

# Onze besturingsfilosofie

hangen we op aan het gedachtegoed van het werken met de elementen (The Balancing Act) en geeft ons handvatten om op een natuurlijke, systemische manier naar ons werk te kijken.



## We werken vanuit een sterke essentie, bestaansrecht met duidelijke principes en waarden;

Ons mensbeeld; werken vanuit heelheid: Een mens is heel en onderdeel van een stelsel, wil er bij horen. Van nature gemotiveerd, gedreven, nieuwsgierig, met eigen regie, zoekende naar verbinding, met de wil om te groeien. En dat in een veilige omgeving. Onze essentie versterken we met de basisprincipes/waarden vertrouwen en groei. Onze kernwaarden die ons werk ondersteunen zijn: vooruitstrevend, eigenaarschap, gemeenschapszin en duidelijk. Zo willen we ons laten zien aan elkaar, en aan de wereld waarin we werken en leven. We besturen de organisatie op een manier die deze principes en waarden vol tot hun recht laten komen. Dit betekent dat wij als bestuurder op een systemische en organische manier willen kijken en luisteren en van daaruit de medewerkers willen faciliteren en dienen; steeds op zoek naar verdieping.

## Met een heldere, inspirerende visie die mensen in beweging brengt;

'Op zoek naar de twinkeling': de twinkeling als een metafoor dat je vanuit passie en met energie bezig bent met je werk, we onze dromen waarmaken en we ons in ons element voelen bij het mooie werk wat we doen. Daar mee ook een staat van flow creëren die zeer aantrekkelijk en inspirerend is voor alle betrokkenen. Dit betekent voor ons als bestuurder dat we regelmatig op de locaties aanwezig zijn. Zien, ervaren en horen wat er speelt op de werkvloer. En dan het gesprek aangaan vanuit nieuwsgierigheid en vragend. Van 'span of control' naar 'span of connection'. De kennis, inspiratie en wijsheid komt van alle kanten. We werken in een ecosysteem van verbindende cirkels, gebaseerd op samensturing en samenkracht. Aandacht voor het natuurlijke ontwikkelproces van de organisatie, waar gaat de organisatie naar toe? Dit betekent dat wij als bestuurder minder opleggen of bedenken, maar met nieuwsgierigheid onderzoeken en de potentie vrijmaken. In het besef dat alles met elkaar verbonden is en zo kan bijdragen aan het geheel. Wij sturen dus op het optimaliseren van processen, naar meer flow, en vertrouwen daarmee het meest optimale resultaat te bewerkstelligen. Onze strategieproces is een weergave hiervan, de ontstane strategie een logische resultante en daarmee ook breed gecreëerd en gedragen.

De Blossie organisatie is een systeem met een eigen leven en een eigen richtinggevoel. Een eigen manier van evolueren. Het evolutieve doel. In plaats van te proberen de toekomst te voorspellen en te controleren worden alle medewerkers uitgenodigd te luisteren, te begrijpen en mee te werken aan de ontwikkeling. Waar gaat de organisatie naar toe en waar wil de medewerker natuurlijker wijze zelf naar toe. Dit betekent dat wij als bestuurder natuurlijk een stip aan de horizon hebben, een droom hoe de wereld van kinderen binnen opvang en onderwijs eruit zou moeten zien. Maar daarnaast respect, waardering en ondersteuning hebben voor de stappen die elke dag worden gezet om die droom werkelijkheid te laten worden.



## Met duidelijke focus, prioriteiten, bijbehorende besluiten en dus ook het nee zeggen tegen minder passende en remmende zaken;

We zorgen voor een goed ontwikkelde antenne, zowel naar binnen als naar buiten. We sturen vooral op processen, checken waar spanningen zijn, zoeken in dialoog naar oplossingen en monitoren de resultaten op een manier die medewerkers de kans geeft zelf te kunnen corrigeren. Dit betekent dat wij als bestuurder niet alleen veelvuldig in gesprek zijn met onze leidinggevenden, maar ook in tern met de medezeggenschapsorganen (GMR, OR en CCR), het kernteam van het servicebureau en de Raad van Toezicht. Daarnaast nemen wij intensief deel aan regionale en landelijke overleggen om te horen wat speelt. Zodat we dit kunnen vertalen naar onze eigen organisatie en daar waar mogelijk ook invloed kunnen uitoefenen.



## Het zoeken naar samenwerkingen in en buiten de organisatie en het communiceren van de visie zodat er samenhang ontstaat en het verlangen om mee te werken en hier onderdeel van uit te maken;

Verantwoordelijkheid; Iedereen draagt bij, neemt verantwoordelijkheid en legt verantwoording af. We leggen de verantwoordelijkheid daar waar het de meeste bijdrage levert. En vanuit dit uitgangspunt zullen verantwoordelijkheden vaak op kindcentrum niveau worden opgepakt en in andere gevallen bij het servicebureau terecht (kunnen) komen. Waarmee het thema centraal/decentraal ook een organische dynamiek heeft die zoekt naar het meest logische optimum. Dit betekent dat wij als bestuurder er voor zorgen dat de leidinggevenden op locatie een maximaal mandaat hebben, binnen de wet- en regelgeving en het vastgestelde beleid van Blossie, om zelfstandig keuzes te maken voor de ontwikkeling van de locatie. Waarbij op specifieke terreinen door hen expertise van het servicebureau wordt ingeschakeld. Deze autonomie vraagt optimaal werkende systemen zodat zowel de leidinggevende als het bestuur actueel geïnformeerd is over de gevolgen van de keuzes die zijn gemaakt. Verantwoordelijkheid en verantwoording zijn wederzijds onderwerp van gesprek als basis van ontwikkeling naar de volgende stap.



## Dit alles leidend tot een organisatie die steeds meer in flow komt en ogenschijnlijk met minder moeite tot mooie, voldoening gevende en vervullende resultaten komt.

'Je mag zijn wie je bent en wilt worden': Dit motto gaat uit van de eigen kracht, nieuwsgierigheid, intrinsieke motivatie om vanuit zelfkennis te werken aan ontwikkeling, aan een prachtige wereld voor jezelf en anderen. In onze organisatie creëren we een optimaal klimaat voor zelfontwikkeling, zowel persoonlijk als professioneel. Zelfreflectie is hierbij een leidend principe. Dit betekent als bestuurders dat wij het goede voorbeeld geven in het delen wie we zijn en wat ons drijft.

