

62% av alla chefer anser att värderingar är det viktigaste för att nå resultat men få har mätmetoder som kan bevisa mätbart utfall

Organisationer lägger stor vikt vid värderingsgrundande arbete och förlitar sig på värderingar som en viktig faktor för framgång. Över 62% av cheferna i olika organisationer anger verksamhetskulturen som en av de viktigaste faktorerna när de anställer och vidareutvecklar medarbetarna och menar att värderingarna är en utslagsfaktor.

Trots det förlitar sig organisationer på subjektiva bedömningar kring hur verksamhetskultur kan bidra till reella resultat och sättet att mäta, saknar fortsättningsvis strukturerade processer eller objektiv hantering. Arbetet sker genom ledande frågemetoder, eller definitioner som ger upphov till en stor mängd tolkningar. Trots det tror organisationerna att de har kontroll på sitt värderingsarbete, baserat på magkänsla, med få inslag av fakta.

Vår årliga undersökning PotentialBarometern2020 bygger på svar från cirka 300 personer i ledande ställning, inom privat och publik sektor i Sverige, med en stor spridning inom olika branscher.

Undersökningen visar att verksamhetskulturen är en av de allra viktigaste parametrarna för att kunna skapa resultat, enligt cheferna, men det saknas mätbarhet och reella bevis att värderingsdrivna organisationer ger ett bättre ekonomiskt utfall. Dessutom görs sällan matchning mot verksamhetskulturen, tex. i samband med rekrytering, vilket tenderar att rendera delar av redan gjort värderingsarbete.

- "Det finns en stor risk att ledare invagar sig själva i en falsk trygghet att värderingsarbetet leder till konkreta resultat och ger utökad kontroll över hur organisationen och dess varumärke ska uppfattas", säger Marika Skärvik, VD PerformancePotential som undersökt värderings- och kulturfrågor i organisationer sedan 2013.

"Vi ser att organisationer kommit längre i arbetet att definiera vilka beteenden man vill se, kopplat till värdeorden. Många ser ett värderingsarbete som en självklar del i verksamheten, precis som ISO- eller certifieringsarbete sågs tidigare. Man fördjupar sig dock inte i hur medarbetarnas personliga värderingar laddas in i verksamhetens valda värdeord, varför man riskerar olika tolkningar av hur man vill att värderingarna ska spegla det agerande man önskar. Man skapar en upplevd trygghet i att värderingarna hjälper att nå verksamhetens mål, men i verkligheten finns en dold diskrepans, som uppkommer och är svår att hantera i efterhand", fortsätter Marika.

En lösning på problemet är att fördjupa sig mer i medarbetarnas personliga värderingar och hur de tolkas in i de värdeord man har valt. Dessa resultat kan sen sammanställas för hela organisationer och grupper och integreras med övriga mål och visioner. Vår erfarenhet är att de personliga värderingarna sällan sorteras in på samma sätt av individen, när man sammanställer helheten. Ett sätt att ta reda på de individuella värderingarna och sedan sammankoppla dem med de valda värdeorden i en organisation, är att använda vårt digitala verktyg Preferensanalys™.

PotentialBarometern är en årlig enkätbaserad analys. Den syftar till att visa på hur organisationer verkligen agerar i förhållande till vad de säger kring just värderingar och verksamhetskultur. De flesta organisationer driver idag initiativ som på ett eller annat sätt ska tillvarata den fulla potentialen hos medarbetarna och hos organisationer.

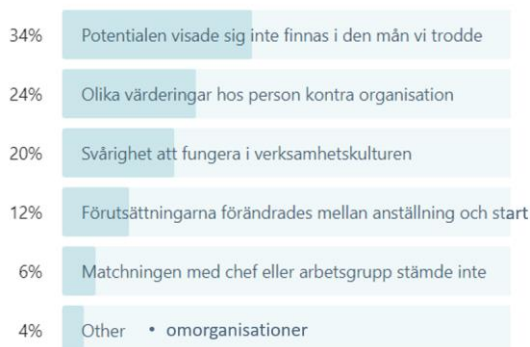
För ytterligare information, kontakta:

Marika Skärvik, VD
PerformancePotential AB
marika.skarvik@performancepotential.se
Tel 070-883 8333

Lina Leifsdotter, marknadsansvarig
PerformancePotential AB
lina.leifsdotter@performancepotential.se
Tel 070-742 4125

Utdrag ur PotentialBarometern2020

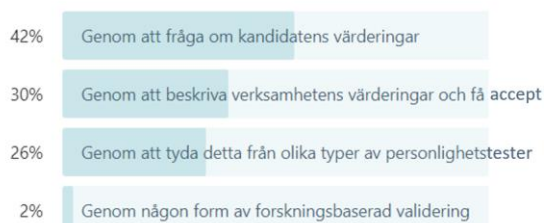
Vad är den vanligaste orsaken till en ICKE lyckad rekrytering?



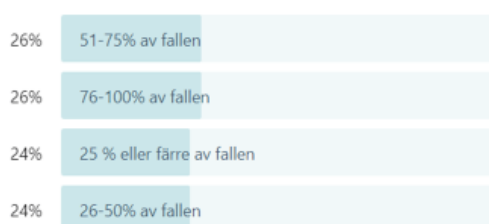
Hur går matchningen i första hand till vid anställning?



Hur tar ni reda på kandidatens värderingar vid rekrytering?



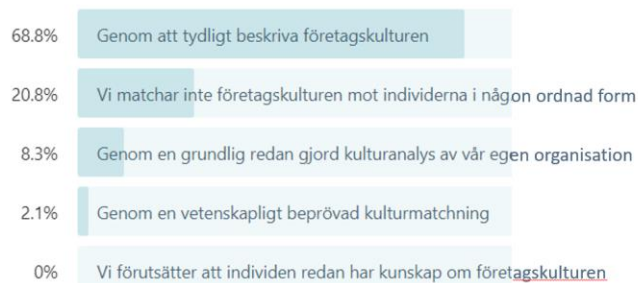
Hur ofta är individens värderingar en utslagsparameter när ni väljer att anställa eller ej?



När ni har rekryterat, hur ofta har ni medvetet matchat er företagskultur med individers sätt att verka och agera



På vilket sätt har ni i så fall konkret matchat er företagskultur mot individernas sätt att verka och agera



Om PerformancePotential

Vi levererar Potential Management för den professionella världen. Via vår Preferensanalys™, matchar vi VerksamhetensDNA™ med individers ArbetsrelateratDNA™ för att skapa tydliga förutsättningar för hur en organisation och person kan bli mer framgångsrika och produktiva tillsammans. Vårt verktyg ökar kundnytta, prestation och produktivitet, och används i kretsloppet för Affären, Medarbetarna och Kompetenspusslet. Vi säkerställer att organisationer nyttjar sin potential till fullo.

[Mer information på: www.performancepotential.se](http://www.performancepotential.se).