Leadership Practice Inventory

Plas M, Crijns M. Vakinhoudelijk leiderschap en de LPI. Nederlands tijdschrift voor evidence based practice. 2010; 3:20-22.

Met deze vragenlijst wordt de mate van vakinhoudelijk leiderschap gemeten. Beoordeel uzelf op elk onderdeel met een scor e die kan variëren van 1 tot en met 10. *Kruis per stelling één vierkantje aan dat de mate aangeeft waarin u het eens bent met elk onderdeel.*

	Bijna nooit 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Bijna altijd 10
1. Ik neem mezelf als voorbeeld bij wat ik van anderen verwacht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
2. Ik praat over toekomstige ontwikkelingen die van invloed zullen zijn op de wijze waarop we ons werk uitvoeren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
3. Ik ga op zoek naar uitdagingen om mijn eigen vaardigheden en bekwaamheden te testen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
4. Ik bevorder samenwerkingsverbanden tussen de mensen met wie ik werk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
5. Ik geef mensen een compliment als ze hun werk goed gedaan hebben.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
6. Ik besteed er tijd en energie aan om me ervan te verzekeren dat de mensen waarmee ik werk zich houden aan de principes en normen, die we samen hebben afgesproken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
7. Ik beschrijf een aantrekkelijk beeld over hoe de toekomst (van de zorgverlening) er zou kunnen uitzien.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
8. Ik daag mensen uit nieuwe en innovatieve werkwijzen uit te proberen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
9. Ik sta open voor uiteenlopende standpunten, meningen en perspectieven.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Bijna nooit 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Bijna altijd 10
10. Ik vind het belangrijk mensen te laten weten dat ik vertrouwen heb in hun mogelijkheden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
11. Ik kom mijn beloften en afspraken die ik maak na.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
12. Ik nodig anderen uit om een fascinerende toekomstdroom (over de zorgverlening) met mij te delen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
13. Ik zoek buiten de grenzen van mijn organisatie naar innovatieve manieren om te verbeteren wat we doen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
14. Ik behandel anderen met waardigheid en respect.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
15. Ik let erop dat mensen op creatieve wijze worden beloond voor hun bijdrage aan het succes van onze projecten/ons team.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
16. Ik vraag feedback over hoe mijn handelen de prestaties van anderen beïnvloedt.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
17. Ik laat anderen zien dat zij hun doelen voor de lange termijn kunnen realiseren door een gezamenlijke visie te onderschrijven.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
18. Ik stel de vraag 'wat kunnen we leren?' als het niet loopt als verwacht.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
19. Ik steun de beslissingen die mensen zelf nemen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
20. Ik geef in het openbaar erkenning aan mensen die zich loyaal tonen aan de gezamenlijke waarden.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐

	Bijna nooit 1	2	3	4	5	6	7	8	9	Bijna altijd 10
21. Ik werk aan consensus (overeenstemming) met betrekking tot de gezamenlijke waarden op basis waarvan onze organisatie wordt geleid.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
22. Ik schets de grote lijnen van wat we hopen te bereiken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
23. Ik overtuig me ervan dat we haalbare doelstellingen formuleren, concrete plannen maken en meetbare resultaten vaststellen voor de projecten en programma's waar we aan werken.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
24. Ik geef mensen veel vrijheid en keuzemogelijkheden om zelf te beslissen hoe ze hun werk uitvoeren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
25. Als we iets hebben bereikt vind ik manieren om het te vieren.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
26. Ik ben duidelijk over mijn opvatting over (vakinhoudelijk) leiderschap.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
27. Ik spreek met oprechte overtuiging over de (hogere) betekenis en het doel van ons werk.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
28. Ik experimenteer en neem risico's, zelfs als er kans is dat het misgaat.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
29. Ik zie erop toe dat mensen groeien in hun werk door zich nieuwe vaardigheden eigen te maken en zich te ontwikkelen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐
30. Ik geef de leden van het team veel waardering en steun voor hun bijdragen.	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐	☐