

# Daglig leder

## **Dagtilbudsloven**

**Medarbejderen arbejder i overensstemmelse med de overordnede værdier, mål og politikker:**

**Skanderborg kommunes værdier**

**Skanderborg kommunes børnepolitik "Den bedste start i livet"**

**Vision for Dagtilbuddet Skanderborg By**

**De etiske samarbejdsnormer i Dagtilbuddet Skanderborg By**

**Værdigrundlag i det enkelte hus**

## **DET FUNDAMENTALE ANSVAR I ROLLEN**

- Leder medarbejderne
- Sikrer målopfyldelse
- Sikrer mest mulig kvalitet for ressourcerne
- Omsætter værdier og politikker på eget område i relevant samspil med den øvrige organisation
- Skaber rammer for trivsel og godt arbejdsmiljø
- Sikre rammer for kompetenceudvikling
- Sikrer rammer for udvikling af områdets faglige kernekompetencer
- Sikrer fokus på styrket dialog, etik og inddragelse af borgerne om opgaveløsningen
- Har et stabilt fremmøde og udviser fleksibilitet i forhold til at have kerneydelsen i fokus

## **STRATEGISK LEDELSE**

- Kan sætte retning, skabe motivation og lede forandringer
- Prioriterer balancen mellem kort- og langsigtet planlægning

## **PERSONALEUDVIKLINGSLEDELSE**

- Kan lede medarbejdere, sætte mål og retning
- Kan vurdere arbejdsindsats, give feedback og sparring
- Vægter udvikling af medarbejderne
- Prioriterer at skabe tid til medarbejderne

## **FAGLIG LEDELSE**

- Kan lede medarbejdere og skabe faglig stolthed
- Prioriterer udvikling af områdets faglige kerne
- Er faglig stærk
- Fastholdelse og udvikling af pædagogiske værdier

## **TVÆRGÅENDE LEDELSE**

- Kan håndtere og styre tværgående/tværfaglige opgaver og processer
- Skaber rammer for opbygning af relationer
- Indgår i dagtilbuddets ledelsesteam

## **PERSONLIGT LEDERSKAB**

- Værdsætter at være leder
- Værdsætter at skabe resultater gennem andre
- Værdsætter medarbejdernes og afdelingens succes
- Vægter at være rollemodel og vise loyalitet for organisationens værdier

## **INDDRAGENDE OG MOTIVERENDE LEDELSE**

- Kan lede medarbejdere gennem motivering og inddragelse
- Kan sætte mål og omsætte dem i samarbejdet med medarbejdere

## **INNOVATIONSSPORET "Det fælles vi"**

- Udvikle, styrke og løse opgaver i det større fællesskab mellem ansatte og de enheder der arbejdes i.
- Ved at skabe relationer, dele resurser og tænke nyt - bliver vi bedre, mere effektive og også mere innovative i opgaveløsning.
- Opmærksomhed på relationer, kommunikation, tillid udgør tilsammen væsentlige elementer i fundamentet til at skabe bæredygtige arbejdskulturer.

## **INNOVATIONSSPORET "KOMMUNEN 3.0"**

- Forstår Kommunen 3.0, som en kultur hvor alle bidrager til et større fællesskab (at vi som ansatte er opmærksomme på, at se alle som en ressource i fællesskaberne)

## **INNOVATIONSSPORET "Fremtidens folkestyre"**

- Holde fast i den tillidsbaserede kultur. Vi skal bakke op om dette udviklingsarbejde, så det også i fremtiden er attraktivt at stille op til valgene, og at tilliden mellem vælgerne og dem, de vælger, vokser.
- Medvirke til at skabe en bevægelse, der gør medlemmer fra aktivitetsudvalg, og bestyrelse til borgerrepræsentanter – så de ser sig selv som en del af det store fællesskab, som Skanderborg Kommune.