



FÖRÄNDRA
HJÄRTA OCH
HJÄRNA:
GE LEDARE
MÖJLIGHETEN
ATT DRIVA EN
FRAMTIDSSÄKRAD
KULTURFÖRÄNDRING



Varför är en kulturell förändring så viktig för framtida framgångar?

4

Vad är egentligen organisationskultur?

5

Vilka är de viktigaste egenskaperna för en framtidssäkrad organisationskultur?

6

Vilken roll spelar ledare i en kulturförändring?

7

Hur kan ledare hjälpa medarbetare att ta till sig kulturförändringar?

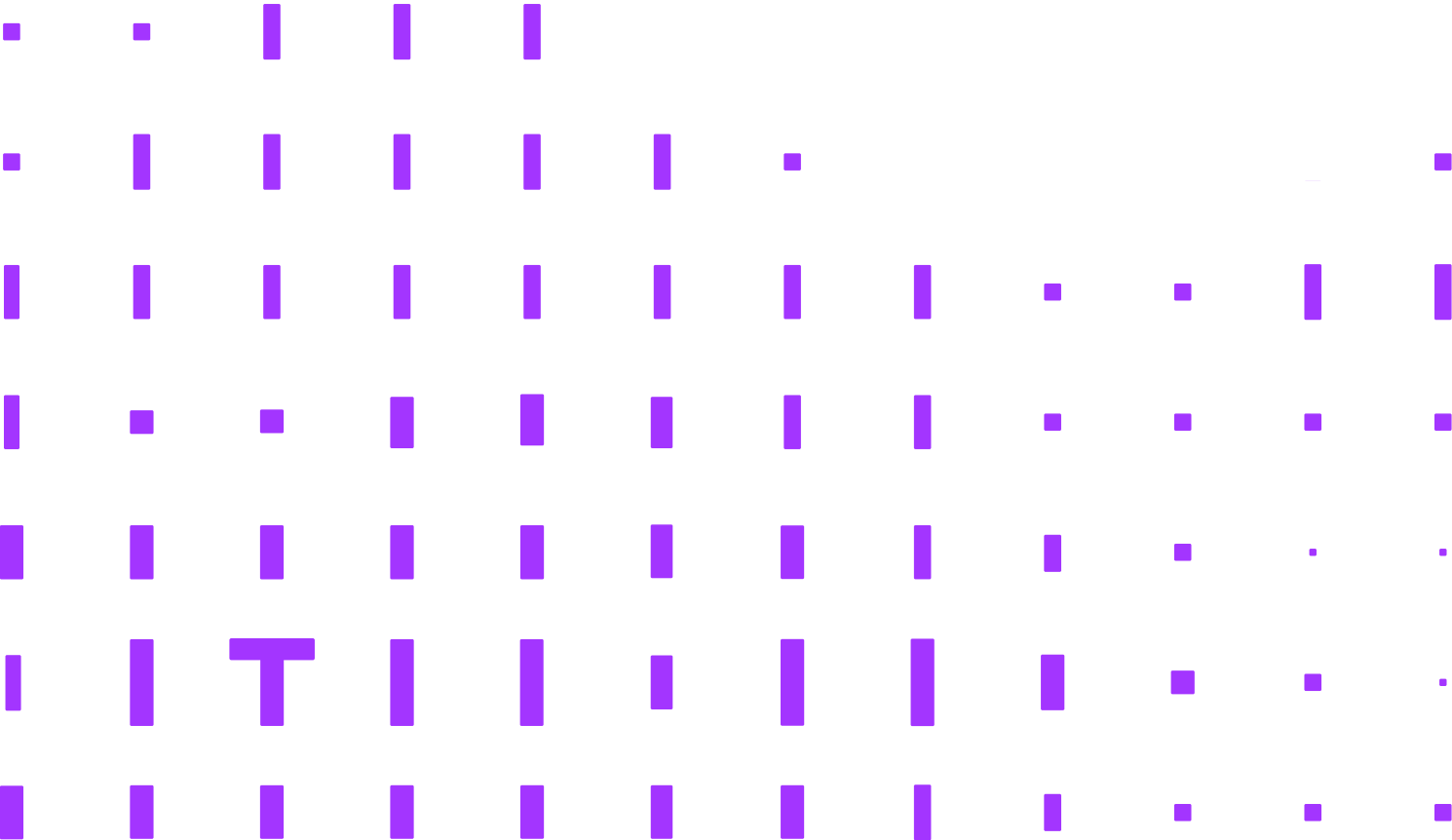
8

Hur kan organisationer stärka sina ledare att driva på kulturförändringar?

10

Hur kan Talogy hjälpa företag ta till sig och driva på positiva förändringar?

12





Snabba förändringar är en del av den nya verkligheten för organisationer över hela världen, vilket påverkar vad det innebär att vara ett framgångsrikt företag i dag. De organisationer som håller i längden är de som inte motsätter sig förändringar, utan välkomnar dem, och som förstår att det finns en viktig ingrediens för framgång i tider av förändring: företagskultur

I en enkät från 2021 var [72 procent av ledare och medarbetare](#) överens om att ett företags kultur bidrar till att förändringsinitiativ förverkligas. Om så många förstår hur viktigt det är, varför står då organisationskultur ofta i vägen för organisationsförändringar, istället för att verka som en katalysator? Hur kan organisationer utveckla kulturer som är positivare och mer redo för framtiden?

Svaret på den här frågan finns hos människorna i organisationen. Människor är kärnan när det handlar om att förverkliga positiva kulturförändringar.

Ledare inom organisationer spelar en viktig roll när det gäller att driva på de förändringar som måste ske. De är avgörande när det kommer till kommunikation, att vara förebilder och stötta förändring i hela organisationen. Lär dig hur du stärker ledarna så att de kan driva en kulturell förändring som bidrar till att organisationen är framgångsrik, nu och i framtiden.



72%

av ledare och medarbetare överens om att ett företags kultur bidrar till att förändringsinitiativ förverkligas.



En positiv företagskultur är en viktig måttstock för medarbetarnas välmående, motivation, prestationer och – som en direkt konsekvens – organisationens framgång.





Varför är en kulturell förändring så viktig för framtida framgångar?

En av de få saker som vi kan förutspå med säkerhet är att förändringar kommer att fortsätta att ske även i framtiden. För att kunna anpassa sig och fortsätta vara relevanta måste företag inte bara fokusera på att genomföra de förändringar som krävs nu, utan även se till att vara framtidssäkrade.

Företag som är framtidssäkrade får en konkurrensfördel när de kan förutse en förändring innan den inträffar, vilket gör att de enklare kan anpassa sig till den föränderliga miljön. Med andra ord fortsätter de att vara flexibla och har ett öppet sinne när de står inför nya utmaningar.

Att vara framtidssäkrad ska vara en del av ett företags DNA på kulturnivå. Det säkerställer en miljö där medarbetare kan växa och frodas, oavsett utmaningar och förändringar. Denna flexibilitet måste vävas in i företagets kultur för att medarbetarna ska kunna skifta fokus vid behov.





Vad är egentligen organisationskultur?

Kultur kan kännas som ett väldigt abstrakt ord, men det är väldigt viktigt att vi förstår dess innebörd. Organisationskultur är helt enkelt företagets personlighet eller identitet och omfattar organisationens strategier, agerande, värderingar och uppdrag. Kulturen har en inverkan på varje del i organisationen och medarbetarna kan förmodligen beskriva kulturen baserat på deras dagliga arbetsupplevelser.

Kulturens komplexitet innebär att det krävs dedikerad uppmärksamhet om en organisation vill förändra den eller helt enkelt bibehålla en positiv kultur. Alltför många företag behandlar kultur som ett projekt, men det är inte ett engångsinitiativ. Kulturen kan bara blomstra om den behandlas som en väsentlig resurs som hela tiden förfinas.

Varför bör företag lägga ner så mycket tid och uppmärksamhet på att optimera organisationskulturen? I korta drag kan kultur vara den grundpelare som avgör företagets övergripande framgång. [McKinsey säger](#):

//

Bland de mest framgångsrika företagen är kulturen själva ryggraden för organisationens hälsa och driver långsiktiga resultat: **Företag med starka kulturer uppnår upp till tre gånger högre avkastning för aktieägare än företag som saknar detta.**

//



Vilka är de viktigaste egenskaperna för en framtidssäkrad organisationskultur?

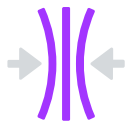
Det går inte att förutspå exakt vad som väntar i framtiden, men vi kan med säkerhet säga att det finns några kvaliteter som karaktäriserar organisationer som på ett framgångsrikt sätt kan navigera vår föränderliga värld.

Kulturen i framtidssäkrade organisationer balanserar en tydlig riktning från ett enat syfte med den flexibilitet som krävs för att ta till sig innovation och förändring.

Låt oss ta en närmare titt på de viktigaste egenskaperna som hjälper till att bygga upp en framtidssäkrad företagskultur.



Flexibiliteten att enkelt anpassa tillvägagångssätt och styra om åtgärder när förändringar inträffar



Resiliens att återhämta sig efter motgångar och bibehålla ett positivt synsätt



Medarbetares välmående som ett huvudvillkor för långsiktig motivation och innovation



Mångfald och inkludering för att skapa en dynamisk och mångsidig arbetsstyrka som kompletterar varandra



Ett människocentrerat ledarskap där ledarna stärker sina medarbetare och motiverar och inspirerar



Vilken roll spelar ledare i en kulturförändring?

Ledare har en avgörande roll i alla typer av kulturförändringar.

Deras attityd, ord och agerande kan antingen hjälpa eller stjälpa processen.

Enligt [en nyligen genomförd studie från Gallup](#), finns det ett starkt, positivt samband mellan medarbetare som håller med om att "deras ledare hjälper dem att se hur förändringar som sker i dag kommer att påverka organisationen i framtiden" och de som håller med om att "deras företag har hastigheten och flexibiliteten att bemöta kundernas och marknadens förändringar och de vet vad som förväntas av dem." Dessa medarbetare rapporterar även högre nivåer av engagemang och lägre nivåer av stress, utbrändhet och hög arbetsbörda.

För att uppmuntra kulturförändringar hos sina medarbetare måste ledare

- **Informera:** Ledare måste prata om förändring på ett positivt och informativt sätt för att hjälpa medarbetarna att förstå varför förändringar genomförs och vad de ska anpassa sig efter eller sträva mot.
- **Inspirera:** Ledare måste gå från ord till handling genom att vara förebilder för de attityder och beteenden som de vill se från medarbetarna.
- **Främja:** Ledare måste främja förändring genom att fokusera på att optimera välmående och motivation, maximera möjligheter till samarbete och säkerställa tillgången till resurser så att medarbetare känner sig laddade och redo att anpassa sig.





Hur kan ledare hjälpa medarbetare att ta till sig kulturförändringar?

Att förändra kulturen i en organisation handlar om både att förändra känslor och åsikter – inspirerar drivkraften att omfamna förändring och bygga förståelse och färdigheter för att möjliggöra ett nytt sätt att arbeta i ditt företag. Det finns flera olika sätt som ledare kan möjliggöra kulturförändringar i organisationen och hjälpa medarbetare förstå och anpassa sig.

1. Säkerställa medvetenhet och förståelse

Ledare ska på ett tydligt sätt kommunicera till medarbetarna vad det innebär, och än viktigare, varför en förändring sker. De ska alltså dela organisationens vision för förändringen med medarbetarna så att de vet och kan uppskatta vad det är de arbetar mot.

Om medarbetare till exempel ombes ombeds avsätta tid för enskilda samtal med kollegor ska de veta att detta är en del i en större åtgärd att förbättra samarbete och närmare relationer i organisationen. Ju mer medarbetarna förstår förändringar i organisationen, desto mer troligt är det att de ser på processen med positiva ögon.

2. Skapa engagemang genom att lyssna

En övergång tar tid och inleds generellt med att medarbetarna måste gå ifrån de gamla sätten och sedan genomgå en neutral period innan de kan ta till sig det nya fullt ut. Ledarna måste ge sina medarbetare tid och utrymme att anpassa sig utan att de känner sig överbelastade.

Ett sätt att skapa engagemang bland medarbetarna är genom gruppsessioner och enskilda möten där de kan dela med sig av sina frågor och ledningen har en möjlighet att lyssna dedikerat. Att känna att ledarskapet lyssnar är väsentligt för att skapa förtroende och buy-in i organisationen.

3. Inspirera medarbetarna genom att vara en förebild

Att fungera som ett exempel är viktigt för att inspirera medarbetare att ta till sig kulturförändringar. Ledare måste vara förebilder och visa hur det ser ut när välkomnar transformation och hjälper till att skapa en ny företagskultur.

[Studier visar](#) att genom att föregå som ett gott exempel ökar samarbetsviljan avsevärt. När medarbetare ser sina chefer delta i förändring och bidra till en positiv kultur imiterar många detta beteende helt naturligt.



4. Motivera medarbetarna att förändras

Ledare kan hjälpa medarbetarna att se förändring som en positiv möjlighet och öka deras entusiasm gentemot förändringar, istället för att fastna i sina farhågor. Ett sätt att öka medarbetarnas motivation är att fira framgångar genom hela processen.

Ledare kan även motivera medarbetarna att ta till sig förändringar genom att inkludera dem i dem, be om och ta vara på deras förslag på hur de kan förändras eller hur förändringar ska implementeras. Detta samarbete kan förbättra buy-in och positiviteten i hela organisationen.

5. Stötta medarbetare med de resurser de behöver

Medarbetare kan behöva ytterligare stöd när förändringar genomförs och ledare ska göra sitt bästa för att tillhandahålla detta stöd. Det spelar ingen roll hur hög motivation eller vilja att anpassa sig som medarbetare har, om de saknar de praktiska verktygen som krävs kan det bli svårt för dem.

När medarbetare har det kämpigt ska chefer identifiera problemen och proaktivt hitta lösningar så att deras medarbetare känner att de kan ta till sig kulturförändringen och agera på det nya sättet.





Hur kan organisationer stärka sina ledare att driva på kulturförändringar?

För att organisationen verkligen ska kunna förändra sin kultur måste individuella ledare stöttas för att ta till sig förändringen och visa vägen för sina medarbetare.

Skapa buy-in och förståelse

Första steget är viktiga samtal bakom kulisserna för att hjälpa ledare förstå visionen bakom en förändring. Det kan vara svårt för ledare att leda förändring när de påverkas precis lika mycket som sina medarbetare. Organisationer måste vara medvetna om att även deras ledare behöver utrymme för att landa i en förändring och dela med sig av sina tankar innan de kan motivera andra. Ledarforum är ett bra sätt att underlätta dessa diskussioner.

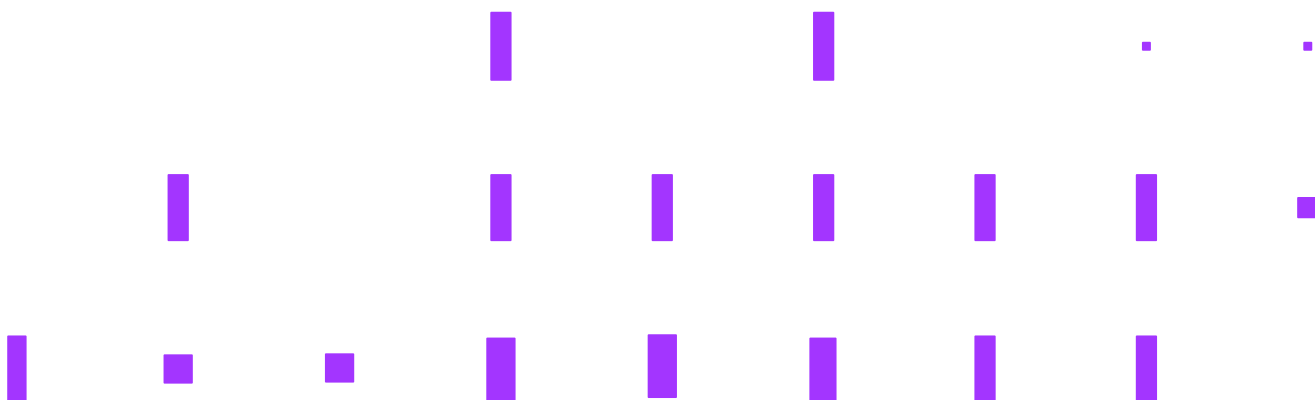
Diskutera dynamiken mellan ledare och medarbetare

Ledare ska också förstå sin roll i att hjälpa medarbetare ta till sig en vision för kulturförändring.

Diskutera frågor som:

- Hur vill vi att våra medarbetare beter sig och hur måste de känna för att bete sig så?
- Hur förflyttar vi dem från deras nuvarande uppfattningar och känslor till dit de behöver befinna sig?
- Vilka uppfattningar har människor om organisationen som kan hjälpa eller stjälpa denna förändring?

Denna viktiga övning kan hjälpa till att hitta kärnuppfattningar som kan stå i vägen för förändring, till exempel ett bristande förtroende för ledningen.





Fastställ resultatförväntningar

Organisationer måste även fastställa förväntningar på resultat för ledare som kommer att stötta kulturförändringar, eftersom deras roll som förebilder är av högsta vikt för kulturen. Säkerställ att ledare vet vad som förväntas av dem framöver och hur mått på framgång kommer att se ut.

Tillhandahåll det praktiska stöd som ledare behöver

Organisationer måste även utrusta ledare med de praktiska resurser de behöver för att driva kulturförändring och stärka sina medarbetare. Detta kan till exempel innebära utbildning i hur de kommunicerar förändring och nya teknikverktyg för att underlätta samarbete.

Investera i ledarnas välmående

Kulturförändringar är en intensiv process för både ledare och medarbetare. Företag måste investera i sina ledare och säkerställa att de har vad som krävs för att lyckas och att deras mentala välmående alltid prioriteras. Tillåt inte ledare att bli överarbetade, överväldigade eller utbrända. Även när takten för förändring känns tuff ska en positiv balans mellan arbete och fritid främjas för ledarna.



Hur kan Talogy hjälpa företag ta till sig och driva på positiva förändringar?

Förändring är oundvikligt, så nu är det hög tid att överväga om organisationskulturen främjar den flexibilitet som krävs för att nå framgång. Har ledare och medarbetare den resiliens som krävs för att bemöta nästa våg av utmaningar samt kunna fortsätta att frodas?

Talogy förstår organisationskultur och den inverkan den har på framgångar. Talogy tillhandahåller rådgivning baserad på våra egna studier om resiliens och effektivt ledarskap för att hjälpa organisationer framtidssäkra sig och förbättra sin kultur.

Processen innefattar vanligen att:

- Identifiera den kultur som krävs för att leverera affärsstrategin och fortsätta vara framtidssäkrad
- Fastställa var du befinner dig på vägen mot att uppnå kulturen
- Arbeta tillsammans med organisationens ledare och ledarteam för att hjälpa till att stänga gapet
- Utveckla ledare och ledarteam för att utrusta dem med de kompetenser som krävs för att fortsätta vara flexibla och fokuserade på framtiden

Är du redo att lära dig mer om hur Talogy kan arbeta tillsammans med din organisation för att hjälpa till att stärka ledare och uppnå målen? Utforska våra lösningar för talanghantering för att [skapa en resilient och anpassningsbar kultur](#).
[Kontakta vårt team](#) för mer information

