



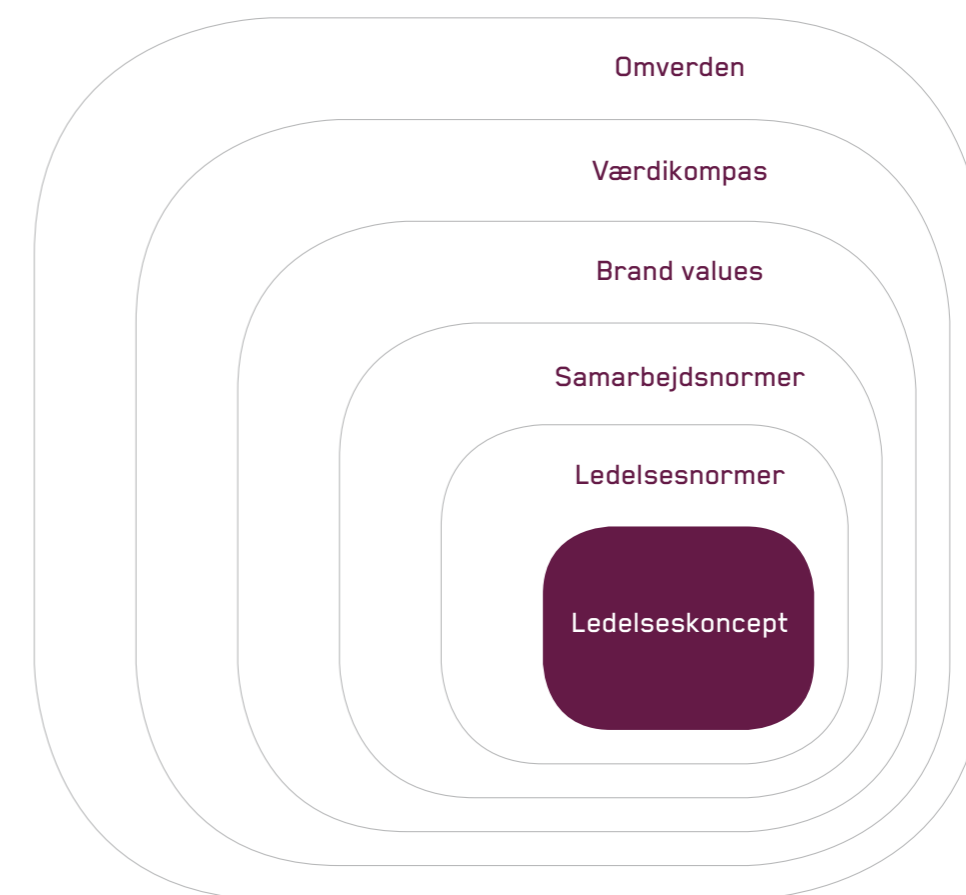
VISION, VÆRDIER OG NORMER / 2009

## Indledning

Dette er en præsentation af Dansk Flygtningehjælps vision og organisationens samlede sæt af værdier og normer.

Modellen arbejder med et yderst og inderst. Yderst har vi den omverden, som DFH opererer inden for. Det er med udgangspunkt i denne virkelighed, at vores vision, værdier og normer er blevet til. Og det er i lyset af den virkelighed, de skal forstås. Bevægelsen ind mod centrum svarer til en øget grad af adfærdsregulering.

Ved værdier forstår vi formuleringer af organisationens etiske ståsted. Værdikompasset kan derfor kaldes for DFHs trosbekendelse. Normerne er i højere grad anvisninger, der skal sikre en social adfærd hos organisationens ansatte, der fremmer motivation, arbejdsglæde og produktivitet.



## I Vision

Visionen er Dansk Flygtningehjælps mandat. Den sætter ord på vores eksistensberettigelse, beskriver det ideelle resultat af organisationens indsats og fremlægger vores ambitioner.

### Vision

Ingen flygtninge skal savne hjælp til at finde beskyttelse og varige løsninger. Og ingen, der ønsker at integrere sig i det danske samfund, skal savne hjælp til det.

Vi vil være de bedste til at løse problemer, der knytter sig til fordrivelse og integration.

## II Værdikompas

### 1. Menneskelighed – menneskets ret til et liv i værdighed går forud for politik og principper.

I Dansk Flygtningehjælp insisterer vi på det enkelte menneskes ret til at modtage humanitær hjælp og på vores ret og forpligtelse til at hjælpe, når vi kan. Det betyder, at fortalerarbejdet i nogle tilfælde må vige for forpligtelsen til at hjælpe mennesker i nød, men også, at vi hjælper, uanset om denne indsats kan tolkes politisk. Det betyder endvidere, at vi insisterer på det enkelte menneskes ret til at bruge egne evner for at forme sit eget liv i værdighed og i samspil med andre.

### 2. Respekt – for menneskers lige rettigheder.

Dansk Flygtningehjælp har en rettighedsbaseret tilgang til sit arbejde – både nationalt og internationalt. Det betyder, at vi arbejder for, at fordrevne nyder de rettigheder til beskyttelse og livsmuligheder, de har i følge gældende konventioner og love – uden nogen form for diskrimination. Det betyder endvidere, at vi på dette grundlag – både i Danmark og uden for landets grænser – arbejder for, at myndighederne og det internationale samfund påtager sig deres ansvar i samspil med mennesker i nød, og at vi hjælper dem med dét, indtil de selv kan løfte det.

### 3. Uafhængighed og neutralitet – i.f.t. vores omgivelser.

Dansk Flygtningehjælp arbejder alene på grundlag af sit mandat. Det betyder, at Dansk Flygtningehjælp fokuserer på spørgsmål, som vedrører flygtninge og fordrevne, og at vi er neutrale i forhold til partipolitik. I internationale konfliktområder betyder det endvidere, at vort humanitære arbejde hviler på uafhængighed og neutralitet i forhold til parter i konflikt.

### 4. Inddragelse – af dem vi hjælper.

Dansk Flygtningehjælp ønsker at gennemføre sine indsatser i respekt og samarbejde med de mennesker vi søger at hjælpe på en måde, så de går styrket ud af samarbejdet. Det betyder, at vi søger deres samtykke til vores hjælp, og at de deltager i dens planlægning og gennemførelse samt i vurderingen af resultatet. Det betyder endvidere, at vi gennem samarbejdet søger at anvende og styrke modtagernes evne til at klare sig fremover uden hjælp.

### 5. Ærlighed og gennemsigtighed – for alle modtagere, bidragydere, partnere og øvrige omgivelser.

Dansk Flygtningehjælp står til regnskab over for dem vi hjælper, de som støtter os og dem vi samarbejder med. Det betyder, at vi praktiserer ærlighed og åbenhed om, hvad vi gør og om de valg, vi træffer, når behovene er større end mulighederne. Det betyder endvidere, at vi arbejder i en ansvarlig arbejdsdeling med andre, så alle supplerer hinanden snarere end dublerer indsatserne.

### III Brand values

Dansk Flygtningehjælps brand taler til både hjerne og hjerte. Det fortæller i alle sine mange udtryk, hvad vi som organisation tror på, hvordan vi ser ud, hvordan vi opfører os, hvad vi gør og hvordan vi gør det.

*Centralt i brandet står tre værdier, som tilsammen udgør DFHs brand values:*

#### Entusiasme

Det betyder, at vi arbejder engageret for de mennesker, vi er sat i verden for at hjælpe

#### Vedholdenhed

Det betyder, at vi har viljen til at blive ved, hvor andre måske må give op

#### Anstændighed

Det betyder, at vi opfører os ordentligt, så vi altid kan se hinanden og andre i øjnene

Dansk Flygtningehjælps omverden skal forbinde vores brand med disse tre værdier. Det kommer ikke af sig selv, men kræver en målrettet indsats på en lang række områder over flere år. Centralt i denne indsats står, at organisationens medarbejdere hver og en kan ses som eksponenter for værdierne.

### IV Normer for samarbejde

Hvis vi skal leve op til de store krav, som vores vision og organisationsmål stiller til alle ansatte i Dansk Flygtningehjælp, må vi ikke mindst hente erfaring, viden, energi, hjælp og støtte hos hinanden. Vi skal arbejde sammen.

Måden, vi gør det på, skal reguleres af en række samarbejdsnormer. Når vi efterlever normerne, er vi hver især og samlet med til at øge trivsel og produktivitet - og derigennem med til at opfylde organisationens vision.

#### 1. Vi er her for at opfylde Dansk Flygtningehjælps vision

*Det betyder, at*

- Vi efterlever organisationens værdier
- Vi opfører os ansvarligt og ordentligt
- Vi yder en engageret indsats og altid gør os umage
- Vi arbejder sammen på alle niveauer for at nå de forskellige mål
- Vi altid underretter hinanden om væsentlige forhold inden for vores respektive funktions- og ansvarsområder
- Vi værdsætter personlige ambitioner, når de samtidig tjener helheden

#### 2. Vores arbejde skal være båret af kvalitet, kreativitet og effektivitet

*Det opnår vi, når*

- Vi erkender, at vi ofte har brug for hinanden og gavn af at arbejde sammen
- Vi stoler på hinandens kompetencer og professionalisme
- Vi inddrager hinanden i udviklingsprocesser
- Vi prioriterer dialog og udveksling af informationer
- Vi er åbne over for nye ideer og tiltag
- Vi sørger for at udvikle os fagligt
- Vi giver hinanden konstruktiv kritik og lytter positivt til den kritik, vi selv modtager
- Vi overholder indgåede aftaler, både internt og eksternt

### 3. Arbejdsglæde og engagement er en forudsætning for gode resultater

*Det fremmes, når*

- Vi sørger for at give hinanden anerkendende sparring
- Vi roser hinanden
- Vi har tillid til hinandens gode vilje og gode intentioner
- Vi altid kan stå inde for vores motiver
- Vi servicerer og hjælper hinanden
- Vi inddrager hinanden i arbejdsprocesser og interesserer os for den enkeltes arbejde såvel som for helheden
- Vi viser hinanden resultaterne af vores arbejde
- Vi i handling og omgangstone viser respekt for hinanden
- Vi er tolerante over for vores forskelligheder
- Vi giver hinanden plads - også til personlig udvikling
- Vores fysiske arbejdsmiljø er i orden
- Vi giver os selv lov til at føle stolthed over at arbejde for Dansk Flygtningehjælp

## V Normer for ledelse

### 1. Ledelsen er til for at målrette og fremme vores fælles indsats

*Det betyder, at den enkelte leder skal*

- Gå forrest, når det gælder om at efterleve organisationens samarbejdsnormer
- Etablere de bedst mulige rammer for trivsel og produktivitet
- Være ærlig og fair
- Udvide respekt, omsorg og interesse for alle medarbejderne
- Være konsistent og klar i sine krav og mål
- Sikre gennemsigtighed, en åben diskussion og en tvangfri omgangsform

### 2. Medarbejderne skal vide, hvor de har deres ledere

*Det betyder, at den enkelte leder skal*

- Være åben omkring beslutningsprocesser
- Gøre det klart, hvad der er til fælles beslutning, og hvad der ikke er
- Påtage sig sit ledelsesansvar
- Være parat til at gå ind i konflikter, hvor det er nødvendigt
- Gå efter bolden, aldrig efter manden
- Være modig og gå forrest, når det gælder
- Bakke sine medarbejdere op

## VI Ledelseskoncept

Ledelseskonceptet i Dansk Flygtningehjælp bygger på princippet om "handlefrihed-under-ansvar". Princippet giver kompetence i eget ansvarsområde. Kompetencen delegeres fra nærmeste foresatte.

*Handlefrihed-under-ansvar forudsætter:*

1. at lederen personligt efterlever organisationens grundlæggende værdier og normer
2. at lederen loyalt forfølger de til enhver tid vedtagne strategiske mål, budgetter og politikker, der gælder for organisationen og de enkelte afdelinger
3. at lederen aktivt bidrager til organisationens samlede udvikling
4. at lederen praktiserer en inddragende ledelsesform
5. at lederen hurtigt forelægger væsentlige forhold i eget ansvarsområde – herunder problemer med og afvigelser i forhold til budget, økonomi, målsætninger og beslutninger – for nærmeste foresatte, så de kan drøftes og løses
6. at lederen altid loyalt efterlever en truffen beslutning i både ord og handling
7. at lederen giver sine bedste og mest ærlige råd om ethvert givent spørgsmål til nærmeste foresatte



**DANSK FLYGTNINGEHJÆLP**

Borgergade 10, 3.sal  
1300 København K

Telefon +45 3373 5000

Fax +45 3332 8448

[www.flygtning.dk](http://www.flygtning.dk)

[drc@drc.dk](mailto:drc@drc.dk)