

VÄRDEGRUNDS- UTBILDNING

*7 steg mot en levande värdegrund - baserad på
Kommissionens värdegrund*

Sju steg

- Steg 1 - Vad är en värdegrund?
- Steg 2 - Varför behövs en värdegrund?
- Steg 3 - Att ta fram en värdegrund
- Steg 4 - Vad betyder värdegrunden?
- Steg 5 - Att förankra värdegrunden
- Steg 6 - Värdegrunden i vardagen
- Steg 7 - Uppföljning - lever vi som vi lär?




Om utbildningen

Den här utbildningen är framtagen för politiska organisationer och värdegrundsstyrda verksamheter. Syftet är att ge er verktygen och processen att skapa, förstå, förankra och leva efter en egen värdegrund.

Under hela utbildningen används Kommissionens värdegrund som ett levande exempel - ett genomarbetat dokument med värdeord som Frihet, Solidaritet, Demokrati och Jämlikhet, var och en med egna definitioner och konsekvenser.

Hur utbildningen är uppbyggd

Utbildningen består av sju steg med ungefär en vecka mellan varje. Varje steg innehåller:

-  Digitalt förmaterial - Teori och reflektionsfrågor att ta del av innan workshopen
-  Workshop - En heldag på plats ledd av en intern ledare
-  Hemuppgift - En konkret uppgift att genomföra innan nästa steg

STEG 1 AV 7

Vad är en värdegrund?

Förstå vad en värdegrund är, vad den består av och hur den skiljer sig från en vision eller ett mål.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

En värdegrund är de grundläggande värden och principer som en organisation bygger sin verksamhet på. Den svarar på frågorna: Vad tror vi på? Vad står vi för? Hur vill vi behandla varandra och omvärlden? En värdegrund är inte en lista med fina ord på en vägg. Den är ett levande dokument som ska styra beslut, beteenden och prioriteringar i det dagliga arbetet. En stark värdegrund består av tre delar: värdeorden, definitionerna och konsekvenserna - vad varje värdeord kräver av er i praktiken.

Exempel - Kommissionens värdegrund

Under hela utbildningen används Kommissionens värdegrund som ett konkret exempel. Här är hur Kommissionen definierar Solidaritet:



Viljan att aktivt hjälpa varandra i en grupp eller människor emellan. Viljan gör att människor emellan eller inom en grupp är villig att åsidosätta sig själv för att aktivt hjälpa andra. Detta gör en i vetskapen att andra gör detsamma då en själv behöver hjälp.

Lägg märke till att definitionen inte stannar vid en abstrakt beskrivning - den förklarar också varför solidaritet är viktigt och hur den fungerar i praktiken. Det är precis så ni ska arbeta med er egen värdegrund.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Har din organisation en värdegrund idag? Om ja - känner du till den? Om nej - märks det i verksamheten?
- Kan du komma på ett tillfälle då en organisations värdegrund - eller avsaknaden av en - påverkade ett beslut?
- Vilket värdeord tycker du känns viktigast för en organisation som er? Varför?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Välkomrund och presentation
09:30-10:30	Gemensam genomgång - vad är en värdegrund?
10:30-10:45	Paus

10:45-12:00	Övning 1 - Värdegrund i verkligheten
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Våra första värdeord
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Värdegrund i verkligheten (10:45-12:00)

Dela in gruppen i mindre grupper om 4-5 personer. Diskutera och anteckna:

1. Beskriv ett tillfälle då er organisation agerade i linje med vad ni tror att ni står för - vad hände och vad var det som kändes rätt?
2. Beskriv ett tillfälle då er organisation agerade på ett sätt som inte kändes rätt - vad hände och varför kändes det fel?
3. Vad säger dessa exempel om vilka värden som faktiskt styr er organisation idag?

Återsamling i helgrupp: Varje grupp delar sina reflektioner. Ledaren antecknar gemensamma teman.

Övning: Våra första värdeord (13:00-14:30)

Del 1 - Individuellt (20 min): Skriv tre till fem ord som beskriver hur du vill att er organisation ska vara. Skriv ett ord som beskriver hur organisationen INTE ska vara.

Del 2 - Smågrupper (30 min): Dela era ord med varandra. Diskutera vilka ord som återkommer eller liknar varandra. Försök enas om de tre till fem ord som känns viktigast.

Del 3 - Helgrupp (40 min): Varje grupp presenterar sina ord. Ledaren samlar alla ord synligt. Gemensam diskussion: Vilka ord återkommer? Vilka skapar diskussion?

Ledarguide

Tips till ledaren: Skapa en trygg atmosfär från start. Påminn om att alla i rummet är experter på sin egen organisation. Målet här är inte att bestämma värdeorden - det handlar om att börja röra sig mot dem och se vad som redan finns i gruppen.

Hemuppgift

1. Skriv ner tre situationer från er organisations vardag där en tydlig värdegrund skulle ha gjort skillnad.

2. Fundera på varför ni finns som organisation - vad är det yttersta syftet med det ni gör?
3. Ta med era tankar och anteckningar till nästa workshop.

STEG 2 AV 7

Varför behövs en värdegrund?

Utforska de fem funktionerna en värdegrund fyller - och vad som händer med organisationer som saknar en.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

En organisation utan värdegrund är som ett fartyg utan kompass. En värdegrund fyller fem viktiga funktioner: den skapar riktning (beslut blir enklare att fatta), sammanhållning (en gemensam vi-känsla), legitimitet (omvärlden kan lita på att ni lever som ni lär), ansvar (alla vet vad som förväntas) och motståndskraft (ett ankare att hålla i när det blåser).

Vad händer när värdegrund saknas?

- Beslut styrs av tillfälliga omständigheter snarare än principer
- Medlemmar som inte känner igen sig i organisationens agerande lämnar
- Trovärdigheten utåt försvagas när agerandet inte stämmer med vad man säger
- Interna konflikter uppstår när olika personer drar åt olika håll
- Organisationen blir sårbar för starka individers personliga agendor

Exempel - Rättvisa i Kommissionen



Rättvisa som begrepp anpassas till situationen och det som är rättvist i situationen utgår ifrån värdegrunden. För Kommissionen är rättvisa ett sätt att utesluta slumpmässig behandling av individer.

Utan den definitionen riskerar begreppet rättvisa att betyda olika saker för olika medlemmar. Med definitionen finns en gemensam förståelse att utgå ifrån när svåra frågor diskuteras.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Tänk på en situation i er organisation där en tydlig värdegrund hade gjort det enklare att fatta ett beslut - vad hände och vad saknades?
- Känner du att er organisation idag har en gemensam riktning? Vad grundar du den känslan på?
- Vem eller vad styr era beslut idag, om ni inte har en tydlig värdegrund?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Återkoppling från Steg 1 och hemuppgiften
09:30-10:30	Gemensam genomgång - varför behövs en värdegrund?
10:30-10:45	Paus
10:45-12:00	Övning 1 - Vad styr oss idag?
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Vår organisations syfte
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Vad styr oss idag? (10:45-12:00)

Arbete i smågrupper om 4-5 personer. Diskutera och anteckna:

1. Tänk på tre beslut som er organisation har fattat det senaste året - vad styrde de besluten?
2. Finns det oskrivna regler i er organisation? Vad är de och var kommer de ifrån?
3. När uppstår konflikter eller oenigheter i er organisation - vad handlar de oftast om?

Övning: Vår organisations syfte (13:00-14:30)

Del 1 - Individuellt (20 min): Varför finns vår organisation till? Vem eller vad tjänar vi med vårt arbete? Vad skulle gå förlorat om vi slutade existera?

Del 2 - Smågrupper (30 min): Dela era individuella svar. Diskutera: Är vi överens om varför vi finns till? Formulera en gemensam mening om organisationens syfte.

Del 3 - Helgrupp (40 min): Varje grupp presenterar sin formulering. Ledaren hjälper gruppen att se kopplingen mellan syftet och behovet av en värdegrund.

Ledarguide

Tips till ledaren: Den här övningen kan väcka starka känslor och ärliga reflektioner. Skapa utrymme för det - det är exakt den ärlighet som behövs för att bygga en genuin värdegrund.

Hemuppgift

1. Skriv ner de värdeord från Steg 1 som fortfarande känns viktiga - och fundera på om något nytt dykt upp.

2. Fundera på vad varje värdeord betyder för dig personligen - inte för organisationen ännu, utan för dig.
3. Observera er organisation under veckan - agerar ni i linje med de värdeord ni identifierat?

STEG 3 AV 7

Att ta fram en värdegrund

Lär er processen för att skapa en genuin värdegrund - utforska, formulera och förankra.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

Att ta fram en värdegrund är inte ett möte eller ett beslut - det är en process i tre faser: Utforska (förstå var ni befinner er), Formulera (välj värdeord och definiera dem) och Förankra (gör värdegrunden känd och accepterad i hela organisationen). Vanliga fallgropar: fällan med fina ord, fällan med konsensus till varje pris, fällan med ledarens värdegrund och fällan med det perfekta dokumentet.

En värdegrund ska innehålla

- Värdeorden - Tre till åtta begrepp. Färre riskerar att bli vagt; fler riskerar att ingen minns dem.
- Definitionerna - Vad betyder varje värdeord för just er organisation?
- Konsekvenserna - Vad kräver varje värdeord av er i praktiken?

Exempel - Demokrati i Kommissionen



Det är ett gemensamt ansvar att uppmuntra alla att ta lika mycket plats. Om det framkommer att någon tar för mycket plats eller någon inte har möjligheten att ta plats ska detta hanteras.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Titta på de värdeord du identifierade i hemuppgiften - vilka känner du fortfarande starkt för och varför?
- Vad betyder dessa värdeord konkret för dig i organisationens vardag?
- Finns det något värdeord du tror att gruppen kommer att ha svårt att enas kring? Varför?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Återkoppling från Steg 2 och hemuppgiften
09:30-10:30	Gemensam genomgång - hur tar man fram en värdegrund?
10:30-10:45	Paus

10:45-12:00	Övning 1 - Våra värdeord
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Att definiera värdeorden
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Våra värdeord (10:45-12:00)

Del 1 - Individuellt (15 min): Skriv ner dina tre till fem viktigaste värdeord. Motivera varför varje ord är viktigt.

Del 2 - Smågrupper (30 min): Presentera era värdeord för varandra. Identifiera ord som återkommer. Enas om de viktigaste orden.

Del 3 - Helgrupp (45 min): Varje grupp presenterar sina ord och motiveringar. Ledaren samlar alla ord synligt. Gruppen röstar - varje deltagare får tre röster att fördela fritt.

Övning: Att definiera värdeorden (13:00-14:30)

Dela in i lika många grupper som ni har värdeord. Varje grupp ansvarar för ett värdeord och diskuterar:

1. Vad betyder ordet? Skriv en definition med era egna ord - inte från en ordbok.
2. Vad betyder ordet för vår organisation? Hur syns det i vardagen?
3. Vad kräver ordet av oss? Nämn två till tre konkreta saker.

Ledarguide

Tips till ledaren: Det är vanligt att vissa värdeord skapar diskussion. Välkomna det - det är ett tecken på att orden betyder något. Sikta på tre till åtta värdeord innan dagen är slut.

Hemuppgift

1. Läs igenom utkastet till er värdegrund och fundera på om något saknas eller bör förändras.
2. Testa värdeordet ni ansvarade för - lever organisationen upp till det under veckan?
3. Skriv ner ett konkret exempel från er vardag som illustrerar ett av värdeorden.

STEG 4 AV 7

Vad betyder värdegrunden?

Gå från ord till verklig förståelse. Tre nivåer av förståelse och värdegrunden som individuellt ansvar.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

Att ha värdeord och definitioner är en sak - att verkligen förstå vad de betyder i praktiken är något helt annat. Det finns tre nivåer: Känna till (man vet att värdegrunden finns), Förstå (man kan förklara varje värdeord) och Leva (man använder värdegrunden aktivt i vardagen). Målet med utbildningen är att alla i organisationen ska nå nivå tre.

Värdegrunden som individuellt ansvar

- Att förstå - Du måste förstå vad varje värdeord betyder för organisationen och för dig personligen
- Att agera - Du måste agera i linje med värdegrunden i vardagen, även när det är svårt
- Att påminna - Du har ett ansvar att påminna andra när organisationen riskerar att avvika

Exempel - Frihet och Jämlikhet i Kommissionen



Samhällets funktion är att se till medborgarnas bästa och i strävan att arbeta för frihet så kommer samhället därför begränsa friheten. Därför är Jämlikhet en förutsättning för frihet.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Välj ett av er organisations värdeord - kan du förklara vad det betyder för en person utanför organisationen?
- Kan du se situationer där två av era värdeord skulle kunna peka i olika riktningar?
- Vad innebär det för dig personligen att ta ansvar för er värdegrund?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Återkoppling från Steg 3 och hemuppgiften
09:30-10:30	Gemensam genomgång - från ord till förståelse
10:30-10:45	Paus

10:45-12:00	Övning 1 - Värdeorden möter verkligheten
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Mitt ansvar för värdegrunden
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Värdeorden möter verkligheten (10:45-12:00)

Scenarioövning i smågrupper om 4-5 personer:

Scenario 1 - Konflikten: En erfaren och inflytelserik medlem agerar på ett sätt som strider mot ett värdeord. Hur agerar ni?

Scenario 2 - Beslutet: Organisationen fattar ett beslut som gynnar majoriteten men missgynnar en minoritet. Hur väger ni era värdeord mot varandra?

Scenario 3 - Pressen utifrån: Media kritiserar er organisation. Kritiken stämmer delvis men är missvisande. Hur kommunicerar ni utifrån er värdegrund?

Scenario 4 - Tystnaden: Under ett möte märker du att en kollega inte får möjlighet att komma till tals. Ingen annan reagerar. Vad gör du?

Övning: Mitt ansvar för värdegrunden (13:00-14:30)

Del 1 - Individuellt (20 min): Vilket värdeord känner jag starkast personligt engagemang för och varför? Vad konkret kan jag göra i min roll för att leva upp till det?

Del 2 - Par (20 min): Dela era reflektioner. Lyssnaren ger ett konstruktivt svar.

Del 3 - Helgrupp (50 min): Gemensam diskussion om vad det innebär att ta personligt ansvar för värdegrunden.

Ledarguide

Tips till ledaren: Den här övningen kan bli mycket personlig och kraftfull. Skapa utrymme för ärlighet och sårbarhet. Det kräver mod att ta personligt ansvar - och det är just det modet som gör en organisation stark.

Hemuppgift

1. Välj ett värdeord och förklara det för någon utanför organisationen - vad förstår de? Vad förstår de inte?
2. Dokumentera ett tillfälle där du aktivt använde värdegrunden som ett verktyg.
3. Fundera på hur ni skulle introducera värdegrunden för en ny medlem.

STEG 5 AV 7

Att förankra värdegrunden

Hur får ni med er hela organisationen? Bygg en konkret förankringsplan som når alla.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

En värdegrund som bara lever hos dem som skapade den är inte en organisationsvärdegrund. Förankring är uppnådd när alla känner till den och kan beskriva den, när medlemmar spontant hänvisar till den i beslut, när nya introduceras till den naturligt, och när det finns en kultur där det är naturligt att påminna varandra om värdegrunden.

Varför är förankring så svårt?

1. Kommunikation förväxlas med förankring - att berätta är inte samma sak som att förankra
2. Förankringen stannar vid ledningen - det är vanligt att ledningen förstår men att det aldrig når ut
3. Värdegrunden introduceras en gång och glöms sedan bort - den måste återkomma kontinuerligt

Exempel - Demokrati som förankringsverktyg



Det är ett gemensamt ansvar att uppmuntra alla att ta lika mycket plats. Om det framkommer att någon tar för mycket plats eller någon inte har möjligheten att ta plats ska detta hanteras.

Det är förankring inbyggd i definitionen - varje medlem uppmanas att aktivt bidra till att värdeordet lever.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Hur skulle du förklara er värdegrund för en ny medlem på fem minuter?
- Finns det delar av organisationen som riskerar att inte nås av värdegrunden? Varför?
- Vad skulle behöva förändras för att värdegrunden ska bli ett naturligt samtalsämne?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid

Innehåll

09:00-09:30	Återkoppling från Steg 4 och hemuppgiften
09:30-10:30	Gemensam genomgång - vad är förankring och varför är det svårt?
10:30-10:45	Paus
10:45-12:00	Övning 1 - Vår förankringsutmaning
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Vår förankringsplan
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Vår förankringsutmaning (10:45-12:00)

1. Kartlägg organisationen - vilka grupper av människor finns hos er?
2. Vilka av dessa grupper är svårast att nå med värdegrunden och varför?
3. Vilka befintliga strukturer och kanaler kan användas för förankring?
4. Vad är det värsta som kan hända om värdegrunden inte förankras ordentligt?

Övning: Vår förankringsplan (13:00-14:30)

Del 1 - Intern kommunikation (30 min): Hur och när kommuniceras värdegrunden internt? Vilka kanaler? Hur kopplar vi tillbaka till värdegrunden i vardagliga beslut?

Del 2 - Introduktion av nya (30 min): Hur introduceras värdegrunden för nya medlemmar? Vem ansvarar? Hur följer vi upp?

Del 3 - Levande dialog (30 min): Hur skapar vi en kultur där det är naturligt att prata om värdegrunden? Vem ansvarar för att hålla dialogen levande?

Ledarguide

Tips till ledaren: En förankringsplan med tre genomförbara åtgärder är bättre än tio åtgärder som aldrig blir av. Sätt ansvar och tidplan på varje åtgärd.

Hemuppgift

1. Genomför en av de åtgärder ni beslutade om i förankringsplanen - hur gick det?
2. Testa att introducera värdegrunden för någon i organisationen som inte var med i arbetet.
3. Fundera på vad ni konkret behöver göra annorlunda för att leva upp till värdegrunden i vardagen.

STEG 6 AV 7

Värdegrunden i vardagen

Från ord till handling. Bygg strukturer som bär värdegrunden och träna på svåra situationer.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

En värdegrund som inte syns i vardagen är inte en värdegrund - det är en önskelista. Från förankring till handling innebär: att fatta beslut utifrån värdegrunden (inte som en checklista utan som ett filter), att hantera konflikter med värdegrunden som gemensam utgångspunkt, och att kommunicera på ett sätt som speglar värdeorden.

Vardagsstrukturer som bär värdegrunden

I möten - En fast punkt på agendan för ett värdeord. Avsluta med: Har vi agerat i linje med vår värdegrund idag?

I beslutsprocesser - Fråga i beslutsunderlaget: Hur förhåller detta sig till vår värdegrund?

I kommunikationen - Riktlinjer för hur organisationen kommunicerar som speglar värdeorden.

I ledarskapet - Ledare som aktivt och synligt lever efter värdegrunden.

Exempel - Solidaritet i praktiken



I kommissionen så kommer denna syn på solidaritet att präglade analysen i våra samtal och förslag på lösningar.



Reflektionsfrågor inför workshopen

→ I vilka konkreta situationer i er vardag skulle värdegrunden kunna användas som ett aktivt verktyg?

→ Finns det strukturer i er vardag som speglar värdeorden - och strukturer som motverkar dem?

→ Vad är den svåraste situationen ni kan tänka er där er värdegrund skulle sättas på prov?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Återkoppling från Steg 5 och hemuppgiften
09:30-10:30	Gemensam genomgång - från förankring till handling
10:30-10:45	Paus
10:45-12:00	Övning 1 - Värdegrunden i våra strukturer
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Värdegrunden i svåra situationer
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Presentation och diskussion i helgrupp
15:45-16:00	Sammanfattning och hemuppgift

Övning: Värdegrunden i våra strukturer (10:45-12:00)

Dela in i fyra fokusgrupper: Möten / Beslutsprocesser / Kommunikation / Ledarskap.

Varje grupp diskuterar:

1. Nuläge - Speglar befintliga strukturer er värdegrund eller motverkar de den?
2. Förändringar - Vad behöver förändras?
3. Konkreta åtgärder - Nämn två till tre specifika saker ni kan göra direkt.
4. Ansvar - Vem ska ansvara för att åtgärderna genomförs?

Övning: Värdegrunden i svåra situationer (13:00-14:30)

Scenario 1 - Värdeordet sätts på prov: Organisationen har ett värdeord om öppenhet. En intern konflikt uppstår och en grupp kräver att den hanteras utan insyn. Hur agerar ni?

Scenario 2 - Resurserna räcker inte: Att satsa på en sak innebär att en annan inte kan genomföras. Båda alternativen motiveras av olika värdeord. Hur fattar ni beslutet?

Scenario 3 - En medlem bryter mot värdegrunden: En uppskattad och erfaren medlem har agerat på ett sätt som strider mot era värdeord. Personen erkänner. Hur hanterar ni det?

Scenario 4 - Omvärldens förväntningar: Omvärlden förväntar sig att ni tar ställning i en kontroversiell fråga. Att ta ställning stärker trovärdigheten hos vissa men alierar andra. Hur kommunicerar ni?

Ledarguide

Tips till ledaren: Det finns inte alltid ett rätt svar. Det värdefulla är processen - att öva på att tänka och resonera utifrån värdegrunden.



Hemuppgift

1. Genomför en av de strukturförändringar ni beslutade om idag - dokumentera vad som hände.
2. Observera er organisation under veckan - i vilka situationer lever ni upp till värdegrunden?
3. Fundera på hur ni skulle märka om värdegrunden slutade fungera - vilka skulle vara de första tecknen?

STEG 7 AV 7

Uppföljning - lever vi som vi lär?

Skapa en hållbar uppföljningsplan och avsluta med ett gemensamt åtagande.



Digitalt förmaterial - Ta del av detta innan workshopen

En värdegrund utan uppföljning är ett löfte utan ansvar. Det här är det sista steget i utbildningen - men egentligen är det bara början. Uppföljning består av tre delar: Mäta (hur vet ni att ni lever efter värdegrunden?), Reflektera (vad berättar uppföljningen?) och Agera (vad gör ni med det ni lär er?). Se även över värdegrunden en gång per år.

Att hantera avvikelser

1. Erkänna - Erkänn öppet att organisationen avvikit. Inte för att skuldbelägga utan för att visa att värdegrunden tas på allvar.
2. Förstå - Varför hände det? Enskilt misstag, systemfel eller otillräcklig förankring?
3. Förändra - Vad behöver förändras för att det inte ska hända igen?

Exempel - Kommissionens syn på människovärdet



Människovärdet är ett ideal, som inte är uppnått så länge det finns människor vilkas mänskliga rättigheter inte respekteras.

Det är ett ständigt pågående uppdrag - inte ett mål som kan bockas av. Det är precis det förhållningssättet ni behöver ha till er värdegrund.



Reflektionsfrågor inför workshopen

- Hur vet ni idag om er organisation lever efter era värdeord?
- Tänk på ett tillfälle då er organisation avvek från något ni tror på - hur hanterades det?
- Vad skulle behöva finnas på plats för att värdegrunden ska leva kvar om tio år?



Workshop - En heldag på plats

Schema för dagen

Tid	Innehåll
09:00-09:30	Återkoppling från Steg 6 och hemuppgiften

09:30-10:30	Gemensam genomgång - uppföljning och värdegrunden som levande dokument
10:30-10:45	Paus
10:45-12:00	Övning 1 - Vår uppföljningsplan
12:00-13:00	Lunch
13:00-14:30	Övning 2 - Resan vi har gjort tillsammans
14:30-14:45	Paus
14:45-15:45	Avslutning och gemensamt åtagande
15:45-16:00	Avslutningsceremoni

Övning: Vår uppföljningsplan (10:45-12:00)

Dela in i tre grupper med olika tidsperspektiv:

Grupp 1 - Kortsiktig uppföljning (vecka till vecka, möte till möte)

Grupp 2 - Medellångsiktig uppföljning (månad till kvartal)

Grupp 3 - Långsiktig uppföljning (år till år, vid stora förändringar)

Varje grupp diskuterar: Hur mäter vi? Hur reflekterar vi? Hur agerar vi? Vem ansvarar?

Övning: Resan vi har gjort tillsammans (13:00-14:30)

Del 1 - Individuellt (20 min): Vad är den viktigaste insikten du tar med dig? Vad är ditt personliga åtagande till värdegrunden framöver?

Del 2 - Smågrupper (30 min): Dela era reflektioner. Vad är ni mest stolta över att ni åstadkommit tillsammans?

Del 3 - Avslutning i helgrupp (40 min): Ledaren läser upp er färdiga värdegrund i sin helhet. Gemensamt åtagande - varje deltagare säger ett värdeord och en konkret sak de lovar att göra.

Ledarguide

Tips till ledaren: Det här momentet är viktigt. Ge det tid och låt det vara lite högtidligt. Det gruppen har åstadkommit är verkligt och betydelsefullt - det förtjänar att firas och erkännas. En enkel uppföljningsplan som faktiskt används är oändligt mycket bättre än en ambitiös plan som ingen orkar genomföra.



Det ni har skapat tillhör er. Det är ert. Ta hand om det.

Sammanfattning - vad ni har åstadkommit

Steg 1 - Förstått vad en värdegrund är och vad den består av

Steg 2 - Förstått varför en värdegrund behövs och vad som händer utan den

Steg 3 - Skapat er egen värdegrund med värdeord, definitioner och konsekvenser

Steg 4 - Fördjupat er förståelse för vad värdegrunden verkligen betyder

Steg 5 - Planerat hur ni förankrar värdegrunden i hela organisationen

Steg 6 - Börjat leva efter värdegrunden i vardagen

Steg 7 - Skapat en plan för att följa upp och fortsätta utveckla värdegrunden

Er värdegrund lever nu. Det är ert ansvar att hålla den vid liv.

Kommissionens värdegrund - Exempeldokument

Kommissionen vill se ett samhälle som ställer sig bakom FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och menar att alla människor har samma mänskliga rättigheter och samma rätt att få dem respekterade. Människovärdet är ett ideal, som inte är uppnått så länge det finns människor vilkas mänskliga rättigheter inte respekteras.

01 Hållbarhet

SUSTAINABILITY

Definition

Begreppet hållbar utveckling syftar till goda levnadsvillkor utan att människans existens och förverkligande i samhället utarmar ekosystemens funktioner.

Vad det betyder för Kommissionen

För Kommissionen innebär detta ett ansvarstagande i de samtal och analyser som kommer att ske. Ett ansvarstagande att tänka långsiktigt hållbart.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Hållbarhet ska vara ett aktivt filter i Kommissionens analysarbete - varje förslag och slutsats ska prövas mot frågan: är detta långsiktigt hållbart för ekosystem och kommande generationer?

02 Frihet

FREEDOM

Definition

Den totala friheten är inte målet för Kommissionen. För Kommissionen innebär frihet möjligheten att göra det du vill så länge det inte skadar någon annan. Samtidigt ta ansvar för det system samhället tar fram för att tillhandahålla frihet.

Vad det betyder för Kommissionen

Samhällets funktion är att se till medborgarnas bästa och i strävan att arbeta för frihet så kommer samhället därför begränsa friheten. Därför är Jämlikhet en förutsättning för frihet. Frihet för Kommissionen innebär inte valfrihet utan att ta del av ett fritt samhälle som vilar på Kommissionens värdegrund.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Detta kommer att prägla Kommissionens arbete i de samtal och analyser som kommer att ske. Frihet analyseras alltid i relation till jämlikhet - de kan inte

separeras.

03 Rättvisa

JUSTICE

Definition

Rättvisa som begrepp anpassas till situationen och det som är rättvist i situationen utgår ifrån värdegrunden. För Kommissionen är rättvisa ett sätt att utesluta slumpmässig behandling av individer.

Vad det betyder för Kommissionen

Orättvisa är att behandla individer eller situationer slumpmässigt samt att aktivt behandla individer och situationer i raka motsatsen till vad vår värdegrund står för.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Kommissionen ska i varje analys och varje beslut aktivt motverka slumpmässig eller godtycklig behandling av individer. Rättvisa är inte passiv - den kräver aktiv handling.

04 Solidaritet

SOLIDARITY

Definition

Viljan att aktivt hjälpa varandra i en grupp eller människor emellan. Viljan gör att människor emellan eller inom en grupp är villig att åsidosätta sig själv för att aktivt hjälpa andra. Detta gör en i vetskapen att andra gör detsamma då en själv behöver hjälp.

Vad det betyder för Kommissionen

Denna syn på solidaritet kommer att prägla analysen i Kommissionens samtal och förslag på lösningar. Solidaritet är inte ett abstrakt ideal - det är ett konkret arbetssätt.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Varje analys och förslag ska prövas mot frågan: stärker detta den ömsesidiga viljan att hjälpa varandra? Solidaritet ska synas i hur Kommissionen arbetar internt såväl som i de lösningar man föreslår.

05 Demokrati

DEMOCRACY

Definition

Demokrati betyder Folkstyre vilket enligt Kommissionen innebär att alla ska ha rätt att på lika villkor vara med och bestämma. Förutsättningen är att alla måste ha rätten att säga sin mening och ha möjligheten att övertyga andra om sin åsikt, samt ha förståelse och respekt för att andra kan tycka annorlunda.

Vad det betyder för Kommissionen

Det är ett gemensamt ansvar att uppmuntra alla att ta lika mycket plats. Om det framkommer att någon tar för mycket plats eller någon inte har möjligheten att ta plats ska detta hanteras.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Varje enskild medlem i Kommissionen har ett aktivt ansvar för att demokratin fungerar i praktiken - inte bara i teorin. Passivitet inför ojämn maktfördelning är inte förenlig med detta värdeord.

06 Jämställdhet

GENDER EQUALITY

Definition

Kommissionen ser ett samhälle där tillgång till demokrati, ekonomisk trygghet, trygghet i samhället, hälsa, utbildning och liv som förälder påverkas av kön. Kommissionen kämpar för ett samhälle där det ska vara en grundläggande rättighet att kön aldrig negativt ska kunna påverka din tillgång till demokrati, ekonomiska trygghet, trygghet i samhället, hälsa eller utbildning.

- Tillgång till demokrati - Vi ser ett samhälle där individer utestängs från samhällsutvecklingen på grund av kön
- Ekonomisk trygghet - Vi ser ett samhälle där individer är beroende av någon annan på grund av kön
- Trygghet i samhället - Vi ser ett samhälle där individer behöver oroa sig för fysiskt eller psykiskt våld på grund av kön
- Hälsa - Vi vill inte att någon ska få sämre vård eller bli tagen på mindre allvar på grund av kön
- Utbildning - Vi ser ett samhälle där strukturerna påverkar individers val av utbildning utifrån kön

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Jämställdhet är inte ett mål som uppnås en gång - det är ett ständigt pågående arbete som ska präglade alla Kommissionens analyser och förslag.

07 Jämlikhet

EQUALITY

Definition

Kommissionen ser ett samhälle där tillgång till demokrati, ekonomisk trygghet, trygghet i samhället, hälsa, utbildning och liv som förälder påverkas av faktorer som kön, könsöverskridande identitet eller uttryck, etnisk tillhörighet, sexuell läggning, religion eller annan trosuppfattning, funktionsnedsättning eller ålder.

- Tillgång till demokrati - Vi ser ett samhälle där individer utestängs från samhällsutvecklingen
- Ekonomisk trygghet - Vi ser ett samhälle där individer är beroende av någon annan för att klara uppehållet
- Trygghet i samhället - Vi ser ett samhälle där individer behöver oro sig för fysiskt eller psykiskt våld
- Hälsa - Vi vill inte att någon ska få sämre vård eller bli tagen på mindre allvar
- Utbildning - Vi ser ett samhälle där inte alla har samma möjlighet till en likvärdig utbildning

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Jämlikhet är bredare än jämställdhet - det handlar om alla diskrimineringsgrunder. Kommissionens analyser ska alltid beakta hela bredden av faktorer som kan skapa ojämlikhet.

08 Alla människors lika värde och rätt

HUMAN DIGNITY & EQUAL RIGHTS

Definition

Kommissionen ställer sig bakom FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna och menar att alla människor har samma mänskliga rättigheter och samma rätt att få dem respekterade. Människovärdet är ett ideal, som inte är uppnått så länge det finns människor vilkas mänskliga rättigheter inte respekteras.

Vad det betyder för Kommissionen

Kommissionen är införstådd med att situationen ser olika ut för människor i andra länder. Synen är att alla människor ska ha rätten att ta del av samma rättigheter som uttrycks i FN:s Allmänna förklaring om de mänskliga rättigheterna, artikel 1-30.

KONKRET KRAV PÅ ORGANISATIONEN

Inget förslag eller ingen analys är acceptabel om den strider mot de grundläggande mänskliga rättigheterna.