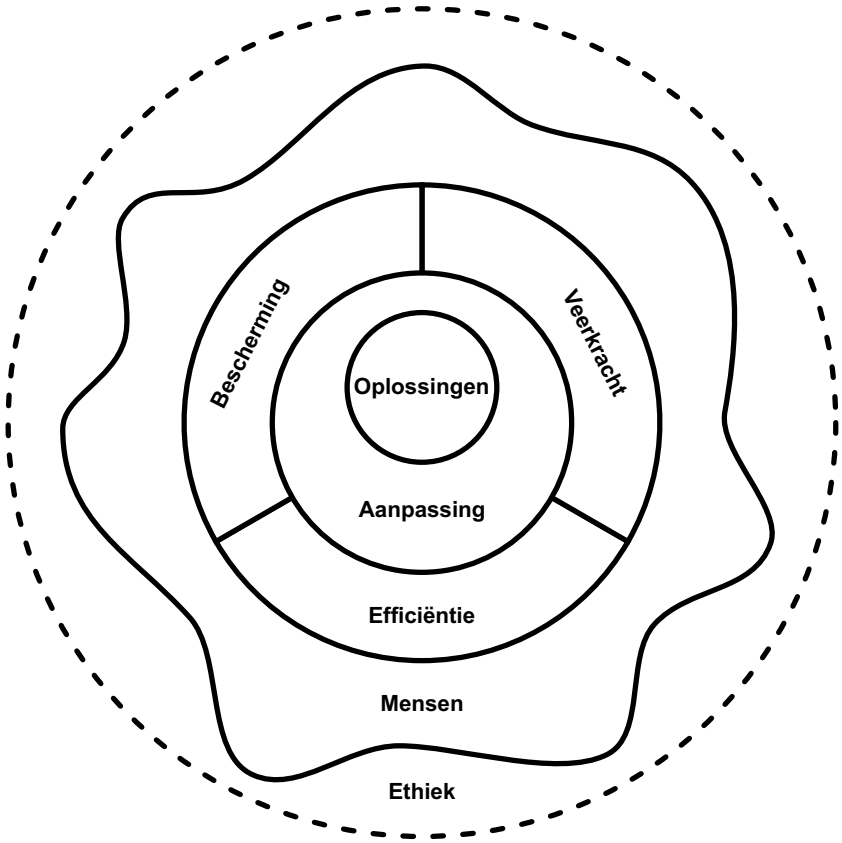
Compass

Leader's Behavior Compass



Dit is een downloadbare versie van de online handleiding (https://omimo.org/en/modules/compass/), gegenereerd op 2026-01-28. Raadpleeg de website voor nieuwere versies.

De Leader's Behavior Compass komt van OMIMO (https://omimo.org/), een familie van open, minimalistische modules.

Deze handleiding mag vrij gebruikt en verspreid worden onder de Creative Commons Attribution 4.0 International-licentie.

OPMERKING: Dit is een conceptversie van de Compass die nog beoordeeld moet worden door bijdragers.

Co-funded by the European Union

replace this with the name of translators

Activiteitenlijst

De volgende gedragscategorieën zijn opgenomen in het Compass-model:

- Oplossingen
- Aanpassing
- Bescherming
- Veerkracht
- Efficiëntie
- Mensen
- Ethiek

Inleiding

Dit ***Leader's Behavior Compass***, of kortweg ***Kompas***, is een gestructureerd model van observeerbare gedragingen die wenselijk zijn voor de meeste leidinggevende om het grootste deel van de tijd te vertonen.

De Compass kan nuttig zijn voor veel mensen, maar is primair ontworpen voor ***leidinggevende*** binnen het ***projectecosysteem***. Deze twee kernbegrippen worden in OMIMO als volgt gedefinieerd.

Het projectecosysteem

In OMIMO verwijst de term "projectecosysteem" naar de 5 managementniveaus die direct verband houden met projecten en helpen om ze te begrijpen:

- Niveau 5: Portfoliomanagement
- Niveau 4: Programmamanagement
- Niveau 3: Projectmanagement
- Niveau 2: Teammanagement
- Niveau 1: Taakmanagement

Afhankelijk van de organisatie kunnen andere soorten management buiten het projectecosysteem, zoals operationeel management, ook aanzienlijke invloed hebben op de resultaten van projecten.

leidinggevende

Een leidinggevende is iemand die een groep mensen motiveert, begeleidt en soms aanspoort om wenselijke resultaten te creëren.

Voorbeelden van leidinggevende binnen het projectecosysteem zijn:

- Niveau 5:
    - Portfoliomanager
    - Lid van het portfoliomanagementteam
- Niveau 4:
    - Programsponsor
    - Programmamanager
    - Lid van het programmamanagementteam
- Niveau 3:
    - Projectsponsor
    - Projectmanager
    - Lid van het projectmanagementteam
- Niveau 2:
    - Teammanager

Leider versus manager

Een manager is een leider die officieel de leiding heeft.

Alle managers zijn leiders, maar niet alle leiders zijn managers. Een secretaresse die niet als manager de leiding heeft, maar actief mensen de juiste richting opstuurt, is een leider. Gezonde omgevingen ontdekken meestal leiders die geen manager zijn en zetten hen geleidelijk om in managers.

Het praktische verschil tussen een leider die manager is en een leider die dat niet is, is dat de eerste organisatorische macht kan gebruiken naast andere bronnen van invloed om resultaten te behalen, wat hen potentieel effectiever maakt.

Minimalisme

De Compass geeft geen lijst van alle potentieel wenselijke gedragingen: het is een minimalistisch model dat rommel vermijdt door zich te concentreren op de meest essentiële gedragingen. Dit zijn gedragingen die de grootste impact hebben en voor de meeste leidinggevende het grootste deel van de tijd noodzakelijk zijn.

Het opsommen van alle potentieel wenselijke gedragingen zou resulteren in een lijst die meer dan tien keer zo groot is als deze Compass.

Impactgebied

De gedragingen in de Compass hebben impact op vier gebieden:

- De leidinggevende zelf
- De mensen die door de leidinggevende worden geleid
- De organisatie(s) waarvoor de leidinggevende werkt of waaraan bijgedragen wordt
- De bredere samenleving en het milieu

leidinggevenden moeten oppassen dat ze geen van deze vier domeinen onderschatten.

Vaardigheden

De meeste gedragingen in de Compass zijn alleen mogelijk of effectief wanneer de leidinggevende bepaalde ***vaardigheden*** bezit. Echter, het zijn de gedragingen die resultaten creëren, en vaardigheden zijn middelen die deze gedragingen ondersteunen. Naast vaardigheden hebben gedragingen ook andere elementen nodig, zoals gewoonten. Daarom richt de Compass zich op gedragingen in plaats van vaardigheden.

Bovendien zijn gedragingen uitvoerbaar en observeerbaar, wat ze praktischer maakt dan abstracte vaardigheden, vooral omdat veel vaardigheden vaak worden vermengd met afleidende en misleidende modewoorden.

Gedragsmodel

De Compass is meer dan de som van zijn gedragingen. Het extra element is het “gedragsmodel” dat de gedragingen categoriseert, zoals weergegeven in het diagram.

Het model begint met de categorie oplossingen in het centrum, omdat de belangrijkste reden voor leiders is om resultaten te behalen, en oplossingen zijn hoe we dat bereiken.

Elke oplossing werkt in een context, en die context verandert constant. Sommige van deze veranderingen maken de oplossing minder effectief of zelfs irrelevant. Daarom maakt het niet uit hoe goed de oplossing is ontworpen; we moeten deze voortdurend aanpassen aan de omgeving. Daarom wordt de categorie aanpassing als tweede ring rond oplossingen geplaatst.

De volgende ring in het diagram is verdeeld in drie categorieën: bescherming, veerkracht en efficiëntie. Deze categorieën helpen ons succesvoller te zijn met onze aangepaste oplossingen. Beschouw de adaptieve oplossing als de richting, en “efficiëntie” als onze snelheid in die richting. Er kunnen verschillende moeilijkheden op ons pad zijn, en die proberen we te vermijden via beschermingsgedragingen. Uiteindelijk maakt het niet uit hoe we bewegen, we zullen altijd op problemen stuiten; en wanneer dat gebeurt, moeten we in staat zijn eroverheen te komen en verder te gaan, dankzij onze veerkracht.

De volgende ring is de categorie mensen, omdat we meer kracht nodig hebben voor het ontwerpen en aanpassen van oplossingen, om ze te beschermen, ons veerkrachtiger te maken en sneller te bewegen.

Het hebben van mensen maakt het mogelijk of makkelijker om resultaten te behalen, maar het maakt ook ethisch handelen noodzakelijk. Daarom is de buitenste ring die alles omringt de categorie ethiek.

Hoe de Compass te gebruiken

Dit Compass kan zowel aspirant-leidinggevende als ervaren leidinggevende helpen. Een manier om het te gebruiken is het doorlopen van het model, het ontdekken van hiaten, het prioriteren van die hiaten en vervolgens die gedragingen in jezelf verbeteren door nieuwe vaardigheden en gewoonten te ontwikkelen.

Een alternatieve manier is het gebruik van het zelfbeoordelingssysteem, dat een plan suggereert dat mogelijk de maximale verbetering oplevert.

Ten slotte kunnen, naast individuen, trainers dit model ook gebruiken in hun cursussen en workshops. Je kunt je deelnemers vragen het zelfbeoordelingsinstrument te gebruiken en hun rapportcodes aan jou te geven, waarna je alle codes kunt importeren in het systeem om een lijst met onderwerpen te creëren die het meest nuttig is voor je hele publiek.