

Leidinggeven in Emmen krijgt betekenis met dit profiel

Profielbeschrijving teamleider, concernmanager, directeur en concernmanagementteam

Wat is de bedoeling van deze profielbeschrijving?

Wij willen onze leiders van nu en van de toekomst vinden én faciliteren in hun ontwikkeling.

Met deze profielbeschrijving geven we betekenis aan het leiderschap in onze organisatie. Het maakt duidelijk wat wij van onze leiders verlangen, welke impact hun handelen moet hebben in de organisatie en waar zij verantwoordelijk voor zijn. Dat moet voor iedereen duidelijk zijn en logisch voelen.

Als je dit profiel leest, wil je misschien wel zo'n leider zijn. Of je bent één van onze leiders en pak je het erbij, omdat je op weg bent naar de volgende stap in je ontwikkeling. In dit profiel proberen we zo concreet mogelijk te zijn als het om gedrag gaat en we nodigen je uit vragen aan jezelf te stellen. Deze profielbeschrijving moet je namelijk helpen om echt te voelen en te begrijpen wat we verwachten. Dan geeft het richting aan je handelen en je ontwikkeling en kunnen we daar gezamenlijk beter over in gesprek zijn. We pakken het er dan ook niet alleen bij als we onze leiders selecteren, maar ook als we kijken naar jouw handelen en ontwikkeling. Wij willen met deze profielbeschrijving zo dicht mogelijk bij de bedoeling van onze organisatie(ontwikkeling) komen, zodat onze leiders bijdragen aan de organisatie die we willen zijn.

Als het je niet helpt, help ons dan en vertel het. Dan gaan we het duidelijker maken. We willen dat je kunt zeggen: "Ik snap het en dit *ben* ik!" Of "Dit *ben* ik niet."

Je vraagt je wellicht af binnen welke context de profielbeschrijving van betekenis is. Onze visie op de organisatie(ontwikkeling) geeft daar antwoord op. In het jaar 2016 noemen we dat 'Emmen ontwikkelt VerDeR'. Daar zijn documenten van. Lees die vooral ook.

Leiderschap in Emmen

Het profiel vertelt waar je verantwoordelijk voor bent. Het vertelt ook wat we graag zien als je jouw rol vervult. Dan hebben we het over leiderschap. Leiderschap is de verbindende factor om de ambities van de organisatie te realiseren. Leiderschap is doelgericht en gaat vooral om wie je bent, wat je doet en wat je teweegbrengt. Leiders *doen* dingen en hebben daarmee effect op anderen die daar op reageren met concreet gedrag. Je zou het ook *voorbeeldrol* kunnen noemen. Als leider in onze organisatie faciliteer je de ontwikkeling van onze mensen, omdat je gelooft dat dit de grootste waarde heeft voor de continue ontwikkeling van de organisatie als geheel en het realiseren van onze ambities en doelen.

Leidinggeven in Emmen betekent dat je:

- de ontwikkeling van anderen en het geheel op de eerste plaats stelt
Je bent *mens- en ontwikkelgericht*
- het vermogen hebt om je strategische denkkraft in te zetten voor vooruitgang
Je kunt *randloos denken*
- de wijsheid hebt om te zien wat er nodig is
Je bent *doelgericht*
- de capaciteiten hebt om daar iets mee te doen
Je bent *daadkrachtig*
- de moed hebt om er naar te handelen
Je bent *stevig door zelfvertrouwen, zelfinzicht en zelfacceptatie*
- de oprechte intentie hebt om met jouw leiderschap anderen te helpen in hun ontwikkeling
Je bent *oprecht in je bedoeling*
- het lef hebt om los te laten
Je geeft *vertrouwen*

Leiderschapsfilosofie

Het maakt niet zoveel uit of je nou teamleider, concernmanager of directeur bent. Als jij jouw rol vervult, is dit het leiderschap wat we graag bij je zien. Daar zit onze gelijkwaardigheid. Als mens en als leider. En we zijn niet allemaal gelijk. We hebben verschillende rollen en daar horen verschillende verantwoordelijkheden bij. Die verschillende verantwoordelijkheden vind je terug per leidinggevende rol. We nemen je eerst mee in onze leiderschapsfilosofie.

Dit is wat we bij je willen zien:

Je bent een leider. Je faciliteert, ...

... want je focus ligt op ontwikkeling

In alles wat je doet, laat je zien dat je denkt en handelt vanuit het grotere belang en de ontwikkeling van het geheel. Dat betekent dat je primair gericht bent op het faciliteren van de ontwikkeling van de mensen om je heen. Je durft daarbij uit te gaan van wat er nodig is, wat medewerkers nodig hebben, en niet alleen van wat zij graag willen. Je bent in staat om een proactieve houding en het nemen van eigen verantwoordelijkheid te stimuleren. Dat doe je door mensen uit te dagen met eigen en nieuwe ideeën te komen, anders te doen en mensen zelf beslissingen te laten nemen.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik de ontwikkeling van de mensen om mij heen maximaal faciliteren door te kijken naar wat nodig is en hen aan te moedigen dat te doen?*
- *Hoe kan ik ervoor zorgen dat ik in gesprek ben en blijf met de mensen om mij heen over hun ontwikkeling?*
- *Hoe kan ik er voor zorgen dat we er allemaal beter van worden?*

... want je geeft vertrouwen en ruimte

Je geeft mensen eigen verantwoordelijkheid voor hun werk en handelen en daardoor ervaart men bij jou keuzevrijheid. Dat betekent dat je vertrouwen geeft. Je bent in staat om jezelf op de achtergrond te houden en anderen bewust op de voorgrond te zetten, waardoor het zelfvertrouwen kan toenemen. Je laat mensen succes ervaren.

Je creëert een omgeving waar fouten gemaakt mogen worden. Jij staat het niet toe dat mensen elkaar afwijzen of buitensluiten. Het leren staat voor jou voorop.

Je hebt een accepterende houding ten opzichte van anderen. Je wilt en bent in staat om het perspectief van de ander te begrijpen. Dat betekent overigens niet dat je het er altijd mee eens moet zijn.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik vertrouwen geven?*
- *Hoe kan ik leren van de mensen van wie ik het vertrouwen heb gekregen, zodat ik morgen beter dan vandaag in staat ben vertrouwen te geven?*

... want je hebt het in je om vernieuwing te ontketenen

Je hebt het in je om van de gebaande paden af te wijken. Jij bent er van overtuigd dat vernieuwing vraagt om het opsporen en uitvergrooten van afwijkende meningen en vreemde visies. Je gelooft namelijk dat de bron van vernieuwing ligt in wat afwijkt en wat onwennig is. Je bent in staat om een klimaat te creëren, waarin de energie en het ondernemerschap ruimte krijgen. Je snapt dat het initiatief niet exclusief bij jou of je collega managers ligt en je snapt dat juist jij ook een belangrijke rol speelt. Je accepteert niet dat energie vastloopt op ooit bedachte procedures. Je gunt anderen hun succes, bent wars van eigen belangen en dient het concernbelang.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik oog hebben voor de mensen die hun nek uitsteken en met initiatief komen?*
- *Hoe kan ik ruimte geven aan mensen met energie en ondernemerschap en voor hen de blokkades slechten die hen in de weg zitten?*

Je bent een leider. Je leidt, ...

... want je hebt visie en weet deze over te brengen

Je geeft richting en bent volgbaar. Je inspireert met een verbindend perspectief, bent duidelijk in waar aan gewerkt moet worden om dat gezamenlijk te bereiken. Je biedt die duidelijk zo vaak als dat nodig is. Je helpt daarmee de mensen om je heen écht te begrijpen hoe hun werk er toe doet. Waar zij aan bijdragen met concrete resultaten. Je biedt heldere kaders, waarbinnen mensen zich gemakkelijk kunnen bewegen. Je stuurt op vooruitgang. Zo creëer jij een gerichte organisatie die haar ambities en doelen kan behalen.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik er voor zorgen dat het duidelijk is welke richting we op gaan en wat we nastreven. Zo duidelijk dat het voor de mensen om mij heen zo dichtbij komt dat ze het écht begrijpen. Dat ze snappen hoe het werk dat ze doen daar aan bijdraagt.*

... want jij begrijpt dat je verschil maakt met je eigen gedrag

Je snapt dat de mensen om je heen niet doen wat jij zegt, maar doen wat jij laat zien. Je nodigt mensen uit om concreet gedrag te vertonen door het zelf te vertonen. Je vervult een voorbeeldrol.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik een voorbeeld zijn? Welk gedrag past daarbij? Wat kan ik dan het beste doen en wat moet ik dan laten?*
- *Hoe kan ik er voor zorgen dat het bij mij begint, maar dat het niet om mij draait?*

... want jij krijgt vertrouwen en neemt zo je omgeving mee

Men vindt jou geloofwaardig. De dingen die je doet, je gedrag, komen overeen met je emoties en overtuigingen. Je bent daarin consistent en consequent. De mensen om je heen ervaren je als zichtbaar, benaderbaar, beschikbaar, open, eerlijk en aanspreekbaar.

Daarbij laat jij zien dat je zelf ook durft te handelen vanuit zelfvertrouwen, zelfinzicht en zelfacceptatie. Je bent sterk van geest, zodat je kunt volharden bij het nastreven van een bepaald doel, want dat schept vertrouwen.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik consequent en consistent zijn in mijn gedrag? En weet ik wanneer ik dat ingewikkeld(er) vind?*
- *Hoe kan ik ervoor zorgen dat ik beschikbaar ben en ben ik ook duidelijk over waarvoor ik beschikbaar ben?*
- *Hoe kan ik het vertrouwen in mezelf houden, zodat mijn omgeving meer gemoedsrust ervaart en mij durft te vertrouwen?*

... want jij neemt zichtbaar je verantwoordelijkheid voor het geheel

Je laat actief zien dat je de bereidheid hebt om verantwoordelijkheid te nemen voor het grotere geheel en voor je eigen aandeel. Je gaat verantwoord om met bronnen. Je bent gericht op het algemeen belang en er is ook ruimte voor individueel belang, maar er is geen ruimte voor uitsluitend eigenbelang.

Je stelt jezelf regelmatig de vraag:

- *Hoe kan ik zichtbaar mijn verantwoordelijkheid nemen, zodat ik daarin transparant ben en tegelijkertijd een voorbeeld voor mijn omgeving om hetzelfde te laten zien?*

Teamleider

Als teamleider ben je verantwoordelijk voor:

- Je bent de meest nabije leidinggevende. Jij creëert een prettige werkomgeving. Dat is een omgeving met veel ruimte en handelingsvrijheid voor de professional die zijn of haar werk zelf vorm kan geven. Onder jouw leiding nemen medewerkers eigen verantwoordelijkheid, werken samen, vernieuwen en verbeteren zichzelf en durven zelf keuzes te maken. Jouw medewerkers werken met plezier en energie aan resultaat.
- Je opereert op tactisch niveau. Je kunt de vertaling maken van strategisch naar tactisch niveau en faciliteert je team om de vertaling te maken naar operationeel niveau. Dat betekent dat je duidelijk bent over binnen welke kaders er gewerkt wordt en welke resultaten daarbij passen. Dat zie je terug in het jaarplan. Je ondersteunt bij het aanbrengen van focus en je stuurt op resultaten. En andersom lukt jou ook. Dat betekent dat je in staat bent om wat op de werkvloer en in contact met de samenleving nodig is, te vertalen naar wat dat betekent voor strategievorming en strategische besluitvorming. Hierbij laat je zien dat je affiniteit hebt met de inhoud van het werk van de medewerkers in je team. Je hebt er op z'n minst een dosis nieuwsgierigheid naar.
- Je bent verantwoordelijk voor het opleveren van de afgesproken (bestuurlijke) resultaten van het team. Als jouw medewerkers ingezet worden in flexibele samenwerkingsverbanden, voel jij je verantwoordelijk voor hun (vak)bekwaamheid en dat ze in staat gesteld worden hun verschillende taken en rollen goed te vervullen. Hiermee toon je aan dat je handelt vanuit commitment op het geheel, waar jij en jouw team onderdeel van zijn. Soms ben je ook opdrachtnemer van zo'n tijdelijke opgave. Je neemt je verantwoordelijkheid daarvoor en laat zien dat je verschillende talenten, die nodig zijn om een resultaat te bereiken, effectief kunt verbinden.
- Je stelt vragen aan medewerkers om hen te helpen bij de bedoeling te blijven en hun eigen verantwoordelijkheden daarin te zien en pakken. Je stimuleert hen continu te werken aan verbetermogelijkheden en innovaties in hun werk. Je durft medewerkers aan te spreken op houding en gedrag én je laat jezelf daar ook op aanspreken. Je laat zien dat je een groot deel van je tijd investeert in goede gesprekken met je medewerkers over hun handelen en ontwikkeling. Je moedigt de mensen om je heen aan om hun persoonlijk leiderschap meer naar boven te halen.
- Jij draagt bij aan de ontwikkeling van jouw team als taakvolwassen eenheid. Je stimuleert het nemen van eigen en gezamenlijke beslissingen. Hierbij ben jij in staat om je leiderschap en de keuzes die je maakt af te stemmen op wat er in het team nodig is. Anders gezegd: jij kunt werken vanuit het huidige niveau van taakvolwassenheid aan groei en ontwikkeling.
- Als teamleider ben je een goede netwerker, zowel binnen de organisatie als daarbuiten. Je zoekt je collega-teamleiders op en jullie bevorderen gezamenlijk goede samenwerking en resultaten in ketens en opgaven.
- Je bent in staat om veranderingen in de organisatie en in processen door te voeren.
- Je beschikt over bestuurlijke sensitiviteit. Je bent voor het bestuur zichtbaar en aanspreekbaar.
- Je legt rekenschap af aan het concernmanagementteam. Je direct leidinggevende is één van de concernmanagers.