| Beteenden vi vill ha mer av | Beteenden vi behöver sluta med |
|-----------------------------|--------------------------------|
| | |
| | |
| | |
| | |
| | |

STYRMEDEL FÖR ÖNSKADE BETEENDEN

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

STYRMEDEL MOT OÖNSKADE BETEENDEN

| | |
|---|--|
| 1 | |
| 2 | |
| 3 | |
| 4 | |
| 5 | |

TIDSPLAN

| Klart datum | Aktivitet | Budget | | Förväntat utfall |
|-------------|-----------|--------|--------|------------------|
| | | Tid | Pengar | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

REDSKAP FÖR FRAMGÅNG

| | |
|--|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| | Vd föregår med gott exempel <i>Som vd, ledning och chefer behandlar personalen, så kommer personalen att bemöta kunderna.</i> |
| | Vision och övergripande mål <i>Vart företaget är på väg, hur kunderna ska uppfatta företaget och vad som behöver göras för att uppnå detta.</i> |
| | Värderingar <i>Värderingar visar företagets synsätt och normer. De gör det enklare att samverka samt förstå eget ansvar.</i> |
| | Vad är bra? <i>Definiera och visa en gemensam bild av vad ett väl utfört jobb är.</i> |
| | Spelsystem – lika för alla <i>Visa att alla tillhör samma system och spelar på samma planhalva; exempelvis inom policy, arbetsmodeller och processer.</i> |
| | Symboler <i>Skapa vi-känsla genom gemensamma ritualer, högtider, färger och former. Hur firar företaget framgångar?</i> |
| | Idealprofiler <i>Definiera idealprofiler för olika yrkesroller. Du måste veta vilka du letar efter, var de finns och vad som lockar dem.</i> |
| | Urvalsmetod <i>Utvärdera potentiella medarbetare både på hur väl de kommer bidra till företagskulturen och yrkeskunskap.</i> |
| | Introduktion <i>Skapa ett strukturerat upplägg för att snabbt införliva den nyanställda i arbete och företagskultur.</i> |
| | Skriftlig rollbeskrivning <i>Hur ska den anställda bidra till företags framgång? Fokusera på mål, ansvar, mandat och resurser till förfogande.</i> |
| | Personalutvärdering <i>Följ upp medarbetarens prestationer. Mät både kulturell utveckling och arbetsuppgifter.</i> |
| | Mät framstegen <i>Hitta sätt att mäta företagets framsteg utifrån kulturell vision. Anpassa inriktningen utifrån resultaten.</i> |
| | Styrmedel <i>En lista med styrmedel. Hur premieras en extraordinär insats? Och vad händer om någon bryter mot företagets värderingar?</i> |
| | Utvecklingsplan för kulturen <i>Gör en plan för företagskulturens utveckling. Utgå från en ettårig budget och mål som är både realistiska och utmanande.</i> |