

Liederskip en management yn de netwurkorganisaasje

'Lieders dogge de goede dingen, managers dogge de dingen goed.' Sa wurdt wol it ûnderskied oantsjut tusken liederskip en management. Goed management wie en bliuwt essinsjeel mar de netwurkorganisaasje freget oar liederskip fan ús. Hieltyd faker is de fraach: wa is op dit stuit de geskikte persoan of lieder foar dit wurk, dit programma of projekt. Wat is hjir nó nedich en wa beskikt oer dy kompetinsjes? It tydlike karakter fan bepaalde funksjes nimt yn in netwurkorganisaasje op sommige plakken ta, sa't dat ek jildt foar programma's en projekten.

Mar wat is liederskip relatearre oan de netwurkorganisaasje? Hoe meitsje wy liederskip konkreet? Dêrby is it in feit dat der in oerlaapjen is tusken it sjen litten fan liederskip en management.

Wat is liederskip?

De sân eleminten fan efektyf liederskip:

De stip op de hoarizon

De lieder wit de stip op de hoarizon te setten: hat in fyzje op de takomstige opdracht fan de organisaasje en wit dy te fertalen nei liederskipsfraachstikken. Stiet earne foar, lit moed sjen, fertrout op it inerlike kompas en draacht dat ek oertsjûgjend út. Gíét der foar. Nimt soms ôfstân om strategysk saken opnij te besjen. Is dêrtroch rjochting jaand, entûsjast meitsjend en mobilisearjend.

Omjouwingsbewust

In lieder set himsels en it team yn it gruttere gehiel, it ramt: is him of har goed bewust fan de demokratyske kontekst en bestjoerlike prioriteiten, fertaalt dit nei de organisaasje, tinkt en hannelet út dizze yntegraliteit wei, jout frege en net frege profesjoneel advys oan it bestjoer. Wit dêrby, as derom frege wurdt, ek de ynhâldlike fakdisiplines fan kollega's op haadlinen te fertsjintwurdigjen. Wit wat der libbet yn 'e maatskippij. Wit de rol fan de organisaasje yn gearwurkingsferbannen mei bedriuwen en ynstellingen yn 'e provinsje. Freget him of har ôf: foar wa dogge wy it allegearre? Stelt dêrby grinzen en jout dêrmei betsjutting en kaders oan.

Ferbinende netwurker

In lieder bringt minsken byinoar: leit ferbiningen binnen en bûten de organisaasje. Is pro-aktyf, ûndernimt. Stimulearret gearwurking yn- en ekstern. Jout dêrtroch aktyf en bewust foarm oan de netwurkorganisaasje.

Romte op it hoe

In lieder biedt romte: om inisjativen te toanen, it fak út te oefenjen, te learen, selsstannich te wurkjen en ferantwurdlikheid te nimmen. Skept mooglikheden út in positive grûnhâlding en út fertrouwen yn de oar wei. Dat betsjut dus loslitte kinne, mar der wol echt wêze. Fasilitearjend, útnûgjend, freegjend, ûnderstypjend. Leit dêrtroch ferantwurdlikheden écht leech ûnder yn en dwers troch de netwurkorganisaasje. Fertrouwen ha yn de eigen profesjonaliteit en dy fan de oar is dêrby essinsjeel. Dêrby iepenstean bliuwe foar de profesjonele dialooch en ynfloed fan oaren.

Stjoerman/-frou

In lieder nimt ferantwurdlikheid, fielt him of har eigener fan it proses, stjoert tidich: op doelen, mienskiplike ambysjes, resultaten, output, ôfspraken én winsklik gedrach. De lieder daget út, sprekt oan, jout fertrouwen en doart út dat fertrouwen wei los te litten. De lieder realisearret him of har dat hy of sy dêrby passend wurk leverje moat; gjin meiwurker is itselde. De iene hat mear struktuer of

omtinken nedich as de oare. De lieder leit rekkenskip ôf, nimt yntiids besluten, wit wat der spilet, lit saken net út it spoar rinne. Soarget dêrtroch dat de goede koers oanholden wurdt.

Kultuerdrager en foarbyldfunksje

De lieder hat yn alles in foarbyldfunksje: docht wat tasein wurdt, hâldt en draacht him of har neffens de ôfspraken, is transparant, betrouber en konsistint. Lit eigerskip sjen; giet dus nei oft de saken rinne sa't se rinne moatte, stjoert minsken net fan it sket nei de muorre. Soarget mei foar in goede sfear, en hâldt dit goed yn 'e gaten. Lit konflikten net gewurde. Fiert suksessen, jout komplimenten. Foarmet dêrtroch in optimaal wurkklimaat, de winske kultuer.

Rjochte op ûntwikkeling

In lieder stimulearret ûntwikkeling: fan him- of harsels, fan syn of har minsken, fan de organisaasje en úteinlik fan de maatskippij (de mienskip) as gehiel. Toant him of har dêrfoar sels kwetsber, is tagonklik en stiet iepen foar ûntwikkeling. Dielt kennis, stimulearret selsrefleksje, sprekt oan en giet in dialooch oan. Ken syn of har minsken. Wit talinten oan te boarjen, ûntwikkelet kennis én kompetinsjes. Soarget foar tafoege wearde fan de organisaasje, no en yn 'e takomst.

Ljouwert, septimber 2017