

Värdegrunder

Många företag har fastslagit värdegrunder och de finns ofta nedskrivna, men hur hålls de levande? Alltför ofta när vi frågat företag om värdegrunder blir svaret att dessa finns, men när saken diskuteras vidare sitter de i en pärm och få känner till dem. Värdegrunder blir användbara först när de omsätts i praktiken.

Oavsett vad vi vill uppnå behöver vi skapa ett arbete och en rörelse mot målet. För att detta ska lyckas med värdegrunder i företag behöver givetvis ledningen ta initiativet och även vara en förebild. Grundfrågor att ställa i början kan vara:

- Vill vi ha trygghet och samverkan på företaget?
- Vill vi kunna delegera och lita på att löften hålls?
- Vill vi förebygga negativa influenser?
- Vill vi ha motivation och positiv energi på företaget?

Svaret bör bli ”ja” på alla frågor. Det krävs som sagt att ledningen startar processen, och att arbetet för att bygga en hållfast grund – en grund baserad på goda värden – blir konkret. Det är enkelt att starta processen, men då måste en insikt och vilja finnas.

Processen ska inte vara krånglig och vi vill visa er några enkla delar som alla kan samlas runt. Grunden till att få ett hållfast lagspel är just att alla är med och skapar värden och spelregler. Det är bara att gå till sig själv och fråga: ”När har jag mest lust att delta – när någon bestämmer åt mig eller när jag själv fått vara med och skapa processen?”

Arbete med värdegrunder

För att sätta igång ett bra samspel vill vi här ge några tips i all enkelhet. Se arbetet med värdegrunder och bra samspel som något som får växa fram och hållas levande av alla på företaget. Just genom att alla blir inbjudna att vara jämlika och viktiga i arbetet skapas också en hållbar grund för alla. Ett bra rättesnöre kan vara: ”Att tillsammans skapa beslut som är bäst för alla inblandade parter från nu och framåt!”

Börja från ledningshåll att signalera om att en positiv process ska börja för att skapa bättre stämning och relationer på jobbet. Utifrån de förutsättningar som finns på företaget (till exempel antal anställda och möjligheter att frigöra tid) kan ni vara flexibla i hur själva

processen ska gå till. En del förberedande arbete kan ske digitalt; till exempel kan information om att ett hållfast arbete ska påbörjas gå ut i ett mejl till alla, eller så kan man ta det vid en samling där man visar att alla är viktiga och delaktiga.

Använd gärna nedan tips som hållpunkter ni kan följa. Med lite fantasi och tro på sig själv går det mesta att genomföra. Tänk i raka linjer och inse att alla människor vill ha bra värden i sina liv. Knepet är att få alla att förstå att var och en behöver delta och bära sin lilla del. En inbjudan till samspel från ledningshåll är en bra start.

Några tips:

- Be samtliga anställda skriva ned fyra värdegrunder de skulle vilja ha som bärande på företaget (till exempel trygghet, respekt, ärlighet, kommunikation, samspelthet och tydlighet). Enklast är att ha majoritetsval, det vill säga de fyra värden som flest vill ha är de som gäller.
- Be samtliga anställda fundera på, och återkoppla med, vilka beteenden de önskar från omgivningen. Genom att alla får komma med egna förslag kommer det upptäckas att alla vill samma sak. Samla alla goda beteenden då dessa inte behöver begränsas i antal.
- Be samtliga anställda också att motsatt komma med vilka beteenden som de vill slippa på företaget. Genom att lyfta detta skapas insikt och samsyn.
- För att förstärka självinsikt är det bra om alla får titta på positiva och negativa beteenden och hitta sig själv på båda sidor. Genom att se att man själv antingen beter sig som man ogillar samt kanske ger magert av det man själv önskar, kan nya vägar tas.
- Samla gärna alla anställda när informationen samlats ihop och låt alla få ta del av vad som framkommit. Testa om de värdegrunder som vunnit i majoritet accepteras av alla. Ha en öppen visning av vilka beteenden som inkommit, både positiva och negativa och låt alla vara delaktiga i vad som ska gälla.
- Ett starkt rättesnöre vad gäller beteenden är att ”ge vad man själv vill ha”. Det är bra att skapa självinsikt och aktivitet bland alla. Var och en behöver vårda sina utspel för att det ska fungera i hela gruppen.

- Se till att alla får de överenskomna värdegrunderna och spelreglerna skriftligt. Helst ska all personal även skriva under på att de läst, förstått och att de ska göra sitt bästa för att följa detta.
- Se till att det framåt är högt till tak för alla, där det finns utrymme att samtala om ständiga förbättringar och möjligheter att ventilera om något ändå inte fungerar och behöver förbättras.
- Från ledningshåll är det viktigt att löpande stämna av hur väl personalen förhåller sig till värdegrunderna och spelreglerna, samt att vara lyhörd i stort. Om någon avviker från det är det bra att påminna om överenskommelsen man faktiskt har och luta sig mot de skrivna reglerna.

När mer dialog bjuds till upptäcker man ofta att man har samma behov, och att prata goda värden stärker det positiva överlag. Det vi fokuserar på växer. Om var och en har en insikt om vad man själv tycker om att få från omvärlden, och omvänt då också aktivt börjar *ge* detta, bryter man isoleringen mellan varandra. Innerst inne vet alla människor vad som är positivt och negativt. Det är enbart bristen på samtal om detta som gör att det inte syns och hörs.

Om man inom ledningen förstår att lyfta detta aktivt, får man också en härlig arbetsplats att vistas på.