INFK institut firemní kultury

Firemní kultura: od projektů k ambasadorům

HR Days, 6.10.21

Irena Konečná

Organizační psycholožka

Specializavaná na týmy a firemní kulutru a organizační rozvoj.

Zkušená konzultantka

Více než 15 let zkušeností ve změnových a vzdělávacích projektech.

Koučka

Orientace na leadry a profesní rozvoj.

Top manager

Více než 10 let zkušeností ve vedení nadnárodních firem.

Driver inovačních projektů

Více než 5 let zkušeností s inovačními projekty.

Mentor

Orientace na strategická řešení a ovlivňování.

Lukáš Urbánek

nezisková organizace, která pomáhá firmám vytvořit kulturu, díky níž budou efektivněji dosahovat svých cílů a ve které se bude také dobře dařit jejich zaměstnancům

Osvěta

semináře, workshopy, přednášky, konference, debaty a odborné články

Diagnostika

tvorba a lokalizace validních nástrojů k měření a sledování kvality firemní kultury

Praktická aplikace

konzultace, výcviky v dovednostech, certifikace, podpora užití nástrojů

Ideální HR dneška?

- zvládnu práci všeho druhu

Ideální HR dneška?

- zvládnu práci všeho druhu
- mám superschopnosti

Ideální HR dneška?

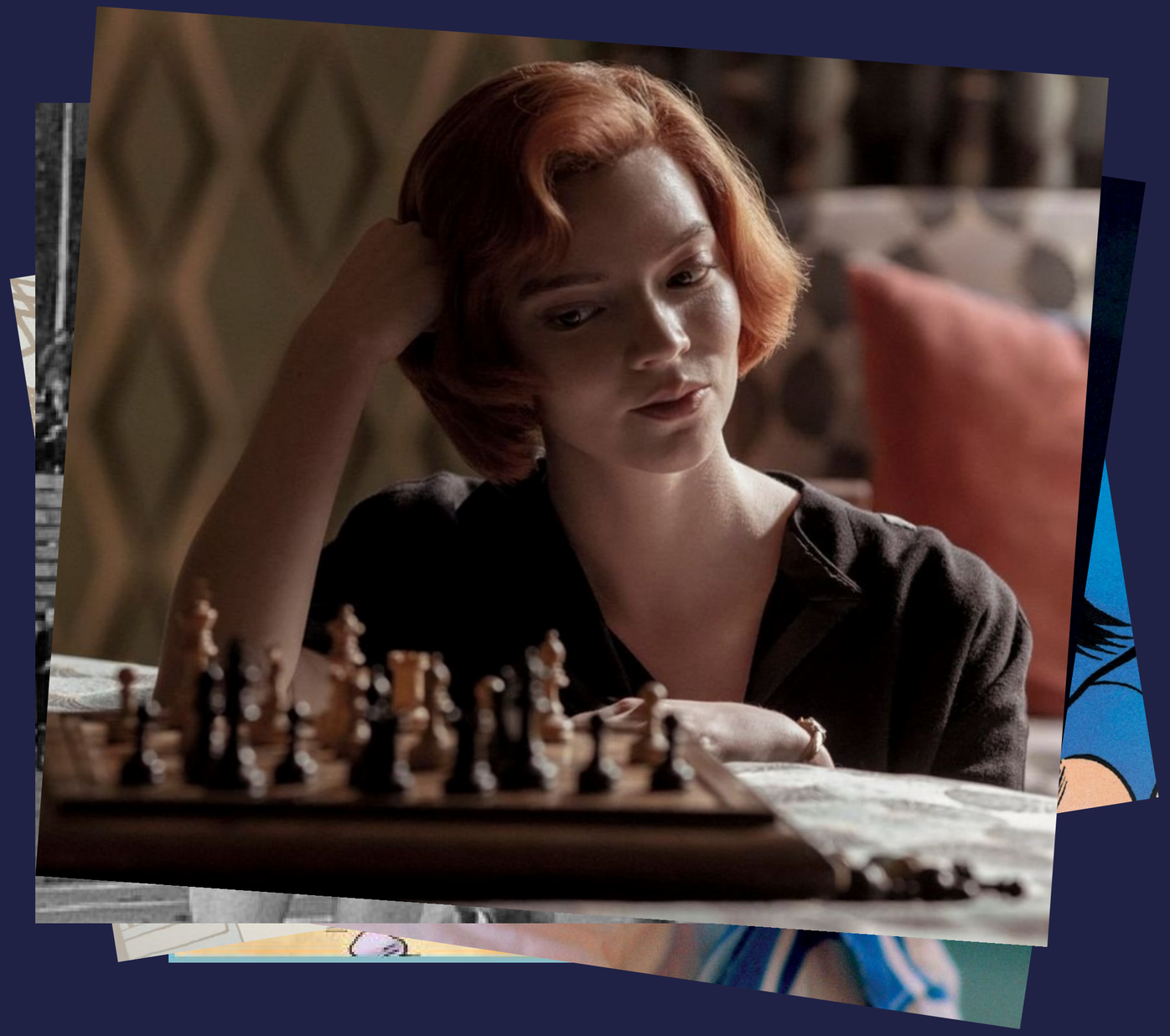
- zvládnu práci všeho druhu
- mám superschopnosti
- obrovskou empatii

Ideální HR dneška?

- zvládnu práci všeho druhu
- mám superschopnosti
- obrovskou empatii
- když už nemůžu, tak prostě přidám

Ideální HR dneška?

- zvládnu práci všeho druhu
- mám superschopnosti
- obrovskou empatii
- když už nemůžu, tak prostě přidám
- přemýšlím o pět tahů dopředu



Ideální HR dneška?

- zvládnu práci všeho druhu
- mám superschopnosti
- obrovskou empatii
- když už nemůžu, tak prostě přidám
- přemýšlím o pět tahů dopředu
- průšvihy ostatních řeším s úsměvem na rtech ...

Život HR je pestrý!

- udělat školení
- zavést stravenky
- nastavit benefity
- navrhnout proces hodnocení
- snížit fluktuaci
- zvýšit engagement
- zajistit nové talenty
- řešit šikanu

Vyřešte to, jste HR!

Máte projekt!

#firemnikultura

A po nějaké době se problém objeví znovu...

Co se tedy děje?

Šikana nemá být součástí naší kultury!

Odstraníme šikanu!

Budeme mít super kulturu!

Opravdu? Řešíme následky, nebo jejich příčinu?

Podniková kultura **není následek!**

Je to příčina, kterou definují:

Sdílené mentální mapy

čemu lidé ve firmě věří, co považují za funkční, jak vnímají konkrétní situace

Chápání rolí

jaké je očekávání od konkrétní role, jaké jsou její úkoly a co je považováno za zásadní pro úspěch v této roli

Sdílené vzorce chování

jak lidé ve společnosti vzájemně reagují a jaké chování se opakuje v konkrétních situacích

Situace č.1:

arogantní obchodníci

sales team

zbytek společnosti

Sdílené mentální mapy:
všichni tvrdě pracujeme, musíme tvořit zisk, zisk ovlivňují prodeje, prodej je proto nejdůležitější

Chápání rolí:
prodejci jsou nejdůležitější pro náš úspěch, ostatní role jsou tu od toho, aby je podporovaly

sales team

zbytek společnosti

Sdílené vzorce chování:
když obchodník přináší zisk, je mu umožněno vše (i porušovat pravidla)

Řešení situace č.1:

revize firemní kultury

sales team

zbytek společnosti

Revize sdílených mentálních map:
všemi svými činnostmi ve firmě
společně přispíváme k vytváření zisku

Revize chápání rolí:
uvědomujeme si společnou odpovědnost
za úspěch celé firmy

Revize sdílených vzorců chování:
všichni spolupracujeme na naplnění našich cílů

Situace č.2:

HR oddělení zvýší engagement

HR team

zbytek společnosti

Sdílené mentální mapy:
všichni tvrdě pracujeme, jsme profesionálové a svědomitě plníme svoje úkoly

Chápání rolí:
všichni máme jasně dané role a vymezené odpovědnosti

HR team

zbytek společnosti

Sdílené vzorce chování:
respektujeme rozdělení rolí a totéž očekáváme od ostatních, pokud jsme požádáni a lze to, tak pomůžeme druhým s plněním jejich cílů

Řešení situace č.2:

revize firemní kultury

HR team

zbytek společnosti

Revize sdílených mentálních map:
firemní cíle i problémy, kterým čelíme, jsou společné

Revize chápání rolí:
všichni jsme součástí businessu, všichni ovlivňujeme celkový výsledek

HR team

SPOLUHRÁČI
PRŮVODCI

zbytek společnosti

SPOLUHRÁČI
REALIZÁTOŘI

Revize sdílených vzorců chování:
aktivně spolupracujeme na řešení komplexních problémů, vzájemně se podporujeme při plnění společných cílů

Tipy pro revizi firemní kultury

- **identifikujte skutečné příčiny**
  - diagnostika
  - externí odborníci
- **zaměřte se na klíčové lidi**
  - identifikujte lidi s největším dopadem
  - vyberte z nich vhodné ambasadory
  - staňte se sami ambasadorem
  - zapojte svého šéfa
- **revidujte mentální mapy, chápání rolí a vzorce chování**
  - zapojte ambasadory
  - identifikujte kritické body

ambasador firemní kultury

vnímán jako vzor

vliv ve společnosti

ochota zapojit se

Nejvíce investujte do ambasadorů

- **vedení během procesu**
  - metodická podpora
- **podpora rozvoje**
  - trénink, coaching
- **uznání a odměna**
  - formální i neformální
  - zviditelnění vzorů
  - zvědomění progresu

Shrnutí:

- řešte příčiny, nikoliv následky
- podporujte ambasadory
- inspirujte se na www.infk.cz

INFK institut firemní kultury

Linkedin:

Institut firemní kultury

Webové stránky:

www.infk.cz

email:

info@infk.cz