

## Ledelsesgrundlag på Vestegnen HF & VUC

Ledelsestænkningen på Vestegnen HF & VUC tager udgangspunkt i, at ledelse finder sted alle steder i organisationen og ikke kun udføres af den formelle ledelse. En forudsætning for at praksis kan fungere kvalificeret, meningsfuldt og effektivt er, at alle medarbejdere tager ledelse på sig. Dette kan både ske i egen opgavevaretagelse, i det kollegiale samspil, hvor det skal være legitimt at kolleger i definerede rum kan lede hinanden for eksempel som projektledere, samt ved at alle medarbejdere leder opad og via licens til kritik konstruktivt kvalificerer ledelsens arbejde. Derfor skal ledelse også have tillid til og fordre, at medarbejdere træffer gode og selvstændige beslutninger med udgangspunkt i deres faglige dømmekraft og de rammer der er sat af organisationen.

Ledelse på Vestegnen HF & VUC har som følge heraf fire bærende værdier for ledelsesudøvelsen

**Retning:** ledelsen sætter retningen for organisationens praksis og skal kunne sætte klare mål, som medarbejderne kan navigere efter. Ledelse skal kun i de tilfælde, hvor det er nødvendigt definere de præcise veje til målet, da der skal være plads til, at medarbejderne kan få indflydelse på metoder og veje til målet.

**Rammer:** ledelsen skal kommunikere klart om rammerne for arbejdets udførelse, herunder ledelsen af den daglige drift og den logistik, der er forudsætningen for kvalitet i driften. Dette kan både dreje sig om ressourcer og økonomi, om kriterier for god kvalitet og for grænserne for handlefriheden. Rammerne skal på den ene side understøtte den faglige praksis og på den anden side også indramme den, så kvaliteten sikres. Dette sker i ressourcetildeling, herunder budgettering, profilering, og i strategiske valg

**Relationer:** ledelsen finder sted i relationer med medarbejderne. Derfor er ledelsen forpligtet til at skabe, vedligeholde og insistere på interaktioner med medarbejderne gennem løbende dialoger, feedback og indsigt i den enkelte medarbejders varettagelse af sine arbejdsopgaver. Samtidig er det medarbejderens forpligtelse at anerkende ledelsesretten og til at indgå aktivt i relationen og samarbejdet med ledelsen.

**Råderum:** ledelsen skal skabe og overlade et råderum til medarbejdernes faglige dømmekraft. Råderummet skal være klart defineret, bygge på tillid mellem leder og medarbejder samt på at medarbejderne inden for dette råderum leder med på organisationens formål og mål.

Med denne ledelsestænkning og med disse fire bærende værdier skal ledelse på Vestegnen HF & VUC have organisationens formål, mission, vision, centrale værdier og strategi som udgangspunkt for praksis. Vestegnen HF & VUC er en del af den offentlige velfærd, og det er således borgerne, herunder kursisterne, der er 'ejere' af institutionen. Derfor er ledelsens hovedopgave at sikre kursisternes uddannelse med en så høj kvalitet som muligt. For at kunne opnå dette skal ledelsen lede på følgende fem parametre:

1. **Kursisten.** Kursisten er i centrum for vores opgavevaretagelse og de ledelsesmæssige prioriteringer og valg der træffes
2. **Medarbejderen.** Medarbejderne er institutionens vigtigste og mest dyrebare ressource og skal behandles som sådan
3. **Kerneopgaven.** Undervisningen er den centrale kerneopgave og organisationens øvrige praksis og dermed også ledelsesopgaven skal derfor relatere sin opgaveløsning til dette,
4. **Politik og relationer til omverden.** Institutionen er en del af den offentlige varettagelse af velfærd og ledelsen skal derfor relatere sin praksis til omverdens behov og de politiske beslutninger
5. **Økonomi og ressourcer** danner den styringsmæssige ramme for institutionens praksis og skal derfor have et tæt og forpligtende ledelsesfokus

Dette ledelsesgrundlag rammesættes, understøttes og operationaliseres af, at hver leder i foråret 2019 skriver og formidler sit personlige ledelsesgrundlag, samt af de daglige samspil, muligheder og innoveringer som ledere er en del af. Derfor er ledelsesgrundlaget også dynamisk og kan udspille sig på forskellige måder blandt forskellige ledere, da der skal være plads til det personlige lederskab. Endelig har ledelsesgruppen drøftet ledelse og udarbejdet dette ledelsesgrundlag med inspiration fra Ledelseskommisionens anbefalinger til offentlige ledelse (<https://ledelseskom.dk/>).