

INTRODUCTIE

Dit artikel staat boordevol met executive reflectie vragen en hieraan gekoppelde executive coaching. Dit betreft reflectie op uw eigen leiderschap, maar ook op dat van uw team en organisatie.

"Stel dat?" het mogelijk zou zijn, om door deze ogenschijnlijk 'simpele' vraag en het lezen van de volgende stellingen, uw gedrag en executive leiderschap positief te laten beïnvloeden?

EXECUTIVE 'REFLECTIE VRAAG' 1 - 10

1. Stel dat, u als executive leiderschap een goed gearticuleerde en praktische visie voor het team ontwikkeld?

Dit omvat een begrijpelijke en uitvoerbare strategie met duidelijke doelstellingen en een daarmee samenhangend communicatieplan. U gebruikt duurzaamheid niet als een 'mode' woord. U creëert een gezond business model, een gezond team en een organisatie met duurzame en schaalbare zakelijke resultaten.



2. Stel dat, ethiek niet is om af en toe te doen?

U accepteert volledig als leiderschap, dat er maar weinig dingen zo zwart-wit zijn als dit. U creëert een ethische omgeving - Dit vereist voor u om ethisch te zijn - altijd.

3. Stel dat u als executive leiderschap persoonlijke verantwoordelijkheid neemt voor de prestaties van het team/organisatie en voor het gecreëerde ondernemings klimaat?

Het is wat het is - Wat u, maar in het bijzonder wat anderen te zien krijgen, is echt waar u de organisatie tot nu toe hebt heen geleid. Eerlijkheid en openheid kan een basis voor team/ organisatie vooruitgang creëren.

Foto credit: Bing.com

4. Stel dat, u als executive leiderschap het een van uw top-prioriteiten maakt om de mensen te laten groeien en het dus mogelijk maakt voor uzelf om te groeien?

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

Alle (gezonde) mensen in uw organisatie willen graag groeien, ja inderdaad, iedereen. Een verlangen om meer zelfbewust hierover te worden als leider, veroorzaakt wonderen in de interactie met anderen.

5. Stel dat executive leiderschap, vergaderingen betekenisvolle leiderschap momenten maak?

Hoeveel standaard en terugkerende vergaderingen heeft u werkelijk echt nodig? Heeft u de communicatieve verstoring voor uw mensen in kaart gebracht die veroorzaakt wordt door het bijwonen van steeds terugkerende vergaderingen? Kan er in plaats van het organiseren van (terugkerende) vergaderingen een andere manier gevonden worden om de onderlinge communicatie te bevorderen?

6. Stel dat, "Pas op wie u wordt in het streven naar wat u wilt - Jim Rohn", wij ook op executive leiderschap van toepassing vinden?

Een goede test voor dit is om een 'buitenstaander' een paar vragen over u te laten stellen aan uw partner en/of familieleden - U zult misschien verbaasd zijn om er achter te komen wie u werkelijk geworden bent? Co-creëren van een omgeving als leiderschap geldt in elk opzicht - zowel binnen als buiten de zakelijke context

7. Stel dat, u als executive leiderschap vaak het citaat: "Ik heb nog nooit een werknemer horen klagen dat zij/hij teveel communicatie had ontvangen ter harte neemt?"

Er wordt van u verlangd dat u actief bijdraagt aan de communicatie van anderen - Het is goed om te realiseren dat er inderdaad zeer weinig is waar u niet over kan en mag praten met anderen. Bijvoorbeeld, heeft u gerealiseerd hoe moeilijk het kan zijn voor mensen in de organisatie om "echt" bij te dragen aan het vermijden van onkosten en het bijdragen aan winstgevendheid van de onderneming, wanneer er geen solide financiële informatie met hen wordt gedeeld en er geen goede conceptuele kennis bestaat van verschil tussen "onkosten" en "prijs"?

8. Stel dat, ook u als executive leiderschap misschien wordt uitgedaagd door het 'dienen' van anderen in een leiderschap's context?

Zo ja, vergeet niet dat u als executive leiderschap, echt beperkt zal blijven tot u zelf, wanneer u niet eerst uw mensen in de organisatie zo goed als mogelijk gediend hebt. Wat kunt u eigenlijk doen, zonder verdere medewerking van uw mensen/uw team? Om dit principe te ondersteunen, geef (eerst) vertrouwen en dat is wat u vervolgens in ruil terug zal krijgen. In het bijzonder tijdens moeilijke bedrijfstijden zal het door u gestelde vertrouwen in uw mensen/team een concurrentievoordeel creëren voor het team en de organisatie.

9. Stel dat, leren waar u persoonlijk wel en niet goed in bent, een goede zakelijke en executive leiderschap eigenschap is?

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

Vergeet echter niet dat het focussen op waar u goed in bent en u te omgeven met mensen die aanvullen waar u niet goed in bent, nog beter is. De leiderschap en coaching 'experts' die u gevraagd hebben om u te concentreren op uw zwakke punten en ze daardoor te verbeteren, laat hun advies gerust links liggen en weiger respectvol om met ze (verder) te werken. Wees blij met uw authenticiteit en de bijdrage die u hierdoor kunt maken door wie u werkelijk bent - Maak de belofte aan uzelf dat u nooit meer zal proberen om 'als die ander' te worden of te zijn

10. Stel dat, diversiteit in de hedendaagse zakelijke omgeving op elk niveau essentieel is voor succes?

Komt dit tot uiting in uw executive leiderschap acties? Heeft u de juiste mensen op de juiste plaats? Hoe divers is het team en de organisatie echt geworden? Wat is uw actieve bijdrage hiertoe geweest? Als het gaat om het maken van en het beheren van duurzaam gemaakte beslissingen, bent u echt bereid om de spreekwoordelijke 'extra mijl' te gaan, om bedrijfsrisico's te nemen en te handelen naar en met Diversiteit?

EXECUTIVE 'REFLECTIE VRAAG' 11 - 20

11. Stel dat de executive leiderschap communicatie val™ echt is?

Bent u executive leiderschap isolement actief aan het voorkomen door continue in dialoog te gaan met anderen, bijvoorbeeld door middel van het organiseren van een 'open kantoor uur'? Bent u werkelijk aan het luisteren naar uw teamleden tijdens deze besprekingen? Maakt u geslaagde pogingen om heel weinig te praten bij een ontmoeting met de leden van uw team? Stel als doel om elke minuut van uw tijd en die van uw mensen vanaf nu bijzonder de moeite waard te laten zijn - Leef met het besef dat openheid in communicatie het eerst wordt gemaakt door u, door zelf open te zijn.

12. Stel dat innovatie, samenwerking en het accepteren van ideeën van overall in de organisatie meer dan executive leiderschap woorden zijn die u gebruikt in vergaderingen?

Vanaf nu, neem u voor om verder te gaan dan de spreekwoordelijke 'Ideeën Bus', door het creëren van een doelgerichte innovatie structuur, ondersteund door executive leiderschap acties. Verplicht uzelf tot het integreren van inbreng van overall in het team/organisatie en geef duidelijk aan wat het nut ervan kan zijn, en wanneer mogelijk nadelig voor de bedrijfsvoering en resultaten, leg dit zorgvuldig uit. Om dit te kunnen realiseren, moet u uw eigen faalangst en de collectieve angst in de organisatie overwinnen. Door dit te steunen en te bevorderen als leider, creëert u een gezonde team en concurrerende bedrijfsomgeving die weloverwogen uw strategie kan ondersteunen

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

13. Stel dat executive leiderschap niet gelijk staat aan het kopiëren van anderen?

U bent duidelijk op de hoogte van de activiteiten van anderen en weet dat dit een goede zaak is - Maar u weet ook dat het kopiëren van de acties van anderen, geen leiding geven is. Accepteer dat toonaangevende leiding met persoonlijke en geïnspireerde actie van u wordt vereist. Leidinggeven gebouwd op de ondernemingsvisie en met lef om nieuwe gebieden te verkennen, te gaan waar anderen noodzakelijkerwijs tot nu toe nog niet zijn gegaan. Geniet van de bijzondere voldoening wanneer u dit samen doet met het team. Dat kan niet worden gekopieerd en dat genereert energie, vreugde, bedrijfsresultaten en nog veel meer andere vernieuwende ideeën. Neem de uitdaging aan!



Foto credit: Bing.com

14. Stel dat u als executive leiderschap uw mensen actief helpt om Bureaucratie zoveel als mogelijk uit de organisatie te verwijderen - Hierbij als ondersteuning vertrouwen te ontwikkelen in 'ideeën vanuit de algehele organisatie', door het creëren van een respectvol organisatie klimaat?

Promoot vrije communicatie van ideeën en suggesties en wees een model van positief ondersteunend gedrag dat u wilt zien in de organisatie. Het praten over gedrag is terecht vervangen door het eerst doen en er daarna pas over te praten. Het is aan u om eerst te 'doen' en daarna met uw mensen over het gemodelleerde gedrag te 'praten' - "talking the walk". Het gedrag wat u vraagt van anderen zult u terecht eerst zelf moeten doen

15. Stel dat, "nul tolerantie" voor slecht gedrag echt "nul tolerantie" impliceert voor u als executive leiderschap?

Van nu af aan, confronteer mensen met gedrag wat niet overeenkomt met de bedrijfswaarden en normen en handel waar nodig beslissend en direct. Vergeet nooit dat iedereen, in het bijzonder tijdens dit soort situaties, aandachtig kijkt naar

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

iedere 'stap' die u neemt. Neem persoonlijke verantwoordelijkheid voor het team en de organisatie omgeving en accepteer dat het gedrag in de organisatie gevormd wordt door de limiet in gedrag wat u tolereert

16. Stel dat u als executive leiderschap net zoveel 'naar boven' als naar 'onderen' communiceert in de organisatie door actief vertrouwen op te bouwen door doelbewuste communicatie en gedrag - Voortdurend gericht op het personeel en de financiële middelen van de organisatie?

Wees bewust van het feit dat mensen niet-lineair zijn - Stop het 'memo hamster wiel' en weet dat dit soort communicatie zonder effect is, of erger nog, een averechts effect heeft. Behandel mensen niet zoals u behandeld zou willen worden - Behandel mensen vanaf nu, zoals zij behandeld willen worden. Ook u herkent het gevoel wanneer echt gemeende communicatie, echt gemeend is

17. Stel dat u als executive leiderschap actief delegeert met praktijkmetingen en voortdurende communicatie?

U bent misschien ook tot het besef gekomen dat hoe meer controle u denkt te hebben aangebracht in het team en de organisatie, hoe hoger het organisatorische exploitatierisico is geworden, kwaliteit gedaald is, communicatie verminderd is en uw leiderschap invloed is afgenomen.

Erken dan dat de groei en ontwikkeling van uw mensen in de organisatie komt door het aangaan van uitdagingen in een leiderschap ondersteunde omgeving en zeker niet door te worden beperkt door een systeem getypeerd door over-controle

18. Stel dat u zichzelf als executive leiderschap verplicht tot het houden van een werkbare kennis van de bedrijfsprocessen?

Op deze manier zult u niet voor de gek gehouden worden als mensen complexiteit projecteren als excuus voor een succesvolle actie. U zult ook, indien noodzakelijk, in staat zijn om op passende wijze bij te dragen aan de besprekingen.

19. Stel dat, wanneer er zich in de organisatie problemen voordoen, u zich eerst een goed overzicht van de situatie vormt, luistert, en leert?

Het is uiterst belangrijk om te voorkomen dat u, hetzij persoonlijk, of door een van de teamleden, in de val gelokt wordt en daarna de gewoonte te hebben om direct anderen de schuld te geven en hen aan te vallen op hun persoonlijkheid voor wat er mis is gegaan. Neem verantwoordelijkheid - Uw eigen leiderschap heeft bijgedragen aan het team en het organisatie klimaat en heeft een operationeel kader gecreëerd waar mensen al dan niet succesvol kunnen zijn. Vanaf nu, maak er een gewoonte van om eerst "Waarom?" en "Hoe?" vragen te stellen en te beseffen dat dit een veel betere uitgangspositie is voor een 'leiderschap leer moment' dan direct met uw vinger een schuldige aan te wijzen.

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

20. Stel dat gedrag kan veranderen?

Persoonlijke reflectie met een openheid voor persoonlijke aanpassing, zorgt ervoor dat u uw eigen Executive Leiderschap bewustzijn kan verhogen. Een zeldzame, maar onmiskenbaar essentiële voorwaarde voor veranderen en een 'must' voor succesvolle executive leiders.

Foto credit: Bing.com



CONCLUSIE

Ik realiseer me heel goed dat er nog veel meer over executive leiderschap in de context van executive coaching te zeggen valt.

Ik hoop echter dat het bovenstaande kan leiden tot persoonlijke reflectie, executive leiderschap communicatie en u als executive mogelijk aan kan zetten tot het actief uitvoeren van een aantal van deze tips.

In mijn werk zie ik duidelijk een vereiste voor toenemend executive zelfbewustzijn met een duidelijke correlatie tot het maken van duurzaam en succesvolle persoonlijke veranderingen. Veranderingen die meetbare resultaten tot gevolg hebben - Juist daarom heb ik dit dan ook tot een van de fundamenteën van de door mij ontwikkelde "True Change™ Executive Coaching" gemaakt en pas dit met succes toe in een collaboratief executive coaching traject.

Op uw continue Executive succes!

Johan F. Reinhoudt

Directeur Top-Coach en True Change™ Executive Coach

Top-Coach helpt executives of ondernemers die kampen met prestatie, stress of burn-out hoe ze snel hun passie en energie terug kunnen krijgen en weer kunnen gebruiken in hun werk, duidelijkheid en visie herwinnen en duurzaam meetbare verbetering in hun resultaten te krijgen.

Stel dat? - Een ogenschijnlijk 'simpele' executive vraag met grote gevolgen

Het is Top Coach's missie om door executive coaching en burn-out preventie en recovery management, de executive of ondernemer ondersteuning te verlenen bij het maken van blijvende persoonlijke veranderingen, die leiden tot meer succes en verbetering van de kwaliteit van leven.

Collaboratief, duurzaam, effectief, gestructureerd, meetbaar, persoonlijk, planmatig en versterkend. Dit zijn enkele kenmerken van het door Top-Coach ontwikkelde True Change™ Executive Coaching – Coaching gebaseerd op een uitgebreide en internationale executive ervaring, menselijk gedrag biologie, neurowetenschap en diverse vormen van psychologie, waaronder arbeids, organisatie, sociale en energie psychologie.

Top-Coach werkt in persoon of online via Skype™ Video – in de Nederlandse of Engelse taal.

Neem vandaag nog contact op voor het plannen van een GRATIS strategie coaching sessie tel. +31 (0)30 200 6761 of via info@Top-Coach.nu.