

Individuelle ledelsesgrundlag i dagtilbud Skanderborg By (Lotte Brun Hansen)

Min primære ledelsesopgave er, at være leder af ledere og at få andre til at lykkes med deres arbejde, så vi tilsammen kan udvikle og skabe den bedst mulige kerneopgave. Kerneydelsen er for mig, at leve op til lovgrundlaget for dagtilbud – at arbejde i det politiske krydspres hvor kerneopgaven er, at skabe en ramme hvor børn dannes, udvikles, lærer og er trygge. En opgave der er tredelt mellem at være fortolker af de politiske mål, lede med ledere og forvalte administrationen af dagtilbuddet.

Min ledelsestilgang bygger på en relationel tilgang, hvor jeg sætter en tydelig retning – jeg sier bevidst og sortere i hvad dagtilbuddet med mine øjne, skal forholde sig til. Jeg forsøger, at skabe mening omkring de opgaver der skal varetages – forenkler det komplicerede, og være oversætteren mellem det politiske system ind i den ledelsesmæssige pædagogiske kultur.

Jeg arbejder fagpersonligt som leder, ved at være nærværende og samtidig ikke fortabe mig i enkelsager. Jeg er insisterende, og samtidigt forsøger jeg ikke at være rigid eller stædig. Jeg har kerneydelsen for øje når jeg indgår i samarbejdet med de enkelte interessenter. Til dette, har jeg oplevet en stor tryghed i at ind tænkte begrebet fra bæredygtig arbejdskultur 51/49. Dette hjælper mig i min bevidsthed om, hvornår jeg går fra at være personlig og til at være fag professionel.

Jeg nyder, når den enkelte leder eller pædagog brænder for en sag, og byder gerne op til at den enkelte får plads til at boltre sig og tage initiativer, med respekt for børn og forældre.

Jeg er begejstret for aldersgruppen 0-6 år, og nyder at jeg er så tæt på børnene i hverdagen, at jeg kan fornemme den pædagogiske praksis og være perifer i kontakt med børn, forældre og personale.

Mine pejlemærker er at udvikle området ud fra de omstændigheder der er tilgængelige. (budget – borgere - rammer – vilkår – medarbejder – dynamisk organisation)

Jeg er opmærksom på at skabe "merværdi". At få 2 + 2 til at give 5. Jeg tror på, at dette sker ved at få flest mulige midler omsat til personaleressourcer, så alle kan få mulighed for at få ejerskab og indflydelse på egen arbejdsplads. Det kan være når der skal indkøbes større materiel, eller når inklusionsmidler skal fordeles. **Samtidigt er det også der hvor mange ledelsesressourcer anvendes**, når samarbejdet skal justeres og udvikle sig i takt med den enkeltes udvikling – det kræver tæt på ledelse, og til det har vi pligt til at anvende de Etske samarbejdsnormer.

For at leve op til dette, kræver det, at organisationen er dynamisk og at ledelsesteamet har modet til at afprøve og få alternative ideer, så vi sammen kan udvikle nye veje og være kritiske på de rutiner og den hverdag vi behersker allermest.

Jeg ønsker en lethed i dagtilbuddet – en lethed i kommunikationen, samtidigt med at vi alle udviser respekt og har en ordentlig tone over for hinanden. At der er en nysgerrighed og en oprigtig måde at møde børn og forældre på.

Jeg er nysgerrig på at fortsætte med at skabe en bevidsthed om at indgå i en bæredygtig arbejdskultur. Jeg er fascineret af, at vi ikke må anvende flere ressourcer i dag end vi har til rådighed i morgen. Til dette vil jeg gerne, at vi arbejder videre med bevidstheden omkring hvilke modpoler vi hver især besidder, og hvilke poler der drager os i arbejdet. Derved kan vi få en større indsigt i, hvad vi som organisation kan tilbyde børnene, kan udvikle internt og hvad vi skal have fokus på når vi skal rekruttere nye medarbejdere. (vippebræt)

- Mine styrker i min tid som leder er, at jeg er blevet stærk i at deltage i "den svære samtale". Jeg forsøger at lytte mig frem til hvad der udfordrer, og forsøger at sætte forskellige perspektiver, så personen derved får mulighed for at finde nye veje at gå. Jeg arbejder for, at det er sagen der er i fokus – frem for personen, følelser m.m.
- Jeg trives med den individuelle ledelses sparring, hvor min opgave igen er at løfte lederens blik, så de kan se udfordringerne fra flere perspektiver, frem for at se det fra en vinkel. Ligeledes trives jeg med ledelsesteamet synergi som skaber udvikling af dagtilbuddet, sammen med LMU og bestyrelsen.
- Jeg udvikles af at arbejde i et politisk krydspres, og udfordres af at få mulighed for at udvikle 0 til 6 års området, og forsøge at forvalte de midler der frigives bedst muligt.

Jeg kan finde rådvildhed når jeg oplever, at der ikke er en ægte interesse og opmærksomhed på faget, og når der sker forråelse – det kan være på kerneydelsen og det kan være over for sig selv. Når en medarbejder ikke viser begejstring for barnet, når en forældre ikke tror at personalet vil dem det bedste, når en leder kommer til at miste troen på en medarbejder og når det politiske område ikke viser en tydelig retning. I disse situationer forsøger jeg at gå foran, tydeliggøre ledelse og sikre mig at personen bliver bekendt med hvad vedkommende er ansat til.

Når jeg skal finde de fire ledelsesværdier (hjørneflag), der kan indkredse min ledelsesstil, så vil det være at se mening, at have fokus på kerneopgaven, udvikling af områder og det at være en nærværende leder.