

Leiderschapsprofiel: dit verwachten we van alle leidinggevenden

Scheldestromen heeft veel gepassioneerde, deskundige, goed opgeleide vakmensen die samen onze organisatie vormen. Niet zozeer de structuur of het organogram doet ons succesvol, plezierig en effectief werken, maar vooral de wijze waarop we met elkaar omgaan.

Het 'laten opbloeien' van al deze collega's vraagt vaardigheden en een specifieke houding van elke leidinggevende. Het gaat hierbij specifiek over je leiderschapsstijl en voorbeeldgedrag wat je elke dag ten toon spreidt, niet alleen over je vakinhoudelijke achtergrond of kennis. Een herkenbare, zichtbare en natuurlijk uitgevoerde wijze hoe jij met mensen omgaat.

Het medewerkersprofiel is van toepassing op alle medewerkers, dus ook op alle leidinggevenden. Aanvullend daarop geldt het onderstaande leiderschapsprofiel voor alle leidinggevenden. Elke medewerker verdient een goede leidinggevende die past bij de organisatie van Scheldestromen. Elke leidinggevende binnen Scheldestromen werkt daarom binnen de kaders/gedragsuitingen van dit profiel en zal zijn/haar zelfontwikkeling primair dienen vorm te geven langs deze lijn. Van elke leidinggevende verwachten we de volgende kwaliteiten:

Resultaatgericht leidinggeven

Als afdelingshoofd en teamleider ben je zichtbaar en bepaal je, binnen de (bestuurlijk) gestelde prioriteiten en kaders, de koers van je afdeling en teams, zodanig dat je medewerkers kwalitatief hoogwaardige prestaties kunnen leveren. Je denkt en handelt vanuit waterschapsbelang, niet alleen vanuit afdelingsbelang. Je stuurt op procesgericht, risicogestuurd en omgevingsgericht werken en het gezamenlijk bereiken van prestaties.

- Je vertaalt de organisatiedoelstellingen naar haalbare en realistische doelen voor de afdeling / het team / de individuele medewerker.
- Je maakt samen met het team lange termijn planningen en maakt hierin duidelijke keuzes om deze planningen ook te kunnen behalen. Je houdt rekening met integrale prioriteiten en het algemene waterschapsbelang en zoekt de balans tussen kosten, prestaties en risico's. Je deelt de planningen met medewerkers en delegeert taken en verantwoordelijkheden. Je ondersteunt het team en bent tevens eindverantwoordelijk voor de planning en prioritering.
- Je stimuleert dat je medewerkers zich verantwoordelijk voelen voor het behalen van doelen en planning en deze verantwoordelijkheid ook nemen.
- Je spreekt mensen er op een correcte manier op aan als afspraken niet worden nagekomen.
- Je ziet erop toe dat niemand solistisch werkt maar juist tot samenwerking (in het team/de afdeling, tussen afdelingen/teams, binnen waterschapsbrede projecten en waterschapsoverstijgende samenwerkingen) komt. De vorm van samenwerking is afhankelijk van eenieders functie, rollen en taken.
- Je stuurt op onderlinge vervangbaarheid en het voorkomen van kwetsbaarheid bij uitval van medewerkers.

Mensgericht leidinggeven

Je stimuleert vakmanschap, bijhouden en verbreden van vakkennis. Je inspireert op inhoud. Je geeft medewerkers (teamleiders, adviseurs, ondersteunende medewerkers) de ruimte om vanuit het hart met hun professie/projecten/werkzaamheden en programma's bezig te zijn. Je laat hen het werk omgevingsgericht benaderen.

- Je brengt duidelijkheid door de besluiten die je neemt op een open manier te communiceren, en je team mee te nemen in de achtergrond van deze besluiten. Tegelijkertijd benoem je de dingen zoals ze zijn.
- Je toont voorbeeldgedrag op basis van het medewerkersprofiel, en stuurt op het gewenste gedrag dat daarin beschreven is.
- Je kent je medewerkers, hun vak, hun drijfveren en hun passie voor het werk.
- Je werkt vanuit vertrouwen, je geeft vertrouwen en je medewerkers vertrouwen jou, je durft los te laten.
- Je stuurt op planning en doelstellingen door regelmatig met medewerkers te praten; in formele voortgangs- en beoordelingsgesprekken, maar ook in informele gesprekken die frequenter plaatsvinden.
- Je geeft inzicht aan je medewerkers door te spiegelen en eerlijke en oprechte feedback te geven. Je zoekt daarin de dialoog op. Je monitort in plaats van controle uit te oefenen.
- Je beoordeelt je medewerkers op gedrag en resultaat, je spreekt aan bij afwijkingen, stelt grenzen waar nodig en doet dat met respect voor de persoon.
- Je laat je waardering voor hun expertise blijken, je erkent en waardeert verschillen en zet medewerkers in op hun kwaliteiten, je geeft de ruimte om fouten te maken, om andere meningen te hebben of met nieuwe inzichten te komen.
- Je laat medewerkers hun werk zo organiseren dat ze duurzaam inzetbaar zijn. Je bent alert op signalen die duiden op verminderde weerbaarheid of 'dips' in motivatie, gedrevenheid en inzet.
- Je geeft medewerkers de ruimte om zich te ontwikkelen en te reflecteren op 'wat beter kan'.
- Je bewaakt de integriteitsafspraken conform de eed/belofte die medewerkers hebben afgelegd, ondersteunt hen hierin om de juiste keuzes te maken en bent het eerste aanspreekpunt voor de medewerker.
- Je ondersteunt medewerkers in het vinden van hun weg in de nieuwe organisatie.
- Je stimuleert dat je medewerkers trots zijn op Scheldestromen en dat behaalde successen worden gedeeld en gevierd.

Omgevingsgericht leidinggeven

Je weet wat er om je heen gebeurt en waar onze omgeving behoefte aan heeft. Je werkt samen met externe partijen. Onze nieuwe maatschappelijke, bestuurlijke uitdagingen brengen dat nog meer met zich mee. We onderkennen dat Scheldestromen alleen door proactieve samenwerking met anderen zijn taak/toegevoegde waarde voor Zeeland kan bereiken.

- Je weet zelf of via het dagelijks bestuur, je medewerkers of netwerk in zijn algemeenheid wat er speelt voor je afdeling/team en voor het waterschap als geheel.
- Je weet wat er bij de stakeholders leeft en hanteert een klantgerichte benadering.
- Je identificeert kansen en mogelijkheden die er in diverse ontwikkelingen of samenwerkingen liggen.
- Je weet van perspectief te veranderen en zoekt naar meerdere oplossingsrichtingen voor de verschillende vraagstukken (waterschapsoverstijgend, waterschapsbreed, voor je afdeling en voor je team(s)).
- Je neemt actief deel aan netwerken en neemt het voortouw bij het opbouwen van samenwerkingsverbanden. Je stimuleert en faciliteert je medewerkers datzelfde te doen.
- Je bent een ambassadeur voor Scheldestromen; je zorgt ervoor dat Scheldestromen maatschappelijk erkend en gewaardeerd wordt.

Procesgericht leidinggeven

Je zorgt voor efficiënte bedrijfsprocessen die je medewerkers faciliteren hun werk goed, procesgericht, risicogestuurd en omgevingsgericht te doen. Je hebt het vermogen processen te organiseren (of zet daar de juiste interne adviseurs voor in) en weet problemen slagvaardig aan te pakken.

- Je bent loyaal aan besluiten van het directieteam en bestuur en handelt ernaar.
- De inhoudelijke prestaties en programma's bepalen de bedrijfsprocessen en niet andersom.
- Je bent er alert op dat de procedures, werkwijzen en regels ondersteunend zijn aan de kwaliteit en geen doel op zich worden.
- Je zorgt ervoor dat er in de geest van wet-/en regelgeving en/of (interne) kwaliteitsstandaarden gewerkt wordt. Je brengt de kaders, procedures en werkwijzen onder ieders aandacht en stimuleert dat men er naar werkt.
- Je werkt aan de hand van de vastgestelde PDCA cyclus en stimuleert het evalueren en verbeteren van processen. Je zorgt dat medewerkers hun rol in de processen kennen en begrijpen; ze weten wat er van hen verwacht wordt, waarom dat van hen verwacht wordt en hoe ze daarmee bijdragen aan de doelen van de organisatie.
- Je stuurt op bewustwording van risico's (rechtmatigheid, integriteit, privacy, digitale veiligheid, etc). Je bent alert op knelpunten en kaart deze tijdig aan.