

DII Klokkeskoven - Stavtrup Dagtilbud

# Ledelsesgrundlag – Sådan leder jeg

*Af pædagogisk leder, Joan Wøhlk*

---

I mit ledelsesgrundlag henvender jeg mig primært til kommende såvel som nuværende medarbejdere.

### Mine værdier og hvor de kommer fra:

Jeg tror på fællesskabet. Jeg vil gerne være med til at udvikle individet i fællesskabet. At være leder, betyder for mig, at det hele tiden er organisationens ærinde jeg går. Mit overordnede perspektiv er, at det vi gør, skal være godt for helheden. Vi skal have den kerneopgave i fokus, som vi er her for at løse sammen. De hensyn - vi tager til hinanden som individer - må aldrig blive på bekostning af fællesskabet.

Min tænkning har rod i den "solide jyske muld. Mine værdier er båret af det, som måske for andre er lidt gammeldags dyder/værdier. Værdier som ansvarlighed, flid - at være pligtopfyldende og arbejdsom, ærlig og stabil, er vigtige for mig. Vi er "hinandens arbejdsmiljø". Det betyder for mig, at vi alle yder til fællesskabet og er bevidste om, at gøre vores bedste for at dette fællesskab kan trives og udvikle sig. Som medarbejder, vil du få stor indflydelse på dit arbejde. Du har en leder, som vil støtte dig i dine ideer og hjælpe dig til at få øje på de muligheder, der er for dig.

Jeg synes, vi har et fantastisk fag. Fyldt med spændende muligheder. Lad os udnytte det sammen og skabe de bedste betingelser for de børn, vi har ansvaret for.

---

## Hvad kan du forvente

Ønsker om ferie og fridage forsøger jeg at imødekomme. Når "man gerne vil nyde – må man også yde". Det betyder, at jeg også forventer, at du som medarbejder er fleksibel og tager en ekstra tørn, når det er dine kolleger, der ønsker fri eller vores hus er ramt af fravær på grund af sygdom.

## Mine forventninger til dig som medarbejder

Jeg forventer, du prioriterer din sundhed og trivsel højt. Det er vigtigt for mig, at man som medarbejder møder frisk og veludhvilet på arbejde.

Nogle gange får vi for mange opgaver. Vi har for travlt og vores arbejde kan føles uoverskueligt. Det går udover arbejdsglæden. Jeg vil altid gerne hjælpe i sådan en situation. Måske er der noget, der ikke skal gøres i en periode. Måske skal opgaverne fordeles anderledes i huset. Hvis vi snakker om det, kan vi sammen finde en løsning. Ingen skal gå alene og tumle med svære problematikker. Jeg har den holdning, at "hvis vi kan nævne troldens navn – kan vi tæmme den". Altså i fællesskab og ved hjælp af gode samtaler, kan vi løse det.

Nogle gange er det også vores fritid, som presser os. For mange aftaler i kalenderen eller uforudsete ting kan opstå og kræve vores tid og energi. Oplever du, at dine private ting hober sig op, er du altid velkommen til at komme og bede om noget ferie eller afspadsering – også med forholdsvis kort varsel. Det er langt bedre for dig og vores fælles arbejdsplads, at du hurtigt får en halv eller hel ferie eller fridag i kalenderen – fremfor at du møder op uden at have overskud til det, eller vi får en sygemelding fra dig senere på ugen.

## Vi har forskellige roller og opgaver

For mig er det vigtigt, at vi er bevidste om, at vi har forskellige roller i arbejdsfællesskabet. Har man en pædagogisk uddannelse, varetager man et større ansvar og andre forpligtigelser, end man gør, når man er medhjælper. På skibet er det også "styrmanden" som sejler skibet – matroserne har andre opgaver. Men alle opgaver er værdifulde og har betydning for vores evne til at løse kerneopgaven. Jeg skelner ikke mellem A og B opgaver.

Er man mange timer i huset hver uge, vil ens opgaver og forpligtigelser også have en anden karakter, end for den medarbejder som kun er her nogle få timer om ugen.

## Hvor skal fokus være

Refleksion over egen praksis er nødvendig for mig. Jeg forventer at medarbejdere er indstillet på at drøfte egen praksis og modtage feedback og sparring i forhold til opgaveløsning. At give og modtage konstruktiv feedback er sværere end det lyder. Hvad der kræver endnu mere overvindelse er: selv at bede om feedback. Men hvis vi skal blive dygtigere, og udvikle os sammen – er det en forudsætning, at vi kan tale, om det vi gør – og om det vi oplever hinanden gøre. At vi er bevidste om, at vi kan lære af hinanden. Her er "Joharis vindue", en meningsfuld metafor for mig. I området "det blinde", ligger vigtig viden. Det er i det område, "hvor du ved noget om mig, men jeg ved det ikke selv". Og hvis jeg skal få kendskab til det, er jeg afhængig af, at du på en faglig og nænsom måde vil spejle mig. Dele din viden med mig. Det gælder for os alle. Vi kan alle blive dygtigere. Hvis vi har tillid til hinanden. Hvis vi er trygge ved, at målet er at gøre hinanden gode – så kan fællesskabet være en afgørende faktor i denne udvikling.

---

Som medarbejder kan man have en følelse af, at man skal vide alting. Der er et hav af informationer. Det kan være svært at navigere i. Jeg tror, det er vigtigt at lære at skelne mellem informationerne og kun opsøge de informationer, som er nødvendige for at kunne udføre sit arbejde. Ofte bruger jeg udtrykket "need to know" – and "nice to know". Hvis vi koncentrerer os om den første del, kan det være med til at minimere følelsen af arbejdspress. Det betyder ikke, at vi aldrig må beskæftige os med "nice to know". Men jeg opfordrer til, at man begrænser det, fordi man ellers nemt kan komme til at bruge tid og energi på noget, som er unødvendigt.

## Vi skal være indstillet på at lære af hinanden for at forbedre praksis

Refleksion over egen praksis er nødvendig for mig. Jeg forventer at medarbejdere er indstillet på at drøfte egen praksis og modtage feedback og sparring i forhold til opgaveløsning. At give og modtage konstruktiv feedback er sværere end det lyder. Hvad der kræver endnu mere overvindelse er: selv at bede om feedback. Men hvis vi skal blive dygtigere, og udvikle os sammen – er det en forudsætning, at vi kan tale, om det vi gør – og om det vi oplever hinanden gøre. At vi er bevidste om, at vi kan lære af hinanden. Her er "Joharis vindue", en meningsfuld metafor for mig. I området "det blinde", ligger vigtig viden. Det er i det område, "hvor du ved noget om mig, men jeg ved det ikke selv". Og hvis jeg skal få kendskab til det, er jeg afhængig af, at du på en faglig og nænsom måde vil spejle mig. Dele din viden med mig. Det gælder for os alle. Vi kan alle blive dygtigere. Hvis vi har tillid til hinanden. Hvis vi er trygge ved, at målet er at gøre hinanden gode – så kan fællesskabet være en afgørende faktor i denne udvikling.

Billedet?

---

## Min ledervision

Jeg har en vision om, at der hvor jeg er leder, skal det være rart at være. Vi skal gøre plads til at iderigdom og kreativitet kan blomstre. Vi må gerne have "store armbevægelser" indenfor den ramme, som vi har fået. Får du en god ide, så fortæl om den – så vi kan se, om vi sammen kan bringe den i spil. For mig er "glasset halvfylt". Jeg får energi af at være sammen med mennesker, som bliver begejstrede og brænder for deres arbejde – og som gerne vil være med til at skabe udvikling og glæde. Jeg vil gerne have, at glæden har gode betingelser, der hvor jeg er leder.



**Joan Wøhlk**  
Pædagogisk leder

Billede?