

Kluczowe zmiany paradygmatu Leadership

Stary paradygmat	Nowy paradygmat	Co to oznacza?
Mieć liderów	Tworzyć kulturę przywództwa	Liderzy potrzebują być rozwijani i zachęceni, angażowani na wszystkich poziomach, nie tylko na poziomie top management.
Inwestowanie w narzędzia	Inwestowanie w ludzi	Liderzy potrzebują inwestować w rozwój interpersonalny, biznesowy i przywódcze umiejętności swoich ludzi.
Podążać za najlepszymi praktykami	Rozwijać, ulepszać, tworzyć nowe praktyki, doskonalenie sprawdzonych praktyk	Liderzy potrzebują wyjść poza obecne dobre praktyki i rozwijać te praktyki, dostosowywać, przewidywać przyszłość przez co unikną martwych punktów i luk przywódczych.
Graj w grę	Zmieniaj grę	Szukaj zamienników gry – te rzeczy które inni gubią, tracą, które będą przekształcać działalność ze zwykłej na wyjątkową. To pozwoli tobie na wprowadzenie nowej zmiany i przejęcie kontroli w tej grze.
Rywalizacja	Współpraca	Sukces w różnych obszarach biznesu zależy od współpracy wokół wspólnych celów a nie rywalizacji. To dotyczy także konkurowania – współpracowanie z konkurentami i pozostałymi trzecimi stronami.
Zarządzanie przez zysk	Zarządzanie poprzez kreowanie wartości	Zysk nie jest powodem że biznes istnieje, powodem jest produkt, odpowiadający na potrzeby i dlatego biznes poszukuje możliwości kreowania wartości dla swoich Klientów.
Zniechęcanie do samodzielnego myślenia	Przyjmowanie odrębnych (przeciwnych) opinii	Poszukiwanie odmiennych poglądów przy jednoczesnym posiadaniu swoich poglądów i przekonań. Daje to wartość dla weryfikacji jak i zmiany.
Rozpoczynaj z co?	Rozpoczynaj Po co? Dlaczego?	W firmie biznesie przywództwa łączysz ludzi ze swoją wizją pytając po co?
Szufladkowanie ludzi	Odszufladkowywanie ludzi	Patrz jak możesz pomóc każdemu człowiekowi aby uwolnić ich potencjał a nie tylko high potential.

Chronić status quo	Kwestionować wszystko	Kwestionować konwencjonalne myślenie założenia, logikę i kolejne praktyki. Ponieważ coś może nie oznaczać tego co powinno.
Bagatelizowanie młodych pracowników	Dawać młodym ludziom miejsce przy stole	Angażować młodych ludzi i dawać im miejsce i głos na poziomie senior management a potem słuchaj i ucz się . Używaj ich pasji i poglądów.
Nagradzaj potencjał	Nagradzaj wkład	Nagradzaj tych którzy przyczyniają się do czegoś, a nie tych którzy mają potencjał do zrobienia czegoś.
Ideologia	Innowacyjność	Idee nie mają celów ani nie są innowacyjne , to są tylko myśli. Fokus na wdrożenie implementacje idei i kreowanie - innowacje kreują, tworzą wartość i rezultaty.
Złożone decyzje kontrolowane przez ego	Złożone decyzje prowadzone przez ...	Przekazanie decyzji w dół do niższych poziomów, umożliwia rozkładanie ciężaru i ilości decyzji skalowanych od dołu , dzięki temu możliwy rozwój i stawanie się b zwinnym. Utrzymywanie decyzji przez top management będzie ośmieszać rozwój.
Informowanie, zlecenie, posłannictwo	Angażowanie	Celem komunikacji nie jest przekazywanie wiadomości ale angażowanie. Musisz rozumieć potrzeby innych a oni potrzebują rozumieć jak, kiedy i po co ty coś komunikujesz.
Mieć Plan	Mieć cel	Liderzy potrzebują dzielić się swoimi celami podkreślając po co? To angażuje, inspirowanie i pokazuje kierunek i kontekst jak ludzie pracują osiągając cele. Plany powiedzą tylko co ludzie robią.
Wykorzystywać ludzi	Tworzyć warunki aby ludzie mieli wpływ	Liderzy są po to aby pomagać, usuwać bariery i stwarzać możliwości swoim ludziom robić więcej a nie dostawać więcej.
Zarządzanie ryzykiem	Zarządzanie Możliwościami	Firmy potrzebują zmiany. Te które zarządzają ryzykiem są zorientowane tylko na przyrostowe ulepszanie i są ślepi na zagrożenia. Zarządzanie okazjami zachęca do podważenia status quo i poszukiwanie nowych możliwości nie będąc usatysfakcjonowanym.
Szybko powiedzieć NIE	Znaleźć sposób aby dostać się do TAK	Liderzy badają jak obejść problem i wykorzystać możliwości kreatywnie unikając nie z innowacyjnym rozwiązaniem.
Optyka	Etyka	Liderzy potrzebują wziąć odpowiedzialność za działania i uczynić innych odpowiedzialnymi za swoje. Potrzeba aby działania były widziane w praktyce a nie tylko były deklarowane.

Zestaw granic , uprawnień	Zamykanie rozbieżności , niwelowanie luk	Liderzy potrzebują patrzeć jak mogą niwelować luki jeżeli powstają, a nie ustalać granice w celu oddzielenia.
Trenowanie	Rozwijanie	Liderzy są rozwijani- jest to dynamiczne, przyszłościowe, skoncentrowane na indywidualnej osobie, wzroście, na rozwiązaniach i efektywności. Trenowanie jest statyczne, patrzące do tyłu skoncentrowane na teraźniejszości , standardach i problemach.
Mentalność miejsca przeznaczenia , celu	Mentalność kontinuum , nieskończoności	Przywództwo stale ewaluuje a dobry lider zawsze patrzy jak stać się jeszcze lepszym. To nie jest miejsce docelowe po którego osiągnięciu można stać się liderem.
Szukać winnych	Przyjąć odpowiedzialność	Liderzy biorą osobistą odpowiedzialność za ich działania i nie próbują winić innych widzą swoje błędy jako możliwość do nauki i rozwoju.
Zarządzanie oczekiwaniemi	Dostosowywanie oczekiwań	Zarządzanie oczekiwaniami jest grą.
Rozpiętość kierowanie	Rozpiętość świadomości i wpływu	Kontrola jest władzą a liderzy nie przewodzą przez władzę i kontrolę ale przez wpływ. Pozostawienie kontroli pozwala liderom wpływać , budować zaufanie, współpracę i tworzyć innowacje.
Zarządzanie przez cele, napędzanie celami	Napędzanie odkryciami	Liderzy patrzą poza natychmiastowe cele aby zobaczyć co mogą odkryć. Inspirują siebie i innych do osiągnięć.
Fokus kto ma rację	Focus na to co jest prawdą , co jest odpowiednie	Liderzy nie koncentrują się na tym aby mieć rację, nie kto ma racje, ale raczej na prawidłowym rezultacie.
Obserwowanie	Rozumienie	Liderzy aktywnie patrzą aby zrozumieć i budować zrozumienie u innych, są ciekawi, nowocześni, kwestionujący i szukający różnorodnych opinii i idei. Nie obserwują pasywnie.