

Westanders frukostklubb den 28 september:

Så bygger ni en lönsam snällhetskultur

Betydelsen av snällhet underskattas på många arbetsplatser. Snällhet förväxlas ofta med mesighet, kravlöshet och konflikträdsla. Pr-byrån Westander bjuder in till ett frukostsamtal om att systematiskt bygga en lönsam snällhetskultur på arbetsplatsen.

Jobbannonsen ”Westander söker snälla pr-konsulter” väckte nyligen reaktioner. Välkommen till ett frukostsamtal där tre av Westanders mest erfarna konsulter delar med sig av sina bästa praktiska tips för att sätta snällheten i system på arbetsplatsen.

Expertpanelen diskuterar bland annat följande frågor: Varför är det effektivt och lönsamt med snällhet? Hur kan företagsledningen skapa snällhetsmekanismer? Hur kan en enskild medarbetare bidra till snällhetskulturen?

Medverkande

Birger Lycken, enhetschef, Westander Kris och Ledarskap

Frida Blom, pr-konsult, Westander Kris och Ledarskap

Patrik Westander, vd på Westander

Moderator

Johanna Look, byråchef på Westander

Utdrag från Westanders interna introduktionsprogram:

10 tips om snällhetskulturen

Vi är varandras arbetsmiljö. Därför tror vi det är lönsamt att systematiskt bygga en snällhetskultur på arbetsplatsen. När medarbetarna känner tillit och är hjälpsamma mot varandra blir samarbetet mer effektivt, kreativiteten ökar och kvaliteten blir högre.

Snällhet är inte en personlig egenskap. Det handlar inte om mesighet, kravlöshet eller konflikträdsla. Snällhet handlar om att vilja andra väl. Det är ett aktivt val av förhållningssätt och tydligt handlingsorienterat.

Här är tio tips om hur du som enskild medarbetare kan bidra till att stärka snällhetskulturen på arbetsplatsen.

1. Säg hej till alla

Alla vill bli sedda. Hälsa på dina kollegor när ni träffas första gången under dagen. När alla pratar med varandra ökar tilliten, samhörigheten och kunskapen om kollegornas kompetens.

2. Visa ditt engagemang

Alla vill bli inspirerade. Visa ditt personliga engagemang när du har en diskussion eller ett möte med en kollega. Entusiasm smittar och ditt bidrag kan ge kollegan kraft att genomföra sin idé.

3. Ge mycket beröm

Alla vill få bekräftelse. Slösa med beröm när kollegorna har gjort något bra. På en välfungerande arbetsplats får medarbetarna höra minst fem gånger så många positiva kommentarer som kritik.

4. Kritisera i enrum

Alla vill utvecklas. Bidra till en kollegas kompetensutveckling genom att ge kritik i enrum – aldrig inför andra. Konstruktiv kritik är avsedd som en hjälp till kollegan och förebygger konflikter.

5. Be om återkoppling

Alla vill vara hjälpsamma. Be kollegorna om återkoppling på dina egna arbetsinsatser och fråga vad som konkret kan göras bättre till nästa gång. På en lärande arbetsplats pratar man med och inte om varandra.

6. Våga göra fel

Alla vill känna trygghet. Berätta öppet för dina kollegor när du gör misstag eller misslyckas med något i jobbet. Vi kan lära av misstag och det bygger förtroende när alla vågar vara öppna.

7. Förvänta dig mycket

Alla vill bidra. Visa att du har högt ställda förväntningar på dina kollegor genom att ge dem stort förtroende. Människors agerande påverkas mycket av de förväntningar omvärlden har på dem.

8. Föreslå konkreta lösningar

Alla vill ha lösningar. Hjälp kollegorna genom att komma med konkreta och genomtänkta lösningsförslag på deras specifika problem. Ett genuint hjälpsamt utifrånperspektiv skapar förtroende.

9. Fråga "Hur kan jag hjälpa dig?"

Alla behöver hjälp. Ligg steget före de kollegor som har särskilt mycket att göra och erbjud dig att hjälpa till. Framgång bygger på gemensamt arbete, snarare än på att ensam är stark.

10. Överträffa förväntningar

Alla vill bli positivt överraskade. Ta lite mer ansvar än du blivit ombedd att göra när du hjälper dina kollegor. Ditt ansvarstagande gör kollegornas liv enklare och fler kommer att vilja jobba mer med dig.