

# Lär känna din företagskultur

Vad accepteras på arbetsplatsen och i samhället? Alla företag har sin egen kultur. Som handledare behöver du förmedla både er yrkeskultur och vad som är ett socialt "måste" för att den du handleder ska trivas på jobbet.

Kultur styr hur människor uppför sig, utifrån vad som är acceptabelt beteende i en specifik miljö. Kultur kan vara en grupp människor med gemensam övertygelse, samma slags värderingar och ritualer och som löser problem på samma sätt.

Kulturen upprätthålls av det kollektiva medvetandet om vad som är rätt och fel. Det finns en övergripande överenskommen om ett tydligt "hit men inte längre", där alla markerar om någon går över gränsen. Kulturen förändras över tid. Den är tydlig men ofta outtalad.

## Nyckeln till förtroende och gemenskap

Den gemensamma tron, värderingarna och ritualerna är nyckeln till förtroende, trygghet och gemenskap. Om skillnaden i beteenden inom en grupp blir för stor, leder det till friktion. Det resulterar i bråk och vantrivsel.

## Vad tror du på?

Alla är övertygade om något. Det kan gälla religiös tro, politisk åsikt eller kärleken till ett fotbollslag.

Om vi kan hitta något vi tror på som är riktigt motiverande, så kommer även andra att bli motiverade och vilja hjälpa oss. Att tro på företagets verksamhet, dess mål och mening skapar arbetslust och arbetet blir meningsfullt!

## Värderingar, uppförandekod och lag

Värderingar handlar om hur vi uppför oss mot varandra. Alla dina handlingar präglas av dina värderingar. Har vi olika värderingar och agerar olika, så fungerar inte samspelet mellan oss människor. Värderingarna kan ändras över tid.

## Ritualer

Ritualer bekräftar att vi är övertygade om samma sak. Genom ritualer skapas gemenskap, trygghet och bekräftelse. Det kan gälla allt från symboler och klädkoder till hur vi hälsar på varandra på arbetsplatsen.

## #1 – Attityder, normer och kulturella uttryck

För många är yrkesroll och arbetsplats centrala för vår identitet och vårt egenvärde. Om du gör en ny bekantskap kommer frågan nästan direkt: "Vad du sysslar du med?" För andra kan familjen vara mer central. Den skillnaden märks på en arbetsplats. En hel del av arbetsplatsens attityder, normer och kulturella symboler är generella och kopplade till hela samhällets normer och värderingar.

Det här är viktigt att uppmärksamma i din roll som handledare. Den du handleder är ny på arbetsplatsen och kanske även ny på arbetsmarknaden. Hen kan vara ung, nyanländ eller ha särskilda behov. Utifrån detta ska du förmedla yrkesidentiteten och kulturen på arbetsplatsen. Du ska även vara ett stöd för individen.

### Hur ser kulturen ut på din arbetsplats?

Innan den du handleder ska introduceras kan du fundera över kulturen på din arbetsplats. Du kan även tänka på hur tillgänglig verksamheten är för personer med olika bakgrund. Diskutera gärna detta med kollegorna.

### Hej eller god dag?

Hälsar alla på varandra inom företaget? Hur då? Tar ni i hand, hejar, vinkar? Är det viktigt att hälsa även på fritiden om man möts på stan?

### Att umgås på jobbet – och privat

Ska man vara personlig eller formell i kontakten med arbetskamrater? Är det vanligt att umgås även på fritiden?

### Stolthet och fördom

Är medarbetarna stolta över att arbeta på företaget? Undviker man att prata om var man jobbar när man inte är i tjänst?

### Ordning och reda

Hur hanterar organisationen upprepade sen ankomst eller slarv? Hur skiljer man på arbets- och privat tid? Hur funkar det vid luncher och fika?

## #2 – Värderingar syns när man är ny på en arbetsplats

Du bidrar till att den nyanställda förstår kulturen på arbetsplatsen. Det kan handla om att anpassa språket, förklara rutiner och varför vissa saker görs på särskilda sätt.

Här måste du vara medveten om vilka värderingar som gäller på företaget. Verksamhetens värderingar finns ofta formulerade i en värdegrund. Ta dem till din hjälp.

### Yrkesjargong kan skrämna

När kollegor jobbat ihop länge skapas särskilda beteenden och jargonger som kan vara svåra att förstå när man är ny. Reflektera över detta och förklara för den du handleder och prata med dina kollegor om jargongen.

## #3 – Samstämmig kommunikation

De flesta av oss vet hur det känns att hamna helt fel i kommunikationen med en person. Det upplevs som man pratar helt olika språk. Ett sätt att undvika detta är samstämmighet i kommunikationen.

### Så gör du för att skapa samstämmig kommunikation

laktta den person du kommunicerar med. Vilket röstläge

har personen? Pratar personen högt eller lågt? Snabbt eller långsamt? Genom att anpassa dig till personens sätt att kommunicera närmar ni er varandra. Talar personen lågt och långsamt; sänk din volym och hastighet. Skrattar den andra personen mycket, skratta du också. Du kan även observera kroppsspråket; är personens gester och mimik intensiva och tydliga kan du göra detsamma.

## #4 - Det här är viktigt hos oss

Vi konstaterade att gemensam tro, värderingar och ritualer är viktiga för förtroende och gemenskap. Med gemenskap kommer alla på arbetsplatsen att dra åt samma håll och spela i samma lag. Här gäller det att veta vad som är avgörande för att lyckas – och vad som är helt ovidkommande.

### Studier på din planhalva

Ta ett steg tillbaka och studera din arbetsplats. I handboken finns ett besiktningsformulär till din hjälp. Fundera på vad företaget tror på. Vad gör ni för att världen ska bli lite bättre?

Vilket beteende är mest effektivt för att uppnå detta? Hur uppnås målen på ett smidigt sätt? Alla som jobbar på företaget behöver känna till värderingarna och förstå innebörden.

### Tänk igenom värderingarna

Specificera de värderingar som är nödvändiga för företagets framgång. Tänk även igenom sådant som inte spelar någon roll. Är det viktigt om en anställd är vegan? På de flesta arbetsplatser är svaret nej. Men ska den du handleder introduceras som säljare för charkuteriprodukter så kan personens matvanor plötsligt spela roll.

### Daglig ritual

Gå även igenom arbetsplatsens ritualer. Här ingår klädkod, möteskultur och hur vi hälsar på varandra. Vad är viktigt? Vad är helt ovidkommande? Berätta allt som är avgörande för att den du handleder ska kunna delta i arbetsgemenskapen.

## Källor

Brafman O. (2009) Sway: The Irresistible Pull of Irrational Behavior. Broadway Business.

Collins J. (2001) Good to Great: Why Some Companies Make the Leap... And Others Don't. Harper Business

Duhigg C. (2012) The Power of Habit: Why We Do What We Do in Life and Business. Random House Books.

Hsieh. T. (2013) Delivering Happiness: A Path to Profits, Passion, and Purpose. Grand Central Publishing

Kahneman D. (2011) Thinking, Fast and Slow.

Farrar Straus Giroux

Mc Cracken. Grant. (2011). Chief Culture Officer: How to Create a Living, Breathing Corporation. Basic Books

Pink Daniel. H. (2013) The Surprising Truth About Moving Others. BookhouseEdition

Pink Daniel. H. (2009) Drive -The Surprising Truth About What Motivates Us.

New York: Penguin Group.

Sinek Simon.. (2011) Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to

Take Action.. Penguin Books Ltd

Söderqvist Tralau M. (2009) Vägen till lycka. Norstedts: Stockholm

Övriga referenser:

Personal- och kulturhandböcker från: Valve, Zappos, Pereira & O'Dell, Macys,

Southwest Airlines, Amazon, Patagonia, Spotify, TOMS och W. L. Gore & Associates, Google, GeekSquad, och Bestbuy.