

Värderingar som hjälper och stjälp

Våra värderingar är de som definierar, och också bäst beskriver oss människor. Tyvärr är det inte det samma med en organisation.

Jag skall i det här brevet belysa värderingars inverkan och kraft på oss människor, samt reda ut den begreppsförvirring som råder kring värderingar och organisationer.

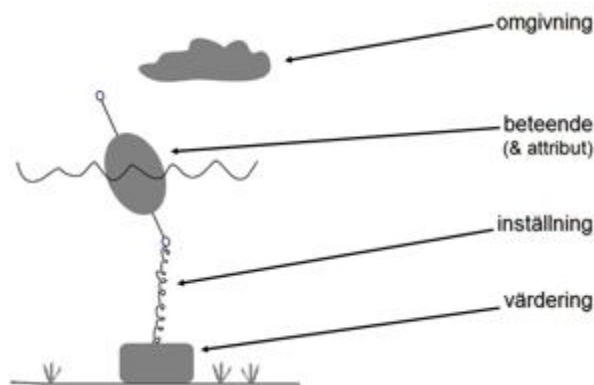
Värderingar - attityd - beteende

En idag klassisk beskrivning av oss människor är "bojen", som jag håller kvar vid eftersom jag tycker den är lika enkel som genial.

Bojens övre del representerar våra medvetna beteenden, medan den undre delen representerar dito mindre medvetna. Den rörliga kättingen motsvarar våran dynamiska attityd, och betongfundamentet våra grundläggande värderingar.

Molnet illustrerar kontexten vi befinner oss i med tex kulturella normer, men också andra människors attityd och beteende.

Våra grundläggande värderingar är direkt kopplade till vår attityd, som i sin tur färgar vårt beteende - framför allt det mindre medvetna.



Exempelvis kan min värdering vara att man i första hand ska vara tyst och lyssna. Men om jag befinner mig i en organisation som premierar medarbetare som tar för sig och låter mycket, kan jag på en medveten nivå anpassa mitt beteende till den kontexten.

Att förstå sina värderingar

Våra värderingar är i första hand socialt präglade, och därmed finns det kulturella skillnader. Ta tex en individ med stark anknytning till en viss religion och/eller tradition, han eller hon har ofta lättare att uttala sig om sina värderingar, än en person från ett sekularistiskt samhälle som Sverige. Sen kan man ju diskutera om den förstnämnda uttalar sig om "molnet" snarare än "betongfundamentet"? Men den diskussionen lämnar jag där hän just nu.

En sak vi kan göra är att lägga sig på en brits och betala 750 kronor i timman. En annan är att fullfölja meningen; för mig är det viktigt att XXX därför att YYY. Där YYY kan vara en ledtråd till en grundläggande värdering.

Värderingar och förtroendekriser

När jag började jobba i mitten på 80-talet var det populärt med en sk. "mission statement" med tillhörande honörs- eller ledord. Jag kunde tycka det var enkelt att förhålla sig till vad det nu var ledningen hade bestämt.

För 10 år sedan förändrades det här radikalt när ett antal namnkunniga företag hamnade i blåsväder.

Det handlade om förtroendekriser med Skandia i spetsen. För att göra en lång historia kort, lösning verkade ligga i att företaget skulle anamma (och framför allt kommunicera) sympatiska värderingar som appellerade till kunderna. Och där verkar vi vara fast än idag.

Bullshit bingo

Idag ser jag allt från multinationella till mindre företag som vitt och brett basunerar ut sina värdeord. En del sträcker sig så långt att dom säger sig vara värdedrivna. *Men det är väl inte fel?* Nej, inte i sig, alla får göra som dom vill. Men eftersom dessa organisationer ämnar uppnå framsteg med sitt värdearbete, men allt för ofta upplever det motsatta.. då är, och förblir det fel.

Jag tror vi alla kan vara överens om att när en organisations värderingar florerar på tröjor, musmattor och i annonser. Ja då är det ofta floskler, mer ämnade för kunder än organisationen i sig. Man kan säga att det uppstår en konflikt mellan företagets kultur och de uttalade orden. Och den konflikten kommer hämma den önskade framgången.

Tex jag ser företag med värdeord som andas sympati och medmänsklighet, men som agerar affärsmässigt aggressivt. Där kan jag tycka att det är bättre att säga som det är, tex; målet helgar medlen och målet är att maximera inkomsten.

Men när dom verkligen avspeglar ett sunt samarbete och fortskridande, då måste det väl vara okej?
Nej, tyvärr.. inte riktigt.

Kalla saker vid dess rätta namn

Problematiken kommer ur att organisationen förleds att tro sig arbeta med något som inte finns. Värderingar, som jag inledde med, är en del av oss människor och vårt känslsystem. Så ja, alla människor i din organisation har en uppsättning värderingar. Och det enda jag kan garantera är att dom aldrig är 100% förenliga. Men det i sig är ingen större utmaning.

Problemet, åter igen, är när beslutsfattare tror att medarbetare ska arbeta utifrån utsatta värderingar. Det blir lite som att; nu skall ditt betongfundament justeras lite efter "oss". Det är en utopi, allt annat är läppars bekännelse - och det är där kostnaden uppstår.

Vad är då rätt namn?

När jag utbildar och konsulterar beslutsfattare är mitt förslag; principer. Men det är inte skrivet i sten. I min egna verksamhet har jag "nycklar till framgång".. alltså min framgång. Och vilka de är kan du läsa om på min hemsida. Men jag vill i det här sammanhanget INTE framhäva mig själv som någon god förebild. Jag är bara en jäkel på att hjälpa andra med det. ;-)

Det viktiga är att förlika sig med att värderingar ligger inom människan och bara är. Med det i beaktande, utifrån mål och vision, ta fram en spelplan som organisationens individer måste hålla sig inom. Spelplanen skall vara så pass omfattande att den rymmer en mångfald av individuella uttryck. Och sist men inte minst, den skall vara sann!