

# UTVECKLA ORGANISATIONSKULTUREN

## att leda med normer och värderingar

Idag är det tydligt hur mycket kultur, normer och värderingar betyder. Allt fler människor gör medvetna val baserat på egna övertygelser. Företag tar fram genomarbetade affärsidéer, etikkontrakt, "visions and missions", jobbar med CSR osv. Medarbetare vill inte alla vara överallt, man väljer arbetsgivare på andra grunder idag.

Alla företag/organisationer har en organisationskultur. Problemet är att många har inte bara en kultur utan många! Vi har säkert alla någon gång upplevt problem som detta kan ge. Har du t.ex. arbetat där chefen sa en sak och gjorde en annan? Eller varit kund hos ett företag som gav en bild av sin service innan köpet och en helt annan efter? Eller träffat någon som berättat hur de på jobbet gör saker som du aldrig trodde kunde förekomma där? Osv.

Så kan vi inte ha det. Det både ger kostnader och hindrar intäkter. Ambitionen bör vara:

- Vi har en kultur, inte flera.
- Vi lever som vi lär, och cheferna är de främsta kulturbärarna.
- Rätt personer blir "hjältar" och hyllade hos oss.
- Felsteg blir uppmärksammade och korrigerade.
- "Rätt" personer stannar kvar hos oss och söker sig till oss.

Bilden av organisationen får då skarpare, enhetligare konturer. Grunden för detta är en uttalad och efterlevd organisationskultur. Jag kan bidra med:

- Analys av nuläget (samt uppföljningar).
- Bollplank vid utarbetande eller revidering av värdegrund.
- Handlingsplan för förankring – "leva som vi lär".
- Utbildning och coaching av organisationens ledare (områden som målstyrning, kommunikation och motivation är centrala).

Detta ger struktur, kunskaper, färdigheter och engagemang. Delar som underlättar era egna insatser. Och som ger resultat. Ska vi ta en diskussion om er situation, era ambitioner och era prioriteringar? Hur mycket har ni att tjäna på en förbättring? När kommer vi igång?!

Håkan Persson