

Fælles Ledelsesgrundlag på Socialområdet i Varde kommune

Måden at bedrive ledelse, på Socialområdet i Varde, indhegnes af fire hjørneflag. Hjørneflagene sætter med deres indhold og værdiprioriteringer rammen for, hvordan vi i organisationen bedriver ledelse, både opad, nedad og til siden og hvad vi forventer at hinanden i samarbejdet. Ledelsesgrundlaget skal komme til udtryk i måden vi, hvorpå alle niveauer tænker, taler og handler på i vores organisation.

De fire hjørneflag i det fælles ledelsesgrundlag er:

1. Ingen er lykkes før vi er lykkes hele vejen rundt

Uanset hvor vi er i organisationen er vi opmærksomme på, at vi er en del af noget større og en sammenhæng der ligger udenfor vores umiddelbare synsfelt. Vi søger kendskab til hinandens opgaver, vilkår, rammer og udfordringer og hjælper hinanden. Vi ser på tværs, har blik for helheden, og på de **fælles** bedste løsninger, mål og resultater. Vi er villige til at handle med det fælles som vigtigste pejlemærke. Vi har taget et fælles ansvar, deler og bærer alle ansvaret for at alle lykkes, og samarbejder om at løse de udfordringer der kommer uanset, hvor og hvornår de opstår. Vi har styr på 49/51 balancen og beslutter og handler med organisationen og det fælles bedste som sigte.

2. Forskellighed er en styrke

Vi ser forskellighed som en styrke og bruger det. Vi har gensidig respekt for hinandens forskellige roller, opgaver, faglige og personlige kompetencer og bruger disse aktivt i vores fælles opgaveløsning. Vi ved at "ingen kan alt, alle kan noget, sammen kan vi det meste" og er optaget af, hvordan vi spiller hinanden gode og understøtter hinanden. Vi er åbne omkring vores forskelligheder, og viser tillid til hinanden, ved at række ud når man bliver udfordret, eller byde ind når man kan styrke andre. Vi åbner vores ledelsesrum og deler det med andre - også dem som er forskellige fra os selv.

3. Professionel uenighed

Virkeligheden kan se forskellig ud afhængig af det perspektiv man ser den fra, hvilket kan give grobund for uenighed, forskellige interesser, meninger om udfordringer og løsninger. Vi ser uenighed være grobund for udvikling af organisationen - De fælles bedste løsninger findes oftest i et samspil og ved at lade de forskellige perspektiver mødes. Vi tør være uenige, fordi vi har tillid til hinanden og altid søger at sætte os ind i og forstå hinandens perspektiver, mens vi udfordrer dem. Perspektivskifte er sammen med dialog vores vigtigste redskab. Vores dialog er - også i uenigheden - præget af ordentlighed og nysgerrighed og altid med fokus på bolden og den fælles gode løsning.

4. Proaktiv og langsynet

Vi er ambitiøse og søger at være på forkant. Vi vil skabe mest mulig værdi for borgerne og organisationen nu og her - men ikke mindst på den lange bane. Det kræver omtanke, mod og det lange og brede lys når vi skal træffe svære og kloge beslutninger. Vi prioriterer at få det bedste beslutningsgrundlag og at skynde os langsomt, så der er plads til den rigtige "fortanke" når det er nødvendigt. Vi prioriterer "eftertanke" for at blive klogere og lære at det vi har været igennem og for at være kunne proaktive og gøre tingene endnu bedre fremadrettet. Ikke mindst prioriterer vi "fællestanke" fordi vi er et hold og er bedst når vi gør tingene sammen.