



ESEMPI DI OBIETTIVI “ONE BIG THING”

RISULTATI

- Come leader, riunisco le persone intorno a uno scopo comune e a un obiettivo strategico.
- Come leader, prendo decisioni in modo efficace
- Come leader, garantisco la direzione, la libertà e il supporto di cui le persone hanno bisogno per ottenere risultati.
- Come leader, mi concentro rapidamente sulle questioni più importanti.
- Come leader, do un forte contributo nel comprendere le dinamiche e le tendenze del mercato.
- Come leader, fornisco una direzione strategica ben ponderata.
- Come leader, fornisco una direzione strategica che aiuta l'organizzazione a migliorare.
- Come leader, sono un buon esempio per la visione che adotto.
- Come leader, vivo e lavoro con un profondo senso dello scopo.
- Come leader, comunico una visione convincente.
- Come leader, ispiro gli altri attraverso la definizione dello scopo e della visione.
- Come leader, ispiro gli altri attraverso la mia visione.
- Come leader, fornisco una chiara visione strategica per l'organizzazione.
- Come leader, definisco una visione che crea uniformità all'interno dell'organizzazione.
- Come leader, sono veloce nel cogliere le opportunità.
- Come leader, perseguo i risultati con slancio ed energia.
- Come leader, mi assicuro di ottenere risultati di alta qualità sulle iniziative principali.
- Come leader, mi impegno per un miglioramento continuo.
- Come leader, sostengo il miglioramento continuo.
- Come leader, prendo le decisioni in modo efficiente
- Come leader, prendo decisioni difficili quando è necessario.

CONSAPEVOLEZZA SISTEMICA

- Come leader, osservo le questioni da una prospettiva globale.
- Come leader, creo una visione che prevede un impatto positivo sul mondo.
- Come leader, presto attenzione al nostro impatto a lungo termine sulla comunità.
- Come leader, concilio i nostri obiettivi a breve termine con la sostenibilità a lungo termine.
- Come leader, difendo il benessere della comunità che rappresentiamo
- Come leader, metto in pratica l'etica basata sul sostegno agli altri e al mondo.
- Come leader, tengo conto di altre priorità oltre ai risultati finali.
- Come leader, distribuisco le risorse in modo appropriato per non sovraccaricare le persone.
- Come leader, guido con un'ampia prospettiva dei sistemi e dei processi e del modo in cui interagiscono.



AUTENTICITÀ

- Come leader, affermo chiaramente le mie idee e osservazioni, anche quando è scomodo farlo.
- Come leader, aiuto il team [o l'organizzazione] ad affrontare la complessa realtà e a gestirla.
- Come leader, adotto un comportamento personale coerente con i miei valori.
- Come leader, mi attengo ai miei valori sia nei momenti positivi che negativi.
- Come leader, dirigo restando coerente con i miei valori.
- Come leader, incarno i miei valori e quelli dell'organizzazione.
- Come leader, sono orgogliosamente autentico/a.

AUTOCONSAPEVOLEZZA

- Come leader, sono equilibrato, mantengo un comportamento positivo anche in situazioni difficili.
- Come leader, dirigo in modo altruista.
- Come leader, concilio efficacemente lavoro e vita personale.
- Come leader, apprezzo e metto in pratica gli input del team.

RELAZIONI

- Come leader, sviluppo la capacità di collaborazione del mio team.
- Come leader, promuovo il lavoro di squadra e creo un ambiente positivo per la crescita.
- Come leader, faccio in modo che gli altri diventino leader a loro volta.
- Come leader, sviluppo connessioni profonde con gli altri.
- Come leader, instauro relazioni amichevoli e solidali.
- Come leader, creo un clima positivo che invoglia le persone a fare del loro meglio.
- Come leader, trovo un terreno comune tra le persone nel loro lavoro.
- Come leader, sono uno sviluppatore di persone.
- Come leader, aiuto le persone a imparare, migliorare e cambiare.
- Come leader, promuovo lo sviluppo e l'apprendimento.
- Come leader, mi assumo le mie responsabilità nelle relazioni di lavoro.
- Come leader, sono un ascoltatore attento.
- Come leader, cerco di capire le prospettive degli altri.
- Come leader, riesco a fare esprimere gli altri al meglio.
- Come leader, aiuto gli altri a essere se stessi.
- Come leader, ho davvero a cuore le persone.
- Come leader, ascolto e imparo dagli altri.
- Come leader, sono disponibile e propenso al dialogo.
- Come leader, incoraggio il team a collaborare.
- Come leader, incoraggio l'organizzazione a collaborare.
- Come leader, lavoro per trovare un terreno comune e soluzioni vantaggiose per tutti.
- Come leader, responsabilizzo gli altri.



ESEMPI DI OBIETTIVI DA ADOTTARE (O DA PORTARE AVANTI)

- mostra compassione
- promuove il lavoro di squadra
- enfatizza il successo collettivo come team incoraggia la collaborazione tra team
- incoraggia la collaborazione tra i team e in tutta l'organizzazione
- condivide la leadership con gli altri
- responsabilizza gli altri
- promuove la condivisione della leadership tra le persone
- mostra entusiasmo e passione per il lavoro
- promuove dialogo e apertura all'interno del team
- evidenzia ciò che è nell'interesse degli altri
- condivide sentimenti sinceri e positivi per gli altri
- comunica alle persone quando agiscono bene
- aiuta le persone a imparare, migliorare e cambiare
- parla dello sviluppo della leadership e dell'apprendimento
- aiuta le persone a chiarire gli obiettivi di sviluppo e le aree di interesse
- mostra fiducia negli altri affinché diano il meglio di sé
- lavora per trovare un terreno comune per raggiungere un accordo
- lavora per trovare soluzioni vantaggiose per tutti
- sollecita attivamente il contributo degli altri sulle decisioni fondamentali
- coinvolge gli altri nelle decisioni fondamentali
- individua le occasioni per creare sinergie
- ascolta gli altri e cerca di capire le loro prospettive
- fornisce feedback per aiutare le persone a crescere e migliorare
- ascolta gli altri e valorizza le loro opinioni
- ascolta e impara dagli altri
- condivide la responsabilità e gli oneri
- invita gli altri a dare il loro contributo
- si impegna in conversazioni personali e non legate al lavoro
- aiuta le persone a emergere e a risolvere i conflitti
- riconosce e affronta i conflitti
- si confronta con gli altri in modo costruttivo
- ascolta attentamente le critiche e pone domande per comprendere a fondo
- ascolta i diversi punti di vista



- affronta direttamente i problemi che ostacolano le prestazioni del team
- agisce direttamente senza bisogno di essere ringraziato
- trova il tempo per la riflessione personale
- agisce con calma in situazioni di alta pressione
- fa tesoro dei propri errori
- esamina i presupposti che stanno dietro le proprie azioni
- ricerca il significato più profondo dietro gli eventi/circostanze
- porta alla luce questioni di cui gli altri sono riluttanti a discutere
- discute apertamente, anche di questioni controverse
- affronta argomenti complessi nelle riunioni
- è coerente con i propri valori
- enfatizza il ruolo dell'organizzazione come cittadino d'impresa
- cerca e promuove l'apprendimento di come le varie questioni hanno un impatto reciproco
- si tiene aggiornato sulle tendenze esterne che potrebbero avere un impatto sull'azienda
- mostra grinta ed energia nel perseguire risultati
- sostiene il miglioramento continuo
- prende decisioni in modo efficace
- prende decisioni in modo tempestivo
- agisce tempestivamente sulle opportunità quando si presentano
- fornisce la giusta quantità di indicazioni per dirigere e ispirare
- negozia per il miglior interesse di più parti
- mostra disponibilità a farsi influenzare
- incoraggia i dipendenti ad assumere incarichi impegnativi e opportunità di sviluppo
- fornisce feedback
- manifesta un'attenzione equilibrata verso le persone e i compiti
- affronta argomenti scomodi o spinosi
- discute apertamente di argomenti scomodi o spinosi
- discute apertamente tópicos desconfortáveis ou complexos



ESEMPI DI OBIETTIVI DA ABBANDONARE (O DA METTERE MENO IN PRATICA)

- trascura o ignora i sentimenti delle persone
- promuove la realizzazione individuale a spese del team
- enfatizza i propri interessi rispetto a quelli degli altri
- sostiene una posizione senza tener conto dei punti di vista alternativi
- ignora o non tiene conto delle prospettive degli altri
- fornisce indicazioni troppo dettagliate
- prende decisioni senza coinvolgere sufficientemente gli altri
- evita il conflitto, anche quando potrebbe essere positivo
- favorisce ingiustamente alcune persone rispetto ad altre
- mette in primo piano soprattutto se stesso
- considera priorità assoluta il proprio riconoscimento e merito
- perde l'autocontrollo sotto pressione
- evita di parlare di argomenti spinosi o controversi
- compromette i suoi valori sotto pressione
- sottovaluta l'importanza dell'interazione e della coesione tra le cose
- presta troppa attenzione a questioni meno importanti
- sceglie prematuramente una direzione strategica
- esige prestazioni impeccabili, senza lasciare spazio agli errori o all'apprendimento
- critica se stesso quando le cose non vanno come previsto
- critica gli altri quando le cose non vanno come previsto
- critica gli altri
- mortifica le persone
- pone aspettative esageratamente elevate per le prestazioni
- si aspetta che tutto possa essere fatto alla perfezione
- esprime delusione quando non si raggiunge la perfezione
- compromette la salute nel tentativo di raggiungere risultati eccessivi sul lavoro
- mette se stesso eccessivamente sotto pressione
- mette gli altri eccessivamente sotto pressione
- agisce in modo aggressivo nei confronti degli altri
- insiste per ottenere ciò che vuole
- insiste che le cose siano fatte a modo suo
- impone piuttosto che influenzare gli altri
- persegue risultati a spese delle persone



- prende il controllo delle conversazioni
- interrompe gli altri
- controlla o manipola gli altri
- mostra rabbia o si mette sulla difensiva quando le persone sono in disaccordo con lui
- si comporta male quando gli altri vengono trattati bene
- usa il sarcasmo
- esprime cinismo