

## Ledelsesgrundlag i Nævnenes Hus

### Formål

Hvad er god ledelse i Nævnenes Hus? I Nævnenes Hus har vi ikke skabeloner eller klare regler for ledelse. I stedet har vi nogle principper eller pejlemærker, som den enkelte leder skal tage udgangspunkt i. Pejlemærkerne er sammensat ud fra de værdier, der allerede er ude at leve i organisationen i dag. Målet om at have en *stærk faglighed*, at skabe *synergi gennem samarbejde* og at hilse *digitale processer* velkomne, er således forankret i ledelsesgrundlaget. Pejlemærkerne og uddybningerne heraf er ikke ment som selvstændige punkter eller en facitliste, men skal i samspil udgøre et godt grundlag for ledelse i Nævnenes Hus. Ledelsesgrundlaget er åbent for en fortsat proces omkring udvikling, dialog, opfølgning og evaluering af ledelse.

### Målgruppe

Ledelsesgrundlaget er ment som et konkret værktøj til dig som leder i Nævnenes Hus, og skal være med til at gøre en forskel i praksis. Først og fremmest ved at være et brugbart værktøj til ledelsesopgaven i hverdagen, men også ved at give afsæt til udvikling af egen ledelsesrolle og -stil. Ledelsesgrundlaget er i den forstand udformet som en ”paraply”, forstået på den måde, at formuleringerne efterlader plads og mulighed for lokal variation og udmøntning.

De seks nedenstående pejlemærker er vigtige udgangspunkter for alle ledere uanset ledelsesniveau og -felt. De enkelte pejlemærker kan have særlige vægtninger betinget af ledelsesniveau.

### Værdier

I Nævnenes Hus har vi følgende pejlemærker for god ledelse:

- Ansvar – vi tager fælles ansvar for helheden
- Opgaver – vi er tydelige om forventninger
- Tillid – vi tør sige til og fra
- Konflikt – vi evner at være konstruktivt uenige
- Loyalitet – vi diskuterer åbent – rundt om bordet
- Læring – vi forbedrer os hele tiden

## Gennemgang af værdierne

### **Ansvar**

- Vi tager fælles ansvar for helheden

Med ansvar menes, at vi alle sammen har et ansvar, og at vi tør påtage os det – som et skridt på vejen mod at blive Europas bedste klagesagsmyndighed.

Hvordan kan lederen bistå, at alle tager sin del af ansvaret? Langt hen ad vejen skal du som leder gå foran som et eksempel – medarbejdere skal føle, at der er rum til at byde ind, så vi sammen kan nå de mål, vi har sat os. Det er lederens opgave at være med til at skabe dette rum.

### **Opgaver**

- Vi er tydelige om forventninger

En stor del af det fælles ansvar, vi skal tage, kan og skal varetages i forbindelse med opgaverne. Derfor er det vigtigt med en tydelighed omkring de forventninger, der er, når en given opgave overleveres.

I det daglige arbejde betyder det blandt andet, at lederen skal være opmærksom på, hvordan opgaver gives. Det stiller altså krav til kommunikationen, men igen er det vigtigt at huske på, at formen er fri – det er således op til den enkelte leder, hvordan man vil efterleve punktet. En tydelig opgave med tilhørende tydelige mål og forventninger er med til at sikre optimale kår for hele processen omkring opgaven.

### **Tillid**

- Vi tør at sige til og fra

Tillid er et vigtigt punkt, når det kommer til såvel arbejdsmiljø som det faglige arbejde. Derfor er det et område, som lederen skal udleve i hverdagen. Det er vigtigt, at ledere såvel som medarbejdere tør sige til og fra i forhold til opgaver og –mængde, da det vil bidrage til at løfte kvalitet i arbejdet og skabe et sundt arbejdsmiljø.

**Konflikt**

- Vi evner at være konstruktivt uenige

Hvordan skal det forstås at evne at være konstruktivt uenige? Gennem en tillidsskabende kommunikation, skal lederen kunne skabe en konstruktiv dialog, hvor der er rum til uenigheder og forskellige perspektiver på en sag. Forskellige perspektiver bidrager ofte til den fælles bedste løsning. Som leder skal du altså kunne rumme at skabe et miljø, hvor vi kan være konstruktivt uenige.

**Loyalitet**

- Vi diskuterer åbent – rundt om bordet

Når vi er konstruktivt uenige, evner vi samtidigt at efterleve den fælles retning, som vi beslutter. Dvs. at vi kan være uenige, men når der er truffet en beslutning, så efterlever alle i ledergruppen denne beslutning. I Nævnenes Hus er denne loyalitet også afgørende på områdeniveau, team- og medarbejderniveau.

**Læring**

- Vi forbedrer os hele tiden

For at kunne overleve og fortsat være en forandringsparat organisation, er det vigtigt, at vi hele tiden udvikler og forbedrer os. At skabe rum for og gøre plads til læring er derfor en væsentlig del af ledelsesgrundlaget, når vi snakker god ledelse. Læring er en meget overordnet størrelse, og det er i denne forbindelse ikke udelukkende begrænset til formel læring. Du skal altså indtænke læring i din udøvelse af ledelsesgerningen.