

## 5 hurtige om værdiledelse



*Værdiledelse matcher den nye generations behov for at præge vejen og stilen selv. Medarbejderne får rum til at finde det bedste i sig selv og udfolde deres talenter med virksomhedens værdier som ledetråd.*

*Men hvordan forenes værdiledelse, mål og præstationer – og må der ingen regler være?*

af Pia Stevn, chefkonsulent (CMC), Master i læreprocesser, Ankerhus A/S

### 1. Slip talenterne fri med klare mål

VÆRDILEDELSE handler om at støtte medarbejderne i at opfylde mål og strategier gennem praktiske handlinger og beslutninger, der afspejler virksomhedens værdier. Det giver rum til kreativitet og nytænkning i måden, man arbejder og samarbejder på, og til, at medarbejdernes bedste potentiale kommer i spil. Det kræver også, at lederen har mod til at gå i dialog med medarbejderen og få aftalt klare mål og præstationsforventninger, som de sammen kan styre efter.

### 2. Med lederens "egen stil og stemme"

At udøve VÆRDILEDELSE appellerer også til lederen selv om at slippe sit eget "unikke" ledelsespotentiale løs og finde sin egen stil og stemme. Det er livslang læring og kan blive en spændende opdagelsesrejse for dagens virksomhedsleder. Til denne rejse findes ingen færdigpakket charterrejse, men der er god hjælp at hente hos dygtige konsulentvirksomheder til at designe og planlægge rejsen med træning og coaching undervejs, for den enkelte leder og for ledergruppen.

### 3. Ledelseskraft, tak!

VÆRDILEDELSE er måske mere nødvendig end nogensinde. Medarbejderne skal kunne præstere selvledelse, men det betyder ikke, at lederen er blevet overflødig. Medarbejdere vil have dygtige ledere og respekterer mere deres evne til at lede, end de respekterer titlen og magten. Ledere respekteres for at være fremtidsorienterede, vise den strategiske retning, involvere og coache medarbejderne til at finde vejen, samt skabe gode rammer for samarbejde, læring og videndeling.

### 4. Konkurrencekraft gennem værdier

VÆRDILEDELSE sørger for, at kerneværdierne er hjertet og kraften i det daglige arbejde, hvilket også skaber virksomhedens omdømme og image. Det er gennem praktisering af værdierne, at organisationen gør en forskel og adskiller sig fra andre. Værdierne, som f.eks. kan være "rettidig omhu", "høj sikkerhed" og "nærvær" fortæller, hvad man kan forvente som kunde, medarbejder eller samarbejdspartner.

### 5. Forholdet til regelstyring

Graden af VÆRDILEDELSE i forhold til regelstyring bestemmer størrelsen af det rum, hvor medarbejderne kan vælge at handle efter værdierne. Rummet skal være tilpas stort, for at værdierne bliver synlige i hverdagen, og for at medarbejderne tager værdierne til sig. Regler, standarder og procedurer er imidlertid også nødvendige og nyttige. Det kan f.eks. handle om en kvalitetsmanual, der sikrer standard og ensartethed. Men rammerne sprænges først, når man får lov at præstere noget særligt.