

bink

ONZE VISIE OP MEDEWERKERS

We bieden kinderen een veilige, plezierige en uitdagende omgeving zodat ze samen kunnen groeien met plezier. En wat goed is voor de kinderen, is ook goed voor ons. Jij mag er zijn en we doen het samen. Met werk dat bij jou, je situatie en je ontwikkeling past. Bij Bink tonen we hierin allemaal leiderschap en we zijn betrokken, bevlogen en in beweging. Zo zorgen wij voor samenwerken met plezier.



Ik mag er zijn

We kennen onszelf en onze collega's, met al onze kwaliteiten en kwetsbaarheden; ieder mens is anders en mag er zijn. We geven vertrouwen, waardering en verantwoordelijkheid aan elkaar, en stimuleren hiermee ieders ontwikkeling. We gaan op een respectvolle manier met elkaar om, we zijn nieuwsgierig naar de ander en omarmen verschillen. Dit levert een bijdrage aan een positieve werksfeer.

Voorbeeld van een situatie:

Een collega komt haar hart luchten over iets wat ze lastig vindt aan het gedrag van een collega. Je hoort haar aan en stimuleert haar vervolgens om in gesprek te gaan met de desbetreffende collega en benadrukt dat ze er beide meer aan hebben om mét haar te gaan praten dan óver haar te praten.

Hoe doen we dit?

- We gaan respectvol met elkaar om door nieuwsgierig te zijn en door ons oordeel uit te stellen.
- We praten niet over elkaar, maar met elkaar.
- We luisteren naar elkaar; iedereen geeft en krijgt de ruimte om zich te laten horen.
- We houden rekening met tegenstrijdige inzichten en belangen.

Wij doen het samen



wij doen
het samen

Samen zien, horen en weten we meer. We betrekken elkaar om onze doelen te behalen. We reflecteren op onze eigen aanpak en wat onze aanpak met de ander doet. Door ervaringen te delen leren we van onszelf en van elkaar. Zo kunnen we samen groeien met plezier.

Voorbeeld van een situatie:

Er mag een teamuitje georganiseerd worden. Collega Esma springt meteen enthousiast op en heeft wel twintig ideeën. Collega Bart heeft zelf ook een goed idee, maar voelt zich overweldigd door de assertiviteit van Esma en laat het erbij zitten. Beide collega's hebben hierin een rol: het helpt Bart een manier te vinden die bij hem past om toch dat ene idee te laten horen. Zolang Bart namelijk niks zegt, weet Esma niet dat zij onbewust (te)veel ruimte inneemt. En Bart leert voor zichzelf op te komen. Tegelijkertijd is het aan Esma om na het uiten van haar vele ideeën ruimte te geven aan anderen, nieuwsgierig te zijn naar tegengeluiden. Misschien komen Esma en Bart zelfs samen tot een nieuw, nog leuker idee.

Hoe doen we dit?

- We gaan uit van de goede intenties van elkaar.
- We doen wat we zeggen en houden elkaar aan afspraken.
- We staan open voor feedback en vragen wat de ander zou kunnen helpen.
- We staan stil bij successen en leren van onze ervaringen.

Veerkracht en in balans

Soms lopen dingen anders dan je wilt. De situatie zelf kunnen we niet altijd veranderen, maar we hebben wel invloed op hoe we ermee omgaan. Als je beter leert omgaan met onverwachte situaties, dan word je veerkrachtiger en dat kan helpen de balans te houden. We vinden het belangrijk dat we jou steunen om zelf de regie te nemen over veranderingen in je persoonlijk leven, je gezondheid en op je werk(omgeving).

Voorbeeld van een situatie:

Jij werkt al lang op dezelfde plek en met dezelfde collega. Door landelijk personeelstekort in de kinderopvang is het noodzakelijk voor ons om te bewegen, waardoor de groepsindelingen van jouw locatie veranderen. Je gaat werken met nieuwe collega's en met kinderen in een andere leeftijdsgroep dan je gewend bent. Je bent hier ongerust over en merkt dat je dit liever niet wilt. We vragen van je om met elkaar in gesprek te gaan over je gevoel en wat jij nodig hebt om mee te kunnen in deze verandering.

Hoe doen we dit?

- We staan open voor veranderingen en denken mee hoe we hierin kunnen meegaan, nu en in de toekomst.
- We denken in mogelijkheden.
- We nemen zelf initiatief en verantwoordelijkheid.
- We bespreken samen hoe balans eruitziet en wat er nodig is om die te behouden.

**veerkracht
en in balans**

Werk en ontwikkelen

Wij zijn bevolgen over ons vak en vinden het belangrijk dat iedereen in onze organisatie dit uitstraalt. Ontwikkeling van je vakmanschap en de ruimte krijgen om jouw professionaliteit te tonen, dragen bij aan je werkplezier. We leren graag van én met elkaar in de praktijk. We moedigen je aan om zelf regie te nemen over je persoonlijke groei.

Voorbeeld van een situatie:

Hoe het verloop van je loopbaan eruitziet is voor iedereen anders. Stel, je bent al een tijd in je huidige functie aan het werk. Je zou graag andere kwaliteiten benutten en jezelf verder ontwikkelen. In gesprek met je leidinggevende bespreek je samen of er mogelijkheden zijn om andere taken op te pakken, zodat je jezelf meer kan ontwikkelen en je weer een nieuwe uitdaging en plezier hebt.

Hoe doen we dit?

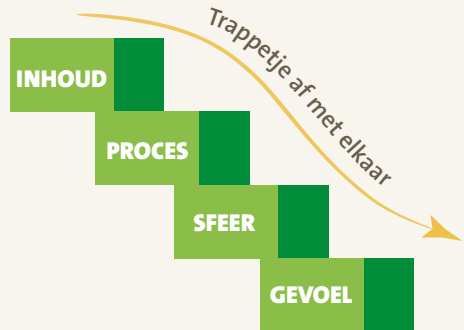
- We zijn trots op ons werk en op onze collega's.
- We werken professioneel en zijn gedreven.
- We leren graag nieuwe dingen en delen deze kennis met anderen.
- We zien en grijpen kansen om te groeien in ons vak en als team.

FOCUS OP BELEVING

In het 'nog niet weten' kunnen zijn:



Hoe praten wij?



Mogelijke vragen:

- Zijn we het eens over de inhoud?
- Volgen we het gewenste proces?
- Hebben we hetzelfde beeld?
- Waar wordt het spannend?
- Hoe beleef jij dit?

LEIDERSCHAPSMODEL:



Vertragen om later te kunnen versnellen

In de reactieve fase gaat 75% van de tijd op aan afstemming/coördineren en 25% van de tijd aan het realiseren van doelen. In de actieve fase is dat 50/50 en in de proactieve fase is het 25% afstemming en 75% doelen realiseren. Daarom voelt die fase vaak ook zo lekker, je krijgt doorgaans meer energie van iets doen dan van praten over wat te doen.

VERKENNEN:

WEG VAN DE VALKUIL

OORDEEL

Wat vind je hiervan?
Wat zijn je gedachten hierover?



QUASI GEVOEL

Hoe voel je je?
(Gedachten over gevoel)



STRATEGIE

Wat ben je dan geneigd te gaan doen?
Wat zie je jezelf doen?
Vechten? Vluchten? Bevriezen?



EIS

Wat eis je van de ander?
Welke waarde zit daar onder:
waar ga je voor vechten?

DE 'GEWELDLOZE' WEG

WAARNEMING

Wat zijn de feiten?



GEVOEENS

Welk gevoel geeft dat je in essentie?
Blij? Boos? Bang? Verdrietig?



BEHOEFTE

Als je dat voelt: waar heb je
dan eigenlijk behoefte aan?
Wat heb je dan nodig?



VERZOEK

Hoe formuleer je de vraag aan
de ander? En wat vraag je
van jezelf?

ONZE VISIE OP LEIDERSCHAP:

Leiderschap is jouw vermogen om anderen te betrekken bij het realiseren van doelen. Leiderschap tonen doen we allemaal.

Leiderschap vraagt:

Je te **verbinden aan onze doelen en kernwaarden**, ze kunnen vertalen naar de praktijk, het goede voorbeeld geven, verwachtingen managen en sturen op commitment, om zo samen de doelen te realiseren.

De verbinding te maken met jezelf en met elkaar. Wie zichzelf kent kan beter verbinden met de ander en vertrouwen en verantwoordelijkheid geven en nemen.

In beweging te zijn, door in te spelen op wat nodig is, nu en in de toekomst, in dialoog met anderen, binnen en buiten de organisatie.

Zo werken we samen met plezier!