

# Good Leaders Ask Great Questions

---

*John C. Maxwell*

*New York 2014*

*ISBN 978-145-5548071*

Auteur John Maxwell toont aan hoe de kunst van vragen stellen je helpt te leren, jezelf verder te ontwikkelen, met anderen beter te connecteren, je team te verbeteren en nieuwe ideeën te ontwikkelen.

Tevens geeft hij ons waardevolle tips over hoe je leiderschapskwaliteiten aan te scherpen, te leiden in moeilijke omstandigheden en conflicten op te lossen.

## 1. Waarom zijn vragen zo belangrijk?

- Je krijgt alléén antwoorden op de vragen die je stelt. De juiste vraag aan de juiste persoon op het juiste ogenblik is een sterke combinatie.
- Vragen ontgrendelen en openen deuren die anders gesloten blijven.
- Vragen zijn de krachtigste middelen om met andere te connecteren.
- Vragen cultiveren bescheidenheid.
- Vragen laten ons toe anderen bij een gesprek te betrekken en hun hierdoor te laten weten dat je hen waardeert.
- Vragen leiden tot betere ideeën.
- Vragen geven ons een ander perspectief op het probleem, de oplossing of de leggen veronderstellingen bloot.
- Vragen stellen mindsets in vraag voorkomen vastroesten. Je kan alleen nieuwe zaken ontdekken als je het status-quo doorbreekt en nieuwe denkpatronen aan boord neemt.

## 2. Welke vragen stel ik mezelf als leider?

- Investeer ik in mezelf? Vraag naar je persoonlijke ontwikkeling. Hoe zie ik mezelf? Hoe zie ik mijn toekomst? Hoe zien de anderen mij?
- Ben ik oprecht in anderen geïnteresseerd? Vraag naar je motivatie.
- Sta ik stevig op mijn voeten als leider? Vraag naar je stabiliteit. Heb ik een realistisch beeld van mijn belangrijkheid? Versta ik mijn rol in het groter verhaal? Voel ik mij goed in mijn vel? Heb ik een missie die mijzelf overstijgt?
- Bied ik een toegevoegde waarde aan mijn team? Een vraag naar je functioneren in een team.

Promoot ik totaal engagement? Creëer ik een omgeving van aanmoediging en steun? Hou ik rekening met de individuele sterkten en zwakheden van mijn teamleden

- Blijf ik in mijn 'sterke zone'? Vraag naar je effectiviteit.
- Ben je bezig met vandaag? Een vraag naar je succes.  
Leiders zijn veel bezig met de toekomst. Doch het is vandaag dat alles gebeurt en je resultaten behaalt.
- Investeer ik tijd met de juiste personen? Een vraag naar je return on investment.

Tijd voor en met toekomstige leiders in je organisatie.

### 3. Wat moet ik doen om mezelf succesvol te leiden?

Soms komt het leiden van jezelf moeilijker voor dan het leiden van anderen. Dit komt door onze blinde hoek voor eigen problemen en tekortkomingen.

De meest voorkomende en gevaarlijkste blinde hoeken zijn: eenzijdig perspectief, onzekerheid, losgeslagen ego en zwak karakter.

De belangrijkste waarden voor een leider zijn:

- Dienstbaarheid
- Missie: het 'waarom' stuurt het 'wat' aan
- Integriteit
- Relaties
- Vernieuwing: tank elke dag nieuwe energie.

Een effectieve dagelijkse gewoonte voor een leider: meer geven dan je ontvangt.

### 4. Hoe werkt leiderschap?

Ieder individu heeft het potentieel om leiding te geven op één of ander niveau en iedereen kan zijn leiderschap aanscherpen en verbeteren.

Drie componenten bepalen je ontwikkeling als leider:

- Je omgeving
- Je blootstelling
- Je uitrusting.

De grootste uitdaging als een leider is het nemen van beslissingen die anderen affecteren.

Volgende acties kunnen je helpen om het als leider op moeilijke ogenblikken waar te maken:

- Definieer de realiteit: wat weerhoudt je team? Wat bevrijdt je team?
- Herinner je team aan het groter verhaal.
- Help hen bij het opmaken van een plan.

- Begeleid hen bij het maken van de juiste keuzes.
- Waardeer en promoot teamwerk.
- Geef hen hoop (speciaal in zware crisissen)

## 5. Hoe definieer je je leiderschap potentieel?

- Heb oog voor waar er nood aan leiderschap is. Voel je je aangetrokken om op een bepaalde nood in te spelen en wordt je tot actie aangetrokken: je hebt potentieel om hierin te leiden.
- Gebruik je aangeboren bekwaamheden om anderen te helpen.
- Haal het maximum uit je passie.
- Bouw je invloed uit.

## 6. Hoe los je conflicten op en leid je moeilijke karakters?

Een leider kan alle juiste acties ondernemen maar dit is geen garantie dat bepaalde teamleden veranderen of succesvol worden.

Het is belangrijk als leider je teamleden te helpen hun fouten achter zich te laten en op het pad naar succes te brengen: Wat leerden zij van deze fout? Wat kan ik anders doen in de toekomst? Waar moeten wij onze energie aan spenderen?

De relatie met een medewerker kan breken en dan is het moeilijk een eerlijk en open gesprek te hebben. Er heerst een gebrek aan vertrouwen en weinig motivatie om de relatie verder te zetten.

Herstel de relatie met alle integriteit door:

- Het initiatief tot herstel te nemen.
- Het voordeel van de twijfel te geven.
- Wees bereid de extra stap te zetten. Het is de 'sterkste' persoon die vergevingsgezind is zelf als is hij het meest gekwetst.
- Spreek positief over deze persoon na je gesprek, ongeacht het resultaat.

Verder in het boek behandelt John Maxwell nog volgende thema's:

- Hoe werken met een baas die over weinig leiderschapskwaliteiten beschikt?
- Hoe succesvol veranderingen in leiderschap in je organisatie overleven?
- Hoe leiderschap van anderen ontwikkelen?