



EXEMPLOS DO MEU PRINCIPAL OBJETIVO DE LIDERANÇA

REALIZAÇÃO

- Como líder, eu junto as pessoas em torno de um propósito comum e com foco estratégico.
- Como líder, eu sou eficaz na tomada de decisões.
- Como líder, eu dou a orientação, a liberdade e o apoio que as pessoas precisam para entregar resultados.
- Como líder, eu foco rapidamente nas questões mais importantes.
- Como líder, eu trago um grande conhecimento das dinâmicas e tendências do mercado.
- Como líder, eu tenho e apresento direção estratégica elaborada com base em uma análise profunda.
- Como líder, eu ofereço direção estratégica que ajuda a organização a prosperar.
- Como líder, eu sou um bom modelo para a visão que promovo.
- Como líder, eu vivo e trabalho com um profundo senso de propósito.
- Como líder, eu comunico uma visão convincente.
- Como líder, eu inspiro outras pessoas por meio da articulação de propósito e visão.
- Como líder, eu inspiro as pessoas por meio da visão.
- Como líder, eu proporciono uma visão estratégica clara para a organização.
- Como líder, eu articulo uma visão que gera alinhamento dentro da organização.
- Como líder, eu sou rápido em aproveitar as oportunidades.
- Como líder, eu busco os resultados com motivação e energia.
- Como líder, eu garanto que alcançaremos resultados de alta qualidade nas iniciativas-chave.
- Como líder, eu busco minha melhora contínua.
- Como líder, eu defendo a melhora contínua.
- Como líder, eu sou eficiente na tomada de decisões.
- Como líder, eu tomo decisões difíceis quando necessário.

CONSCIÊNCIA SISTÊMICA

- Como líder, eu vejo as coisas por meio de uma perspectiva integrada.
- Como líder, eu crio uma visão que inclui impactar o mundo de forma positiva.
- Como líder, eu observo o nosso impacto a longo prazo na comunidade.
- Como líder, eu equilibro as nossas metas de curto prazo com a sustentabilidade a longo prazo.
- Como líder, eu defendo o bem-estar da comunidade que servimos.
- Como líder, eu sou ético com as pessoas e o mundo.
- Como líder, eu considero outras prioridades além dos resultados finais.
- Como líder, eu aloco os recursos de forma adequada, de modo a não sobrecarregar as pessoas.
- Como líder, eu lidero com uma visão ampla dos sistemas e processos e como eles interagem.



AUTENTICIDADE

Como líder, eu afirmo claramente minhas ideias e observações, mesmo quando isto é desconfortável.

Como líder, eu ajudo a equipe [ou organização] a enfrentar verdades difíceis e a lidar com elas.

Como líder, eu demonstro um comportamento pessoal coerente com os meus valores.

Como líder, eu mantenho meus valores tanto nos bons quanto nos maus momentos.

Como líder, eu lidero de forma totalmente alinhada com os meus valores.

Como líder, eu incorporo os meus próprios valores e os da organização.

Como líder, eu sou corajosamente autêntico.

AUTOCONSCIÊNCIA

Como líder, eu sou tranquilo, mantendo uma presença positiva mesmo em situações difíceis.

Como líder, eu lidero sem interesse próprio.

Como líder, eu equilibro efetivamente trabalho e vida pessoal. Como líder, eu valorizo e utilizo a opinião da equipe.

RELAÇÃO

Como líder, eu desenvolvo a capacidade de colaboração da minha equipe.

Como líder, eu promovo o trabalho em equipe e crio um ambiente positivo para o crescimento.

Como líder, eu desenvolvo as outras pessoas para serem líderes por capacidade própria.

Como líder, eu me conecto profundamente com as outras pessoas.

Como líder, eu crio relações calorosas e atenciosas.

Como líder, eu crio um ambiente saudável que ajuda as pessoas a darem o melhor de si.

Como líder, eu encontro afinidades para que as pessoas se unam em seu trabalho.

Como líder, eu sou um desenvolvedor de pessoas.

Como líder, eu ajudo as pessoas a aprender, a melhorar e a mudar.

Como líder, eu promovo o desenvolvimento e o aprendizado.

Como líder, eu assumo a minha responsabilidade nas relações de trabalho.

Como líder, eu sou um ouvinte atencioso.

Como líder, eu procuro entender os pontos de vista das outras pessoas.

Como líder, eu desperto o melhor das pessoas.

Como líder, eu apoio as pessoas a serem quem são.

Como líder, eu realmente me preocupo com as pessoas.

Como líder, eu ouço e aprendo com as pessoas.

Como líder, eu sou acessível e fácil de conversar.

Como líder, eu encorajo a colaboração de toda a equipe.

Como líder, eu encorajo a colaboração de toda a organização.

Como líder, eu me esforço para encontrar afinidades e soluções vantajosas para ambas as partes.

Como líder, eu empodero as pessoas.



EXEMPLOS DE METAS PARA COMEÇAR (OU FAZER MAIS)

- mostra compaixão
- promove o trabalho em equipe
- enfatiza a vitória coletiva em equipe
- incentiva a colaboração em toda a equipe
- incentiva a colaboração entre as equipes e em toda a organização
- compartilha a liderança com outras pessoas
- empodera as pessoas
- incentiva as pessoas que compartilham a liderança umas com as outras mostra energia e paixão pelo trabalho
- incentiva o diálogo aberto dentro da equipe
- pontua o que será melhor para a pessoa
- compartilha sentimentos positivos pelas outras pessoas
- permite que as pessoas saibam quando estão indo bem
- ajuda as pessoas a aprender, a melhorar e a mudar
- discute sobre o desenvolvimento e a aprendizagem da liderança
- discutir abertamente temas incómodos ou arriscados
- ajuda as pessoas a entender as metas de desenvolvimento e as áreas de foco
- confia nas pessoas para realizar seu papel e dar o seu melhor
- trabalha para encontrar pontos em comum ao fazer acordos
- esforça-se para chegar a soluções vantajosas para ambas as partes
- procura sempre a contribuição das outras pessoas em decisões-chave
- envolve as pessoas em decisões-chave
- busca oportunidades de ganhar sinergia
- escuta as pessoas e procura entender seus pontos de vista
- fornece feedback para ajudar as pessoas a evoluir e a melhorar
- ouve as pessoas e valoriza suas opiniões
- ouve e aprende com os outros
- compartilha a responsabilidade e os resultados obtidos
- incentiva a contribuição das pessoas
- envolve-se em conversas pessoais apropriadas e não apenas de negócios
- ajuda as pessoas a se expressarem e a resolverem os conflitos
- reconhece e resolve conflitos
- argumenta com as pessoas de forma solidária



- ouve cuidadosamente as críticas, fazendo perguntas para entender melhor o problema
- ouve pontos de vista diferentes
- aborda diretamente as questões que atrapalham o desempenho da equipe
- toma medidas simples, sem precisar de reconhecimento
- encontra tempo para as reflexões individuais
- age calmamente em situações de muita pressão
- aprende com seus próprios erros
- analisa as premissas que estão por trás de suas próprias ações
- presta atenção ao que está por trás de eventos e circunstâncias
- debate questões sobre as quais as outras pessoas evitam falar
- fala diretamente, mesmo sobre questões controversas
- aborda temas complexos em reuniões
- comporta-se de forma coerente com seus valores
- enfatiza o papel da organização na sociedade como uma empresa cidadã
- busca e promove o aprendizado sobre o impacto que diversas coisas têm entre si
- mantém-se informado sobre as tendências externas que poderiam impactar os negócios
- demonstra ter força e energia na busca de resultados
- defende a melhoria contínua
- toma decisões de forma eficiente
- toma decisões em tempo hábil
- aproveita rapidamente as oportunidades quando elas surgem
- fornece orientação adequada para conduzir e inspirar
- negocia de forma a encontrar a melhor solução para as partes interessadas
- mostra abertura para ser influenciado
- incentiva reports diretos no caso de tarefas desafiadoras e oportunidades de desenvolvimento
- compartilha feedbacks
- demonstra ter um foco equilibrado entre pessoas e tarefas
- aborda tópicos desconfortáveis ou complexos
- discute abertamente tópicos desconfortáveis ou complexos



EXEMPLOS DE METAS PARA PARAR (OU FAZER MENOS)

- desconsidera ou ignora os sentimentos das pessoas
- promove a realização individual às custas da equipe
- enfatiza seus próprios interesses ao invés dos interesses das outras pessoas
- defende uma posição sem entender pontos de vista diferentes
- ignora ou desconsidera as opiniões das outras pessoas
- fornece uma orientação detalhada demais
- toma decisões sem envolver as outras pessoas
- evita conflitos, mesmo quando poderia ser positivo
- favorece injustamente certas pessoas ao invés de outras gosta de ser o centro das atenções
- tem como alta prioridade o crédito e o reconhecimento pessoal
- perde o autocontrole emocional sob pressão
- evita falar sobre temas difíceis ou controversos
- compromete seus valores quando está sob pressão
- menospreza a importância de como as coisas se encaixam ou interagem entre si
- presta muita atenção em questões menos importantes
- foca, de forma imatura, na direção estratégica
- exige um desempenho impecável, sem espaço para erros ou aprendizagem
- critica a si mesmo quando as coisas não correm tão bem quanto o esperado
- critica as outras pessoas quando as coisas não saem tão bem quanto o esperado
- critica as outras pessoas
- deprecia as pessoas
- cria expectativas altas demais de desempenho
- comunica uma expectativa de que tudo pode ser feito com perfeição
- fica desapontado quando a perfeição não é alcançada
- compromete a saúde em uma tentativa de exceder as expectativas no trabalho
- esforça-se demais
- pressiona muito as pessoas
- age de forma agressiva com as outras pessoas
- insiste em fazer as coisas do seu jeito
- insiste em querer que as coisas sejam feitas do seu jeito
- obriga ao invés de sugerir o que as outras pessoas devem fazer
- busca resultados às custas das pessoas
- domina as conversas



- interrompe as pessoas
- controla ou manipula as pessoas
- demonstra estar com raiva ou fica na defensiva quando as pessoas discordam
- fica aborrecido quando os outros são bem tratados
- usa o sarcasmo
- é cínico
- mantém uma distância emocional das outras pessoas
- exclui as outras pessoas de decisões-chave
- toma as decisões-chave sozinho antes de envolver outras pessoas
- ignora a opinião das outras pessoas
- mantém-se distante das relações
- afasta-se de discussões saudáveis
- culpa as pessoas por questões ou problemas em comum
- lida com questões e problemas indiretamente, em vez de diretamente
- faz mais críticas do que elogios
- trata as pessoas com condescendência
- ignora ou recusa-se a tomar uma posição em questões problemáticas
- tenta resolver os problemas das outras pessoas para elas
- toma decisões que são de outras pessoas
- adia decisões desnecessariamente
- evita assumir determinados riscos
- conforma-se com as regras, mesmo quando elas entram em conflito com seus valores
- aceita tudo para se dar bem com as outras pessoas
- esforça-se demais para obter a aprovação dos outros
- conforma-se com as regras e convenções e não pensa no progresso
- impossibilita a comunicação agindo de forma agressiva
- trata as opiniões das outras pessoas como se não fossem válidas ou úteis
- evita discussões difíceis sobre desempenho