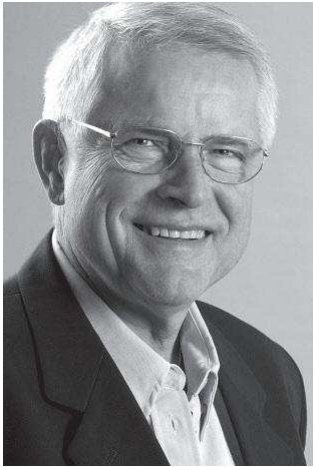


ROY OLOFSSON, VALUES ONLINE LEADERSHIP CENTRE:



Roy Olofsson, partner och ledarutvecklare i ValuesOnLine Leadership Centre.

Ta vara på kraften i våra **personliga värderingar**

Den tid vi lever i ställer höga krav på effektivitet och prestation. Många tror nog att vi har nått toppen nu – att vi inte klarar av mer utan att bränna ut oss. Men Roy Olofsson, partner och ledarutvecklare i ValuesOnLine Leadership Centre, är övertygad om att vi har mycket kvar att ge innan vi når vår fulla potential. Och att vi samtidigt som vi kan prestera bättre också kan må bättre. Här berättar Roy hur vi kan utveckla ledarskapet för att främja både prestation och hälsa.

Hur ser du på ledarutveckling?

Att utveckla ledarskapet handlar för mig inte främst om att lära sig nya ledarskapsmodeller utan om personlig utveckling. Och kärnan i personlig utveckling är att ta tag i de personliga värderingarna. Som ledare behöver jag börja med mig själv, för att sedan också hjälpa mina medarbetare att hitta sina personliga värderingar. Högre engagemang och motivation i organisationen är det som står högst på önskelistan för många ledare och forskning visar på 30 procents skillnad i engagemang hos medarbetare beroende på graden av klarhet om de personliga värderingarna. Och det är just individens värderingar som är viktiga. När det gäller normativa värdegrundsord för organisationen som helhet så visar studier däremot att detta inte har någon nämnvärd positiv effekt. Det kan till och med vara tvärtom.

Skilj på två typer av värderingar

Föreskrivande eller normativa värderingar talar om för dig hur du BÖR leva ditt liv. Här finns exempelvis religiösa dogmer och trossystem men också arbetsprincipier och riktlinjer för vårt beteende på jobbet. Dessa värderingar gör oss inte mer engagerade utan kan till och med ge motsatt effekt eftersom de upplevs som tvingande.

Beskrivande eller deskriptiva värderingar visar HUR du vill leva ditt liv. Dessa hänger ihop med våra djupare övertygelser och är individuellt för var och en av oss. Lever vi efter dessa ger det en påtaglig effekt för vårt engagemang.

Hur kan insikt om de personliga värderingarna hjälpa oss att utvecklas?

Människor som det går riktigt bra för, de som verkligen når sin potential, det är människor som brinner för det som de vill åstadkomma och som handlar utifrån sina egna personliga värderingar. Men alltför många av oss följer bara strömmen och försöker att

leva upp till andras värderingar. Och då blir vi inte lika kraftfulla. Oftast är vi inte medvetna om att det är så här vi gör. För de som jag har träffat, som tillsammans med en coach eller i en grupp börjar jobba på att hitta sina egna genuina värderingar, har det blivit en verklig aha-upplevelse att se hur hårt vi sitter fast i vår historia. Att våra val, våra resonemang, vårt sätt att kommunicera och våra handlingar alltid har sin förklaring i våra erfarenheter och vår historia. När vi får den insikten kan vi börja jobba med att förändra beteenden som vi ser hindrar oss i vår utveckling – både som människor och som ledare.

Har det blivit viktigare att ta tag i sina värderingar än förut?

Ja, det har blivit mycket viktigare att jobba med personliga värderingar och det finns flera orsaker. För att klara oss i den allt hårdare globala konkurrensen måste vi bli bättre på att nå vår potential och det gör vi bara om vi handlar utifrån de värderingar som vi står för. Det gäller för alla områden oavsett om det är teknik, miljö, politik, hälsa eller ledarskap.

Vår gemensamma värdegrund i samhället har också på många sätt suddats ut. Vi lever i ett mångkulturellt samhälle. Kyrkan har fått mindre makt och skolan förmedlar inte lika tydliga normer som tidigare. Därför måste vi prata mer om vad vi känner, vad vi upplever som rätt och fel, vad vi är rädda för och vilka drömmar vi har. Som ledare måste vi bli modigare att föra samtal om de här frågorna. Och om jag som ledare är klar över mina egna personliga värderingar och hur min historia har påverkat mig så blir det också lättare för mig att förstå och respektera att andra människor gör annorlunda. Och det har blivit allt viktigare i våra mångfacetterade organisationer.

Vad är viktigt för dagens ledare att tänka på?

Att måla upp tydliga framtidsbilder och att tydliggöra ”varför” vi ska göra saker har blivit viktigare. I den unga generationen är det en ökande andel som säger sig vilja se meningen med sitt arbete. Och då är det ju viktigt att arbetet och organisationen ligger i linje med de egna värderingarna, men för att se mening är det också viktigt att måla upp gemensamma bilder för framtiden och vi måste göra det så att det påverkar oss känslomässigt. Om vi är klara över våra personliga värderingar och om svaret på ”varför-frågan” ligger i linje med dem - då kommer vi att bli mycket kraftfulla.

Vi blir mer engagerade om vi är klara över våra egna värderingar

Forskning visar på 30 procents skillnad i engagemang hos medarbetare beroende på hur pass klar bild man har om sina personliga värderingar. Däremot blir vi inte mer engagerade av att känna till organisationens värdegrundsord. Studier visar att de oftast inte gör någon skillnad alls och ibland kan de till och med ge negativa effekter. Detta då det finns många tolkningar av dessa ord och individerna i organisationen inte kan koppla dem till sina egna värderingar och drivkrafter. När man väl har utforskat sina egna värderingar och kan koppla dessa till utvecklingen av helheten – då kan organisationens övergripande värdeord få effekt.

Roy Olofsson rekommenderar:

Values OnLine - ett internetbaserat online-verktyg, som hjälper oss att hitta våra högst prioriterade värderingar genom att vi individuellt får ta ställning till 127 noga utvalda och rangordnade värderingar ur det västerländska kulturområdet. Resultatet används sedan för att bygga var och ens personliga ”story”. Detta hjälper oss att upptäcka hur våra värderingar hänger ihop med vår historia och det ger oss ett medvetet underlag för att utveckla vår framtid. Läs vidare på www.volc.se.