

VÄRDERINGSDILEMMA

Workshop kring kultur & värderingar

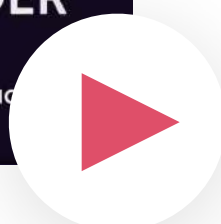
HEART MANAGEMENT



OM VÄRDERINGSDILEMMAN

”En verkligt värderingsstyrd person eller organisation är någon som lever efter en uppsättning principer som är så starka att de är villiga att uppoffra annat för att upprätthålla dem. Någon som inte är värderingsstyrd kommer till syvende och sist kompromissa och ta en enklare väg för att uppnå ett önskat resultat.”

Carolyn Taylor, pionjär inom kultur & värderingar och författare av boken Walking the Talk



Värderingsstyrt ledarskap

Lyssna på en intervju med Carolyn Taylor om värderingsstyrt ledarskap för mer inspiration.

[SPOTIFY](#) [APPLE PODCAST](#)



OM VÄRDERINGSDILEMMAN

”Om värderingar inte får kosta oss något är de inte heller värda något.

Värderingsdilemman uppkommer, när vi står inför valet mellan att hålla fast vid våra värderingar eller principer och att istället prioritera exempelvis prestige, kortsiktig vinst, bekvämlighet etc. Alltför ofta värderar vi i praktiken andra saker högre än de vi säger att vi står för. Sanningen om vad vi värderar syns i vad och hur vi planerar, agerar, prioriterar, budgeterar, relaterar, rekryterar, premierar, accepterar, organiserar och kommunicerar.”

Tobias Stuesson, medgrundare av Heart Management



Planerar - Vad lägger vi egen och medarbetares tid på?

Agerar - Hur agerar vi som individer och grupper när vi ställs inför utmanande situationer?

Prioriterar - Vad anser vi vara viktigast i vägval där vi måste välja fokus?

Budgeterar - Vad ger vi (störst) utrymme till i vår budget?

Relaterar - Hur är vi i mötet med våra kollegor och kunder?

Rekryterar - Vilka kriterier ligger till grund för de vi rekryterar?

Premierar - Vilka beteenden och initiativ leder till uppmuntran, befordran eller löneförhöjning?

Accepterar - Vilka destruktiva eller oetiska beteenden ser vi mellan fingrarna med?

Organiserar - Vad strukturerar vi vår verksamhet för att möjliggöra eller förhindra?

Kommunicerar - Vad ger vi utrymme för och lägger fokus på i vår interna och vår externa kommunikation?



EXEMPEL PÅ DILEMMAN

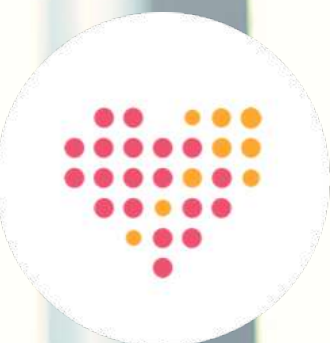
EXEMPEL I ETT FÖRETAG

Vi har en produkt eller tjänst som vi vet INTE är den bästa lösningen för en specifik kund. Samtidigt är det den tjänst som vi har bäst lönsamhet på (som företag eller som enskild säljare). Vi har en värdering som säger att vi alltid ska sätta kundens bästa i centrum. Vad prioriterar vi?

Vi har svårt att rekrytera kompetens till vårt företag på grund av en mycket tuff arbetsmarknad i vår bransch. Nu har vi en möjlig rekrytering som har den kompetens vi eftersöker. Samtidigt framkommer det i våra intervjuer att den inte delar den ödmjuka serviceanda som är en viktig del av vår kultur. Vilket beslut ska vi ta i rekryteringen?

EXEMPEL PÅ ETT PERSONLIGT DILEMMA

Vi lägger mycket tid som familj på enskilda aktiviteter, men har inte mycket tid tillsammans som familj (gemensamma middagar, gemensamma aktiviteter etc). Samtidigt är detta något vi hela tiden säger är viktigt för oss. Hur ska vi egentligen prioritera vår tid?



EXEMPEL PÅ DILEMMAN

EXEMPEL FRÅN FILMENS VÄRLD

Filmen *A Hidden Life*, visar på ett existentiellt värderingsdilemma utifrån huvudpersonen Franz Jägerstätters övertygelse om att inte svära trohet till Hitlers maktapparat, även om det skulle komma att kosta honom och hans familj allt.

Filmens berättelse kan fungera som ett stöd i att fundera kring vad värderingsdilemman innebär när de dras till sin yttersta spets.

En trailer som visar på dilemmat kan ses här: <https://www.youtube.com/watch?v=qJXmdY4IVR0>



OM WORKSHOPEN

Syfte & Mål:

Få gruppen att fundera kring både sina egna och organisationens värderingar på ett sätt som skapar djupgående reflektion och engagemang.

Målgrupp:

Kan genomföras både med chefsgrupper och grupper av medarbetare.

Att tänka på:

Det är viktigt att ni, som workshopledare, har en konkret plan för hur ni kommer sammanfatta och ta vidare de reflektioner som kommer upp i workshopen. En workshop bör inte stå för sig själv utan vara en del av ett avsiktligt arbete med att stärka er kultur och se till att värderingarna lever. Kommuniera gärna detta under workshopen så att alla medverkande vet att det inte bara blir en pappersexercis.

Beräknad tidsåtgång:

ca 90 minuter



UPPLÄGG

- Börja med att **introducera vad värderingsdilemman är**. Ge gärna ett eget exempel på ett personligt värderingsdilemma, samt ett dilemma du upplevt i arbetslivet. (cirka 10 min)
- Ge alla uppgiften att var för sig **skriva ner ett exempel på ett personligt värderingsdilemma**. (cirka 5-10)
- **Dela sedan upp alla deltagare i grupper** om cirka 4-5 personer. (Detta går även att göra digitalt, ex. med verktyg som Zoom och Teams.) Ge först instruktioner om kommande steg och ge varje grupp en av företagets definierade värderingar att utgå ifrån. Har ni tydliggjort beteenden kopplat till värderingarna kan det istället vara bra att utgå från dessa beteenden.
- Låt grupperna börja med att alla, som vill, får 1-2 minuter var att **dela exempel på de personliga värderingsdilemman** de skrivit ner och vad de innebär. (Cirka 10 min)



UPPLÄGG FORTSÄTTNING

- Låt grupperna sedan **diskutera och skriva ner svar på följande frågor** med utgångsläge i den värdering eller det beteende de fått tilldelat eller själva valt. (Cirka 30 min)
 - Upplever vi att denna värdering/detta beteende är en prioritet för oss som medarbetare/företag idag? JA/NEJ?
 - Om JA - hur kan det ta sig till uttryck? Om NEJ - vad gör att vi inte upplever det?
 - I vilka situationer kan det kosta på (bekvämlighet, prestige, egen vinning etc) att agera utifrån och prioritera denna värdering/beteenden?
 - Vad kan vi som medarbetare förändra för att denna värdering/detta beteende ska leva i verksamheten?
 - Vad kan våra chefer förändra för att denna värdering/detta beteende ska leva i verksamheten?
- Ta sedan, om möjligt, tid och **låt någon representant för varje grupp kortfattat dela något** om vad de kommit fram till. (Tid beror på antal grupper)
- **Sammanställ det som inkommit och använd det som grund i ert fortsatta arbete.** Dela gärna sammanställningen med deltagarna.



LYCKA TILL!

Vi hoppas att detta material ska vara ett stöd i att bygga en sund och stark kultur och få värderingar att leva i din organisation.

Ytterligare stöd i att leda kultur- och värdegrundsarbete:

Kostnadsfria guider om kultur- och värdegrundsarbete:

heartmanagement.org

Podcast med intervjuer med ledande forskare, författare, ledare och HR chefer kring kultur, förändring och att leda med integritet: [Spotify](#) [Apple Podcast](#)

Utbildning i att leda framgångsrikt kultur- och värdegrundsarbete:

heartmanagement.org/se/webbutbildning

Coaching för ledare och HR medarbetare i kultur- och värdegrundsarbete:

heartmanagement.org/se/coaching

Vid frågor kontakta

Tobias Stuesson

0701900807

tobias@heartmanagement

[in https://www.linkedin.com/in/tobiasstuesson/](https://www.linkedin.com/in/tobiasstuesson/)

