

ONT WIK KEL JE LEI DER SCHAP

Werkboek

Joël Aerts

14 krachtige
principes voor
het versnellen van
je leiderschaps-
ontwikkeling
én die van je
medewerkers

‘Verfrissend en ontzettend praktisch’ uit het voorwoord van Ben Tiggelaar

[vakmedianet](http://vakmedianet.nl)

WERKBOEK

ONTWIKKEL JE LEIDERSCHAP

**14 krachtige principes
voor het versnellen
van je leiderschapsontwikkeling
én die van je medewerkers**

Joël Aerts

Vakmedianet

VERSNELLER 1

Verzamel en verbind leermomenten

Samenvatting

- Leiderschap is het vermogen om anderen te beïnvloeden, te motiveren en in staat te stellen om bij te dragen aan de effectiviteit en het succes van de organisatie waar ze deel van uitmaken.
- Zeventig procent van je leiderschap is te ontwikkelen.
- Je leiderschap ontwikkelen kun je doen uit verlangen naar meer impact, uit interesse en uit noodzaak.
- Inspirerende leiders combineren leergierigheid met leervermogen.
- Inspirerende leiders blijven zich opstellen als leerlingen.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 1.1 (P. 25)

Ontwikkelmotivatie onderzoeken

Denk eens na over de volgende vraag: wat is jouw motivatie om je leiderschap te ontwikkelen? Komt je motivatie voort uit het verlangen om meer impact te hebben? Komt je motivatie voort uit een interesse in leiderschap? Of komt je motivatie vanuit het gevoel deels onbekwaam te zijn?

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 2

Focus op de essentie, experimenteer met de expressies

Samenvatting

- De essentie van leiderschap is richting, actie, groei.
- De essentie blijft, expressies veranderen.
- Focus je in je ontwikkeling op de essentie, word daar geweldig in.
- Experimenteer met de expressies die passen bij jou, je volgers en de context.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 2.1 (P. 38)

Essentietijd

Als leider houd je je met van alles bezig. Lang niet altijd met de juiste dingen. Hoeveel tijd besteed je aan de essentie? Maak een optelsom zoals hieronder en vul in jouw optelsom de percentages in van je totale werktijd.

Richting	_____%
Actie	_____%
Groei	_____%
Overige zaken	_____%

Totaal	100%
---------------	-------------

OPDRACHT 2.2 (P. 39)

Expressies vernieuwen

Noteer de antwoorden op de volgende vragen.

- 1 Welke expressies van leiderschap zie jij in jouw organisatie die toe zijn aan vernieuwing? Welke expressies zou je ervoor in de plaats willen zien?

.....

.....

.....

.....

.....

- 2 Welke expressie van je eigen leiderschap is toe aan vernieuwing? Welke expressie zou ervoor in de plaats kunnen komen?

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 3

Leer jezelf kennen, jezelf zijn en jezelf vergeten

Samenvatting

- Authentiek leidinggeven betekent dat je ervoor kiest om je motivatie, waarden, geloof en passies te tonen in je leiderschap.
- Authenticiteit maakt leiders effectiever en succesvoller.
- Je ontwikkelt je authenticiteit door ervoor te kiezen om jezelf te leren kennen en vervolgens jezelf te zijn.
- Wees geen eikel, jouw authenticiteit mag niet de authenticiteit van iemand anders in de weg staan.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 3.1 (P. 49)

Waardeselectie

In bijlage 2 staat een lijst met honderd waarden.

Stap 1: Ga eens op zoek naar de tien waarden die jij het belangrijkste vindt en vink ze aan.

.....

.....

.....

.....

.....

Stap 2: Probeer die tien waarden daarna eens terug te brengen tot drie stuks. Dat is vaak erg lastig.

.....

.....

.....

Stap 3: Prioriteer je drie waarden eens. Welke komt op plek 1, welke op plek 2 en welke op plek 3?

1

2

3

OPDRACHT 3.2 (P. 50)

Passievragen

Een vraag als ‘Waar kan ik je ’s nachts voor wakker maken?’ helpt je om duidelijk te krijgen wat je het allerliefst doet. Hier nog een paar passievragen die ik door de jaren heen heb verzameld en op mijzelf heb toegepast. Probeer er ten minste een of twee te beantwoorden voor jezelf.

- Stel dat je je carrière mag overdoen, wat ga je dan doen?

.....

.....

.....

- Stel dat je nog maar vier uur per week kunt werken, wat ga je dan doen?

.....

.....

.....

- Stel dat geld geen rol speelt, wat ga je dan doen?

.....

.....

.....

- Stel dat je voor de rest van je leven elke dag hetzelfde moet doen, wat ga je dan doen?

.....

.....

.....

- Stel dat je de belangrijkste persoon in je leven trots wilt maken, wat ga je dan doen?

.....

.....

.....

OPDRACHT 3.3 (P. 52)

Omgaan met lastige situaties

Zijn er situaties waarin jij het lastig vindt om jezelf te zijn? Kun jij voor deze situaties een oplossing bedenken aan de hand van de drie tips op pagina 52? Schrijf de oplossingen op.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 3.4 (P. 54)

Vergeetmomenten

Maak eens een lijst of houd de komende week een lijst bij waarop je noteert op welke momenten je jezelf lijkt te vergeten. Wat zeggen deze momenten over wie jij bent?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 4

Ontwikkel je sterke punten en fix je fatale gebreken

Samenvatting

- Zonder het ontdekken, ontwikkelen en gebruiken van je sterke punten kun je geen sterke leider zijn.
- Versnel niet je zwakke punten, maar juist je sterke punten. Daar zit je potentieel.
- Je hoeft niet overal goed in te zijn. Zelfs uitblinkende leiders hebben maar enkele sterke punten.
- Je sterke punten sterker maken doe je door gebruik te maken van gestapelde voordelen en crosstraining.
- Een fataal gebrek overstemt een veelvoud aan sterke punten. Ga hier direct mee aan de slag.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 4.1 (P. 60)

Sterkepuntenscan

Als je kijkt naar de vier kenmerken van een sterk punt op pagina 60, wat zijn dan drie sterke punten van je? Schrijf ze op.

Let op, een waarschuwing. Er zijn ongetwijfeld dingen waar je erg goed in bent, maar waar je niet naar uitkijkt of die jou geen voldoening geven. Dit zijn dan ook niet je sterke punten!

1

2

3

OPDRACHT 4.2 (P. 64)

Fatalepuntenscan

Als je kijkt naar de tien fatale gebreken, zijn er een of twee fatale gebreken, op pagina 64, die je bij jezelf herkent of waar je tenminste voor moet oppassen? Noteer deze hieronder. Ga de komende week het gesprek aan met twee of drie collega's om te achterhalen of dit inderdaad een fataal gebrek van jou is.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 4.3 (P. 66)

Crosstraining

Kies een echt sterk punt van jezelf (rapportcijfer 8 of hoger). Schrijf dit sterke punt op. Bedenk voor dit sterke punt een bouwsteencompetentie, een bevriende competentie en een uitvergrotende competentie (zie pagina 65 en 66) waarmee je je sterke punt nog sterker kunt maken en schrijf de drie competenties op onder je sterke punt.

Sterke punt:

Bouwsteencompetentie:

Bevriende competentie:

Uitvergrotende competentie:

VERSNELLER 5

Zet in op je voorkeursstijl, maar blijf flexibel

Samenvatting

- Leiders zijn er in alle soorten, maten en stijlen. Er is geen goed of fout.
- Je leiderschapsstijl is opgebouwd uit voorkeuren in aansturing en focus.
- Door je leiderschapsstijl te ontdekken kun je de kracht ervan inzetten en de zwakte ervan ondervangen.
- Een bepaalde leiderschapsstijl is niet altijd overal effectief. Kies dus zorgvuldig en wees flexibel.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 5.1 (P. 74)

Leiderschapsstijlenscan

Lees de beschrijving van de negen voorkeuren nu nog eens door. Kies voor elke kolom van het basismodel de voorkeur waarin jij jezelf het meest herkent. Wil je nog een stap verder gaan, laat dan ook iemand anders deze scan voor je invullen.

	visiegerichte voorkeur	taakgerichte voorkeur	mensgerichte voorkeur
ik herken mijzelf het meest in:			
de ander herkent in mij het meest:			

OPDRACHT 5.2 (P. 75)

Mijn leiderschapsstijl op een half A4'tje

Met alles wat je hebt geleerd in de eerste versnellers, kun je eens proberen om je eigen leiderschapsstijl in je eigen woorden te beschrijven. Probeer het op maximaal een half A4'tje te doen. Ben je klaar? Vraag dan eens wat feedback van vrienden en collega's. Met hun hulp krijg je je stijl weer net wat scherper.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 5.3 (P. 76)

Leiderschapsstijl en context

Reflecteer eens op twee situaties: één waarin jouw leiderschapsstijl wel uit de verf kwam en één waarin dat niet lukte. Wat was het verschil in context? Welke invloed had dat op de manier waarop je leiding gaf?

Situaties 1:

.....

.....

.....

.....

.....

Situaties 2:

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 6

Leer de spelregels en herschrijf ze vervolgens

Samenvatting

- Door samengeperste ervaring te gebruiken kun je in een korte tijd meer kennis opdoen dan je zelf ooit kunt verzamelen.
- Effectief leren lukt het best als je dit doet uit vrije wil, met goede motivatie en als je het direct kunt toepassen.
- Maak gebruik van een van de drie I's van motivatie (interesse, instrumenteel en integratie).
- Leer, evalueer, experimenteer en herschrijf spelregels.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 6.1 (P. 86)

Kies je 'i'

Schrijf op van welke i's jij gebruik kunt maken. Heb je interesses die je kunt aanspreken voor je leiderschapsontwikkeling? Zijn er taken, problemen of uitdagingen die je kunt gebruiken om je instrumentele motivatie te verhogen? Of heb je zelfs integratieve motivatie?

.....

.....

.....

OPDRACHT 6.2 (P. 87)

Kies een tip

Lees de tien tips door op pagina's 87 tot en met 90. Welke tip wil en kun je nog deze week toepassen?

.....

.....

.....

OPDRACHT 6.3 (P. 93)

Herschrijf een spelregel

Welke spelregel die jij hanteert, zou je willen herschrijven? Is er een spelregel die niet effectief (meer) is of die niet meer goed voelt? Evalueer deze spelregel, bedenk een experiment en herschrijf de spelregel vervolgens bij goede resultaten.

Oude spelregel:

.....

.....

.....

Nieuwe spelregel:

.....

.....

.....

VERSNELLER 7

Oefen bewust en versla je eigen talent

Samenvatting

- Wat veel mensen talent noemen, is in de praktijk vooral het resultaat van heel veel bewust oefenen.
- Bewust oefenen is een set van heel gestructureerde activiteiten, met als expliciet doel het verbeteren van een resultaat.
- Analyseer je vaardigheid, ontwerp je oefening en voer je oefening uit. Zo oefen je bewust.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 7.1 (P. 99)

Kies een leiderschapsvaardigheid die je gaat ontwikkelen

Welke drie leiderschapsvaardigheden zou je willen ontwikkelen? Kies er één uit om de volgende stappen op uit te proberen. Lees de stappen eerst aandachtig door. Noteer vervolgens kernachtig op een A4'tje wat eruit komt als je de stappen concreet toepast op de door jou gekozen leiderschapsvaardigheden.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 7.2 (P. 100)

'Chunk' je vaardigheid

Onderzoek je vaardigheid eens grondig aan de hand van de volgende vragen. Uit welke chunks bestaat je vaardigheid? Is het een harde of een zachte vaardigheid en waarom?

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 7.3 (P 101)

Bepaal je leerdoel

Noteer de vaardigheid die je wilt ontwikkelen. Schrijf vervolgens je leerdoelen die horen bij deze vaardigheid eronder. Schrijf rechts van de leerdoelen telkens hoe je denkt dit leerdoel te kunnen meten.

vaardigheden	leerdoel	hoe te meten

OPDRACHT 7.4 (P. 102)

Hulplijnen

Welke hulplijnen (op pagina 101 en 102) kun je gebruiken om te ontdekken hoe jouw vaardigheid er op topniveau uitziet? Verzamel de hulplijnen en maak er een duidelijk overzicht van. Wat zijn de ideeën die straks het verschil gaan maken? Deze ideeën verwerk je in de volgende stap.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 7.5 (P. 103)

Kies een oefening

Bedenk welke oefening je kunt inzetten om je vaardigheid bewust te oefenen. Maak een top drie met de oefeningen die jou het meest geschikt lijken.

1

2

3

OPDRACHT 7.6 (P. 105)

Bereid je feedback voor

Waarop wil jij graag feedback ontvangen? Denk nu vast na over hoe je straks feedback gaat verzamelen en schrijf dit voor jezelf op, samen met het antwoord op de volgende vragen. Kun je het resultaat meten? Kun je feedback vragen van anderen? Of ga je gebruikmaken van zelfreflectie?

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 8

Verzamel sneller, vaker en betere feedback

Samenvatting

- Feedback is niets anders dan alle informatie die je krijgt over je gedrag, over wat goed en wat slecht gaat.
- Leidinggevenden moeten niet alleen vragen om feedback maar het zelf ophalen.
- Sneller, vaker en betere feedback verhoogt de ontwikkelkracht van feedback.
- Waarheids-, relatie- en identiteitsallergieën maken het lastig om waardevolle feedback te accepteren.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 8.1 (P. 117)

Feedback krijgen

Op welke onderwerpen ben je dringend op zoek naar feedback? Noteer dit in de eerste kolom. Bedenk wie je over dit onderwerp zou kunnen vragen om feedback. Noteer dit in de tweede kolom. Schrijf in de derde kolom welke instructies je deze persoon van tevoren gaat geven om straks goede feedback te ontvangen. Noteer tot slot in de vierde kolom een of twee vragen die je straks kunt gebruiken om de feedback uit te vragen.

welk onderwerp	wie	welke instructies	welke vraag/vragen

OPDRACHT 8.2 (P. 121)

Feedbackallergieën

Denk eens terug aan een of twee momenten waarop jij feedback hebt ontvangen die je naast je neer hebt gelegd. Was er sprake van een allergische reactie? Een waarheids-, relatie- of identiteitsallergie? Denk eens na over hoe je met de kennis en inzichten uit deze versneller in de toekomst beter op deze feedback zou kunnen reageren en schrijf het voor jezelf op.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 8.3 (P. 124)

Feedback toepassen

Denk eens even terug aan een moment in de afgelopen maand waarop jij feedback hebt ontvangen. Wat heb je er tot nu toe mee gedaan? Nog niet zoveel? Kies dan een van de tips van pagina 122 en 123 waarmee je de feedback komende week toepast.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 9

Durf te vragen

Samenvatting

- Advies is erop gericht je vooruit te helpen in een situatie die zich nu of in de toekomst afspeelt.
- Een zelfverzekerde leider maakt geen gebruik van excuses en durft iedereen over van alles om advies te vragen.
- Er zijn drie typen advies waaruit je kunt kiezen: tips, opties en perspectieven.
- Er zijn vijf typen adviesgevers waar je gebruik van kunt maken: de +1 adviseurs, de tegensprekers, de vreemde eenden, de slachtoffers en de helikopter-piloten.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 9.1 (P. 128)

De excuusscan

Lees de excuses om geen advies te vragen door en beoordeel jezelf op een schaal van 1 tot en met 10. 1 betekent 'ik maak me hier heel vaak schuldig aan' en 10 betekent 'ik maak me hier nooit schuldig aan'.

- Excuus 1 Ik heb het niet nodig
- Excuus 2 Ik schaam me
- Excuus 3 Ik ben bang dat niemand mij kan helpen
- Excuus 4 Ik wil niet afgewezen worden
- Excuus 5 Ik wil niemand lastigvallen

OPDRACHT 9.2 (P. 134)

Kies de juiste adviesvorm

Denk eens na, is er een vraagstuk waar jij nu mee zit? Analyseer je vraagstuk kort en bedenk welk type advies jou het meest zou helpen. Zijn het tips, opties of perspectieven? Omschrijf ze kort in de tabel.

vraagstuk	tip	optie	perspectief

OPDRACHT 9.3 (P. 139)

Kies een adviesgever

In de vorige opdracht heb je een vraagstuk benoemd waarop je wel wat advies kunt gebruiken en je hebt genoteerd met welk type advies je het meest geholpen zou zijn (tip, optie of perspectief). Pak dit vraagstuk er nog eens bij. Bedenk nu welk type adviesgever jou hierbij het best zou kunnen helpen. Kun je al iemand bedenken die je hiervoor zou kunnen benaderen? Waarom stuur je niet direct even een mailtje of een app om deze persoon te vragen jou te helpen?

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 10

Ontwikkel en steel inspiratie

Samenvatting

- Leidinggeven vergt creativiteit en daardoor is inspiratie noodzaak.
- Inspiratie met een grote 'I' is zingevend en inspiratie met een kleine 'i' is pragmatisch.
- Inspiratie overstijgt het normale, creëert motivatie en ontstaat spontaan.
- Nieuwe ervaringen en het streven naar meesterschap zijn de twee manieren om de kans op inspiratie te vergroten.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 10.1 (P. 144)

Inspiratie gezocht

Wat is jouw top drie van uitdagingen waarop jij wel wat inspiratie kunt gebruiken? Schrijf je top drie op.

1

.....

2

.....

3

.....

OPDRACHT 10.2 (P. 148)

Ga op zoek naar inspiratie

In de vorige opdracht heb je drie uitdagingen benoemd waarvoor je wel wat inspiratie kunt gebruiken. Welke van de acht tips op pagina's 146 tot en met 148 passen bij jouw uitdagingen en welke zou je willen uitproberen? Schrijf jouw top drie van tips op.

.....

.....

.....

OPDRACHT 10.3 (P. 150)

Zoek een interessante samenwerking op

Met wie zou je graag een samenwerking aangaan? Bedenk iemand van wie je echt wat kunt leren. Op wat voor een manier zou je de samenwerking kunnen vormgeven? Noteer je ideeën.

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 11

Kies ervaringen die écht tellen

Samenvatting

- Er zijn vier routes waarlangs leiders zich in de regel ontwikkelen: de natuurlijke route, moeilijke route, hogere route en geplande route.
- Er zijn drie versnellende leerervaringen; uitdagende opdrachten en moeilijke situaties die vervolgens leiden tot confrontaties met jezelf.
- Je kunt je leiderschapsontwikkeling versnellen door je kracht van de vier routes en de drie leerervaringen bewust op te zoeken en te gebruiken.
- Beschouw je omgeving niet als gegeven. Je kunt van omgeving wisselen of haar aanpassen.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 11.1 (P. 158)

Routecrafting

Voor elke route is er een nuttige vraag die jezelf kunt stellen. Beantwoord voor jezelf de volgende vier vragen.

1. Voor de natuurlijke route kun je je afvragen: Op welke natuurlijke talenten moet ik mij richten en op welke natuurlijke talenten kan ik voortborduren?

.....

.....

.....

- 2. Voor de moeilijke route kun je je afvragen: welke moeilijkheden kan ik opzoeken? Welk probleem vraagt om een oplossing?

.....

.....

.....

- 3. Voor de hogere route kun je eens nadenken over de vraag: Is er iets wat groter en belangrijker is dan ikzelf, en waarvoor ik mij met overgave wil inzetten?

.....

.....

.....

- 4. Voor de geplande route kun je je afvragen: Heb ik al een idee van waar ik graag naartoe wil werken? Waar wil ik staan over vijf, tien of misschien wel twintig jaar, en hoe kan ik daar stap voor stap komen?

.....

.....

.....

OPDRACHT 11.2 (P. 161)

Uitdagende opdrachten

Welke uitdagende opdrachten kun je het komende jaar opzoeken? Schrijf ze op.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 11.3 (P. 161)

Moeilijke situaties

Met welke moeilijke situaties ben jij het afgelopen jaar geconfronteerd? Schrijf voor een van deze moeilijke situaties op wat deze situatie voor je ontwikkeling heeft betekend.

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 11.4 (P. 162)

Confrontaties met jezelf

Hebben de uitdagende opdrachten en moeilijke situaties die je in de vorige twee opdrachten hebt benoemd jou met jezelf geconfronteerd? Hoe is dit gegaan? Schrijf het eens kort voor jezelf op.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

VERSNELLER 12

Verleg je focus van presteren naar leren

Samenvatting

- Ervaring is geen garantie voor ontwikkeling.
- Er zijn vier soorten ervaringen: spelen, oefenen, herhalen en presteren.
- Door ruimte te maken voor professioneel spelen versnel je je eigen ontwikkeling en die van je organisatie.
- Een leermentaliteit is effectiever dan een presteermentaliteit.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

OPDRACHT 12.1 (P. 173)

Speeltijd

Professioneel spelen klinkt leuk. Maar het komt er vaak niet van. Dus plan nu direct tijd in je agenda in om eens professioneel te spelen. Noteer er ook alvast bij waar je over wilt nadenken of wat je zou willen doen. Als je hier iemand voor nodig hebt, nodig deze persoon dan ook direct uit. Wel zo handig.

OPDRACHT 12.2 (P. 175)

Inschatting ervaringen

Oké. Je kent nu alle vier soorten ervaringen. Maak eens een zo eerlijk mogelijke inschatting: hoeveel procent van je tijd besteed je iedere week aan elk van deze activiteiten? Noteer bij elke activiteit het percentage dat voor jou geldt.

activiteit	% van mijn tijd
spelen	
oefenen	
herhalen	
presteren	

OPDRACHT 12.3 (P. 178)

Houd je ontwikkeling bij

Je ontwikkeling bijhouden is belangrijk. Wat is een goede manier om jouw ontwikkeling bij te houden? Denk hier eens over na.

Doe je dit al, kijk dan eens terug. Waarin heb jij je de afgelopen periode ontwikkeld?

.....

.....

.....

VERSNELLER 13

Reflecteer. Van ervaring zelf leer je niets

Samenvatting

- Van een ervaring zelf leer je niets, tenzij je reflecteert.
- Reflectie is het nadenken over een ervaring met als doel om ervan te leren.
- Je kunt de leercurve doorbreken door zowel te denken als te doen.
- Reflecteren doe je door te beleven, te bevragen en te begrijpen.

Mijn aantekeningen

.....

.....

.....

.....

.....

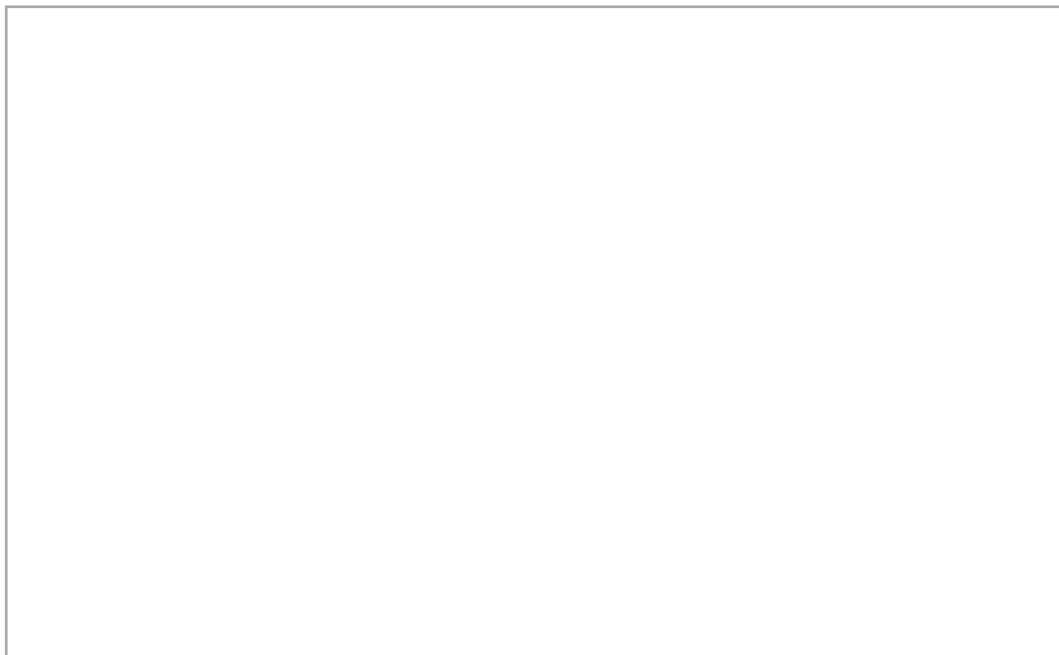
.....

.....

OPDRACHT 13.1 (P. 183)

De leercurve

Teken de leercurve uit die je hebt in je huidige baan. Als je eerlijk bent, waar zit jij op je leercurve?



OPDRACHT 13.2 (P. 188)

De brillen

Kies een ervaring uit van het afgelopen jaar die niet zo goed is verlopen. Wat kun je leren wanneer je naar deze ervaring kijkt door de bril van de wetenschap, van de praktijk en van je eigen ideeën? Noteer je belangrijkste inzichten.

Wetenschap:

.....

.....

.....

Praktijk:

.....

.....

.....

Eigen ideeën:

.....

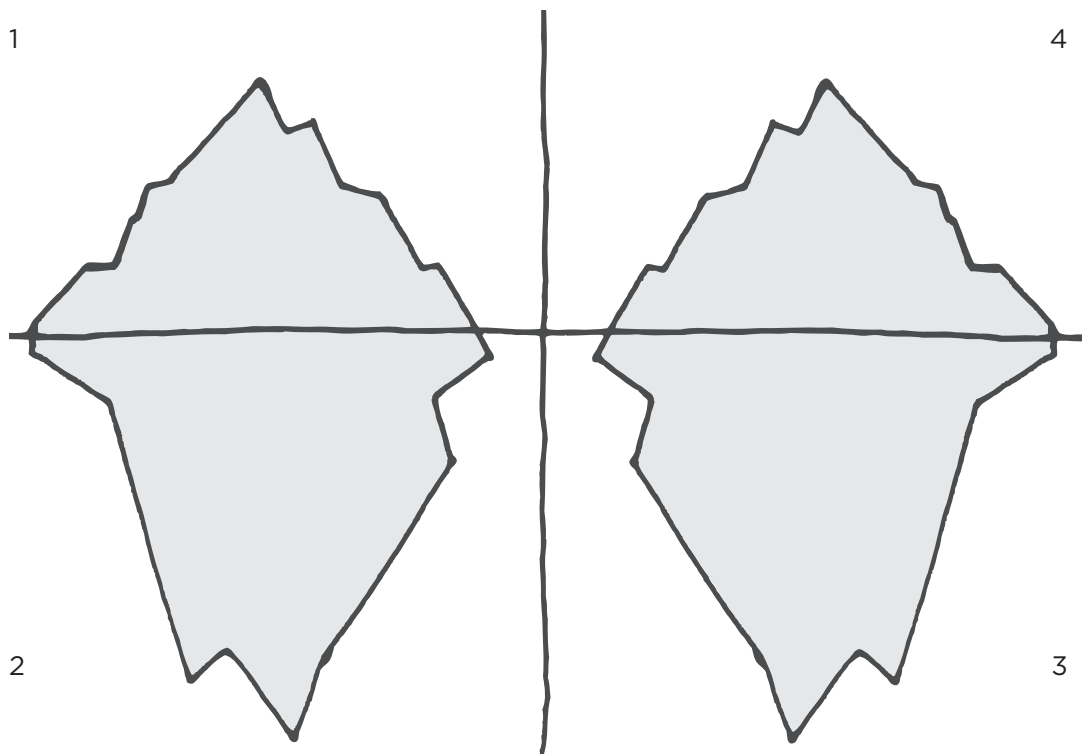
.....

.....

OPDRACHT 13.3 (P. 190)

Dubbelslagsleren

Kies een uitdagende situatie waar jij nu voor staat. Gelukt? Doe dan nu de dubbele-ijsbergoefening. Je kunt het format downloaden op mijn website www.joelaerts.nl/ontwikkeljeleiderschap. Tot welke nieuwe inzichten kom je?



In de linker ijsberg schrijf je boven het water op wat je nu doet. Schrijf vervolgens onder het water op waarom je dit doet. Wat zijn jouw veronderstellingen en inzichten, waarop jij jouw acties baseert? Ga nu naar je tweede ijsberg. Begin daar onder water. Kies nu eens heel andere veronderstellingen en inzichten (misschien wel tegenovergestelde) als uitgangspunt en schrijf ze op. Vertaal vervolgens deze uitgangspunten naar acties die daarbij passen. Die schrijf je boven water op.

Je ontwikkelplan op 1 A4

Noteer boven aan je plan je naam en de periode waarvoor je plan geldt. Noteer hier ook op welk thema je jezelf wilt ontwikkelen. Ik heb in bijlage 3 een themalijst gemaakt op basis van de essenties van leiderschap. Misschien raak je erdoor geïnspireerd. Maak je plan voor een periode van maximaal twee maanden. Kort en intensief aan iets werken is effectiever en leuker. Zodra je twee maanden voorbij zijn, kun je weer een nieuw plan opstellen.

Het plan bestaat uit vijf blokken en grijpt terug op alle ideeën en tips die ik je in dit boek heb aangereikt.

Blok 1: Je ontwikkeldoel

Stel nu een doel. Wat heb je bereikt als je het plan hebt uitgevoerd? Wat heb je geleerd? Wat kun je? Wat heb je gedaan? Maak het lekker concreet. Heb je nog een tweede doel, maak hier dan een apart plan voor.

Blok 2: Uitgaan van jezelf

Noteer in dit blok: op welke eigenschappen en sterke punten wil je voortbouwen? En welke dingen wil je van jezelf ontdekken?

Blok 3: Leren van training

Geef in dit blok het volgende aan: ooe en waar ga je nieuwe kennis opdoen? Hoe en waar ga je je vaardigheden ontwikkelen? Je kunt het zo bont maken als je zelf wilt, maar blijf wel realistisch.

Blok 4: Leren van de mensen om je heen

Noteer in dit blok: hoe en van wie ga je feedback vragen? Wie ga je benaderen voor advies en voor welk soort advies? Waar ga je inspiratie zoeken?

Blok 5: Leren van ervaringen

Schrijf in dit blok op: welke ervaringen ga je opzoeken en gebruiken om van te leren? Uitdagende situaties? Ga je professioneel spelen? Bewust oefenen? Gebruik je hacks? En wanneer neem je je reflectiemomenten?

Op de volgende pagina staat het Ontwikkelplan op 1 A4. Je kunt het ontwikkelplan ook gratis downloaden op www.joelaerts.nl

Ontwikkelplan op 1 A4

naam

datum

thema

periode

Ontwikkeldoel	Ontwikkeldoel (Wat is je ontwikkeldoel? Kun je je doel SMART maken?)		
Uitgaan van jezelf	Jezelf zijn (In relatie tot je doel: waar geloof je in? Wat zijn je waarden? Waar heb je passie voor? Wat motiveert je?)	Sterke punten (Welke sterke punten ga je verder ontwikkelen? Zijn er fatale gebreken die je moet aanpakken? Kun je crosstraineren?)	
Leren door training	Kennis (Welke kennis ga je ontwikkelen? Wat is de essentie? Waar haal je je kennis vandaan?)	Vaardigheden (Welke vaardigheden ga je ontwikkelen? Kun je de 7 stappen van bewuste oefening gebruiken?)	
Leren van mensen	Feedback (Waar wil je feedback over? Wat voor een soort feedback? En van wie?)	Advies (Waar wil je advies over? Wat voor een soort advies? En van wie?)	Inspiratie (Waar en hoe ga je op zoek naar inspiratie? Meesterschap of openheid?)
Leren van ervaringen	Ervaringen (Welke ervaringen zoek je op? Uitdagende situaties? Moeilijke omstandigheden? Confrontaties met jezelf?)		Reflectie (Wanneer neem je tijd voor reflectie? Hoe ga je reflecteren?)