

ROL ALS COACH

VERTROUWEN EN TIJD GEVEN AAN JE MEDEWERKERS

WAT	HOE
Vertrouwen hebben in de medewerker	<ul style="list-style-type: none">• De weg er naar toe is van minder belang dan het resultaat.• Focus op het resultaat.
Medewerkers motiveren	<ul style="list-style-type: none">• Medewerkers laten groeien door hen te stimuleren en op positieve manier in interactie te gaan.
Bemiddelen	<ul style="list-style-type: none">• "Wat heb je zelf al gedaan om het op te lossen?"• Constructieve aanpak met wederzijds respect.
Ontwikkelen van de medewerker/loopbaanontwikkeling	<ul style="list-style-type: none">• "Waar zie jij jezelf binnen 5 jaar? Wat zijn jouw ambities?"• Openheid dat ambities mogen geuit worden. Laat medewerker regisseur zijn van de eigen loopbaan.
Stimuleren zelfreflectie en open feedbackcultuur waar medewerkers op veilige manier kan ontwikkelen en feedback kunnen geven en krijgen	<ul style="list-style-type: none">• Vraag zelf ook eens feedback en sta ervoor open.• "Goed gedaan! Goe bezig! Ik ben blij dat je in mijn team zit!"• Kleine korte gebaren en complimenten geven, goede zaken benadrukken doet mensen groeien. Niet alleen wanneer het slecht gaat.
Toegankelijk aanspreekpunt zijn	<ul style="list-style-type: none">• Aanwezig zijn tussen de medewerkers.• Luisteren, zelf interesse tonen in de medewerker, signalen opvangen.
Rustige werksfeer creëren en goede samenwerking bevorderen binnen het team (WE-gevoel)	<ul style="list-style-type: none">• Laat medewerkers zelf met de pluimen lopen.• We focussen op wat goed gaat.• "Ik ben trots op mijn team!"• De eerste kunst is je doel te bereiken. De tweede is ervan te genieten en successen te vieren!• Heb aandacht voor stress bij het team en help medewerkers die te reduceren.



ROL ALS LEIDER

DE GOEDE DINGEN DOEN VANUIT ENGAGEMENT VOOR DE STAD ROESELARE

WAT	HOE
Voorbeeldfunctie op vlak van integriteit en oprechtheid	<ul style="list-style-type: none">• Openstaan voor feedback van collega's en medewerkers, zelfreflectie en verandering.• Doe wat je zegt, zeg wat je doet.• Bijna niets werkt goed top-down, behalve het goede voorbeeld.
Anticiperen op ontwikkelingen binnen en buiten de organisatie	<ul style="list-style-type: none">• Aandacht hebben voor vragen als:<ul style="list-style-type: none">· Welke uitdagingen komen er op ons af?· Hoe bereid ik mijn dienst/departement voor op ontwikkelingen?· Door het volgen van literatuur, studiedagen, ontmoetingen met je collega's en collega's van andere organisaties.
Inspireren	<ul style="list-style-type: none">• Medewerkers enthousiasmeren, zodat ze ook zo enthousiast worden als jij!• Medewerkers positief uitdagen, luisteren naar hun mening en betrekken in je eigen ideeën.
Expertise	<ul style="list-style-type: none">• Leidinggevende heeft expertise (ongeacht of het over operationele dan wel managementexpertise gaat) en dient er daarnaast voor te zorgen dat de aanwezige expertise binnen de dienst verzekerd blijft.• Aandacht voor kennisdeling en kennisopbouw bij de medewerkers.
Visie van de organisatie uitdragen en omgaan met weerstand	<ul style="list-style-type: none">• Zelf positief staan ten opzichte van het beleid en handelen in functie van organisatiebelang.• Medewerkers stap voor stap begeleiden in verandering en oog hebben voor iedereen binnen het team.
Beslissingen nemen en daarvoor verantwoordelijkheid opnemen	<ul style="list-style-type: none">• "Indien ik zelf kan beslissen, neem ik de beslissing dan ook."



DE COLLEGA'S #VANRSL

ROL ALS MANAGER

DE DINGEN GOED DOEN EN VOORTDUREND VERBETEREN

WAT	HOE
Voortgang en kwaliteit bewaken	<ul style="list-style-type: none">• Is niet gelijk aan controleren.• Laat medewerkers ook spontaan feedback geven over stavaza.• Duidelijke afspraken maken én communiceren over verwachte resultaten en doelstellingen.
Planning maken/prioriteiten stellen/inzet van middelen	<ul style="list-style-type: none">• Oog hebben voor een evenwichtige werklastverdeling.
Delegeren	<ul style="list-style-type: none">• Durf dingen uit handen geven en de medewerker op zijn manier de doelstellingen behalen.• Toch aanspreekbaar blijven om te helpen waar nodig.
Zorgen voor en/of ter beschikking stellen van de juiste middelen	<ul style="list-style-type: none">• Op regelmatige basis de noden in kaart brengen om kwalitatieve werking te verzekeren.
Ondersteunen van de realisatie van projecten	<ul style="list-style-type: none">• Faciliteren van de realisatie van projecten door toekenning van mensen en middelen.



ROL ALS ONDERNEMER

KLANT CENTRAAL IN SAMENWERKING MET COLLEGA'S EN EXTERNE PARTNERS

WAT	HOE
Goede samenwerking met collega's, partners, netwerken in functie van creëren van opportuniteiten	<ul style="list-style-type: none">• Stimuleer ook je medewerkers om een intern en/of extern netwerk te hebben in functie van hun vakgebied.
Optimaliseren dienstverlening/hulpverlening	<ul style="list-style-type: none">• Externen én collega's als klant zien en behandelen en dit uitdragen naar de medewerker.• Stimuleren om aanpak en werkwijzen in vraag te stellen en te verbeteren.
Ambassadeur zijn van de stad – Trots zijn op realisaties	<ul style="list-style-type: none">• Intern/extern communiceren en promotie voeren.
Ruimte geven voor creativiteit en innovatie bij de medewerker	<ul style="list-style-type: none">• "It doesn't make sense to hire smart people and then tell them what to do; we hire smart people so they can tell us what to do." (Steve Jobs)• Vraag regelmatig aan je medewerkers: "Wat vind jij?"
Afstemming met College van Burgemeester en Schepenen	<ul style="list-style-type: none">• Volgens de leidinggevende functiefamilie:<ul style="list-style-type: none">• Directeur - zorgt voor kwaliteitsvolle beleidsafstemmingen en organisatie van infodoorstroming naar de bevoegde Schepenen• Departementshoofd - zorgt in samenspraak met de directeur voor een correcte infodoorstroming naar de bevoegde Schepenen• Diensthooft - is het eerste aanspreekpunt m.b.t. belangrijke inhoudelijke dossiers

