

Ledelsesgrundlag for Henrik Madsen – november 2020. Revideret den 2.11.2020.

God ledelse forbinder jeg med at kunne skabe retning. Jeg vil som leder have fokus på, at være synlig og tydelig i hverdagen, og bidrage med faglig sparring til medarbejderne i børnehuset. Jeg vil have fokus på, at begrunde mine handlinger med mit "hvorfor", i forhold til at skabe så gode rammer for kerneopgaven som muligt. Jeg vil være opmærksom på, at få sagt det højt, som jeg gerne vil korrigere på i nuet. Jeg forventer, at den enkelte medarbejder siger til – har reaktionspligt, hvis der er noget som ikke er hensigtsmæssigt, og derfor skal siges højt. Jeg forventer også, at alle medarbejdere arbejder med ud fra de aftaler, der træffes og bidrager til at kvalificere børnenes læringsmiljø i hverdagen. Jeg har tillid til mine medarbejdere. Derfor ønsker jeg ikke, at medarbejdere taler om hinanden eller andre, eller ikke er loyale over for de beslutninger der træffes. Jeg forventer også, der er en respektfuld omgangstone i hverdagen i huset.

Jeg ønsker, at mine medarbejdere oplever, at der i børnehuset er en kultur, der giver så optimale betingelser for vores kerneopgave som muligt, og er motiverede for løbende at optimere arbejdet til fordel for kerneopgaven, med udgangspunkt i tænkningen 51/49. Mit mål som leder er, at jeg generelt oplever positive og tilfredse forældre til glade børn, der trives i en spændende og udviklende hverdag. Det er det, jeg gerne vil huskes for som leder, at jeg har været en del af, at have gjort en positiv forskel for kerneopgaven.

Jeg tror på, at det er i fællesskabet, vi står stærkest. Der skal være en bæredygtig arbejdskultur og et arbejdsmiljø, der fordre et godt samarbejde i organisationen. Der skal være tillid til, at der kan gives konstruktiv kritik – også til mig som leder. Samtidig er det vigtigt for mig, at der også er plads til at have det sjovt sammen undervejs. Jeg vil gerne have en medarbejdergruppe, som oplever at blive lyttet til og som oplever sig inddraget i relevante beslutninger og opgaver. Derfor vil jeg have en bevidsthed om, hvornår jeg skal italesætte, når jeg er i tvivl, så vi i fællesskab kan kvalificere opgaven. Jeg vil også arbejde for, at medarbejderne oplever trivsel på deres arbejdsplads. Jeg vil arbejde for, at der skabes en evalueringskultur i huset. Jeg vil bruge mit "hvorfor" som pejlemærke, for den fremadrettede indsats. Samtidig vil jeg se kritisk på mig selv, og løbende have fokus på, hvor jeg kan flytte mig selv og udvikle mig personligt, for at blive en bedre og tydelig leder. Jeg vil bidrage konstruktivt i samarbejdet i dagtilbuddets ledelsesteam, og påtage mig relevante opgaver som ligger uden for eget Dagtilbud.

De fire vigtigste ledelsesværdier for mig er ordentlighed, tillid, engagement og åbenhed. Jeg tror på, at vi alle kan stræbe efter, at gøre det lidt bedre, og derfor siger jeg sjældent 10 på en skala fra 1-10. Som leder vil jeg have fokus på at fejle succeser, når noget lykkes.