

# Værdiarbejdet

## Værdier

- det nødvendige fælles afsæt

*Kender du din virksomheds værdier?*

*Er det en fælles forståelse for dem?*

*Hvor godt forankret er de?*

En definition:

Værdier kan defineres som: Principielle normer eller egenskaber, som ifølge deres natur er betydningsfulde eller værd at tilstræbe".

*Det man skal passe på med at tro, at når værdierne er beskrevet og formidlet, så går resten af sig selv. Det viser erfaringen, at det ikke gør – den kan endog være dræbende. Finn van Hauen, Partner i Scandinavian Training Design A/S – forfatter til "Den lærende organisation" "Værdier på jobbet" m.fl. skriver om værdier blandt andet: Mange virksomheder offentliggør etiske regler som rettesnor for deres forretningspraksis; de smykker deres årsregnskab med virksomhedens værdier i form af et antal mere eller mindre intetsigende sætninger, som lyder godt og politisk korrekt. Når alle reglerne blot bliver offentliggjort – og der ikke gøres nogle forsøg på at forklare værdierne bag reglerne – tror vi så på det? Regler som andre sætter, er dræbende for ansvar og værdier. Det springende punkt er, hvorvidt hver eneste medarbejder tager virksomhedens værdier til sig, accepterer dem og lever i overensstemmelse med dem. Dag ud og dag ind. Hvordan får man så den enkelte til det? Det er et spørgsmål om sammenhæng. De fleste mennesker kan bedst lide, at der er sammenhæng mellem det, de står for – opfattelsen af hvem de selv er - deres værdier, deres kvalifikationer, det arbejde de udfører, og de omgivelser de færdes i. Omvendt er det de fleste inderligt imod, hvis nogen forsøger at pådutte dem nogle regler eller en adfærd som de ikke er i overensstemmelse med deres selvforståelse og deres personlige værdier.*

Det fælles værdigrundlag giver organisationen et godt udgangspunkt for kommunikation, samarbejde, teamudvikling og organiseringen samt løsningen af organisationens opgaver.

Vi arbejder med:

- Fælles værdi afklaring – en proces
- Den fælles referenceramme
- Hvad forstår vi ved værdierne
- Fra værdi til virkelighed
- Implementering af fokuspunkter
- Værdibaseret ledelse
- Eksterne og interne værdier

Aktiviteterne henvender sig til alle medarbejdere, organisationer og teams

Vi tilbyder et intensivt forløb, med høj grad af deltageraktivitet. Vi tager afsæt i din virksomhed og tilrettelægger træningsforløbet efter dine ønsker og behov. Aktiviteten kan gennemføres som internat eller andet sted – det er op til virksomheden selv - aften eller om dagen.

Med henblik på at sikre sammenhæng imellem virksomhedens værdier, visioner og mål kan deltageren agere som værdiagent eller en ambassadør herunder virke som kultur- og værdiformidler inden for eget arbejdsområde.

Aktiviteterne varer 1 – 4 dage. Aktiviteterne kan også gennemføres som modulopbygget.

*"Det er ikke svært at træffe beslutninger, når man kender sine egne værdier."*

*Roy Disney*

## Virksomhedskultur

Alle virksomheder har et eller anden form for kultur, holdninger og normer, som tjener som langsigtede retningslinier og drivkræfter for medarbejdernes adfærd. De findes som både synlige og usynlige.

Robert Haas, Bestyrelsesformand og administrerende Direktør i Levi Straus siger om værdier: *"Vi har lært, at det bløde og det hårde i stigende grad flyder sammen. En virksomheds værdier – hvad den står for, hvad medarbejderne tror på – er livsvigtige for den forretningsmæssige succes. Det er faktisk værdierne, der driver værket"*

Værdier er kraftkilder, fordi de giver mennesker styrke til at handle. Værdier bundet i dybe følelser og er ofte svære at ændre. Værdier udgør essensen af en virksomheds opfattelse af, hvordan den får succes. De er hjørnestenene i virksomhedskulturen. Værdier tjener som rettesnore i dagligdagen og giver medarbejderne en følelse af samhørighed.

En organisations værdier udtrykker, hvad der er vigtigt og værdifuldt i organisationen, for dens medarbejdere, brugere og andre interessenter. Værdierne gennemsyrrer organisationen i alt og kan stille og usynligt påvirke medarbejdernes adfærd.

Det er derfor vigtigt, at der er overensstemmelse mellem organisationens værdier og medarbejdernes værdier. Værdier er fælles forståelse om, hvordan man arbejder sammen, hvordan man behandler hinanden, hvordan man behandler kunder og hvad der betyder mest.

Det er vigtigt at definere værdierne, hvad står de for? Hvad indeholder det? Hvad betyder det for en? Bliver de accepteret af medarbejderne? Er der sammenhæng eller overensstemmelse med medarbejdernes værdier?

Hvis disse ikke bliver gennemtruffet og accepteret af medarbejderne, og manglende evne til at leve op til de fine ord, bliver disse værdier eller for dens sags skyld også personalepolitikker, dræbende og virke som det rene vinduespynt.

Man siger at værdier gør ledelse nemmere. Er der først skabt fælles tilslutning til et værdisæt, vil det være betydelig nemmere at delegere ansvar til medarbejderne – og det vil gøre det ønskeligt og lettere for medarbejderne at tage ansvar. Værdier gør også arbejde og samarbejde nemmere for alle medarbejdere, fordi den konkrete adfærd og de daglige beslutninger vil kunne tage udgangspunkt i de fælles værdier.

Kender medarbejderne organisationens værdisæt? Vision og mission? Her antages det, at medarbejderne ryster på hovedet og ikke giver mening for dem, da man hidtil har haft faste strukturer, procedurer og forretningsgange.

En af måderne er netop at få dialog med medarbejderne for at modvirke manipulation, ved åbenhed, løbende inddragelse og villighed til ændringer – også ledelsen. Derfor er det en rigtig god ide at netop værdier, normer tages op til nærmere øjesyn.....

