

my
leadership
notes

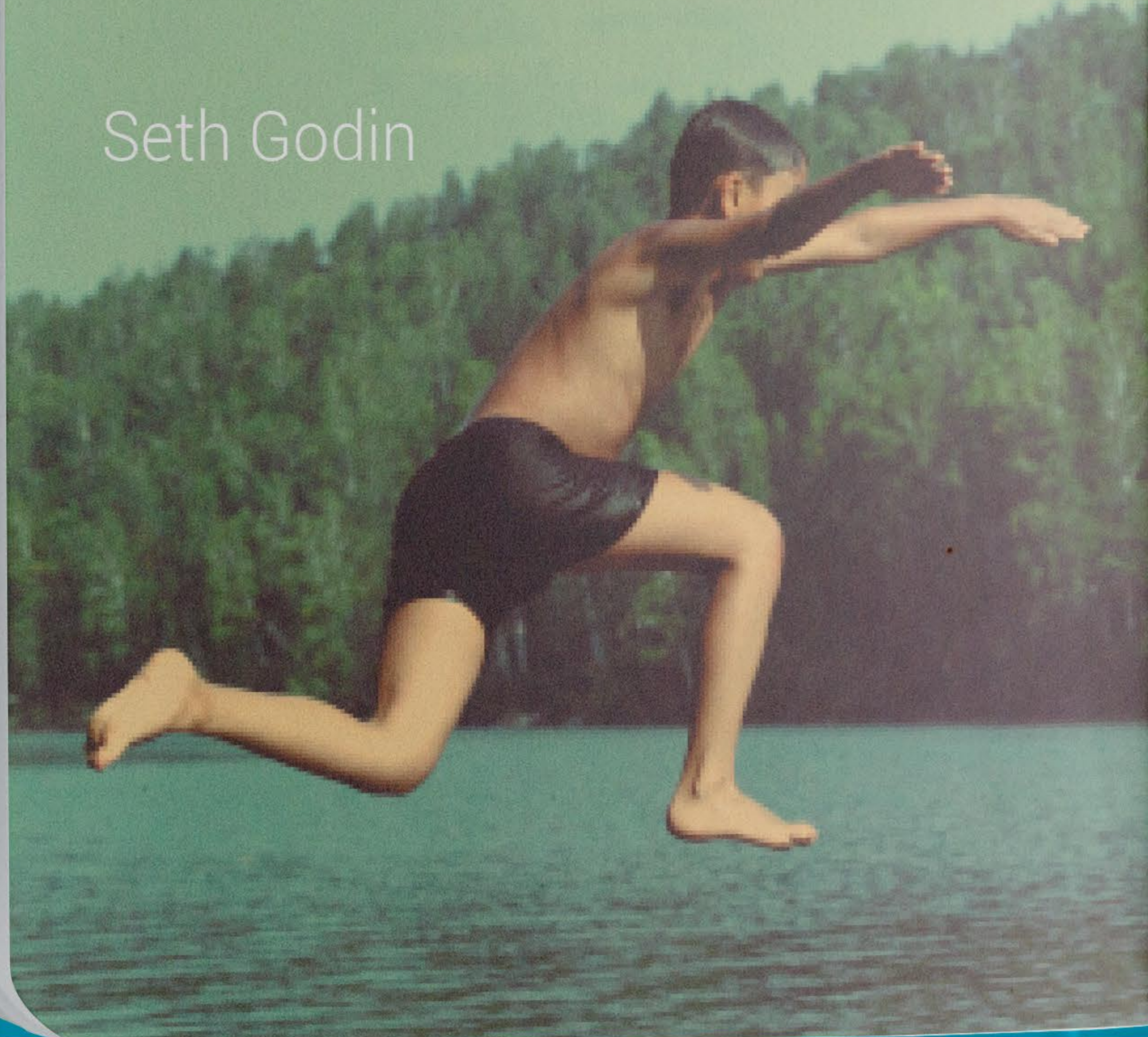


*Haal het beste uit je
werk en uit jezelf*

Bewaar je verhaal

"Het geheim van
leiderschap
is simpel.
Volg je hart."

Seth Godin



Geloof in jezelf!

Om een leider te zijn hoef je geen CEO te zijn, geen staatsman of manager. Een leider is iemand waar mensen achter staan en in geloven. Een ware leider inspireert en motiveert, steekt boven anderen uit en geeft richting aan, denkt niet enkel aan zichzelf maar kent de behoeftes van anderen. Een leider weet wat er speelt, ziet nieuwe trends en heeft nieuwe ideeën. Een professionele titel maakt je niet tot leider; een leider word je, ben je. Denk als een leider, geloof in jezelf en ga je eigen weg. Wees daadkrachtig, maar blijf vriendelijk, krijg anderen mee. Wees een expert en geloof ook in de kennis en kunde van anderen. Wees besluitvaardig, bepaal de koers. Luister naar je volgers, wees geen despoot. Zonder volgers geen leiders. Hou je aan beloftes en zorg voor jezelf. Kleding verzorgd, maar wel in je eigen stijl. Stel vragen en stel dan nog meer vragen. Vraag drie keer 'waarom' en kom tot de kern. Ga meer zien in plaats van doen en deel je visie.

Neem verantwoordelijkheid voor je acties. Ben jij een leider?

“Iemand iets aanleren is onmogelijk. Je kunt hem slechts helpen het nieuwe te leren ontdekken vanuit zichzelf.”

—
Galileo Galilei

Leiderschap volgens jou

Wat is de essentie van leiderschap? Wat maakt dat sommige mensen leiden, en anderen volgen? Wat maakt iemand een natuurlijk en effectief leider? Over leiderschap bestaan veel theorieën en ideeën. Wat in ieder geval belangrijk is, is het voorbeeldgedrag van leiders.

- *Wat is leiderschap volgens jou?*
- *Vind je dat je als leider wordt geboren of is leiderschap ontwikkelbaar?*

Jezelf in kaart brengen

Een belangrijke voorwaarde om een inspirerend leider te zijn, te blijven of te worden is het continu blijven werken aan het vergroten van zelfkennis, zelfinzicht en zelfsturend vermogen. Wat wil je, wat denk je en wat doe je?

In dit hoofdstuk ga je zelf aan de slag met het in kaart brengen van jouw:

1. persoonlijkheidseigenschappen
2. drijfveren
3. sterke punten
4. kernwaarden en kernkwaliteiten
5. competenties
6. persoonlijke visie

IJsberg van McClelland

Het IJsberg-model van McClelland visualiseert de diverse onderdelen in hun onderlinge samenhang.

ZICHTBAAR

WAT DOE JE EN HOE DOE JE HET?

Kennis, vaardigheden, kernkwaliteiten, competenties, gedrag.

WAT DENK JE?

Waarden, normen, overtuigingen, zelfbeeld.

WIE BEN JE EN WAT WIL JE?

Persoonlijkheid, eigenschappen, drijfveren, sterke punten.

ONZICHTBAAR

Je sterke punten

Uit een combinatie van je persoonlijkheid en drijfveren komen vaak je sterke punten. Sterke punten zijn de *kwaliteiten en talenten die ons energie geven en waar we goed in zijn* (of kunnen worden)! Gemiddeld genomen heeft iedereen 7 (grotere) sterke punten. Hieronder vind je een indeling volgens Strengthscope®. Ook op internet vind je uitgebreide voorbeeldlijsten.

Emotie

- Moed
- Emotionele controle
- Enthousiasme
- Optimisme
- Veerkrachtig
- Zelfvertrouwen

Relatie

- Samenwerken
- Medeleven
- Anderen ontwikkelen
- Empathie
- Leiding nemen
- Overtuigingskracht
- Relaties opbouwen

Uitvoeren

- Besluitvaardigheid
- Efficiëntie
- Flexibiliteit
- Initiatief nemen
- Resultaatgerichtheid
- Zelfontwikkeling

Denken

- Gezond verstand
- Creativiteit
- Kritisch denken
- Detailoriëntatie
- Strategisch denken

• *Dit zijn mijn sterke punten:*

• *Dit zijn mijn ontwikkelpunten:*

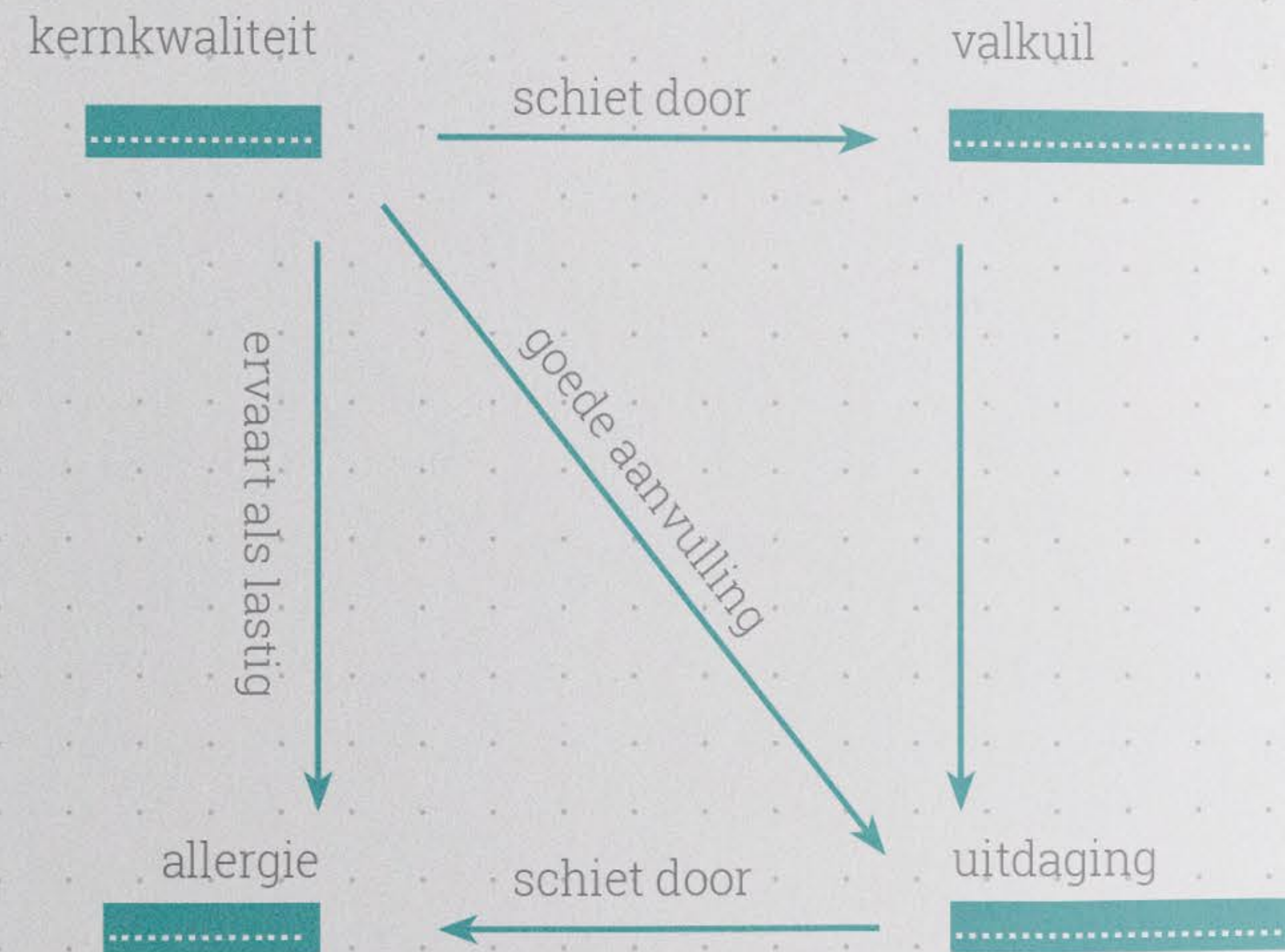
Welke sterke en ontwikkelpunten heb je volgens jouw omgeving?

• *Volgens mijn partner of beste vriend(in):*

• *Volgens mijn....**

* bijvoorbeeld collega's, leidinggevende, familielid, etc.

Kernkwaliteiten: vul zelf in



Je kunt op alle plekken in het kwadrant beginnen. Het is het makkelijkst om te starten met een eigenschap die voor jou overduidelijk een kernkwaliteit, valkuil, uitdaging of allergie is en vervolgens de open plekken in te vullen.



Je leiderschapsmerk

Een authentieke, effectieve leider moet zich goed bewust zijn van zijn eigen leiderschapskracht. Alleen dan kan hij trouw blijven aan zichzelf en uitblinken in de gebieden van zijn sterkste punten. Door onze leiderschapskracht (ons 'merk') duidelijk in kaart te brengen en naar anderen uit te dragen, kunnen we:

- Vertrouwen wekken door authentiek leiderschap
- Ons onderscheiden in een markt (intern en extern) met veel concurrentie
- Onze meerwaarde uitleggen en communiceren
- Meer zelfvertrouwen ontwikkelen in onze manier van leidinggeven

Een sterk persoonlijk merk bouw je niet van de ene op de andere dag; het kost veel tijd om dat te ontwikkelen. Maar het is zeker de moeite waard! Alle grote merken boeken sterke resultaten als het gaat om toegenomen vraag, vermeende waarde, reputatie en resultaten.

Hieronder zie je een model van Strengthscope Leader™. Vul aan de hand van je antwoorden op de vorige pagina's en de inzichten die je hebt verkregen het onderstaande schema voor je leiderschapsmerk in.

Mijn Merkessentie

De reden dat anderen mij zouden willen volgen

Het verschil dat ik wil maken

Het resultaat dat ik graag zou willen bereiken

Wat ik inbreng

Mijn onderscheidende sterke punten, vaardigheden en expertise

Wie ik ben

Kernwaarden en opvattingen die richting geven aan mijn leiderschap



Een 10 voor luisteren

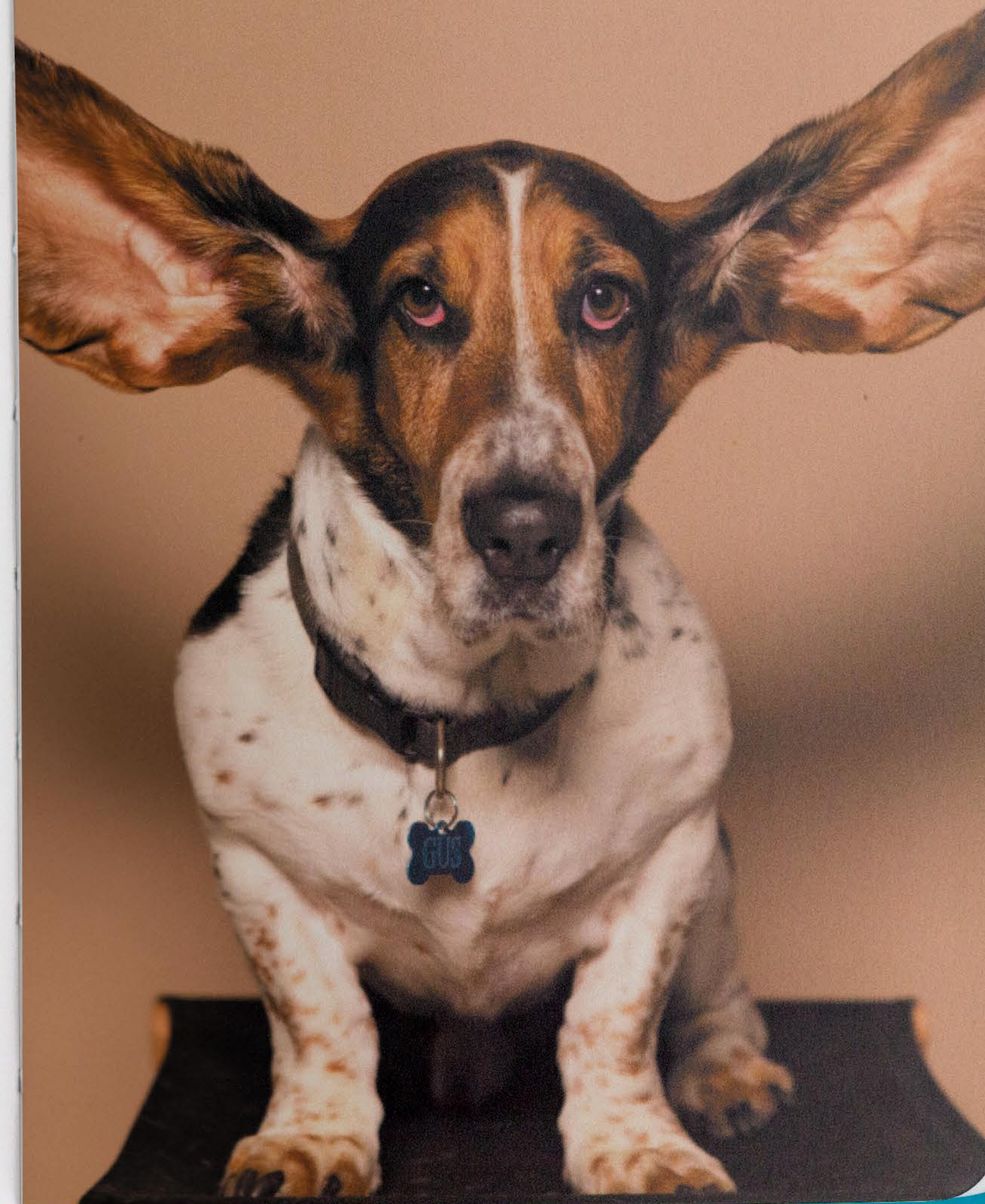
Hoe doe je het als leider?
Geef jezelf rapportcijfers.

1. Ik blijf altijd kalm
2. Ik accepteer het individu
3. Ik zie altijd het potentieel in anderen
4. Ik luister en vraag door
5. Ik geef krachtige boodschappen
6. Ik focus op het positieve
7. Ik moedig het nemen van risico's aan
8. Ik inspireer tot intrinsieke motivatie
9. Ik ben toegankelijk

Cijfer

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

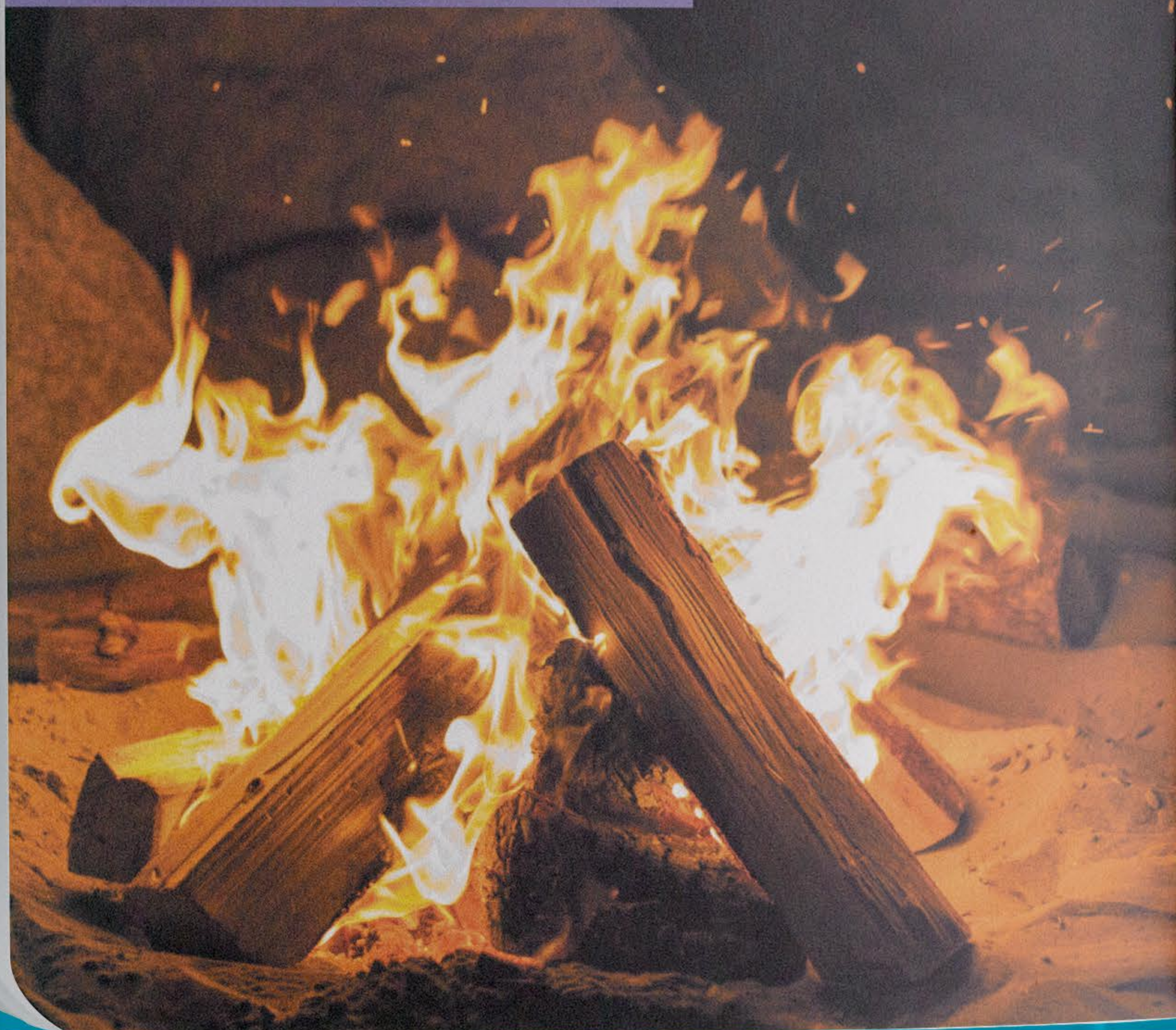
Waar wil je aan werken?




Jouw stijlen

"Een goede leider inspireert mensen om vertrouwen te hebben in de leider, een geweldige leider inspireert mensen om vertrouwen te hebben in zichzelf."

- Eleanor Roosevelt



- *Welke leiderschapsstijl hanteer jij?*
- *En wat is jouw beïnvloedingsstijl?*
- *Zijn er leerpunten? Zo ja, maak er een concrete doelstelling van in het volgende hoofdstuk.*



Het verschil tussen management en leiderschap

Manager	Leider
<i>Delegeert</i>	<i>Inspireert</i>
<i>Beleid & Procedures</i>	<i>Visie & Strategie</i>
<i>Streeft naar ordening</i>	<i>Houdt van verandering</i>
<i>Concentreert zich op het heden</i>	<i>Concentreert zich op de toekomst</i>
....
....
....
....
....

Probeer bovenstaande tabel aan te vullen, kijkend vanuit je visie en ervaring met leiders en managers.

Doelstelling 1*

Doel:

Start:

Deadline:

Waarom ik dit wil bereiken:

Wat me belemmert om dit doel te bereiken:

* Bijvoorbeeld sterke punten stretchen, een competentie ontwikkelen of een leiderschapsstijl eigen maken

Wat ik nodig heb om mijn doel te bereiken:

Wat ik ga doen om mijn doel te bereiken*:

* denk aan (online) trainingen en cursussen volgen, zelfstudie etc.

Feedback geven

Weet je het nog, het DISC-model? Het kwam aan de orde in het hoofdstuk over drijfveren. De vier dominante voorkeuren in gedrag en communicatie zijn Dominant (rood), Interactief (geel), Stabiel (groen) en Consciëntieus (blauw). Hoe geef je nu effectief feedback in die verschillende communicatiestijlen? Daar geeft DISC handreikingen voor.

Dominante stijl

- Wees direct en kom snel to the point
- Richt je op concrete oplossingen
- Stel vragen die beginnen met 'wat'. Wat zijn je plannen? Wat wil je bereiken?
- Geef vertrouwen
- Geef opties (niet teveel)

Interactieve stijl

- Geef feedback in een informele setting
- Neem de tijd om te luisteren
- Geef gevoelens en emoties de ruimte
- Benadruk het profijt dat de ander kan hebben van de feedback
- Vraag naar de motivatie

Stabiele stijl

- Wees specifiek en geef concrete voorbeelden
- Zorg voor een veilige sfeer
- Leg uit hoe veranderingen de stabiliteit juist bevorderen
- Zoek naar consensus
- Geef de mogelijkheid voor een vervolggesprek, dat geeft de ander tijd om na te denken

Consciëntieuze stijl

- Bereid je goed voor en neem de tijd voor het gesprek
- Stel open vragen en laat de ander uitpraten
- Wees feitelijk, verwijst naar onderzoeksresultaten
- Geef de ander tijd om na te denken voordat hij zich ergens aan committeert
- Eindig met duidelijke afspraken

