



Leiderschapskompas

Gemeente Schouwen-Duiveland

Leiderschapskompas

De principes en competenties

**Ik heb een
duidelijke
visie**

- ✓ Ik ken onze organisatievisie en draag deze actief uit.
- ✓ Ik vertaal de organisatievisie door naar mijn afdeling of cluster én naar de dagelijkse praktijk van mijn medewerkers.
- ✓ Ik toets of wat we doen bijdraagt aan onze (organisatie-/afdelings-/cluster) visie.
- ✓ Ik stuur op realisatie van onze visie.

- Visie
- Organisatie-sensitiviteit

**Ik geef
vertrouwen**

- ✓ Ik stel duidelijke kaders en verwachtingen.
- ✓ Ik geef ruimte het op de eigen manier te doen.
- ✓ Ik accepteer dat fouten worden gemaakt en daar leren we gezamenlijk van.
- ✓ Ik sta voor en achter mijn mensen.
- ✓ Ik stuur op resultaat.

- Delegeren
- Leidinggeven

Ik verbind

- ✓ Ik geef mijn medewerkers aandacht.
- ✓ Ik werk samen met anderen buiten mijn afdeling of cluster.
- ✓ Ik koppel mensen waar nodig aan elkaar.
- ✓ Ik stimuleer en faciliteer verbinding tussen (groepen) mensen binnen en buiten.

- Plannen & organiseren
- Sensitiviteit

**Ik ben eerlijk
en duidelijk**

- ✓ Ik zeg op een respectvolle manier waar het op staat.
- ✓ Ik ga lastige gesprekken niet uit de weg.
- ✓ Ik geef complimenten.
- ✓ Ik vraag actief feedback.
- ✓ Ik stimuleer anderen feedback te geven en te vragen (positief & kritisch).

- Mondelinge communicatie
- Onafhankelijkheid (Ief)

**Ik zorg voor
de juiste
persoon op de
juiste plek**

- ✓ Ik ken de expertise en talenten van mijn medewerkers.
- ✓ Ik begeleid en coach mijn medewerkers.
- ✓ Ik maak het mijn medewerkers mogelijk optimaal te presteren.
- ✓ Ik zorg dat mijn medewerkers hun expertise en talenten inzetten op de juiste plek.

- Coachen

Ik heb een duidelijke visie

Ik doe, ik vertaal, ik stuur

Ik heb een
duidelijke
visie

- ✓ Ik ken onze organisatievisie en draag deze actief uit.
- ✓ Ik vertaal de organisatievisie door naar mijn afdeling of cluster én naar de dagelijkse praktijk van mijn medewerkers.
- ✓ Ik toets of wat we doen bijdraagt aan onze (organisatie-/afdelings-/cluster) visie.
- ✓ Ik stuur op realisatie van onze visie.

Welke vaardigheden heb je nodig om dit principe goed te kunnen toepassen?

- ✓ Ik verzamel relevante informatie onder andere door in gesprek te gaan met medewerkers en goed naar hen te luisteren. Samen bespreken we de problematiek. Daarnaast ben ik op de hoogte van relevante trends en ontwikkelingen. In deze informatie herken ik patronen en kan ik verbanden leggen. Op basis daarvan formuleer ik mijn visie, waarbij ik een beeld vorm van de gewenste toekomstige situatie.
- ✓ Ik weet wat er speelt binnen de organisatie en houd daar bij het formuleren van mijn visie rekening mee. Daarbij heb ik ook oog voor de effecten van mijn visie en activiteiten op de organisatie.
- ✓ Ik neem mijn medewerkers op inspirerende wijze mee in het verhaal van mijn visie is en waarom deze van belang is.
- ✓ Ik werk doelgericht aan het realiseren van mijn visie en ik grijp in wanneer de resultaten tegenvallen.

De competenties die hierbij horen zijn:

- Visie
- Organisationsensitiviteit
- *Mondelinge communicatie*
- *Resultaatgerichtheid*

Ik geef vertrouwen

Ik geef kaders, ik geef ruimte, ik stuur

Ik geef vertrouwen

- ✓ Ik stel duidelijke kaders en verwachtingen.
- ✓ Ik geef ruimte het op de eigen manier te doen.
- ✓ Ik accepteer dat fouten worden gemaakt en daar leren we gezamenlijk van.
- ✓ Ik sta voor en achter mijn mensen.
- ✓ Ik stuur op resultaat.

Welke vaardigheden heb je nodig om dit principe goed te kunnen toepassen?

- ✓ Ik denk goed na wie ik, op basis van mijn kennis van mijn medewerkers, welke taken en verantwoordelijkheden geef. Daarbij spreek ik uit wat ik van mijn medewerkers verwacht, maak ik concrete afspraken wanneer welke resultaten worden opgeleverd en geef ik kaders mee. Vervolgens laat ik mijn medewerkers zo veel mogelijk vrij om het werk op hun eigen manier te doen.
- ✓ Ik heb voor mezelf helder welke resultaten behaald moeten worden, zowel met mijn team als op individueel niveau. Ik betrek medewerkers en motiveer hen tot het realiseren van gewenste doelen. Ik maak met hen afspraken over de te behalen resultaten. Daarbij bevorder ik zelfstandigheid en zelfvertrouwen. Ik kijk op afstand mee, maar faciliteer en geef richting waar nodig.
- ✓ Ik toets regelmatig de voortgang van de gemaakte afspraken zonder hierbij controlerend op te treden. Daarbij geef ik tips om met de situatie om te gaan en prestaties (en daarmee resultaten) te verbeteren. Waar nodig onderneem ik actie om te mijn medewerker (beter) te faciliteren en maken we vervolgsafspraken.

De competenties die hierbij horen zijn:

- Delegeren
- Leidinggeven
- *Coachen*

Ik verbind

Ik geef aandacht, ik werk samen, ik stimuleer

Ik verbind

- ✓ Ik geef mijn medewerkers aandacht.
- ✓ Ik werk samen met anderen buiten mijn afdeling of cluster.
- ✓ Ik koppel mensen waar nodig aan elkaar.
- ✓ Ik stimuleer en faciliteer verbinding tussen (groepen) mensen binnen en buiten.

Welke vaardigheden heb je nodig om dit principe goed te kunnen toepassen?

- ✓ Om ervoor te zorgen dat we met elkaar in contact zijn, plan en organiseer ik regelmatig momenten met mijn medewerkers en mijn team. Zo creëer ik bewust verbinding met en tussen mijn medewerkers.
- ✓ In mijn rol als leiding toon ik begrip voor mijn medewerkers en laat ik hen in hun waarde. Ik houd rekening met de gevoelens, persoonlijke omstandigheden en doelstellingen van de ander, ik laat anderen in hun waarde, ik spreek vertrouwen uit en reageer op belangrijke gebeurtenissen (bijvoorbeeld verhuizing, geboorte, overlijden). Daarbij pas ik mijn gedrag aan op wat mijn medewerker nodig heeft.
- ✓ Ik weet wat er speelt buiten mijn eigen afdeling, onder andere door korte gesprekken met collega's of in de wandelgangen. Zo weet ik wat er binnen de organisatie speelt en kan ik verbinding leggen tussen onderwerpen en mensen.

De competenties die hierbij horen zijn:

- Plannen & Organiseren
- Sensitiviteit
- *Organisatiesensitiviteit*

Ik ben eerlijk en duidelijk

Ik maak bespreekbaar, ik complimenteer, ik nodig uit

Ik ben eerlijk
en duidelijk

- ✓ Ik zeg op een respectvolle manier waar het op staat.
- ✓ Ik ga lastige gesprekken niet uit de weg.
- ✓ Ik geef complimenten.
- ✓ Ik vraag actief feedback.
- ✓ Ik stimuleer anderen feedback te geven en te vragen (positief & kritisch).

Welke vaardigheden heb je nodig om dit principe goed te kunnen toepassen?

- ✓ Ik handel op basis van mijn eigen ideeën en inzichten, waarbij ik altijd zorg dat ik goed op de hoogte ben van de situatie en alle benodigde informatie heb verzameld om tot een goede conclusie te komen. Hierdoor kan ik mijn feedback/verhaal ook altijd goed onderbouwen met feiten, voorbeelden en argumenten.
- ✓ Ik durf het gesprek aan te gaan met mijn medewerker, ook als het lastig is. En ik laat me hier niet van weerhouden door gevoelens of inzichten van anderen.
- ✓ Ik formuleer mijn boodschap aan mijn medewerkers (individueel of in groepsverband) helder en duidelijk. Ik koppel aan mijn medewerker terug wat ik heb gezien en wat ik daarvan vind, onderbouwd door voorbeelden, feiten en argumenten. Ik geef complimenten aan mijn medewerkers wanneer het goed gaat en benoemd benodigde ontwikkeling waar nodig. Daarbij laat ik zien zelf ook feedback te kunnen ontvangen.

De competenties die hierbij horen zijn:

- Onafhankelijkheid (Ief)
- Mondelinge communicatie

Ik zorg voor de juiste persoon op de juiste plek

Ik ken, ik coach, ik maak mogelijk

Ik zorg voor de juiste persoon op de juiste plek

- ✓ Ik ken de expertise en talenten van mijn medewerkers.
- ✓ Ik begeleid en coach mijn medewerkers.
- ✓ Ik maak het mijn medewerkers mogelijk optimaal te presteren.
- ✓ Ik zorg dat mijn medewerkers hun expertise en talenten inzetten op de juiste plek.

Welke vaardigheden heb je nodig om dit principe goed te kunnen toepassen?

- ✓ Ik ga het gesprek aan met mijn medewerkers, zowel bij goed als bij minder goed functioneren. Ik ken hun sterke en zwakke punten en geef hen tips om hun presteren te verbeteren. Ik inspireer en enthousiasmeer hen om het optimale uit zichzelf te halen en eigen verantwoordelijkheid te tonen. Daarbij creëer ik een omgeving voor mijn medewerkers waar zij zich verder kunnen ontwikkelen.
- ✓ Ik ken mijn medewerkers en hun talenten. Ik kijk waar er mogelijkheden zijn binnen mijn afdeling of cluster, maar ook binnen de organisatie (en soms daarbuiten), voor mijn medewerkers om hun talenten optimaal in te zetten. Dit kan leiden tot een verlichting of verzwaring van taken, het toekennen van projecten of het doorgroeien naar een andere functie. Daarbij denk ik in mogelijkheden en kom ik, binnen geldende kaders, met voorbeelden, ideeën en alternatieven.
- ✓ Ik durf zowel goed als minder goed presteren te benoemen en samen met of voor mijn medewerkers keuzes te maken om te zorgen dat zij optimaal kunnen presteren. Aan deze keuzes geef ik opvolging, ook als dit lastig te bereiken is of op weerstand stuit.

De competenties die hierbij horen zijn:

- Coachen
- *Organisatiesensitiviteit*
- *Onafhankelijkheid (Ief)*