

7

YRITYSKULTTUURIN MUUTTAMISEN EDELLYTYSTÄ

1 YLIMMÄN JOHDON SITOUTTAMINEN

Yrityskulttuurin muuttaminen ei ole HR:n kehitysprojekti. Yritysjohdo sitoutuu, kun tarve on strategia-lähtöinen ja tavoiteltava tila edistää heidän pyrkimyksiään saavuttaa strategiset tavoitteet.

2 KIRKAS NYKYTILA JA SELKEÄ TAVOITETILA

Mistä voimme tietää olevamme maalissa, jos maali on usvan peitossa, emmekä huomanneet katsoa, mistä lähdimme? Miten kuvaan kulttuuria nyt? Minkälainen johtamiskulttuuri tukisi strategiaamme parhaiten?

3 KOKO HENKILÖSTÖN SITOUTUMINEN

Kulttuurin muutos koskee organisaation käyttäytymistä ja sen yhteisiä toimintatapoja ja pelisääntöjä. Henkilöstö sitoutuu ymmärtäessään, miksi muutos on tarpeellinen ja miten se tukee heidän työtään ja tavoitteitaan. Osallista henkilöstä kulttuurin kuvaamistyöhön.

4 YLLÄPIDÄ JATKUVAA MUUTOSDIALOGIA

Säännölliset muutosdialogit syventävät muutokseen liittyvää strategista ymmärrystä ja kirkastavat strategian ja kulttuurin välistä yhteyttä. Muutoksen dokumentointi blogiin on myös hyvä idea!

5 "KOPIOI, COACHAA, KORJAA" TOIMINTAA

Ihmisillä on tapana kopioida ryhmä- auktoriteettien käyttäytymistä ja toimintaa halutessaan tulla joukkoon hyväksytyksi. Valitkaa muutosagenteiksi sopivia henkilöstön esikuvia uuden kulttuurin jalkauttamiseen.

6 VARMISTA MUUTOKSEN KRIITTINEN MASSA

Kerää muutokseen kriittinen massa esimiehiä ja työntekijöitä, jotka ovat nykyasenteiltaan ja toimintatyyliltään lähinnä tavoiteltavaa kulttuuria. Kutsu heidät muutoksen edelläkävijöiksi ja esimerkin näyttäjiksi.

7 VIE MUUTOSTA SINNIKKÄÄSTI ETEENPÄIN

Muutoksen läpivienti on vaikeaa, sillä palaudumme herkästi takaisin vanhoihin tapoihin ja rutiineihin, jollemme saa uusia tilalle. Sinnikäs läpivienti tarkoittaa sitä, että muutamme organisaation ja työn tukirakenteita tärkeysjärjestyksessä asia kerrallaan viedäksemme organisaatiota kohti tavoitetilaa. Uusien rutiinien syntyminen tarvitsee keskimäärin 66 toistoa.

Lähteet: Marcella Bremer, Organizational Change
Eminen strateginen yrityskulttuuri
Vaikuttava Työnantajabrändi -podcast, jakso 66