



Veckans Coachtips #264, 24 aug, 2017

Du får det du accepterar - organisationens osynliga graffiti

"Alla verksamheter har en kultur, oavsett om man arbetat aktivt med värdegrund, värderingar, attityd och de mjuka frågorna. För det mesta "har det bara blivit" som det är, man har helt enkelt fått det man accepterat." säger Kenth Åkerman, ledarskapsexpert och föreläsare, nu aktuell med sin femte bok **SLUTA CHEFA BÖRJA LEDA: Hur laget blir större än jaget.**

Man pratar idag allt mer om värdegrund, värderingar och företagskultur. Allt det där som alla verksamheter har, även om man inte uttalat det. Kultur är det som händer vid kaffemaskinen, i kundmötet, runt konferensbordet, vid arbetsplatsträffen och i alla vardagens möten och samtal. Företagskultur är alla de normer, värderingar och attityder som skapar beteenden hos alla medarbetare i en verksamhet. Som ofta sammanfattas i några ord eller med en eller ett par korta beskrivande meningar. "Jaha" och sen då säger medarbetarna. Som ledare spelar du en avgörande roll att själv leva värderingarna i allt du gör. Ditt budskap skriker mycket högre än de anställdas. Din attityd och beteende granskas mer noga.

Om inte ledaren lever efter värderingarna, varför ska man då som anställd göra det?

"Vi har våra ledord, ledstjärnor eller nyckelord som alla känner till", säger några. "Det är vårt DNA" och "Det sitter i väggarna", påtalar andra. Javisst är det så, oavsett om det uttalats eller inte så kan alla bedöma verksamheten med olika värdeord. Frågar man medarbetarna vad dem innebär dröjer ofta svaret, med tillägget: "Du får fråga chefen eller marknadsavdelningen..."

Varje år investerar företag och offentliga verksamheter stora pengar i att träna och utbilda personalen för att höja deras prestationsförmåga. Ytterligare en säljutbildning, ledarskapsutbildning eller inspirationsdag senare, men ändå ger det dåligt resultat på lång sikt. De flesta medarbetare vet *vad de ska göra*, de har kunskapen. De har också färdigheterna för att veta *hur de ska göra det*, men av någon orsak gör man inte det. För att skapa långsiktighet och goda resultat krävs en god kultur, det räcker inte med ytterligare struktur; en omorganisation eller en ny pärm med policys och rutiner. Tillsammans skapar man sedan *en kultur av personligt ansvar, ger och tar konstruktiv kritik och hanterar hinder och problem som dyker upp*. Men detta kommer inte av sig själv.

Du vet vad det handlar om, företagets värderingar, kulturen i verksamheten - organisationens osynliga graffiti. Verksamhetens inre värden, det som påverkar och styr det dagliga arbetet utan att ens behöva beskrivas. Det handlar om det vi tycker, tänker och gör i verksamheten. Det är kulturen som alla är nyfikna på hos framgångsrika aktörer. ***Hur ser den ut i den verksamhet där du arbetar?***

Antingen så tar man tag i och arbetar aktivt med värderingarna och kulturfrågorna, eller så får man acceptera det som blir. Det är lätt att klaga eller glida med i korridorsnacket. Men genom att inte säga något är du i högsta grad delaktig i kulturförstörelsen, även som chef! Att man mår bra på jobbet är i grunden allas ansvar. ***Du får det du accepterar.***

Tipset är från **Veckans Coachtips** med Kenth Åkerman.
www.kenthakerman.com - do CHANGE concrete.
Kopiera gärna och sprid så länge källan kvarstår.

(c) Kenth Åkerman, 2017