

10 steg till att bli en värderingsstyrd organisation





Visste du att ...

Det är **tre gånger vanligare** att hitta värderingsstyrda bolag bland dem med högst vinst.*

Företag som har lyckats få kultur och värderingar att genomsyra organisationen, har också högre tillväxt. De som lyckas upplever även högre kundnöjdhet, bättre samarbete och en mer förändringsbenägen organisation. Och det går snabbt. Satsar man på rätt typ av aktiviteter ger det resultat inom sex månader.

* Wildfire (2014). Värderingar och kultur på svenska företag.



Om du fick ändra en sak med ditt företag som skulle öka engagemanget hos medarbetarna samt lönsamhet och tillväxt, skulle du göra det? Det är klart du skulle! Men du tänker säkert att en sådan förändring skulle vara rätt komplicerad, eller hur? Där har du faktiskt fel. Det är nämligen så att allt ni behöver göra är att leva efter era värderingar. Det kanske låter självklart, men faktum är att det är rätt få företag som låter värderingarna genomsyra allt de gör.



Vad händer egentligen när man låter värderingarna styra? Jo, dels skapar det en högre känsla av meningsfullhet och större känsla av engagemang. Dessutom blir det tydligt vart ni är på väg, vilket ger trygghet och tillhörighet. Och eftersom ni arbetar utifrån ett gemensamt syfte ökar vi-känslan och teamet blir viktigare. Lyckas ni, gör ni det tillsammans.



Vad är annorlunda med dig, som du vill att varje person, om du bara fick berätta tre eller fyra saker, skulle veta om dig.”

Nyckeln till framgång

Det är ingen hemlighet att en stark kultur är nyckeln till framgång. Det har företag som Apple, IKEA, Google och Netflix förstått för länge sedan och arbetar aktivt med kultur och värderingar.

Och här går det inte att fuska. Värderingarna är inte bara en uppsättning ord som man tror att kunderna ska gilla. Tanken är att de ska representera själva essensen av företaget. Ett bolag som har lagt mycket eftertanke på sina värderingar är Airbnb. I ett tal som grundaren och VD Brian Chesky gav vid Stanford 2014, lyfter han fram vikten av just värderingar. “Integritet, ärlighet - det är inte kärnvärderingar,” säger Chesky. “Det är värderingar alla ska ha. Men det ska finnas tre, fem, sex saker som är unika för dig. Och du kan förmodligen tänka på det här i ditt eget liv. Vad är annorlunda med dig, som du vill att varje person, om du bara fick berätta tre eller fyra saker, skulle veta om dig.”

Ok, när ni väl har enats om värdeord, vad gör ni då? Jo, det finns mycket ni kan göra för att aktivera värderingarna hos medarbetarna och få dem att leva i organisationen. Den här guiden hjälper er att ta de första stegen till att bygga en stark och framgångsrik kultur.

10 steg till att bli en värderingsstyrd organisation



1. Visa vilka ni är

Det ska inte bara höras, det ska synas vilka ni är. Skriv värdeorden på väggen i receptionen eller rama in dem och häng upp tavlor i varje konferensrum. En visuell påminnelse i vardagen om vad företaget står för hjälper till att hålla värderingarna top of mind. Och då är det mycket enklare att följa dem.

We don't leave things behind. We care for our own and the company's development.

We are focused. We are disciplined. We don't make excuses. We care about our money. We can make mistakes but we learn from them.

We take
RESPONSIBILITY

We show
PASSION

We truly care about each other, our task and the company. This is not just an ordinary 8-17 job.

We always do the little extra. We are brave. We are positive. We are driven.

We know that the world is a changing place. That's why we also know that there is always more to learn.

We are innovative. We are humble. We find solutions.

We are
CURIOUS

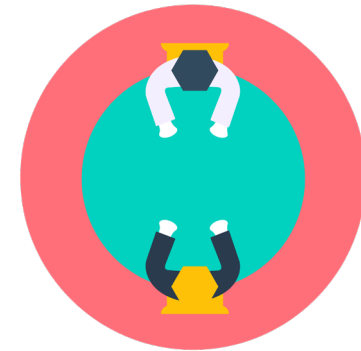
We get
RESULTS TOGETHER

We take ownership for our future and make sure to deliver, but we are not selfish, we know that we are stronger together. We define goals and work to reach them. We see the bigger picture.



2. Dela Best Practice

Hur gör de bästa? Bjud in till kulturmöten varje månad och dela goda exempel med varandra. Lyft fram konkreta exempel på hur medarbetare har levt värderingarna. Prata om framgångshistorier, men lyft också utmaningar - när har det varit svårt? När har vi inte levt enligt våra värderingar? Och hur gör vi för att komma på rätt spår igen?



3. Se till att ni har samsyn

Värderingarna ska hjälpa till att göra val i vardagen och på så sätt nå målen. Samla cheferna någon gång i månaden och prata om dilemman. Lyckas ni med det här så kommer medarbetarna bli mer självständiga och cheferna slipper detaljstyra. Det sker inte över en natt, men sakta men säkert så visar värderingarna rätta vägen.



4. Värderingsstyrda medarbetsamtal

Medarbetarsamtal brukade vara något man hade en gång om året. Nu för tiden inser företag att man måste ha samtal betydligt oftare för att verksamheten ska fungera. Oavsett om ni har dem en gång i veckan, månaden eller var tredje månad så se till att värderingarna är med på agendan. Varför inte låta chefen och medarbetaren skatta varandra i hur väl de lever upp till värdeorden?



5. Digitala high-fives

Visste du att nära 60 % av millenials tycker att det är "oerhört viktigt" med möjlighet att utvecklas när de söker nytt jobb? Och de vill ha snabba karriärvägar. Då behövs det feedback för att veta att man är på rätt spår. En bra feedbackkultur skapar dessutom trygghet, bekräftelse och inte minst samförstånd kring mål och värderingar. Och det finns bra lösningar som hjälper till. I Winningtemps app finns en digital berömsfunktion där man kan ge varandra feedback och man kan koppla berömmet till värderingarna.



6. Skriv Kulturboken

Vad är ok och inte ok? Skapa en kulturbok eller varför inte ett digitalt och interaktivt material som beskriver värderingarna på djupet med exempel på hur ni lever dem i vardagen. Det är inte bara smart i ett employer branding-syfte, utan skapar stolthet internt. Även om ni vet vilka värderingarna är så får de en helt ny mening när de skrivs ner. Det innebär att ni som företag visar vad organisationen står för och vad den långsiktiga visionen är.



7. Attrahera med värderingar

Varför jobba hos just er? För många sökanden är det viktigare att få svar på den frågan än själva arbetsbeskrivningen. Vad svarar bättre på det än värderingarna? För det första, om kandidaten gillar era värderingar så ökar chansen att de söker. För det andra, om arbetsplatsen är känd för sin starka kultur ökar möjligheten att fler vill jobba för er. Sist, men inte minst, det ökar chansen för en klockren matchning mellan medarbetare och företag.

8. Rekrytera med värderingar

Trött på de vanliga intervjufrågorna om bästa och sämsta sidor? Ställ frågor om värderingar istället. Då blir det ett helt annat samtal och ni får svar på det ni verkligen vill veta. Våga fråga! Vad betyder "passion" för dig? Vad tror du att "jag tar ansvar" skulle innebära för dig i din vardag? Om du skulle skatta dig själv – hur väl stämmer "jag är nyfiken" med dig?





Vad innebär det egentligen att vara en värderingsstyrd organisation?

Det innebär inte att man kastar målstyrning och planer åt sidan, men däremot så låter man gemensamma värderingar ligga till grund för beslut, aktiviteter och ledarskap i företaget.



9. Utbilda i värderingsstyrt medarbetarskap

4–6 månader innan man har lärt sig ett nytt jobb? Snarare 4–6 timmar! Nuförtiden har HR en stor utmaning i att onboarda nyanställda så fort som möjligt och få dem att anamma den nya företagskulturen. Våga använd andra vägar för pre- och onboarding som exempelvis digital utbildning, VR eller gamification.



10. Fira era segrar

Ta varje chans att lyfta fram ambassadörer. Utse "Månadens kulturbärare" och personifiera värderingarna. Det visar att det inte bara är säljresultaten som räknas utan de handlingar som utvecklar och håller kulturen vid liv är minst lika viktiga. Visa att det spelar roll och gör det offentligt med prisceremoni och pokal. Alla vill vinna!



Bästa tipsen från våra kunder!

Vi har intervjuat några av våra kunder för att ge dig praktisk kunskap om hur man går tillväga för att skapa ett värderingsstyrt företag. Möt Oddworks Poyan Karimi och Malin Andersson på Bretling och ta del av deras bästa tips för hur man lyckas med ett värderingsstyrt företag.



”Inget sitter i väggarna, allt sitter i medarbetarna.”

- Så bygger Oddwork en kultur som når långt utanför företagets väggar.

Poyan Karimi är medgrundare och VD för Oddwork, employer branding- och rekryteringsföretaget som har specialiserat sig på att matcha rätt talang med rätt företag. Poyan är en av de tre elever från Handelshögskolan som startade företaget 2012, som en motkraft till de stora rekryteringsdrakana. De unga eleverna saknade en aktör som verkligen lyssnade på kandidaters drömmar och ambitioner och drog igång eget med målet att matcha personlig värdegrund med företagskultur.

Idag arbetar Oddwork med flera av Sveriges största företag och blev 2018 utnämnda till både Veckans affärers Superföretag och DI Gasell. De är rekryteringsföretaget som lyckades så bra med sin egen employer branding att både Volvo och Astra Zeneca har anlitat dem för att få hjälp med sitt värdegrundsarbete och kommunikationen av densamma.



Mantra

”

*Dare to dream.
Be the revolution.*

Ok, för de som är nyfikna, hur börjar man?

– Vi började med vår egen subjektiva känsla och funderade över vad vi själva söker hos en arbetsplats. Vi ville arbeta med människor som delade vår värdegrund och som ville jobba mot ett gemensamt och meningsfullt syfte. I slutändan kom det att handla om två saker. Ett, vi ville ha kul och skapa en bra kultur. Två, vårt jobb är att locka till oss talanger och då behöver man utstråla en känsla som gör att de vill prata med oss.

Vilka är fördelarna med att låta värderingarna styra företaget?

– Det är en mycket tydlig förväntansbild på hur man ska agera och vad man förväntas göra i varje given situation. Det visar också vad vi kan förvänta oss av varandra och vår organisation. Det i sin tur skapar en stark sammanhållning och gemensamt mål. Som exempel, tänk dig att du sitter på en buss i Peru. Du är helt ensam på resan och känner ingen. En mobiltelefon ringer och du hör att den som svarar två rader fram pratar svenska. Pang, plötsligt har du ny en kompis som med samma kulturella värdegrund. Du vet att ni kommer att köa tillsammans till toaletten när ni kommer fram och nu har du någon som kan passa din väska när det är

din tur. På samma sätt är det med företag. Har man en stark värdegrund finns det också ett inbyggt förtroende för varandra.

Kan du ge några konkreta tips på hur ni lever era värderingar?

– Jag kan ge hur många som helst. Några enkla exempel är att vi går och tränar tillsammans på SATS på fredagar (exempel på energy) och att vi alltid tar av oss skorna innan vi stiger in på kontoret (ett sätt att visa equality). Det spelar ingen roll om du är VD för ett storföretag eller medarbetare hos oss, här tar alla av sig skorna. Vi har också ett månadsmöte, där vi transparent delar med oss av relevant information som rör företaget och ett forum, "Odd arena", dit vem som helst kan skicka in frågor. Det kan exempelvis handla om att man önskar att samarbetet mellan olika team vore bättre eller att man behöver hjälp att lösa en komplex fråga. Frågorna lovar vi som ledare att hjälpa till att lösa.



Värderingar

Grit

Energy

People skills

Dedication

Equality

Som VD märks det ju vad man gör, vad bör man tänka på?

– Man är central som ledare, men jag skulle säga att alla har lika stort ansvar för att värderingarna ska leva i företaget. Mitt främsta jobb som ledare är att förstärka och uppmuntra det goda som sker. Inget sitter i väggarna, allt sitter i medarbetarna.

“Första missförståndet är att detta skulle vara en punktinsats.”

Det låter som att det finns många fördelar med det här, men vad är svårt?

– Jag har aldrig gjort anspråk på att det skulle vara enkelt. Titta till exempel på utvecklingen i hotellbranschen. När det blev möjligt att ge recensioner av sin upplevelse på nätet, förändrades hela branschen. Om du läser att flera personer tycker att poolen är ofräsch på hotellet du funderar på att boka, då letar du upp ett annat hotell. Digitaliseringen ställer helt andra krav på kvalitet och service. Samma sak kommer att hända med oss som arbetsgivare. Du måste vara en bra arbetsgivare varje dag. Hur enkelt är det? Det är ju supersvårt. Winningtemp är ett verktyg som hjälper Oddwork att ligga i framkant genom att kunna ta tempen på medarbetarna i realtid. Tänk om fler vågade vara transparenta med det. Visa resultaten på skärmar i receptionen – så här mår vårt företag just nu. Det är framtiden!

Till sist, något mer vi borde veta?

– Första missförståndet är att detta skulle vara en punktinsats. Det är ett löpande arbete och en av de viktigaste sakerna du kan lägga tid på för att utveckla ditt företag.



”Kulturen blir aldrig bättre än människorna den utgörs av.”



○○○

Så jobbar Bertling med sina medarbetare för att bli Sveriges bästa arbetsplats.

Malin Andersson började på logistikföretaget Bertling för 12 år sedan och har haft olika roller under resans gång. Företaget, som grundades för 150 år sedan, hjälper kunder med logistiklösningar världen över, och har sedan starten etablerat 54 kontor i 30 länder på 5 kontinenter. Idag är Malin operativt ansvarig för verksamheten och sitter med i företagets styrelse och ledningsgrupp.

Trots att man redan idag har nöjda medarbetare, bra samarbete och högt engagemang hårdtsatsar man nu på värderingsarbete och kultur. Allt för att nå målet att bli Sveriges bästa arbetsplats.

Värderingar

Stay mindful

Dig deeper, Look further,
Stay curios

Have fun together

Bring confidence
and clarity

Share knowledge generously

Work together proactively

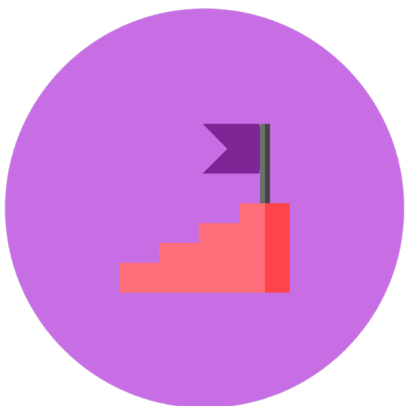


Varför vill ni bli ett värderingsstyrt företag?

– På Bertling har man alltid jobbat mycket med kultur och värderingar. När vi förra året satte ett nytt mål, att dubbla vår affär till 2024, insåg vi att vi behövde arbeta parallellt med vår kultur. Vi satte därför ytterligare ett mål – att bli Sveriges bästa arbetsplats 2024. Det gjorde vi för att vi vill vara säkra på att alla fortsätter att må bra på jobbet och inte försvinner i det aggressiva målet. Vi vill säkerställa att vi behåller den familjära känslan där alla trivs tillsammans. Kulturen blir aldrig bättre än människorna den utgörs av.

Spännande, hur ska ni bli Sveriges bästa arbetsplats?

– Vi gör flera olika saker för att nå vårt mål. Bland annat har vi införlivat Winningtemp, för att kunna mäta välmåendet i företaget i realtid. Varje torsdag går det ut frågor till medarbetarna om hur de mår. Det fungerar jättebra och vi har en hög svarsfrekvens. Just nu håller vi på att mata systemet med svar för att sedan kunna mäta förändring över tid. Först då får vi värden på det som är vår kultur och vet vad vi ska förstärka och måste arbeta med. Parallellt arbetar vi med att förstärka vårt varumärke och har tagit fram en ny varumärkesplattform där en djupare beskrivning av våra värderingar också ingår.



Vad är nästa steg?

– Vi har faktiskt en person som arbetar heltid med att implementera den nya varumärkesplattformen i organisationen. Bland annat så workshoppar vi kring vad värderingarna betyder för oss själva som individer och som team. Vi använder även Winningtemp när vi gör våra medarbetarsamtal och utgår då från våra värderingar. Tanken är att allt ska hänga ihop och att värderingarna verkligen ska genomsyra allt vi gör.



En av era värderingar är "Have fun together", hur har ni kul tillsammans?

– Det finns många exempel på det. Bland annat har vi ett pingisbord på kontoret och där spelas det ofta rundpingis efter lunch. Vi är mycket för sport här. Nyttjandet av friskvårdsbidraget ligger på 83 procent hos oss och många cyklar till jobbet eller är ute på lunchen och löptränar ihop. Sedan är vi duktiga på att fira våra framgångar tillsammans. Efter varje levererat projekt ringer vi i en klocka. Då samlas alla på företaget och projektgruppen får berätta om leveransen, och så firar vi det. Vi har också en arbetsgrupp som heter "Mood management". Deras uppgift är att se till att vi gör olika sociala aktiviteter tillsammans under året.



“

Det kan vara lite obehagligt att släppa kontrollen när medarbetare börjar ta egna initiativ, men det är enda sättet att göra det här.



Vad är det bästa med att låta värderingarna styra?

– Det blir väldigt tydligt vad vi står för. Vi vill skapa en känsla kring Bertling som gör att andra vill jobba här, vara vår kund eller leverantör. För att lyckas med det behöver vi först veta vilka vi själva är. När saker är tydliga blir det också väldigt tryggt, man vet var vi står och det blir enklare att ta egna beslut. Sedan kan det bli fel ändå och det är helt ok. Gör vi ingenting så står vi still. Det som händer när man jobbar så här är att både den personliga utvecklingen och teamutvecklingen går väldigt snabbt uppåt.

Som chef, hur lever du värderingarna i din organisation?

– Det är faktiskt något jag funderar ganska mycket på. Förutom att jag ser till att värderingarna finns med i mallar och processer så ser jag även till att det ges utrymme för det vi försöker åstadkomma. Om vi exempelvis nu har ett pingisbord, måste man också låta folk spela. Det kan vara lite obehagligt att släppa kontrollen när medarbetare börjar ta egna initiativ, men det är enda sättet att göra det här. Sedan jobbar jag mycket med feedback och beröm och försöker att koppla det till våra värderingar. Ibland kan det kännas lite konstlat, men det är bra att det blir tydligt.

Något sista tips på vägen?

– Gör inte värderingsarbetet till endast en fråga för ledningsgruppen, utan använd de människor som du har runtomkring dig. De har massor av idéer. Det kan ta mycket tid att sätta ihop grupper och samarbeten, men när det väl är på plats får du verkligen saker att hända.



Om Winningtemp

Winningtemp är en plattform som visualiserar människors utveckling och välbefinnande i en organisation – i realtid. Genom att tillämpa forskning och artificiell intelligens minskar Winningtemp personalomsättning, identifierar och minimerar stress och sjukskrivningar. Plattformen används och hjälper idag fler än 70 000 användare och finns på 20 olika språk. För ledare är Winningtemp ett användbart verktyg – med en tydlig helhetsbild av organisationens välmående går det att agera proaktivt för att ta tillvara på möjligheter och åtgärda eventuella problem.

**Temperaturmätning av
utveckling, engagemang
och välmående**

**Avstämning och
målstyrning**

Kompetensutveckling

I Winningtemp kan du också enkelt uppmärksamma dina kollegor för deras prestationer. Vill du veta hur Winningtemp stärker din medarbetarupplevelse – boka en [demo](#) idag.

Winningtemp 

SUCCEED TOGETHER