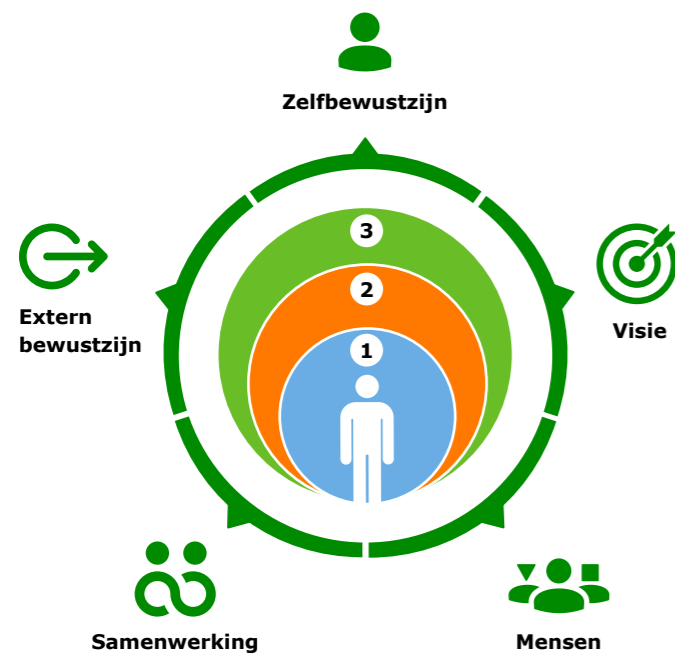


Het Wageningen University & Research leiderschapsprofiel

Dit model biedt een kader en een gemeenschappelijke taal voor de gesprekken over leiderschap en ontwikkeling daarvan voor medewerkers en leidinggevendenden binnen WUR.



Leiderschap bij WUR

Leiderschap begint met zelfbewustzijn en zelfkennis om anderen te kunnen leiden. Een leider bepaalt de richting vanuit extern bewustzijn en visie. Een leider is gericht op mensen en samenwerking, en geeft anderen zo de handvatten om in die richting te willen gaan. Bij leiderschap gaat het er dus over dat je de juiste dingen doet.

Management bij WUR

Management taken zijn gericht op het bereiken van resultaten door het beheren van processen. Daarbij gaat het om planning en begroting, organisatie en personeelsbezetting, sturen op output en oplossen van problemen. Met andere woorden: de juiste dingen doen.

Vijf elementen van leiderschap

De verantwoordelijkheden op de drie niveaus tellen bij elkaar op en breiden zich uit wat betreft reikwijdte en impact.



Zelfbewustzijn

Jezelf kennen om leiding te kunnen geven aan anderen.



Visie

Vaststellen en uitvoerbaar maken van visie en strategie.



Mensen

Mensen laten floreren en focussen op talent en veerkracht.



Samenwerking

Bouwen van (een) sterk(e) team(s) en samenwerking stimuleren.



Extern bewustzijn

Sociaal verantwoord en met extern bewustzijn handelen.



Focus op persoonlijk leiderschap in de eigen werkcontext

Nadenken over je sterke en zwakke punten en je ambitie. Vragen om feedback en hiervoor openstaan. Begrijpen wat jouw impact op anderen is. Integer handelen en verantwoordelijkheid nemen voor je acties. Leren van fouten.

Persoonlijke ambitie verbinden aan de ambitie van de organisatie, het departement of team. De organisatievisie vertalen naar persoonlijke doelstellingen.

(H)erkennen van talenten bij jezelf en anderen. Je eigen veerkracht effectief beheren. Feedback geven.

Respecteren, herkennen en benutten van de diversiteit van anderen wat betreft waarden, talenten en achtergrond. Samenwerken binnen en tussen teams en departementen.

Sociaal verantwoord handelen. Je bewust zijn van de directe omgeving en de belangen en standpunten van anderen.



Focus op persoonlijk leiderschap en het leiden van anderen binnen je eigen departement

Bescheiden, dapper en bezinnend leren van voorbeelden. Nadenken over de ontwikkeling van anderen en je eigen rol hierin. Anderen inspireren vanuit persoonlijke waarden.

Een duidelijke toekomstvisie hebben, richting geven met- en aan teams en individuen. Prioriteiten aangeven en anderen inspireren om bij te dragen. De visie uitvoerbaar maken binnen het team of het departement.

Mensen ontwikkelen en empoweren. Verschillende leiderschapsstijlen toepassen. Kader bieden, vertrouwen uitbouwen en eigen verantwoordelijkheid stimuleren. Duidelijk en met inlevingsvermogen het gesprek aangaan. Aandacht geven aan veerkracht en welbevinden binnen het team/de teams.

Samenstellen van diverse en inclusieve teams. Zorg dragen voor een veilige omgeving. Stimuleren en mogelijk maken van cohesie en samenwerking binnen en tussen team(s) en departement(en).

Koppelen van externe (maatschappelijke) ontwikkelingen aan interne expertise. Begrip hebben voor interne en externe stakeholders en daarnaar handelen.



Focus op persoonlijk leiderschap, het leiden van anderen en het leiden van groepen en samenwerkingsverbanden binnen en buiten WUR

Leiden met een degelijke, veerkrachtige instelling. Nadenken over de ontwikkeling van de organisatie en je eigen rol hierin.

De visie vaststellen en richting geven aan de organisatie door externe en interne ontwikkelingen te vertalen naar collectieve ambitie voor de organisatie of eenheid. Veranderingen signaleren en hierop anticiperen. Focussen op synergie en samen zoeken naar antwoorden.

Mensen de kans bieden om zich verder te ontwikkelen binnen of buiten de organisatie. Creëren en bevorderen van een omgeving van vertrouwen, die talent aanmoedigt om zich te onderscheiden en het welzijn van alle individuen stimuleert.

Creëren en bevorderen van een diverse en inclusieve organisatie. Verkennen, aangaan en consolideren van nieuwe partnerschappen en samenwerkingsverbanden binnen en buiten WUR.

Gebruiken van krachten binnen en buiten WUR om 'samen te zoeken naar antwoorden'. Anderen inspireren, onze strategische doelen bereiken en bijdragen aan de samenleving en de leefbaarheid.