

Drie dimensies van leiderschap aan de UU

Leiderschap kent verschillende dimensies en bijbehorende competenties. Elke dimensie heeft een eigen invalshoek, maar ze zijn allemaal van toepassing in je dagelijkse functioneren als leidinggevende. Wat maakt jou tot een goede leidinggevende en wat heb je hiervoor nodig? We onderscheiden bij de UU drie dimensies.

JIJ - persoonlijk leiderschap

Goed leiderschap begint bij jezelf kennen, je kracht en ook je valkuilen. Daarnaast helpt het om goed je ideeën te verwoorden, echt open te staan voor diversiteit in anderen en andermans ideeën. Het is daarbij belangrijk vertrouwen en verantwoordelijkheid te durven geven en nemen.

JIJ EN JE TEAM - organisatorisch leiderschap

Als leidinggevende stuur je een team aan, op een manier dat je medewerkers met plezier werken met elkaar en bijdragen aan de organisatie die we willen zijn. Altijd op zoek naar verbetering en gericht op resultaat. Met oog voor ontwikkeling en diversiteit van je mensen en op zoek naar kansen om over grenzen heen te werken.

JIJ EN DE ORGANISATIE - strategisch leiderschap

Als leidinggevende beweeg je je altijd als onderdeel van een groter geheel. Dat is niet alleen onze universiteit, maar ook de omgeving daar omheen. Je verbindt de strategische speerpunten van de UU met de doelstellingen van jou en je team.

Concreet betekenen deze drie dimensies dat we de volgende competenties belangrijk vinden aan de UU

PERSOONLIJK LEIDERSCHAP

Zelfreflectie

Kritisch evalueren van je eigen gedrag en standpunten en de impact daarvan op anderen. Zo nodig het eigen gedrag en aanpak op grond daarvan wijzigen.

Geven en nemen van vertrouwen en verantwoordelijkheid

Aan de ene kant: collega's verantwoordelijkheid geven in hun werk, en ze het vertrouwen geven dat ze het kunnen door te delegeren en te sturen op hoofdlijnen. Aan de andere kant: verantwoordelijkheid nemen en laten zien dat jij het gekregen vertrouwen waard bent.

Diversiteit van medewerkers erkennen en ruimte geven

Investeren in een sociaal veilige omgeving waarin iedereen zich welkom en onderdeel van het team voelt en zich uit durft te spreken. Benutten van de bijdragen van alle medewerkers (ongeacht functie, gender, etniciteit, culturele achtergrond of inzetbaarheid).

Helder communiceren

Zowel schriftelijk als mondeling duidelijk zijn en open zijn over je bedoelingen en verwachtingen. Concrete terugkoppeling geven en nagaan of de boodschap overkomt.

ORGANISATORISCH LEIDERSCHAP

(Interdisciplinair) samenwerken

Actief synergie aanbrengen in een groep medewerkers door samen te werken, over grenzen van eigen team, afdeling, vakgebied of organisatieonderdeel heen.

Cultuur van verbeteren stimuleren

constructief aankaarten van mogelijkheden om inhoud en proces te verbeteren, medewerkers en anderen stimuleren dit ook te doen.

Stimuleren van ontwikkeling

Collega's aanmoedigen zich te blijven ontwikkelen, door nieuwe taken en verantwoordelijkheden op te pakken, door training en door volgende loopbaan stappen te verkennen. Ook zelf voor hen mogelijkheden creëren en open staan voor mobiliteit.

Resultaatgericht werken

Gericht zijn op het realiseren van doelstellingen en behalen van concrete resultaten.

STRATEGISCH LEIDERSCHAP

Bepalen doelstellingen van eigen onderdeel en verbinden aan UU doelstellingen

Een heldere visie neerzetten met en voor het eigen team, afdeling, vakgebied of organisatieonderdeel, mede gebaseerd op externe (internationale) ontwikkelingen en de UU doelstellingen.

Verantwoordelijkheid nemen voor het grotere geheel

Onderkennen van de invloed en de gevolgen van eigen beslissingen of activiteiten op het eigen organisatieonderdeel en voor het grotere geheel (de faculteit/dienst en de universiteit).

Realiseren van UU Strategisch Plan doelstellingen

Actief aan medewerkers uitleggen hoe hun werkzaamheden direct of indirect bijdragen aan de doelstellingen van de faculteit/dienst en de universiteit, zoals verwoord in het strategisch plan van de UU. Zorgdragen dat medewerkers het begrijpen en het mede willen dragen.