



## 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 Dagtilbud Skanderborg By*

*De etiske samarbejdsnormer i Dagtilbud Skanderborg By*

*Værdigrundlag i de enkelte huse*

## DET FUNDAMENTALE ANSVAR I ROLLEN

**Vægter samarbejde og faglighed som lige betydningsfulde dele**

- Har sit primære fokus på praktiske pedelfunktionen inde som ude/kerneopgaven
- Medansvarlig i at få husene til at fremstår indbydende.
- At arbejde ud fra årstidens opgaver.
- At bidrage med sin faglighed ift. Løsning af praktiske opgaver
- Har et ansvar for at udleve værdier og påvirker kollegerne positivt
- At være i dialog omkring de udfordringer der er i de enkelte huse som økonomi, lokale forhold og aldersgruppe på børnene.
- Har et stabilt fremmøde og udviser fleksibilitet i forhold til at have kerneydelsen i fokus

## STRATEGISKE OPGAVER

- Er en del af en større enhed
- Deltage i planlægningen og udførelse af de praktiske opgaver
- Koordinere de lokale opgaver med den daglige leder samt dagtilbudsleder når det medfører ændringer i dagtilbuddet.
- Dialog med den daglige leder, så opgaver og timer anvendes til dagtilbuddets bedste,
- Er åben for forandringer og udfordrer vanetænkning

## FAGLIGHED

- Har interesse i udvikling af egen faglighed og sparre med andre fagligheder
- Udvikler en faglig bevidsthed og anvender denne

## FAGLIGPERSONLIG TILGANG

- Er medansvarlig for at skabe et godt samarbejde i huset og i dagtilbuddet som helhed
- Forstå og anerkende sin betydning som ansat og derved det ansvar, som man har påtaget sig overfor andre mennesker
- Se uenigheder og konflikter som en del af den faglige udvikling
- Indgå i dialog og er udviklingsparat
- Er lyttende, reflekterende og udviser handlekraft i samarbejde med pædagogerne

## TVÆRGÅENDE SAMARBEJDE

- Bidrage med sin faglighed i samarbejdet med kollegaer.
- Løse opgaver i dialog med aktive borgere, i Samarbejde med kollegaerne.

## INDDRAGENDE OG MOTIVERENDE LEDELSE

- Indgå aktivt i samspil med ledelsen (medindflydelse og medbestemmelse)
- Stræbe efter en høj grad af egen ansvarlighed
- Indgå aktivt i samspil med kolleger og børn

## 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.