



## Waar sta ik en wat neem ik mee?

Tips	Mogelijke aanpak	Actie te ondernemen?
Stop met leidinggeven	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Dilemma willen zelfstandige medewerkers maar gaan hen toch coachen?</li> <li>- Misschien meer focus op afspreken wat je moet doen → je bent contractpartners</li> </ul>	
Dienend leidinggeven <ul style="list-style-type: none"> <li>- De meetlat + de ondersteuning</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Is de meetlat duidelijk gelegd?</li> <li>- Weet elk teamlid waar de meetlat ligt?</li> <li>- Kent ieder teamlid zijn taken en verantwoordel.</li> </ul>	
Kijk kritisch naar je coaching aanpak <ul style="list-style-type: none"> <li>⇒ Begeleid je je team zoals je van je team verwacht dat ze met kinderen en ouders omgaan?</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Bekijk je visie en verander kind in collega/medewerker</li> <li>- Behandel je teamleden zoals je wil dat ze de kinderen, ouders en collega's benaderen</li> </ul>	

<p>Is de <b>waarom</b> duidelijk voor iedereen in je team?  ⇒ Boek Simon Sinek</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Is er een visie?</li> <li>- Is deze visie gekend en gedragen?</li> <li>- Weet iedereen waarom ze in de opvang staan – groter geheel</li> </ul>	
<p>Verderbij : Waar sta jij? eerder dichtbij of eerder te vaak afwezig?</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Heb je een bewegende structuur?</li> <li>- Past je structuur binnen je cultuur?</li> <li>- Durf meer te vragen i.p.v aan te passen/structureren.</li> </ul>	
<p>Pas je niet steeds aan maar ga op zoek naar het probleem</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Probleem is dialoog en geen oplossing</li> <li>- Heeft iedereen dezelfde waarden?</li> <li>- Hoe komt/ontstaat het probleem?</li> </ul>	
<p>Je kan anderen niet veranderen</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Als je aanpak niet lukt, kan je de persoon anders benaderen?</li> <li>- Benader je ieder op zijn manier?</li> <li>- Ben je dan nog authentiek?</li> </ul>	