

# Meningen med värdegrunden



**Är det någon mening med ett värdegrundsarbete? Kan det bli en källa till utveckling, kreativitet och fördjupning eller blir det bara floskler och ytliga begrepp som inte gör någon skillnad? För att utforska området behöver vi ha en gemensam bild av vad vi egentligen menar när vi använder orden värde, värdering och värdegrund. Pratar vi om samma sak när vi hanterar dem?**

Allt fler människor vill att värderingarna på arbetsplatsen ska stämma överens med vad de själva tycker är viktigt. Ändå ifrågasätts värdegrundsarbete allt oftare, för att det bara blir ytliga ord som ska "tryckas ut" i organisation. Handlar det om att vi behöver hitta bättre sätt att ta tillvara genuina drivkrafter hos människor och organisationer så att det viktiga blir viktigt på riktigt och inte på låtsas? Här är ett förslag på definition av begreppen som vi hoppas bidrar till ett meningsfullt värdegrundsarbete.

## Värde – det vi tycker är viktigt

Om vi börjar med ordet värde och tar hjälp av värdeexperten Rickard Barrett\* så handlar ordet helt enkelt om vad vi tycker är viktigt. Enklast är att börja fundera på vad vi själva tycker är viktigt. Det kan till exempel handla om pålitlighet, generositet, ärlighet, ambition, kontroll eller disciplin. På motsvarande sätt kan olika företeelser värderas som viktiga i en organisation, uttalat eller uttalat.



Vi vill givetvis utveckla värden som vi tycker är positiva, men när vi utforskar nu-läget kan vi upptäcka att vissa värden i något avseende också kan vara negativa – för oss själva eller andra. Hanteringen av de värdena kan ha stor betydelse i arbetet. När vi ifrågasätter dem måste vi ju utforska vilka värden som väcker behovet att ifrågasätta. Då får vi kanske syn på ytterligare värden att främja och utveckla.

Att definiera värde som det vi tycker är viktigt är enkelt och frigörande. Den övergripande frågan för värdegrundsarbetet blir helt enkelt: Hur kan vi verka så att det som är viktigt präglar vår verksamhet och våra sammanhang?

## Värdering – en fördjupning av värdedialogen

Låt oss fundera vidare kring definitioner. Vi leker med tanken att dialogen handlar om att en kund inte fått sin leverans i tid. Någon part i samtalet tycker att det är mycket viktigt att hålla tiden, att det är ett viktigt och självklart värde. Frågan är om det är ett värde för organisationen eller bara för någon eller några individer i organisationen.

I det läget är det intressant att ställa ytterligare en enkel fråga som fördjupar värdedialogen: "Varför är det viktigt?" Då kanske någon svarar "för att leveransprecision bevisar ett företags seriositet och kvalitet – och vi vill vara företag som präglas av det".

Frågan "varför är det viktigt?" leder oss alltså djupare i värdediskussionen. Vi skulle kunna säga att det enkla värdet leveransprecision utvecklas till en värdering när vi funderar över varför det viktiga är viktigt. Värderingen kanske lyder: "Ett bra företag har hög leveransprecision".

På motsvarande sätt skulle värdet gott bemötande kunna utvecklas till värderingen Varje kund har rätt till ett gott bemötande.

Med den här terminologin blir värdering en genomtänkt och formulerad principiell hållning som kan utgå från ett värde, och samtidigt vara utgångspunkt för ytterligare värden: "Vi tycker det är viktigt med tillgänglighet, med respekt, med noggrannhet, med artighet, med välvilja (värden) eftersom vi menar att våra kunder har rätt till ett gott bemötande (värdering).

Som stöd för att välja den här definitionen av ordet "värdering" kan vi använda en av definitionerna i Svenska Akademiens ordlista "principiell uppfattning (i större fråga)".

En värdering handlar ofta om vad vi tycker är rätt, gott eller sant. I vissa fall uttrycker den också vad vi tycker är "heligt", alltså sådant som vi menar är ett fundament som inte ska ifrågasättas eller analyseras. Sådana värderingar kan till

exempel handla om alla människors lika värde, om demokrati som det enda tänkbara politiska systemet eller om Guds existens.

## Värdegrund – de värden man valt som ledstjärnor

Om ett värde alltså uttrycker vad vi tycker är viktigt och en värdering anger mer övergripande principiella hållningar kring det vi värderar högt, vad är då en värdegrund? Enklast kan man beskriva en värdegrund som den samling värden och/eller värderingar som en person eller en organisation medvetet beslutat utgå från i sitt liv eller sin verksamhet.

Vissa organisationer bygger tydligt på en klart definierad och grundligt utarbetad värdegrund, till exempel politiska och ideella organisationer av olika slag. Där är värdegrunden ofta en utgångspunkt i identifieringen av värderingar och värden. I andra organisationer blir värdegrunden helt enkelt en sammanställning av de värden eller värderingar man valt som ledstjärna.

Värdegrunden kan alltså i ett fall utgöras av fyra värdeord, och i ett annat av ett omfattande ideologiskt dokument som uttrycker vad organisationen menar är viktigt.



## Värdegrundens sammanhang och nytta

Eftersom värdena uttrycker vad vi tycker är viktigt säger det sig självt att det är angeläget att jobba med dem. Värdena och värderingarna hjälper oss att:



- utveckla vår organisationskultur så att den ger uttryck för det vi menar är viktigt och önskvärt.
- utveckla vårt strategiska arbete med uppdrag och mål, eftersom de ju ska uttrycka det vi vill förverkliga – som naturligtvis är just det vi tycker är viktigt.
- utforma vår styrning av verksamheten så att den sker på ett sätt som står i samklang med våra värderingar.
- göra metodval som så att metoderna är i samklang med våra värderingar.
- utforma budskap som är genuina och effektiva utifrån vår värdemässiga hållning.

## Tips för förankring i vardagen

Problemet med värdeord är att de ofta inte får den förankring i vardagen som blir självklar utifrån resonemanget med de fem punkterna ovan. Det kan bero på att de svävar lite för högt över vardagsverkligheten.

Ett sätt att "ta ner" de fina orden och formuleringarna är att tillsammans tänka ut hur konkreta situationer i vardagen kan se ut när ett visst värde eller en viss värdering kommer till uttryck, till exempel i form av beteenden. När man tillsammans beskrivit eller gestaltat sådana situationer är det lättare att inse vad värdena handlar om.

Utifrån en sådan konkretisering kan man sedan formulera *vägledande principer*, som hamnar någonstans mellan värdet/värderingen och det konkreta beteendet. En princip kan till exempel lyda: "Vi på x-avdelningen talar aldrig nedsättande om våra kunder".

## Lyhras erbjudande

Vi på Lyhra stödjer gärna arbetet med att utforska, formulera och etablera värdeperspektivet i din organisation. Vi har god erfarenhet av att hjälpa organisationer att på ett involverande och engagerande sätt hitta sina egna former för att tydliggöra vad som är viktigt och omsätta det i kultur, strategi, verksamhet och långsiktig hållbarhet.

Välkommen att kontakta oss för att utforma er resa i utvecklingen av det som är viktigt för er!

*\*se t.ex "Everything I Have Learned About Values", Richard Barrett, Lulu Publishing Services, 2018.*

[lyhra@lyhra.se](mailto:lyhra@lyhra.se)

[www.lyhra.se](http://www.lyhra.se)