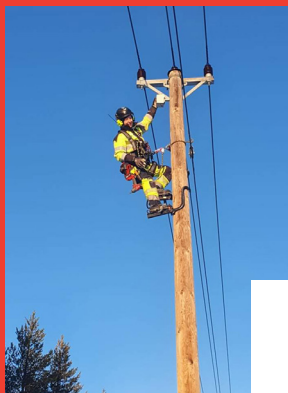


Great
Place
To
Work®



Så bygger PiteEnergi sin arbetsplatskultur

10 konkreta steg mot framgång

PiteEnergi rankades som en av Sveriges bästa arbetsplatser 2023 av Great Place to Work.

Varje år mäter energibolaget sin arbetsplatskultur, och resultatet blir bättre för varje år. En extra bonus är att det ekonomiska resultatet följer samma utveckling.

I denna guide delar de med sig av 10 steg för framgångsrik företagskultur.



PiteEnergi har mätt sin arbetsplatskultur sedan 2017:

"Vår investering i kulturen ger oss mångfald tillbaka"

Med en stark och positiv arbetsplatskultur får man inte bara medarbetare som trivs, är engagerade och presterar på topp. Kulturen är också högvaluta i en bransch som slåss om de bästa medarbetarna:

– Att vi är certifierade som ett Great Place to Work hjälper oss både att behålla våra medarbetare och rekrytera nya talanger. Vi verkar i en region som expanderar, inte minst inom den gröna omställningen, och konkurrensen ökar mellan bolagen, säger Anders Ådemo, marknadschef på PiteEnergi, och fortsätter:

– Vår investering i kulturen ger oss mångfald tillbaka i arbetsglädje och engagemang. Dessutom har vår lönsamhet ökat i takt med att vår arbetsplatskultur blivit ännu bättre.

PiteEnergi började mäta sin arbetsplatskultur i Great Place to Works medarbetarundersökning – som är världens mest använda – 2017. Sedan dess gör de undersökningen varje år och har



Anders Ådemo, marknadschef
och Linda Larsson, HR-chef.

klättrat på Great Place to Works lista över de bästa arbetsplatserna i Sverige. I dag svarar 95 procent av de cirka 125 medarbetarna att "allt sammantaget är PiteEnergi en mycket bra arbetsplats".

– Undersökningen är ett mycket viktigt verktyg eftersom de anonyma svaren ger oss koll på vad vi gör bra och vad vi behöver utveckla, säger Linda Larsson, HR-chef.

95 %

Så stor andel av medarbetarna svarar att "allt sammantaget är PiteEnergi en mycket bra arbetsplats".



10 steg till en framgångsrik företagskultur

Vad gör PiteEnergi konkret för att bygga en bra kultur – och hur kom de i gång från början? Här sammanfattar Linda och Anders i 10 steg:

1: Bestäm er – och bestäm ambitionsnivån

En avgörande faktor är att vår ledning prioriterar frågan väldigt högt: Vi har bestämt oss för att vara en attraktiv arbetsplats. Det är också viktigt att besluta vad man vill uppnå och vilken ambitionsnivå man vill ha, så att alla jobbar mot samma mål.

"Vi vill ha en kultur där vi tillsammans känner tillit och förtroende, stolthet, tillhörighet och gemenskap."

2: Börja mäta kulturen

Kulturen har alltid varit viktig för oss, men när ett bolag växer är det inte självklart att kulturen hänger med. Great Place to Works undersökning hjälper oss att förstå våra förutsättningar för att känna arbetsglädje och må bra tillsammans, och bidrar till att vi utvecklas. Utifrån undersökningarna har vi formulerat vår "Kulturbok" med viktiga insikter om hur vi jobbar för att skapa en riktigt bra arbetsmiljö – en utmärkt introduktion till nya medarbetare.

3: Skapa en gemensam målbild

De värden som tas upp i Great Place to Works medarbetarundersökning linjerar perfekt med vilken arbetsplats vi vill vara. Med hög delaktighet i arbetet med resultatet, kom vi fram till att vi vill ha en kultur där vi tillsammans känner tillit och förtroende, stolthet, tillhörighet och gemenskap. Det har varit utgångspunkten i vårt fortsatta arbete.

"När vi planerar våra aktiviteter och insatser vill vi att de ska bidra till att öka känslan inom dessa områden."

4: Jobba med undersökningens resultat

Vi arbetar på tre sätt med resultatet av Great Place to Works medarbetarundersökning:

- Avdelningsvis: Varje chef identifierar några utvalda aktiviteter och fokusområden tillsammans med sina medarbetare.
- Ledningen: Cheferna jobbar tillsammans med det totala resultatet och ledarskapsfrågorna.
- Fokusgrupp: Representanter från alla avdelningar jobbar med det övergripande resultatet.

Vårt tips till andra företag är: Gör jobbet enkelt för alla! Det får inte bli för stort och komplext – välj ut och fokusera på ett par saker som funkar bra och några utvecklingsområden.

5: Utgå från vad medarbetarna tycker är viktigast

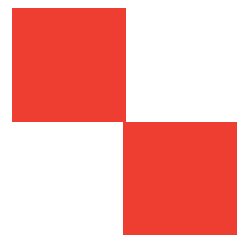
Vi har identifierat vad våra medarbetare tycker är allra viktigast: Gemenskap och tillhörighet, balans i livet och personlig utveckling. När vi planerar våra aktiviteter och insatser vill vi att de ska bidra till att öka känslan inom dessa områden.

6: Sätt grupper i arbete

Vi skapar möjligheter att jobba tillsammans. Både i övergripande frågor som värderingar, men också operativt mellan avdelningar. Det stärker vår gemenskap, bygger tillit och stolthet. Vi har flera grupper med medarbetare från olika avdelningar som alla tar initiativ för att vi ska må bra och känna arbetsglädje. Vi har till exempel en aktivitetsgrupp, en hållbarhetsgrupp och en friskvårdsgrupp.

7: Formulera ett medarbetarlöfte

Vi tog fram ett medarbetarlöfte. I små grupper besvarade vi frågorna: Vad hos oss är lika bra



"Vi har formulerat en vision om hållbart liv som sträcker sig bortom arbetsplatsen"

som på andra arbetsplatser, vad är bättre, vad är unikt? Hur är din drömkollega? Vi landade i ett löfte alla kan stå för och lova varandra varje dag: Vi är omtänksamma människor i en omtänksam organisation. Vi har också brutit ner löftet och besvarat vad vi menar med det i olika situationer.

8: Regelbundna samtal med chefen

Hur kan individens mål bidra till företagets övergripande mål? Vi tror på att hitta en metod för det, och jobbar med det vi kallar utvecklingsdialog. Varje medarbetare har en regelbunden dialog med sin chef om sina mål och aktiviteter för att nå dem, men också om hur man bidrar till kulturen och hur man mår i stort.

9: Förankra feedback och beteendekompetens i vardagen

Vår feedbackkultur är hjärtat i vår arbetsmiljö. Kontinuerlig och konstruktiv feedback hjälper oss både att förstärka det som fungerar bra och hantera utmaningar. Vi erbjuder även medarbetarna kompetensutveckling inom beteenden. Tack vare ökad kompetens har det blivit både enklare att förstå varandras behov och reaktioner men också lättare att skilja på sak och person när vi pratar om hur vi vill utvecklas tillsammans.

10: Mät arbetsbelastning och gör hälsocheckar

Vi har formulerat en vision om hållbart liv som sträcker sig bortom arbetsplatsen, och vill bygga en kultur som uppmuntrar till balans mellan arbete och fritid. Förutom Great Place to Works årliga medarbetarundersökning, gör vi egna mindre mätningar varje månad av vår kultur och hur vi mår. Vi mäter också arbetsbelastningen veckovis. På så sätt får vi syn på problem innan de växer sig stora.



PiteEnergi skickar med ytterligare tre viktiga saker att tänka på...

1: Tid för ledarskapet

En bra arbetsplats börjar med ledarna, investera tid åt att utveckla ledarskapet. Våra chefer träffas en halv dag varje månad för att hjälpa varandra att utvecklas.

2: Involvera medarbetarna

Att skapa delaktighet kräver tid och energi, men är en avgörande investering. Det finns något magiskt med genuin delaktighet och dess effekter.

3: Slå er aldrig till ro

Arbetsplatskulturen måste ständigt skapas. Nya medarbetare börjar, förutsättningar förändras. Inse att ni aldrig går i mål, utan ständigt är på väg med ert kulturbygge.

Om certifieringen

Allt fler företag och organisationer inser konkurrensfördelarna med att vara en god arbetsgivare. Great Place to Work® utför världens största medarbetarundersökning och erbjuder den mest kända certifiering i världen. Att vara Great Place to Work-certifierad™ eller att rankas som en av Sveriges Bästa Arbetsplatser™ är en välkänd kvalitetsstämpel för företag som vill stärka sitt varumärke och söker nya medarbetare.

Upplev Great Place To Work-effekten.

Boka möte med oss via www.greatplacetowork.se