GRENZEN VERLEGGEN

Veerkracht:

Je past je snel aan veranderende omstandigheden of nieuwe kansen aan en laat je niet uit het veld slaan door obstakels of tegenslag

Wat doe je? – Voorbeelden

- Blijf optimistisch bij tegenslagen en concentreer je op waar je zelf invloed op hebt en accepteer waar je geen invloed op hebt
- Pas je doel of aanpak aan als blijkt dat het oorspronkelijke doel niet haalbaar is

Veerkracht

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik vind het moeilijk om te schakelen als iets niet gaat zoals ik had bedacht”
- “Hoe blijf ik positief wanneer ik te maken heb met dingen waar ik geen invloed op heb?”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Leervermogen:

Je bent nieuwsgierig naar andere aanpakken of manieren van werken, probeert deze uit en leert hiervan

Wat doe je? – Voorbeelden

- Ga op zoek naar nieuwe ideeën, kennis en ervaring uit verschillende hoeken (collega's, extern, online)
- Sta open voor nieuwe ervaringen en suggesties van anderen en probeer deze uit
- Zoek van succesvolle projecten of aanpakken uit waarom ze werken en hoe je dat zelf kunt toepassen in je werk
- Geef openlijk toe wanneer je een fout hebt gemaakt of iets mislukt is, evalueer dit en kijk wat je hiervan kunt leren

Leervermogen

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik vind het moeilijk om tijd vrij te maken voor activiteiten die niet direct nodig zijn voor het werk waar ik nu mee bezig ben”
- “Ik zie dat sommige dingen in onze afdeling of in mijn eigen werk niet goed gaan, maar weet niet hoe het anders kan”
- “Ik maak liever geen fouten en als ik ze maak, geef ik dat niet graag toe”
- “Ik ben gewend om mijn werk op een bepaalde manier te doen en vind het best spannend om dat te veranderen”

GRENZEN VERLEGGEN

Uitdagen status quo:

Je daagt de status quo uit waar je mogelijkheden ziet voor vernieuwing of verbetering en komt met nieuwe ideeën

Wat doe je? – Voorbeelden

- Vraag jezelf openlijk af waarom activiteiten of processen op een bepaalde manier gedaan worden
- Draag uit eigen beweging ideeën of oplossingen aan voor problemen of kansen die jij ziet
- Bedenk een aantal nieuwe ideeën, kijk welk idee de meeste kans van slagen heeft en werk dat idee uit tot een plan
- Stel aannames of dingen die vanzelfsprekend zijn “zo doen wij dingen hier nou eenmaal” ter discussie als jij gelooft dat iets beter of slimmer kan

Uitdagen status quo

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Als alles voldoende loopt, denk ik niet vaak na over wat er anders of beter zou kunnen”
- “Ik vind mezelf geen creatief persoon met vernieuwende ideeën, ik ben meer een doener”
- “Ik heb wel ideeën over hoe we dingen kunnen verbeteren, maar aarzel om die in te brengen”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Ondernemer-schap / Durf:

Je signaleert kansen en moge-lijkheden voor ontwikkeling en verbetering, handelt ernaar en durft daarbij weldoordachte risico's te nemen

Wat doe je? – Voorbeelden

- Doe een gedurfd voorstel voor een nieuwe aanpak, ook als de kans bestaat dat het wordt afgewezen
- Stel uitdagende doelen voor jezelf en anderen met een reële kans op falen
- Benader actief collega's of anderen buiten de organisatie met een interessant idee of voorstel

Ondernemer-schap / Durf

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik ben van nature niet iemand die gemakkelijk risico’s neemt”
- “Ik start pas iets op als iemand anders aangeeft dat het belangrijk is of goedkeuring geeft”
- “De doelen die ik stel zijn realistisch maar ook aan de veilige kant”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Externe blik:

Je haalt kennis en inspiratie van buiten en haalt expertise uit verschillende disciplines als input voor eigen ideeën, voorstellen en projecten

Wat doe je? – Voorbeelden

- Wees nieuwsgierig en ga op zoek naar ideeën uit allerlei verschillende en ook minder voor de hand liggende bronnen
- Blijf op de hoogte van ontwikkelingen die belangrijk zijn voor jouw vakgebied
- Nodig mensen van buiten de organisatie uit om kennis te delen en voor inspiratie

Externe blik

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik ben teveel intern gefocust en heb daardoor te weinig zicht op trends en ontwikkelingen in de buitenwereld”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Stimuleren van leren:

Je stimuleert anderen om te experimenteren, geeft ruimte voor fouten en biedt leermogelijkheden en nieuwe ervaringen aan anderen

Wat doe je? – Voorbeelden

- Reageer enthousiast op nieuwe of ongebruikelijke ideeën van anderen
- Geef leerzame en uitdagende taken aan anderen
- Wees begripvol wanneer er fouten worden gemaakt en benut dat als een leerervaring
- Daag anderen uit om iets op een heel andere manier te doen dan ze gewend zijn

Stimuleren van leren

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik zeg dat fouten maken mag, maar reageer dan toch teleurgesteld of geïrriteerd wanneer het gebeurt”
- “Ik vind kwaliteit en voorspelbaarheid belangrijk en zal niet snel experimenteren met iets nieuws als ik niet zeker weet wat dat oplevert”
- “Ik kijk bij ongebruikelijke ideeën meer naar waarom het niet kan dan waarom wel”

GRENZEN VERLEGGEN

Wendbaar werken:

Je vertaalt een idee of plan naar kleine stappen, test dingen uit en gebruikt feedback om in iedere stap te verbeteren en bij te stellen waar nodig

Wat doe je? – Voorbeelden

- Breng eerst behoeften en gewenste resultaten grondig in kaart voordat je een voorstel of plan uitwerkt
- Gebruik werkmethodes zoals bijv. agile om op een flexibele en gestructureerde manier met anderen aan doelen te werken
- Test je concept of plan en vraag tussentijds feedback op meerdere momenten en stuur bij of pas dingen aan waar nodig

Wendbaar werken

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik deel liever pas iets met anderen als het helemaal klaar is en ik tevreden ben over de kwaliteit”

- “Ik zou meer tijd mogen besteden aan het begrijpen van de behoeften van de gebruikers of doelgroep voor mijn plan, concept of onderzoek”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Stip aan de horizon:

Je formuleert samen met het team een inspirerende ambitie en richting naar de toekomst en maakt duidelijk hoe iedereen daaraan bijdraagt

Wat doe je? – Voorbeelden

- Schets in grote lijnen jouw beeld van de toekomst en lange termijn doelen van jouw team, groep of afdeling
- Vraag iedereen in het team om mee te denken over de ambitie en doelen en neem ideeën en inzichten hieruit mee
- Ga in gesprek met iedereen in je team over wat voor hen belangrijk is en welke gezamenlijke richting en doelen zij zien en aan willen werken

Stip aan de horizon

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Mijn focus ligt vooral op de resultaten die we op de korte termijn willen bereiken en niet zo op onze richting voor de langere termijn”
- “Ik ben verrast wanneer het voor iemand niet duidelijk is hoe hun eigen werk bijdraagt aan het team”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Begeleiden van verandering:

Je betrekt mensen in hoe veranderingen worden vormgegeven en communiceert duidelijk over het 'waarom' en 'wat' van een verandering

Wat doe je? – Voorbeelden

- Bespreek met het team in een vroeg stadium waarom en wanneer doelen of prioriteiten veranderen
- Betrek het team bij het vinden van oplossingen voor problemen en de praktische aspecten van de verandering
- Benadruk in alle fases van de verandering waarom dit belangrijk en nodig is en wat mensen kunnen verwachten
- Geef volop ruimte en nodig uit tot het stellen van vragen en uiten van zorgen

Begeleiden van verandering

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Wanneer prioriteiten veranderen of er iets nieuws op ons afkomt, neem ik mijn team daar niet genoeg in mee totdat het zover is”
- “Ik vind het moeilijk om goed te reageren op lastige vragen of weerstand van medewerkers”

GRENZEN VERLEGGEN

Vernieuwing stimuleren:

Je deelt successen en geeft erkenning in het team wanneer mensen over grenzen heen kijken, nieuwe oplossingen zoeken en uitproberen

Wat doe je? – Voorbeelden

- Stimuleer het eigen initiatief van anderen door bijvoorbeeld een opdracht vrij globaal te formuleren en ruimte te geven in hoe deze ingevuld wordt
- Spreek openlijk je waardering uit als iemand initiatief toont of nieuwe dingen uitprobeert en maak het nut en effect daarvan zichtbaar
- Deel en vier successen en vernieuwingen met het team en moedig het gewenste gedrag aan

Vernieuwing stimuleren

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik geef wel complimenten, maar deel dat niet persé in het team met de andere collega’s”
- “Ik focus vooral op het behalen van de doelen en zou wat meer stil mogen staan bij kleine successen en initiatieven”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Barrières doorbreken:

Je neemt waar dit kan barrières weg voor het team die in de weg staan van verandering en innovatie en zorgt voor de benodigde middelen

Wat doe je? – Voorbeelden

- Zorg ervoor dat de kennis, capaciteit, middelen en informatie beschikbaar zijn voor het team om hun werk te kunnen doen
- Overzie de situatie in geval van problemen of blokkades, bepaal wat er moet gebeuren en handel snel en resoluut waar dat kan
- Begrijp onderliggende problemen en politieke ‘krachten’ in de organisatie en houd hier rekening mee bij het doen van verzoeken of voorstellen om problemen te verhelpen

Barrières doorbreken

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik vraag soms meer van de mensen in het team dan dat ze aankunnen en realiseer me dat niet voldoende”

- “Ik kan gefrustreerd raken als iets niet mogelijk is voor mijn team vanwege bepaald beleid of procedures terwijl het voor ons heel belangrijk is”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Van buiten naar binnen:

Je vertaalt ontwikkelingen in de maatschappij en het eigen expertisegebied naar uitdagingen en mogelijkheden voor de eigen organisatie

Wat doe je? – Voorbeelden

- Zoek inspiratiebronnen en oriënteer je op visies met betrekking tot je eigen functie- of vakgebied
- Vertaal de te verwachten relevante maatschappelijke en politieke ontwikkelingen naar gevolgen voor het eigen organisatieonderdeel
- Schets een helder beeld van de toekomst van de eigen afdeling of organisatie en haar omgeving

Van buiten naar binnen

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Hoe maak ik van de complexiteit en veelheid van wat er in de buitenwereld gebeurt een duidelijk en samenhangend beeld van wat dit voor ons betekent?”

- “Ik vind niet gemakkelijk inspiratie van buiten”

Universiteit Leiden

GRENZEN VERLEGGEN

Bewustzijn creëren:

Je creëert bewustzijn over de noodzaak voor verandering in de organisatie en communiceert de voordelen daarvan voor de toekomst

Wat doe je? – Voorbeelden

- Anticipeer op situaties in de toekomst en onderneem actie om een kans te creëren of een crisis te voorkomen die nog niet zichtbaar is voor anderen
- Ga in gesprek met mensen in de organisatie over de noodzaak voor beweging of verandering en gebruik hierbij aansprekende taal en voorbeelden
- Geef ruimte voor andere perspectieven en geef anderen de tijd om wat je met ze deelt te laten bezinken

Bewustzijn creëren

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik ga geen discussies aan over wat wij als organisatie anders of beter zouden kunnen doen”
- “Als ik nog niet alle antwoorden kan geven, voel ik me niet comfortabel om in gesprek te gaan over toekomstige veranderingen”

GRENZEN VERLEGGEN

Inspirerende visie:

Je ontwikkelt en communiceert een inspirerende lange termijn visie voor de organisatie en koppelt plannen, doelen, besluiten of veranderingen hier expliciet aan

Wat doe je? – Voorbeelden

- Creëer een ambitie en visie voor de organisatie die mensen over grenzen van afdelingen, instituten, faculteiten of eenheden heen aanspreekt en inspireert
- Geef aan waar kansen en mogelijkheden voor de toekomst van de organisatie liggen
- Neem tijd om na te denken over de lange termijn doelstellingen van jouw organisatie en toets de helderheid hiervan bij collega's

Inspirerende visie

Wat is lastig? – Voorbeelden

- “Ik zou graag meer inspirerend willen zijn”
- “Ik vind het lastig om mijn visie en ideeën buiten mijn eigen organisatieonderdeel op de agenda te krijgen”

Universiteit Leiden