

Individens värderingsgrunder har ändrats under Coronapandemin, trots det är chefer fortsatt övertygade om att verksamhetsvärderingarna är oförändrade, enligt PotentialBarometern2021.

Värderingar är det enskilt utmärkande för styrning av verksamheter. Det visar fortsatt PotentialBarometern, även 2021. Värderingar styr hur organisationer rekryterar, mäter och driver sina verksamheter. Många chefer har en övertro på att värderingarna löser allt. De anser att verksamhetskulturen är en av de allra viktigaste parametrarna för att kunna skapa resultat men det saknas tydlig mätbarhet och reella bevis på hur värderingsdrivna organisationer ger ett bättre ekonomiskt utfall.

Trots att vi kan se att värderingsgrunder och framför allt prioriteringar av vad som värderas, verkligen har ändrats på individnivå, är chefer fortsatt övertygade om att de värderingar som styr verksamheterna inte har förändrats, under Coronapandemin.

Vår årliga undersökning PotentialBarometern2021 bygger på svar från cirka 500 personer i ledande ställning, inom privat och publik sektor i Sverige, med en stor spridning inom olika branscher.

Över 75% 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. Våldigt få mäter de ekonomiska effekterna av vad värderingarna egentligen bidrar till.

När det gäller Covid-19 och de utmaningar som chefer där ser, är det endast 10% som tror att värderingarna har ändrats.

-”Vi kan dock se i våra undersökningar, att på det individuella planet har prioriteringarna för vilka värderingar som nu är viktigast, ändrats. Det innebär att det finns ett glapp mellan vad chefer anser och var organisationen befinner sig. Det kan bidra till att det kommer att vara svårare att förstå hur man ska få organisationer att samverka. Detta med anledning av att det bildats nya ”kulturer” kopplat till möjligheter att arbeta hemifrån, och för att chefer inte gjort färskare undersökningar kring att utvärdera värderingsfrågorna efter Covid-19”, säger Marika Skärvik, VD PerformancePotential som undersökt värderings- och kulturfrågor i organisationer sedan 2013.

-”Det finns en stor risk att ledare invagar sig själva i en falsk trygghet, där värderingsarbetet inte behöver uppdateras och att riskerna med att fel förutsättningar för en bra matchning vid rekrytering, underskattas. Det kan leda till sämre resultat och mindre kontroll över hur organisationen och dess varumärke ska uppfattas av omgivningen, då man lever kvar i bilden om hur det var innan Covid-19”, fortsätter Marika.

-”Vi ser att organisationer kommit långt i arbetet att definiera vilka beteenden man vill se, kopplat till värdeorden. Många ser ett värderingsarbete som en självklar del i verksamheten, men fördjupar sig inte i hur medarbetarnas personliga värderingar laddas in i verksamhetens valda värdeord, varför man riskerar olika tolkningar av hur värderingarna ska spegla det agerande man önskar. Man har en bild av att värderingarna hjälper att nå verksamhetens mål, men i verkligheten finns en dold diskrepans, som

kan vara svår att hantera i efterhand”, enligt Marika.

Ett sätt att minimera riskerna, är att fördjupa sig mer i medarbetarnas personliga värderingar och hur de tolkas in i de värdeord som man har valt. Vår erfarenhet är att de personliga värderingarna sällan tolkas in på samma sätt av individen, som de värdeord en organisation beslutat om. Ett sätt att ta reda på de individuella värderingarna och sammankoppla dem med de valda värdeorden i en organisation, är något vi har god erfarenhet av via vår 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

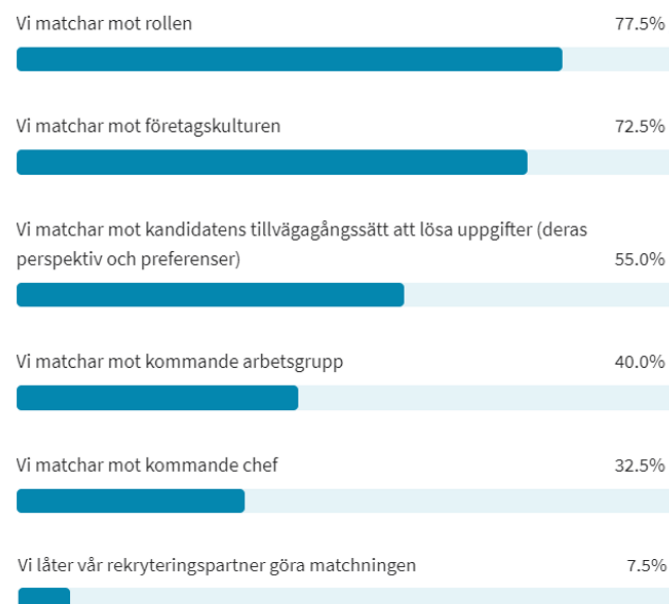
PerformancePotential AB

lina.leifsdotter@performancepotential.se

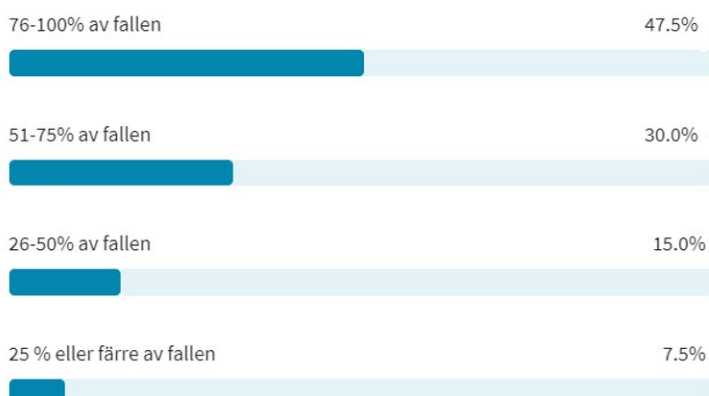
Tel 070-742 4125

Utdrag ur PotentialBarometern2021

Hur går matchningen i första hand till vid anställning?



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



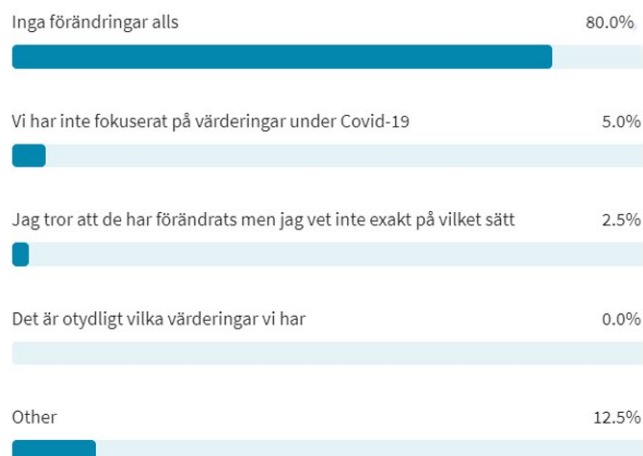
Hur tar ni reda på kandidatens värderingar vid rekrytering?



Hur säkerställer ni att verksamhetskulturen är den ni önskar?



Hur har era verksamhetsvärderingar förändrats under Covid-19?



Om PerformancePotential

Vi levererar Potential Management för den professionella världen. Via vår Preferensanalys™, matchar vi Verksamhets-DNA™ 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 Kompetens pusslet. Vi säkerställer att organisationer nyttjar sin potential till fullo.

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