



VOORBEELDEN VAN 'ENE GROTE DING'-DOELEN

RESULTATEN BEHALEN

- Als leider, verenig ik mensen rond een gemeenschappelijk doel en strategische focus.
- Als leider, ben ik een effectieve beslisser.
- Als leider, geef ik de richting, ruimte & ondersteuning die mensen nodig hebben om resultaat te boeken.
- Als leider, richt ik me snel op de belangrijkste zaken.
- Als leider, breng ik een gedegen begrip van marktdynamieken en trends.
- Als leider, geef ik strategische sturing die goed doordacht is.
- Als leider, geef ik strategische sturing die de organisatie helpt floreren.
- Als leider, dien ik als een goed rolmodel voor de visie die ik uitdraag.
- Als leider, leef en werk ik vanuit diepgevoelde betekenis en waarden.
- Als leider, breng ik een aansprekende visie over.
- Als leider, inspireer ik anderen door doel en visie te verwoorden.
- Als leider, inspireer ik anderen door mijn visie.
- Als leider, zorg ik voor een heldere strategische visie voor de organisatie.
- Als leider, geef ik uitdrukking aan een visie die voor afstemming binnen de organisatie zorgt.
- Als leider, grijp ik kansen snel aan.
- Als leider, ga ik met drive en energie voor resultaat.
- Als leider, zorg ik ervoor dat we resultaten van hoge kwaliteit behalen op belangrijke initiatieven.
- Als leider, streef ik naar continue verbetering
- Als leider, pleit ik voor continue verbetering.
- Als leider, ben ik een efficiënte beslisser.
- Als leider, neem ik moeilijke beslissingen als dat nodig is.

SYSTEEMBEWUSTZIJN

- Als leider, bekijk ik zaken vanuit een geïntegreerd perspectief.
- Als leider, creëer ik een visie die ook een positieve impact op de wereld heeft.
- Als leider, heb ik aandacht voor onze langetermijnimpact op de gemeenschap.
- Als leider, breng ik onze kortetermijndoelen in evenwicht met duurzaamheid op de lange termijn.
- Als leider, sta ik voor het welzijn van de grotere gemeenschap die we dienen.
- Als leider, leef ik vanuit een ethiek van dienstbaarheid aan anderen en de wereld.
- Als leider, neem ik ook andere prioriteiten mee voorbij de directe bedrijfsresultaten.
- Als leider, zet ik middelen op zo'n manier in dat ik mijn mensen niet overbelast.
- Als leider, geef ik leiding met een brede kijk op systemen en processen en hun interactie.



AUTHENTICITEIT

- Als leider, ben ik duidelijk over mijn ideeën en observaties, zelfs als dat ongemakkelijk is.
- Als leider, help ik het team [of de organisatie] lastige waarheden onder ogen komen en ermee omgaan.
- Als leider, gedraag ik me op een manier die congruent is met mijn waarden.
- Als leider, houd ik vast aan mijn waarden in goede en slechte tijden.
- Als leider, geef ik leiding op een manier die compleet in lijn is met mijn waarden.
- Als leider, belichaam ik mijn eigen waarden en die van de organisatie.
- Als leider, ben ik moedig en waarachtig.

ZELFBEWUSTZIJN

- Als leider, behoud ik mijn kalmte en ben ik er op een positieve manier, zelfs in moeilijke situaties.
- Als leider, leid ik onbaatzuchtig.
- Als leider, zorg ik voor een effectieve balans tussen werk en privé.
- Als leider, schat ik de input van het team op waarde en maak ik daar gebruik van.

INTERPERSOONLIJKE RELATIES

- Als leider, bouw ik aan de kracht van mijn team om samen te werken.
- Als leider, stimuleer ik teamwork en schep ik positieve omstandigheden om te groeien.
- Als leider, help ik anderen om zich ook tot leider te ontwikkelen.
- Als leider, heb ik een diepe verbinding met anderen.
- Als leider, vorm ik warme en zorgzame relaties.
- Als leider, schep ik een positief klimaat dat mensen helpt het beste uit zichzelf te halen.
- Als leider, vind ik een gedeelde basis voor mensen om samen te komen in hun werk.
- Als leider, ben ik een ontwikkelaar van mensen.
- Als leider, help ik mensen te leren, verbeteren en veranderen.
- Als leider, stimuleer ik leren en ontwikkeling.
- Als leider, neem ik verantwoordelijkheid voor mijn aandeel in werkrelaties.
- Als leider, ben ik een aandachtig luisteraar.
- Als leider, doe ik mijn best het perspectief van anderen te begrijpen.
- Als leider, haal ik het beste boven in mensen.
- Als leider, steun ik anderen om te zijn wie ze zijn.
- Als leider, geef ik echt om mensen.
- Als leider, luister ik naar en leer ik van anderen.
- Als leider, ben ik benaderbaar en gemakkelijk aanspreekbaar.
- Als leider, moedig ik samenwerkingen binnen het team aan.
- Als leider, moedig ik samenwerkingen in de hele organisatie aan.
- Als leider, doe ik mijn best een gemeenschappelijke basis en win-win-situaties te vinden.
- Als leider, zet ik anderen in hun kracht..



VOORBEELDEN VAN DOELEN OM OP TE PAKKEN (OF MEER TE GAAN DOEN)

- Toont compassie
- Stimuleert teamwork
- Benadrukt dat het team als collectief
- Wint moedigt samenwerking binnen het team aan
- Moedigt samenwerking tussen teams en door de hele organisatie aan
- Deelt het leiderschap met anderen
- Zet anderen in hun kracht
- Stimuleert dat mensen het leiderschap met anderen delen
- Toont energie en passie voor het werk
- Bevordert een open dialoog binnen het team
- Benadrukt wat in het belang van anderen is
- Deelt oprechte positieve gevoelens voor anderen
- Laat mensen weten wanneer ze het goed doen
- Helpt mensen te leren, verbeteren en veranderen
- Bespreekt leiderschapsontwikkeling en -leren
- Helpt mensen hun ontwikkeldoelen en focus te verduidelijken
- Vertrouwt erop dat anderen presteren en hun best doen.
- Werkt eraan om een gemeenschappelijke basis voor overeenstemming te vinden
- Werkt eraan om win-win-oplossingen te vinden
- Zoekt actief input van anderen voor belangrijke beslissingen
- Betrekt anderen bij belangrijke beslissingen
- Wijst op mogelijkheden voor synergie
- Luistert naar anderen en probeert hun perspectief te begrijpen
- Geeft feedback om mensen te helpen groeien en verbeteren
- Luistert naar anderen en waardeert hun mening
- Luistert naar en leert van anderen
- Deelt de verantwoordelijkheid en aansprakelijkheid
- Verwelkomt de input van anderen
- Voert passende persoonlijke, niet-zakelijke gesprekken
- Helpt mensen boven komen en door conflicten heen te werken
- Erkent en adresseert conflicten
- Confronteert anderen op een eerlijke, ondersteunende manier
- Luistert aandachtig naar kritiek en stelt vragen om het beter te begrijpen



- Luistert naar afwijkende standpunten
- Pakt zaken direct aan die het functioneren van het team in de weg staan.
- Onderneemt directe actie zonder erkenning nodig te hebben
- Vindt tijd voor persoonlijke reflectie
- Handelt kalm onder hoge druk
- Leert van eigen fouten
- Onderzoekt de aannames die achter het eigen handelen liggen
- Onderzoekt de diepere betekenis achter gebeurtenissen/ omstandigheden
- Brengt kwesties aan het licht waar anderen niet graag over praten
- Neemt geen blad voor de mond, zelfs niet over controversiële kwesties behandelt moeilijke onderwerpen in vergaderingen
- Gedraagt zich congruent met de eigen waarden
- Benadrukt de rol van de organisatie als een maatschappelijk verantwoorde onderneming
- Zoekt leersituaties op en bevordert leren over hoe dingen elkaar beïnvloeden
- Blijft op de hoogte van externe trends die van invloed kunnen zijn op het bedrijf
- Toont bevologenheid in het nastreven van resultaten pleit voor continue verbetering
- Neemt efficiënt beslissingen
- Neemt tijdig beslissingen
- Grijpt kansen snel aan als ze zich voordoen
- Geeft de juiste hoeveelheid richting om te gidsen en te inspireren onderhandelt in het belang van meerdere partijen
- Toont zich open voor goede argumenten en invloeden
- Moedigt directe ondergeschikten aan uitdagende opdrachten aan te nemen en ontwikkelingskansen te benutten
- Geeft feedback
- Toont een evenwichtige focus op mensen en taken
- Brengt ongemakkelijke of riskante onderwerpen ter sprake
- Bespreekt ongemakkelijke of riskante onderwerpen openlijk



VOORBEELDEN VAN DOELEN OM MEE STOPPEN (OF MINDER TE DOEN)

- Negeert of heeft geen oog voor de gevoelens van mensen
- Stimuleert individuele prestaties ten koste van het team
- Stelt eigen belangen voor die van anderen
- Neemt stelling zonder alternatieve gezichtspunten te begrijpen
- Negeert of heeft geen oog voor de perspectieven van anderen
- Geeft te veel gedetailleerde instructies
- Neemt beslissingen zonder voldoende betrokkenheid van anderen
- Vermijdt conflict, zelfs als het gezond zou kunnen zijn
- Bevoordeelt onterecht bepaalde mensen boven anderen
- Trekt de aandacht vooral naar zichzelf
- Geeft hoge prioriteit aan het streven naar persoonlijke erkenning
- Verliest onder druk de emotionele zelfcontrole
- Vermijdt praten over moeilijke of controversiële kwesties compromitteert zijn/haar waarden onder druk
- Bagatelliseert het belang van hoe dingen in elkaar passen of op elkaar inwerken
- Besteedt teveel aandacht aan minder belangrijke zaken
- Beslist vroegtijdig over de strategische richting
- Eist vlekkeloze prestaties, zonder ruimte voor (het leren van) fouten
- Bekritiseert zichzelf als dingen niet zo goed gaan als verwacht
- Bekritiseert anderen als dingen niet zo goed gaan als verwacht
- Bekritiseert anderen
- Haalt mensen naar beneden
- Stelt onredelijk hoge verwachtingen van prestaties
- Draagt de verwachting uit dat alles perfect kan
- Spreekt zijn teleurstelling uit wanneer perfectie niet wordt gehaald
- Offert de gezondheid op om te presteren op het werk
- Vraagt teveel van zichzelf vraagt teveel van anderen
- Gedraagt zich agressief naar anderen drijft de eigen zin door
- Dringt aan dat dingen op zijn/haar manier gebeuren
- Dicteert meer dan stimuleert wat anderen doen
- Jaagt resultaten na ten koste van mensen
- Neemt gesprekken over
- Valt anderen in de rede



- Overheerst of manipuleert anderen
- Laat woede of een verdedigende houding zien als anderen het oneens zijn
- Gedraagt zich misnoegd als anderen goed worden behandeld
- Gebruikt sarcasm
- Uit zich cynisch
- Houdt emotioneel afstand van anderen
- Houdt anderen buiten belangrijke beslissingen
- Heeft al besloten voor anderen worden betrokken bij belangrijke beslissen
- Negeert input van anderen