

KAKO »DELUJEJO« VREDNOTE?

Ne živimo le, da bi zadovoljevali svoje potrebe, v življenju gradimo tudi občutek za to, kaj je pozitivno, dobro, zaželeno, pomembno za nas in za skupnost, del katere smo. Ker so ti občutki globoko ponotranjeni, so vrednote eno od najsilovitejših gibal naših dejanj in ravnanj. Zato je vedno najbolj očiten pokazatelj vrednot, osebnih ali organizacijskih – vedenje. Imamo jih lahko še tako polna usta, o vrednotah pač več kot besede povedo dejanja (angleščina za to pozna odlično frazo *walk the talk*). Pri tem so drobna vsakdanja dejanja velikokrat dosti bolj zgovorna kot veliki projekti.

Najbolj očiten pokazatelj vrednot je vedenje; pri tem so drobna dejanja velikokrat bolj zgovorna kot veliki projekti.

Vrednote kot kažipot

Včasih o vrednotah preveč omejeno razmišljamo kot o nizu zapovedi, kaj »naj bi«, kaj »lahko« in česa »ne bi smeli«. Drži, vrednote imajo tudi to, normativno funkcijo. Vendar lahko osredotočanje zgolj nanjo zelo okrni razumevanje vrednot in njihovega vpliva, do vrhunskih rezultatov pač ne vodijo le pravila in zapovedi.

Sledite vrednim ciljem.

Solon

Bolj kot se za nekaj zavzamemo in cenimo, bolj si za to tudi prizadevamo.

Bolj kot se za nekaj zavzamemo, bolj kot nekaj cenimo, bolj si za to prizadevamo; tu pa ne gre več le za normativni pomen vrednot. Vloga vrednot kot sile, ki daje energijo, motivacijo in navdih, močno nadgrajuje njihovo normativno funkcijo.

Največji dosežki se uresničijo, kadar ljudje z navdušenjem uresničujejo tisto, kar je v skladu z njihovimi najglobljimi in najpomembnejšimi vrednotami. V tem smislu lahko v vrednotah vidimo ključne kažipote (*druga prisposoba, ki se velikokrat pojavlja v zvezi z vrednotami, je kompas*) za ravnanja in dejanja. Za uspešnost in učinkovitost katere koli skupine (ali podjetja) pa je pomembno tudi, da sledi osrednjemu in ne več različnim kažipotom. (*Če vsak član skupine sledi svojim lastnim kažipotom, bo morda dosegel svoj cilj. Ne bodo pa skupaj uresničili tistega, kar bi lahko, če bi sledili osrednjemu kažipotu - podobno kot lahko vsak posamezen alpinist doseže kakšen pomemben vrh, vendar ne tistega, ki ga lahko premaga le naveza.*)

Iskanje konsenza o »skupnih« vrednotah je torej pomembna naloga vsake človeške skupnosti, skupine ali podjetja. Ker so in bodo vedno obstajale razlike med pomembnostjo, ki jo ljudje pripisujejo različnim vrednotam, igrajo skupne organizacijske vrednote pomembno vlogo pri uravnavanju medosebnih odnosov in pri pomembnih procesih v podjetju.

Ljudje v podjetju nenehno komunicirajo z drugimi ljudmi (sodelavci, vodstvom, uporabniki, lastniki) in sprejemajo odločitve. Pri teh in pri drugih procesih v podjetju je pomembno ohranjanje občutljivega ravnovesja med različnimi, velikokrat nasprotujočimi se prioriteta. Odličen in dragocen kažipot pri teh zahtevnih nalogah so prav skupne vrednote.

Največji dosežki se uresničijo, kadar ljudje navdušeno uresničujejo tisto, kar je v skladu z njihovimi vrednotami.

Vrednote namesto pravil in zapovedi

V podjetjih standarde za ravnanje in vedenje določajo različni postopki in pravila, velikokrat določeni »od zgoraj« ali »od zunaj«. Tisti, ki jih morajo pri delu upoštevati, navadno ne sodelujejo pri njihovem opredeljevanju. Takšna pravila učinkujejo zaradi strahu pred sankcijami, ki sledijo kršitvam, manj kot ponotranjeni standardi vedenja. Tudi nadzor nad nji-