



### PRZYKŁADY W ZAKRESIE CELÓW ONE BIG THING

#### OSIĄGNIĘCIA

- Jako lider jednoczę ludzi wokół wspólnego celu i strategicznego ukierunkowania.
- Jako lider sprawnie podejmuję decyzje.
- Jako lider zapewniam kierunek, swobodę i wsparcie, których ludzie potrzebują, aby osiągać wyniki.
- Jako lider szybko koncentruję się na najistotniejszych sprawach.
- Jako lider doskonale rozumiem dynamikę i trendy panujące na rynku.
- Jako lider zapewniam dobrze przemyślany kierunek strategiczny.
- Jako lider ustaliam kierunki strategiczne umożliwiające rozwój organizacji.
- Jako lider działam w zgodzie z wizją, z którą się utożsamiam.
- Jako lider mam głębokie poczucie celu w życiu osobistym i zawodowym.
- Jako lider przedstawiam przekonującą wizję.
- Jako lider inspiruję innych prezentując cel i wizję.
- Jako lider inspiruję innych poprzez wizję.
- Jako lider zapewniam organizacji strategiczną wizję.
- Jako lider przedstawiam wizję, która jest spójna w ramach organizacji.
- Jako lider szybko korzystam z nadarzających się okazji.
- Jako lider dążę do osiągania rezultatów z energią i zapałem.
- Jako lider zapewniam osiągnięcie wysokiej jakości wyników w realizacji kluczowych inicjatyw.
- Jako lider dążę do ciągłego doskonalenia.
- Jako lider jestem zwolennikiem ciągłego doskonalenia. Jako lider sprawnie podejmuję decyzje.
- Jako lider podejmuję trudne decyzje, gdy wymaga tego sytuacja.

#### ZNAJOMOŚĆ SYSTEMÓW

- Jako lider patrzę na wszystko z całościowej perspektywy.
- Jako lider tworzę wizję, której celem jest wywieranie pozytywnego wpływu na świat.
- Jako lider zwracam uwagę na długoterminowy wpływ, jaki wywieramy na społeczność.
- Jako lider dbam o równowagę między celami krótkoterminowymi a długoterminowym zrównoważonym rozwojem.
- Jako lider dbam o dobro społeczności, której służymy.
- Jako lider kieruję się etosem służby innym i światu.
- Jako lider biorę pod uwagę inne priorytety oprócz wyników finansowych.
- Jako lider wykorzystuję zasoby właściwie, by nie wyczerpać ludzi.
- Jako lider mam szerokie spojrzenie na systemy i procesy oraz ich wzajemne oddziaływanie.



## AUTENTYCZNOŚĆ

Jako lider jasno przedstawiam swoje pomysły i spostrzeżenia, nawet jeśli jest to niekomfortowe.  
Jako lider pomagam zespołowi [lub organizacji] stawić czoła trudnym prawdom i poradzić sobie z nimi.

Jako lider prezentuję zachowania odzwierciedlające głoszone przeze mnie wartości.

Jako lider przestrzegam istotnych dla mnie wartości w złych i dobrych czasach.

Jako lider zarządzam w całkowitej zgodzie z własnymi wartościami.

Jako lider ucieleśniam wartości własne i organizacji.

Jako lider jestem odważnie autentyczny.

## SAMOŚWIADOMOŚĆ

Jako lider jestem opanowany, zachowując pozytywną postawę nawet w trudnych sytuacjach.

Jako lider przewodzę bezinteresownie.

Jako lider efektywnie zachowuję równowagę pomiędzy życiem osobistym i zawodowym.

Jako lider doceniam i wykorzystuję wkład pracy zespołu.

## RELACJE

Jako lider zachęcam mój zespół do współpracy.

Jako lider promuję pracę zespołową i tworzę środowisko sprzyjające rozwojowi.

Jako lider rozwijam innych, aby sami stali się liderami.

Jako lider nawiązuję głębokie relacje.

Jako lider tworzę ciepłe i troskliwe relacje.

Jako lider tworzę pozytywną atmosferę, dzięki której ludzie pracują możliwie najlepiej.

Jako lider znajduję wspólne płaszczyzny, na których ludzie mogą się spotykać w swojej pracy.

Jako lider rozwijam innych.

Jako lider pomagam ludziom uczyć się, doskonalić, zmieniać.

Jako lider promuję rozwój i naukę.

Jako lider biorę odpowiedzialność za swoją rolę w relacjach zawodowych.

Jako lider jestem uważnym słuchaczem.

Jako lider staram się zrozumieć perspektywę innych.

Jako lider wydobywam z ludzi to, co w nich najlepsze.

Jako lider wspieram innych w byciu tym, kim są.

Jako lider naprawdę dbam o ludzi.

Jako lider słucham i uczę się od innych.

Jako lider jestem przystępny i łatwo się ze mną rozmawia.

Jako lider zachęcam cały zespół do współpracy.

Jako lider zachęcam do współpracy w całej organizacji.

Jako lider staram się znaleźć wspólną płaszczyznę porozumienia i rozwiązania korzystne dla wszystkich.

Jako lider wzmacniam pozycję innych.



## ROZPOCZĘCIE (LUB STOSOWANIE CZĘŚCIEJ) - PRZYKŁADY W ZAKRESIE CELÓW

- okazuje współczucie
- promuje pracę zespołową
- kładzie nacisk na wspólne wygrywanie jako zespół
- zachęca do współpracy w całym zespole
- zachęca do współpracy między zespołami i w całej organizacji
- dzieli przywództwo z innymi
- wzmacnia innych
- promuje ludzi, którzy dzielą się ze sobą przywództwem
- pokazuje energię i pasję do pracy
- sprzyja otwartemu dialogowi w zespole
- podkreśla, co leży w najlepszym interesie innych
- dzieli się szczerymi, pozytywnymi uczuciami wobec innych
- daje ludziom znać, kiedy dobrze wykonują swoją pracę
- pomaga ludziom uczyć się, doskonalić i zmieniać
- omawia rozwój i naukę liderów
- pomaga ludziom sprecyzować cele rozwojowe i obszary, na których chcą się skupić
- okazuje zaufanie innym, że są gotowi do działania i dają z siebie wszystko
- stara się znaleźć wspólną płaszczyznę porozumienia
- pracuje nad znalezieniem rozwiązań korzystnych dla wszystkich
- aktywnie poszukuje wkładu innych osób w podejmowanie kluczowych decyzji
- angażuje inne osoby w podejmowanie kluczowych decyzji
- wskazuje możliwości synergii
- słucha innych i stara się zrozumieć ich perspektywę
- przekazuje informacje zwrotne, aby pomóc ludziom się rozwijać i doskonalić
- słucha innych i ceni ich opinie
- słucha i uczy się od innych
- dzieli się odpowiedzialnością
- zaprasza innych do współpracy
- angażuje się w odpowiednie rozmowy osobiste, niezwiązane z biznesem
- pomaga ludziom przepracować konflikty
- rozpoznaje i rozwiązuje konflikty
- konfrontuje się z innymi w sposób wspierający



- uważnie słucha krytyki i zadaje pytania, w celu lepszego zrozumienia
- słucha różnych punktów widzenia
- bezpośrednio zajmuje się problemami, które przeszkadzają w pracy zespołu
- podejmuje bezpośrednio działania, nie oczekując uznania
- znajduje czas na osobistą refleksję
- zachowuje się spokojnie w sytuacjach stresowych,
- uczy się na własnych błędach
- analizuje założenia leżące u podstaw własnych działań
- bada głębsze znaczenie zdarzeń/okoliczności
- wydobywa na światło dzienne kwestie, o których inni niechętnie mówią
- wypowiada się bezpośrednio, nawet w kontrowersyjnych sprawach
- porusza trudne tematy na spotkaniach
- zachowuje się w sposób zgodny ze swoimi wartościami
- podkreśla rolę organizacji i jej obywatelską postawę
- poszukuje i promuje poznawanie tego, jak różne rzeczy wpływają na siebie
- na bieżąco śledzi zewnętrzne trendy, które mogą mieć wpływ na biznes
- pokazuje zapał i energię w dążeniu do osiągnięcia wyników
- promuje ciągłe doskonalenie
- sprawnie podejmuje decyzje
- podejmuje decyzje w odpowiednim czasie
- szybko reaguje na pojawiające się możliwości
- zapewnia odpowiednią ilość wskazówek do prowadzenia i inspirowania
- negocjuje w interesie wielu stron
- wykazuje otwartość na wpływ innych
- zachęca bezpośrednich podwładnych do podejmowania trudnych zadań i możliwości rozwoju
- zapewnia informacje zwrotne
- wykazuje zrównoważoną koncentrację na ludziach i zadaniach
- porusza niewygodne lub ryzykowne tematy
- otwarcie omawia niewygodne lub ryzykowne tematy



## ZAPRZESTANIE (LUB OGRANICZENIE) - PRZYKŁADY W ZAKRESIE CELÓW

- lekceważy lub ignoruje uczucia innych ludzi
- promuje indywidualne osiągnięcia kosztem zespołu
- przedkłada własne interesy nad interesy innych
- opowiada się za swoim stanowiskiem, nie rozumiejąc alternatywnych punktów widzenia
- ignoruje lub lekceważy punkt widzenia innych osób
- zapewnia zbyt szczegółowe wskazówki
- podejmuje decyzje bez wystarczającego zaangażowania ze strony innych
- unika konfliktów, nawet jeśli może to być zdrowe
- niesprawiedliwie faworyzuje jednych ludzi nad innymi
- zwraca uwagę przede wszystkim na siebie
- dąży do osobistego uznania
- traci samokontrolę emocjonalną pod presją
- unika rozmów na trudne lub kontrowersyjne tematy
- pod presją naraża swoje wartości na szwank
- bagatelizuje znaczenie tego, jak rzeczy do siebie pasują lub wchodzą w interakcje
- zwraca zbyt dużą uwagę na mniej ważne kwestie
- przedwcześnie ustala kierunek strategiczny
- wymaga perfekcyjnych wyników, nie pozostawiając miejsca na błędy lub naukę
- krytykuje siebie, gdy sprawy nie idą tak dobrze, jak oczekiwano
- krytykuje innych, gdy coś nie idzie tak dobrze, jak oczekiwano
- krytykuje innych
- poniża ludzi
- stawia nieracjonalnie wysokie wymagania w stosunku do wyników pracy
- oczekuje, że wszystko będzie zrobione perfekcyjnie
- wyraża rozczarowanie, gdy nie udaje się osiągnąć perfekcji
- naraża swoje zdrowie, próbując osiągnąć więcej w pracy
- zbyt wiele wymaga od siebie
- zbyt wiele wymaga od innych
- zachowuje się agresywnie wobec innych
- nalega, by postawić na swoim
- nalega, aby wszystko odbywało się po jego myśli
- raczej dyktuje niż wpływa na to, co robią inni



- dąży do osiągnięcia wyników kosztem ludzi
- przejmuje kontrolę nad rozmowami
- przerywa innym
- kontroluje innych lub manipuluje nimi
- okazuje złość lub postawę obronną, gdy ludzie się z nim nie zgadzają
- jest niezadowolony, gdy inni są dobrze traktowani
- używa sarkazmu
- wyraża sarkazm
- zachowuje emocjonalny dystans do innych
- wyklucza innych z kluczowych decyzji
- podejmuje decyzję przed zaangażowaniem innych w kluczowe decyzje
- ignoruje wkład innych osób
- trzyma relacje na dystans
- wycofuje się ze zdrowych konfliktów
- obwinia innych za wspólne sprawy lub problemy
- porusza kwestie i problemy w sposób pośredni, a nie wprost
- oferuje więcej krytyki niż pochwał
- traktuje innych protekcjonalnie
- odmawia zajmowania stanowiska w sprawach
- próbuje rozwiązywać problemy innych ludzi
- podejmuje za nich decyzje, które powinny być podjęte przez innych
- niepotrzebnie odkłada decyzje na później
- unika podejmowania odpowiedniego ryzyka
- przestrzega norm, nawet jeśli są one sprzeczne z wartościami
- jest pojednawczy w imię zgodnej atmosfery
- zbyttnio zabiega o akceptację innych
- przestrzega zasad i konwencji kosztem postępu
- blokuje komunikację działając agresywnie
- traktuje opinie innych jakby były nieaktualne lub niewartościowe
- unika trudnych dyskusji o wydajności