

Relax-verhogers score kaart

	Relax-verhogers	2-3-4	5-6-7	8-9-10
1.	Behoud de juiste focus.	Alles is belangrijk. Je wilt en doet heel veel, maar met versnipperde aandacht. Dit kost energie en je behaalt onvoldoende resultaten.	Je hebt helder welke resultaten belangrijk voor je zijn, maar het lukt nog niet altijd om hier voorrang aan te geven.	Je behaalt de gewenste resultaten, omdat je keuzes maakt op basis van jouw eigen focus doelen.
2.	Claim je agenda.	Je wordt geleefd. Je hebt veel overleggen waar je eigenlijk niet bij wilt zijn. In de waan van de dag kom je nergens aan toe: je werkt meer uren dan je wilt.	Je geeft prioriteit aan de urgente en belangrijke zaken, bent selectief in afspraken en vergaderingen. Je dag bestaat nog voor een te groot deel uit energievretende activiteiten.	Je dagen bestaan voor het grootste deel uit energie-gevende activiteiten. Je hebt tijd en rust voor alles wat belangrijk is voor jou in je werk en in jouw (privé-) leven.
3.	Doe niet alles zelf. Doe wat je wel doet goed.	Aan het eind van de dag is je to-do-lijst nog steeds heel lang.	Je bent je ervan bewust dat je soms taken uitvoert die anderen ook kunnen doen. Je werkt vooral efficiënt, maar nog niet altijd effectief.	Je doet alleen zelf wat jij echt zelf moet doen. Dat doe je efficiënt en effectief. Andere noodzakelijke activiteiten worden opgepakt door anderen.
4.	Doorbreek negatieve patronen.	Je voelt je verantwoordelijk en staat altijd 'aan'. Je ergert je aan mensen die hun werk niet (goed) doen. Je voelt je machteloos.	Je kent je eigen superheldengedrag, maar het lukt nog niet (altijd) om het patroon te doorbreken.	Je bent in de gewenste flow met anderen. Jouw gedrag versterkt positieve patronen.
5.	Ben mentaal aanwezig.	Je bent een kei in multitasken.	In gesprek met medewerkers ben je vaak in gedachten al tien stappen verder.	Je voelt je verbonden met medewerkers, straalt rust uit en bent benaderbaar.
6.	Maak van medewerkers superkrachten.	Medewerkers zeggen 'ja' en doen vervolgens 'nee'. Je vindt aanspreken lastig en gaat moeilijke gesprekken uit de weg.	Medewerkers nemen wel eigenaarschap, maar niet altijd voor de dingen die jij belangrijk vindt. Jij bent degene die mensen aanspreekt en de voortgang bewaakt.	Medewerkers nemen eigenaarschap voor de operationele doelen, spreken elkaar aan en informeren jou proactief over de resultaten.