

**LEADERSHIP  
DEVELOPMENT  
PLANNING™**

**LEADERSHIP  
CIRCLE®**

**NAAM:****DATUM:****Leadership Development Plan****INLEIDING**

In dit plan worden mijn voornemens voor mijn eigen leiderschap uiteengezet, evenals de verbeterdoelen die ik mezelf gesteld heb en nastreef.

De doelen zijn zo geformuleerd dat ze realistisch en praktisch haalbaar zijn. Tegelijkertijd vormen ze een uitdaging voor mij als leider. Ze helpen me mijn eigen verhouding tot leiderschap te verdiepen en sterken mijn positieve impact op anderen.

Ik zal dit plan regelmatig herzien en up-to-date houden, zodat het een weerspiegeling blijft van mijn nieuwste inzichten en zodat ik mijn handelen erop blijf afstemmen en, dat wat ik leer, blijf toepassen.

**ACHTERGRONDEN VAN MIJN LEIDERSCHAP**

Ik heb mijn ontwikkelplan gebaseerd op inzichten die ik heb verkregen via mijn Leadership Circle Profile-assessment, op feedback die ik op andere (in)formele manieren heb ontvangen, en op mijn eigen eerlijke introspectie.

**Sleutelinzichten over mijn leiderschap** die mijn handelen en mijn voortgaande ontwikkeling bepalen:

## MIJN VISIE

Uiteindelijk wordt mijn ontwikkeling geleid door een overkoepelende, meerjarige visie op wie ik wil zijn als leider. In het toebewegen naar mijn Ene Grote Ding, zal ik steeds meer samenvallen met mijn visie en zal die visie wellicht verder verdiept raken vanuit mijn nieuwgevonden perspectief.

Mijn visie op wat ik via mijn leiderschap probeer te bewerkstelligen, vertoont de volgende kenmerken:

1. **Persoonlijk.** Deze visie komt vanuit mezelf, en het is een beeld van hoe mijn persoonlijke doelen zich kunnen manifesteren in mijn toekomst.
2. **Specifiek.** Zodra deze visie is verwezenlijkt, laat ik het horen, zodat niet alleen ik het weet maar anderen ook.
3. **Strategisch.** Niet begrensd door de beperkingen van de huidige realiteit. Geeft richting om de organisatie in staat te stellen te excelleren in de toekomst.
4. **Waardengedreven.** Deze visie appelleert aan mijn diepste waarden, hoogste ambities en persoonlijke zingeving - en die van de mensen aan wie ik leidinggeef.
5. **Collectief.** Deze visie vraagt van mij om te beïnvloeden en beïnvloed te worden, te distilleren en te verfijnen, waardoor een gedeeld gevoel van doel en richting ontstaat.

In het ontwikkelen van mijn visie, vraag ik mezelf af:

- Wat zou ik doen/maken, als er geen obstakels waren - als ik niet kon falen of ontslagen worden?
- Wat zou het dringendst mogen en moeten gebeuren in het systeem waarin ik me bevind?
- Wat zal er over twee jaar bestaan dat nu nog niet bestaat? En over vijf jaar?

**Mijn visie zou ik op dit moment zo verwoorden:**

WAAROM MIJN VISIE BELANGRIJK VOOR MIJ IS?	WAAROM MIJN VISIE BELANGRIJK IS VOOR DE ORGANISATIE/VOOR ONZE ZAKEN?

In de komende 3-9 maanden zal ik me concentreren op een specifiek overkoepelend doel en bepaald gedrag in mijn leiderschapsontwikkeling. Dit gaat hand in hand met een visie die ik in gedachten heb voor hoe ik wil dat mijn leiderschap er op de lange termijn uitziet, en een besef van hoe ik, als ik niet opmerkzaam ben, mezelf in de weg kan staan.

## MIJN “ONE BIG THING” DOEL

Mijn *One Big Thing*-doel is een statement over mijn leiderschap dat, als het in grote mate gerealiseerd zou worden, mijn leiderschap zou ontgrendelen en naar een nieuw niveau zou tillen. Dit te bereiken zou de ervaring van anderen van mij als leider en van mijn positieve invloed vanuit mijn leiderschap wezenlijk veranderen. Het is ambitieus, het behelst een uitdaging voor mij, en daarom ga ik voor dit doel staan en nodig ik anderen uit om mij te helpen via doorlopende feedback.

Verwoord het doel op basis van de formulering “Als leider, wil ik [articuleer het kenmerk dat je wilt laten zien].”

[Klik hier](#) voor voorbeelden van One Big Thing (‘Ene Grote Ding’).

*Probeer deze doelstelling beknopt en helder in maximaal 10-12 woorden te formuleren.*

<b>MIJN ONE BIG THING DOEL</b>	<b>WAAROM DIT BELANGRIJK VOOR ME IS</b> <i>(impact op zakelijke resultaten, mijn eigen leiderschap, mijn persoonlijk leven etc..)</i>
Als leider, wil ik ...	

**Belangrijkste benaderingen**, experimenten of stappen die ik zal nemen in de richting van mijn One Big Thing-doel (praktijken, gewoonten, rituelen, veranderingen etc.):

## MIJN “ENE GROTE VALKUIL”

Ieder van ons heeft Reactieve neigingen die, tenzij we ons er bewust en weloverwogen tegen teweerstellen, onze effectiviteit kunnen ondermijnen door onze energie en aandacht op te eisen. Ik vraag mezelf af: “Welk denk-/gedragspatroon laat ik zien dat, als ik het loslaat, de weg vrij zou maken om mijn leiderschap naar een nieuw niveau te tillen?” Die ‘Ene Grote Valkuil’ kan ik momenteel het best als volgt verwoorden:

ENE GROTE VALKUIL STATEMENT	HOE DIT MIJN EFFECTIVITEIT ALS LEIDER BEPERKT
Ik heb de neiging om...	

## SPECIFIEK GEDRAG

Ik zal me concentreren om te **BEGINNEN** met één bepaald gedrag of om het vaker te laten zien, en met één ander gedrag te **STOPPEN** of het minder te laten zien. Het zijn niet de enige gedragingen die ik zal aanpassen om mijn Ene Grote Ding-doel na te streven en te voorkomen dat mijn Ene Grote Valkuil me laat ontsporen, maar ik zal deze twee gedragingen speciale aandacht geven en mezelf er verantwoordelijk voor houden.

*Vang je doelen door je actiezin te schrijven in de tegenwoordige tijd. Probeer deze doelstelling beknopt en helder in maximaal 10-12 woorden te formuleren.*

BEGIN DIT GEDRAG <i>Creatieve kant, waarneembaar, nieuwe nadruk voor mij</i>	STOP MET DIT GEDRAG <i>Reactieve kant, waarneembaar, zit in de weg</i>
Voorbeeld: Spreekt zich uit als hij zich zorgen maakt, zelfs als mensen zich daar ongemakkelijk bij voelen	Voorbeeld: Geeft anderen de schuld als dingen niet goed gaan.

## HET VOLGEN VAN MIJN ONTWIKKELINGSVOORTGANG

Ik zal mijn voortgang in het bereiken van mijn Ene Grote Ding-doel bijhouden en gedrag identificeren door actief om feedback te vragen van anderen die in de positie zijn om mij te observeren en te informeren.

Ik identificeer een “Accountability-Cirkel” van 5-8 vertrouwde individuen op wie ik kan bouwen om me feedback te geven over mijn Ene Grote Ding en mijn gedrag. Dit kunnen enkelen van degenen zijn die ik heb gevraagd als beoordelaars voor mijn 360-profiel. Dit zijn mensen wier mening ik respecteer, die in een positie zijn om mijn leiderschapsgedrag regelmatig te observeren en die bereid zijn mij openhartige feedback te geven over wat ze zien.

<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>
<b>NAAM:</b>	<b>EMAIL:</b>

*Ik zal mijn algemene intentie en specifieke doelen met deze mensen bespreken en hen vragen om mij regelmatig feedback te geven over hoe ik het aan het doen ben.*

**Opmerkelijke prestaties** of aanvullende inzichten op basis van feedback die ik ontvang:

## GEBRUIK VAN DIT LEIDERSCHAPSONTWIKKELINGSPLAN

Ik zal:

- Dit plan regelmatig herzien (minstens één keer per maand) om ervoor te zorgen dat ik leer mijn leiderschap te verbeteren en daarnaar handel.
- Het plan bijwerken zodat het mijn meest actuele denkwijze weergeeft en zodat ik de voortgang die ik maak vastleg.
- Het plan delen met anderen, die me aanvullende inzichten en feedback kunnen geven (bv. mijn Accountability-Cirkel, mijn leidinggevende, mijn coach).