



Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Sorunlara karşı verilen sinyaller	Bir kaza meydana gelene kadar sorunu asla fark etmem	Bazen önceki kazalara dayanarak sorunları tespit edebilirim	Sahadaki gözlemlerim sayesinde, sorun olduğu zaman bunu bilirim	Sorunların ne zaman çıkabileceğini bilirim, çünkü ekip bana gelir	Ne zaman sorun çıkmasını bekleyeceğimi bilirim, çünkü beklenmedik olaylara karşı her zaman hazırlıklıyızdır
Aksiliklere verilen tepki	Sorumlu kişiyi cezalandırırım. İşleri berbat edip canları yandığında sorumluluk hissetmem	Kişiyi odaklanırım ve tehlikeli kişiyi uzaklaştırmaya çalışırım	Bütün takımı kursa gönderir ve ayrıntılı bir rapor yazarım	Benzer sorunları önlemek için başka neler yapabileceğimi görmeye ve gelecek için neler yapabileceğimi öğrenmeye çalışırım	Ekibimin bana bir olayın ardında yatan nedenleri anlatabileceğinden ve (yönetim) hatalarını düzeltebileceğimizden eminim
Müdahale	Beladan uzak durmak ekibin sorumluluğudur. Ben yalnızca işe mümkün olduğu kadar çabuk geri dönmek için müdahale ederim	Üretim hedefimiz tehlikeye girdiğinde müdahale ederim	Prosedürler veya yönetim bunu yapmamı gerekli kıldığında müdahale ederim	Beklenmedik olaylara karşı hazırlıksız olmak beni rahatsız ettiği zaman müdahale ederim	Durumdan ders çıkarma fırsatı olduğunda müdahale ederim
Öğrenme	Her olay farklı olduğuna göre nasıl öğrenebilirsiniz?	Olayların nedenlerini not ederim, böylelikle aynı şeyin tekrarlanmasını önleyebiliriz	Olayların nedenleri analiz edilir, rapor edilir ve veritabanına girilir	Olayların nedenlerini takım çantası sohbetlerinde, toplantılarda, vb. tartışır ve gelecekteki olası sorunlarımıza bakarız	Herkes, olayların altında yatan nedenlerinin anlaşılmasına aktif katılım gösterir ve bunlardan ders çıkarmak ister

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.

Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Planla	Benim işimde her şeyi planlayamazsınız	Gerektiğinde ve ilerledikçe plan yaparım	Eğitim gördüğüm ve bana anlatıldığı gibi günümü ayrıntılı biçimde planlarım	Mümkün olduğu kadar, beklenmedik olayları da kapsamaya ve plan yapmaya çalışırım	Hep alternatif planlarım olduğu için, beklenmedik olaylar oldukça nadir yaşanır
Yap	Bir plan olabilir ama ben kendi yöntemimle yapmayı tercih ederim	Gözlendiğim zamanlar uyduğum bir plan vardır	Her zaman planımda olanı yaparım ve hiçbir zaman sapmam	Planı mümkün olduğu kadar izlerim, ancak işler ters gidebileceği zaman durup takıma danışırım	İyi tanımlanmış ve esnek bir plan izlerim ama her zaman iyileştirmeler ararım
Gözden geçir	Tamamlandıktan sonra işin nasıl yapıldığını gözden geçirmenin anlamı yoktur	Bir şey ters gitmedikçe, bir işin nasıl yapıldığını gözden geçirmeye vakit yoktur	İş bittikten sonra gözden geçirme için plan yaparım ama bunu her zaman yapmam	İş sırasında mümkün olduğu kadar fazla gözden geçirme yapmaya çalışırım	Yaptığımız her şeyi sürekli olarak sorgularız ve gerektiğinde ayarlamalar yaparız
Geri besleme	Üretim hedefleri tutturulmadığında ekibi suçlarım	İş sırasında bir şey ters giderse onları azarlarım	İş bittikten sonra, onlara için nasıl gittiği hakkındaki düşüncelerimi anlatmak için plan yaparım	İş bittikten sonra ekip ve ben neyin doğru ve yanlış gittiği konusunda açık bir fikir alışverişinde bulunuruz	Ekiple benim aramda sürekli bir geri besleme vardır
İyileştir	Ne yaptığımızı biliyoruz, bu yüzden iyileştirmeye gerek yok	Bir olay sonrasında plan her zaman değiştirilir	Plan iyileştirilebilir, ama sadece prosedürler izin verirse	Planlarımızı iyileştirmenin yollarını ararım	İyileştirmeye her zaman ihtiyaç vardır ve ben de ekibimin öneriler getirmesini beklerim
Öncelik verme	Üretim açısından önemli olduğunu düşündüğüm şeylere öncelik veririm	Bir olaydan sonra, benim önceliğim aynı şeyin tekrarlanmasını önlemektir	Önceliklerimi prosedürlere veya yönetimin bana yapmamı söylediği şeylere göre belirlerim	HSE konularına öncelik verir ve üretimi onların etrafında ayarlarım	Takımla birlikte öncelikleri belirleriz ve ilk önce neyin yapılması gerektiğine karar veririz
Toparlanma	İşler ters gittiğinde anında düzeltmem gerekir	Sorunlar çıktığında onları halletmek üzere eğitim gördüm	Olaylar sonrasında toparlanma konusundaki prosedürleri izlerim	Bir işe başlamadan önce toparlanma prosedürlerini incelerim	Planlamamız bütün toparlanma tedbirlerini içerecek kadar ayrıntılı olduğu için ters gidebilecek her şeye karşı hazırlıklıyızdır

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.



Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Zaman yönetimi	O kadar meşgulüm ki kendi zamanımı düşünmeye vaktim olmuyor	Dikkatimi, o anda en fazla gerek duyulan şeye veririm	Zamanımı eğitim gördüğüm şekilde ayırım	Yarınki işleri nasıl yürüteceğimi planlamak için vakit ayırım	Beklenmedik olaylarla başa çıkmak için zaman ayırmak, günlük planlamamın bir parçasıdır
Saha ziyaretleri	Saha ziyaretlerine vaktim olmuyor	Saha ziyareti yapmak istiyorum ama hep bir şey çıkıyor	Saha ziyaret planına uyarım	Yüksek seviyede faaliyet beklediği zamanlarda sahaları ziyaret ederim	Ziyaretçi değilimdir, tehlikelerin olduğu yerlerde olmak işimin parçasıdır
Acil / acil olmayan işler	Bütün işler acildir	Bir işle ilgili sorun çıkmışsa o iş acil hale gelir	Hangi işlerin acil olduğuna plana göre karar veririm	Acil olmayan işleri, ekibimi diğer işler için eğitmekte kullanırım. Acil işlerde esas işlerine dönerler	Her zaman hazırlıklı olduğumuz için acil işler olmaz. Aciliyet taşıyan tek olasılık bir olayın ciddileşmesini önlemektir
Baskı	Kişisel planlarım üretim hedeflerinin baskısı altındadır	Günlük işlerimi planlarım, ama üretim baskısı olduğunda bu dağılır	Evrak işleri çok fazla zamanımı alıyor ve başka şeyler yapmaya yeterince vakit bırakmıyorum	İşimde baskıyı kabul etmeyi öğrendim ve bunu azaltmanın yollarını biliyorum	Etkili bir günlük planlamayla baskıyı yönetiyorum

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.

Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Destek ve teşvik	İşçiler kendi başlarının çaresine bakmalılar. Onları desteklemek benim görevim değil	Takımının geçmişte tehlikeli olduğu kanıtlanmış hiçbir şey yapmadığından her zaman emin olurum	Prosedürleri izledikleri takdirde ekibime işle ilgili konularda destek veririm	Ekibimi işi daha iyi yapmanın yollarını bulmaya teşvik ederim	Ekip birbirini destekler ve benden destek görür. Ben de onlardan destek görürüm
İş durdurma yetkisi	İş durdurma sadece çalışmak istememe için bir bahanedir	Kötü bir şey olmuşsa adamların işi durdurmalarında bir sakınca yoktur	İş durdurmanın ne zaman kabul edilebileceğini anlatan prosedürler vardır	Bir sorunun yaklaştığını görürlerse, halletmemiz için adamlarıma işi durdurmalarını söylerim	Gerekli gördükleri takdirde işi durdurabileceğini herkes bilir
Odaklanma	Daha çok üretim hedeflerini tutturmaya odaklıyım	Aynı hataları tekrarlamamamızı sağlamaya odaklanırım	Prosedürleri izlemeye odaklanırım	Herhangi bir sorunu ortaya çıkmadan önce tespit etmeye ve çözüm bulmaya odaklanırım	Güvenlik ve üretimin dengeli olmasını sağlamaya odaklanırım
Geri besleme	Ekibimden hiçbir şekilde geri besleme istemem ve almam	Yalnızca üretim hedefleri tutturulmadığında veya bir olay meydana geldiğinde geri besleme sağlarım	Her işten sonra geri besleme raporu yazarım ve ekibin bunu okuması beklenir	Meydana gelebilecek olası sonuçları ekiple tartışırım	Kendimle ekip arasında açık ve özgür bir iletişim vardır. Hem olumlu hem de olumsuz geri beslemeler verilir ve kabul edilir
Saygı	Ekibim aptalca hatalar yapar ve ara sıra disiplin uygulamak gerekir	Ekibime iyi iş çıkardıklarında saygı duyarım	Ekibime prosedürleri izledikleri ve eğitim gördükleri işi yaptıklarında saygı duyarım	Ekibimin onlara saygı duyduğunu bilmelerine her zaman izin veririm	Karşılıklı büyük bir saygı vardır. Hepimiz diğerinin hükümlerine saygı duyarız
Açık gündem	Onlara bazı şeyleri neden belli bir şekilde yapmaları gerektiğini her zaman söylemem	Hataların tekrarlanmasını önlemek için ne yapmaları gerektiğini onlara anlatırım	Ekibimle bilgi paylaşımıyla ilgili bütün prosedürleri izlerim	Ekibime neler planladığımı anlatırım ve yorumlarını alırım	Gündemi ekibimle birlikte ve tartışarak ortak şekilde belirleriz

Talimat

Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.



Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Eğitim	Eğitim için özel programlar yok. Bu benim işim değil ve zaten buna vaktim yok	Bir olay olduktan sonra, ekibe bunun tekrarını önlemek için ne yapmak gerektiğini anlatırım	Ekibimi, eğitim planına uygun olarak eğitim kurslarına gönderirim	Uygulamalı eğitimde öğrenilecek çok şey var. İnsanları kendim veya deneyimli bir ekip üyesi tarafından eğitim vermeye çalışırım	Onlara eğitim ihtiyaçlarını sormak ve kendim de uygulamada mümkün olduğu kadar fazla eğitim vererek herkesin yetkin olmasını sağlarım
Yetiştirme	Ekibimi yetiştirmek benim işim değildir	Bir olay olduktan sonra, ekibi yetiştirmek için bir danışman gelir	Yetiştirme benim iş tanımımın bir parçasıdır ve planda olduğu sürece bunu yaparım	İyi bir öğrenme fırsatı olduğu durumlarda ekibimi yetiştirmeyi severim	Ekibimi yetiştiririm, ama onlar da birbirlerini ve bazen de beni yetiştirirler
Güvenliğe bağlılık	Herkes kendi güvenliğinden sorumludur	Güvenlik, işte güvenlikle ilgili sorunlar olduğunda önemlidir	Herkes kurallara ve prosedürlere uyarsa, kimsenin canı yanmaz ve üretim hedefleri tutturulur	Ekibimi, güvenliğin üretimden daha önemli olduğuna ikna etmeye çalışırım	Güvenlik ve üretim eşit derecede önemlidir
Teşvik	Ekibimi hiç teşvik etmem. Onların sadece üretim hedefini tutturmaları gerekir	Ekibimi üretim ve güvenlik hedeflerini tutturmaya teşvik ederim	İnsanları kural ve prosedürlere uymaya teşvik ederim	Ekibimi toplantılarda iyileştirmeyle ilgili yeni fikirler üretmeye teşvik ederim	Ekibimi her zaman yeni fikirler ve yeni çalışma yöntemleri öne sürmeye teşvik ederim
Yetkilendirme	Ekibim yalnız bırakılabilecek beceri veya motivasyona sahip olmadığı için onları hiçbir iş yapma konusunda yetkilendiremem	Mecbur kaldığım zaman ekibimi kendi kararlarını vermeye yetkilendiririm	Prosedürler izin verdiği ölçüde ekibim kolay kararları kendi başına verebilir	Ekibime belli görevleri, bazen de benim onayımı aldıktan sonra daha zor görevleri yapması için yetki veririm	Ekibim karar alma konusunda tam yetki sahibidir. Emin olmadıklarında bana geleceklerine güvenirim

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.

Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Dinleme	Ekibimi dinlerim ama hep şikayet ettikleri için dikkate almam	Olaylardan sonra ne olduğunu sorarım ve olayın tekrarını nasıl önleyebileceğim üzerinde çalışırım	Planlanmış toplantılarda ekibimi dinlerim. Konuşmalar yalnızca işle ilgilidir	Ekibimi düzenli olarak dinlerim ve onlardan gelen doneleri uygulamaya çalışırım. Bazen kişisel meseleler de konuşulur	Çift yönlü etkili bir iletişim mevcuttur. Birbirimize gerek kişisel gerekse işle ilgili her şeyi söyleyebiliriz. Ekibimle gerçekten ilgilenirim
Açıklama	İşi yalnızca kaba hatlarıyla açıklarım. Ekibin daha fazlasını bilmesine gerek yoktur	İşi kaba hatlarıyla açıklarım. Daha fazla bilgi isterlerse bunu sağlarım, ama bu çok sık olmaz	İşi, prosedürlerimiz gereği ayrıntılı bir şekilde açıklarım	Ekibimi, ne yapmaları gerektiğini anlama sürecine tamamiyle katmaya çalışırım. Onları şüpheye düşüklerinde soru sormaya teşvik ederim	İşi birbirlerine anlatmak, işin yürütülmesinin doğal bir parçasıdır
Konuşma planlaması	Ekibimle sohbet etmek için asla plan yapmam, yapılacak daha önemli işler vardır	Yalnızca işler ters gittiğinde bir konuşma planlarım	Ekibimle planlanmış toplantılarda konuşmalar planlarım	Önümüzdeki meseleleri sürekli bir şekilde tartışmak için ekibimle konuşmaya daima zaman ayırırım	Konuşmalarımı planlamam. Gerek duyduğumda ilgili kişiye giderim veya gerek duyduklarında onlar bana gelir
Sorgulama	Ekibimi asla sorgulamam, çünkü dinlemezler	Yalnızca bir şey ters gittiğinde sorgularım	Prosedürlere uymayan her şeyi sorgularım	Ne yapacağımızı düşünürüm ve bunu ekibimle özgürce tartışırım	Ekibimle, soruların sürekli olarak sorulduğu açık ve aktif bir diyalogumuz vardır
Konuşma yeri	İnsanlarla konuşmam gerekirse, işi geciktirmemek için bunu oracıkta yaparım	Konuşmanın yeri, sorunlu işin nerede olduğuna bağlıdır	İnsanlarla odamda konuşurum, ancak gelen insanlar veya telefonlar sık sık bizi rahatsız eder	Gürültü veya başka müdahalelerin olmadığı sessiz bir oda bulmaya çalışırım	Düzenli olarak kullandığımız şirin, sessiz bir odamız vardır. E-postalar, telefonlar, gelen insanlar, vb. tarafından rahatsız edilmeyiz

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.



Alt Madde	Patolojik	Tepkisel	Hesapçı	Proaktif	Üretken
Güven	Ekibime hiç güvenemem ve sonunda onların işlerini ben yaparım	Çoğu zaman ekibime güvenemem, sürekli denetime ihtiyaç duyarlar	Kolay görevleri yaparken ekibime güvenirim ama daha zor işlerde denetime çok ihtiyaç duyarlar	Çoğu zaman ekibime güvenirim ve zor görevlerde tavsiye almak için bana gelmelerini söylerim	İyi iş çıkaracaklarını bildiğim için ekibime güvenim tamdır
Net mesajlar	İş zamanında bittiği sürece, mesajların net olup olmadığı umurumda değildir	Olay sonrasında net mesajlar vermeye çalışırım	Ekibe her zaman hangi prosedürlere uymaları gerektiğini ve bunlara uymalarını söylerim	Mesajlar net değilse, ekibi soru sormaya teşvik ederim	Çelişkili mesajlar neredeyse hiç yoktur, olursa da bu konuda açık bir tartışma yapılır
Üretime karşı güvenlik	Üretim hedefleri başlıca önceliğimizdir	Olay sonrasında güvenlik çok önemlidir	Yönetimimizin vurguladığı üzere, güvenlik ve üretim eşit derecede önemlidir	En önemli şey güvenliktir. Bu durum sürekli olarak anlatılır ve anlaşılır	Güvenlik ve üretim eşit derecede dengeli olarak görülür. Bunu ekibe hatırlatmaya gerek yoktur
Motivasyon	İnsanları motive etmek işimin bir parçası değildir	Bazen ekibimi motive etmeye çalışırım ama pek başarılı olamam	Eğitim ilkelerimi kullanarak ekibimi motive etmeye çalışırım	Ekibimi, yeni fikirler üretmeye teşvik ederek motive etmeyi severim	Birbirimizi düzenli olarak teşvik ettiğimiz için hep birlikte motive oluruz
Ödül ve ceza	Ceza ve korku ekibi kontrol etmenin tek yoludur	Ekibim iyi iş çıkardığında onları bazen ödüllendiririm. İyi iş çıkarmazlarsa cezalandırılırlar	İnsanları ödüllendirmeyi tercih ederim ama bazen de cezalandırılmaları gerekir	Cezanın insanların iyi iş çıkarmasını sağlamakta iyi bir yol olduğunu sanmıyorum, bu yüzden işler ters gittiğinde insanlar cezalandırılmaz. Ödüller ise insanları motive ederler	Ekibimi cezalandırmam. Bir şey ters giderse bunun kökündeki nedenler tespit edilir ve öğrenme noktaları olarak kullanılır
İnancı gösterme	Ekibime inanmam, bu yüzden de bunu göstermem	Ekibime ancak bir işi sorunsuzca bitirdiklerinde inanırım	Ekibime inanırım ama zor görevler olunca kontrol edilmesi gerekir	Ekibime olan inancımı, başlarımız derde girdiğinde arkalarında durarak gösteririm. Onları sürekli kontrol etmem	Ekibime inandığımı, onlara sorumluluk ve yetki vererek gösteririm. Performanslarını sürekli kontrol etmem

Talimat Tablodaki her alt madde için, kendi çalışma şeklinizi en uygun şekilde tanımlayan HSE kültür merdiveni ifadesini yuvarlak içine alın.

Tablo 1 – Talimatlar

(A-G) arası yönlerin her biri için talimatları okuyun. Ekibinizle olan çalışma şeklinizi en yakın şekilde anlatan tanımı daire içine alın. En fazla dairenin olduğu sütun baskın tarzınızı tanımlar, bunu kişisel defterinize ve çizelgeye yazın.

Tablo 1		TARZLAR			
YÖNLER		Anlatıcı	Öğretici	Katılımcı	Yetkilendirici
A	Teknik sorunlara verilen tepki	Sorunlara her zaman 'tepkili': Takım planı her zaman değişir	Sorunları ekibi yetiştirmek için kullanma	Tekrarlamaları önlemek için ders alma	Sorunları en aza indirmek için önceden planlama
B	İş Planlama	Bireysel düzeye kadar ayrıntı. Hedefleri net bir şekilde tanımlama	Açıklamalı ayrıntı. Alternatifler geliştirme	Planlama sürecini kolaylaştırma. Ayrıntıya daha az, olası sorunları çözmeye daha çok ilgi	Hedef belirleme. İlerleme izlemenin dışında ayrıntı yok
C	Kişisel Planlama	Olaylara meydana geldikçe tepki gösterme. Her zaman sahada	Yetiştirmeye harcanan zaman dıştan gelen taleplere göre önceliklidir	İşleri bitir, gerekirse normal çalışma saatlerinin dışında	İş planlanıp diğerleri için öncelikler belirleyerek, stratejik düşünme ve takım için zaman bırakmak
D	Takım Liderliği	Net hiyerarşi, kimin patron olduğu konusunda tartışma yok	Anlaşma ve deneyime duyulan saygı sonucu oluşmuş hiyerarşi	Örnekle liderlik	Strateji belirler, gerektiğinde destek verir
E	İşle ilgili davranış	Fiziksel olarak mevcut, işin yapılmasını izler	Öğretici rolü, bol gözlem, geri besleme ve iş üzerinde eğitim	Takımdan biri, ama en kalifiyesi	Olayların önünde. Programı ve evrak işlerini yönetir
F	İletişim	Ne yapılacağı konusunda kesin talimatlar	Kararları açıklayıp işleri netleştirmek için zaman tanır	Fikirler paylaşılr ve tartışmalar kolaylaştırılır	Günlük faaliyetlerde sorumluluk devri. Uzun vadeli hedefler hakkında konuşma
G	Motivasyon ve Güven	Motive edici konuşmalar yapılır ama güven kazanılana kadar onlara güvenilmez	İlişkiler ve insanlara ilgi duyar. Her iki yönde güven geliştirmek için çalışır	Dahil edici, herkes dahil edilir, amir bizden biridir. Ben yapabiliyorsam sen de yaparsın	Güven saçıyor. Dinler, takımın becerilerine olan inancını gösterir

Tablo 2 – Talimatlar

Tablo 2'nin kullanımı:

- Ekibinizin motivasyonunun yüksek mi düşük mü olduğuna karar verin.
- Ekibinizin yetkinliğinin yaptığı işe göre yüksek mi düşük mü olduğuna karar verin.
- 2 boyut için en uygun liderlik tarzını seçin.
- Bunu kişisel defteriniz ve çizelgede 'en uygun' bölümüne not edin.



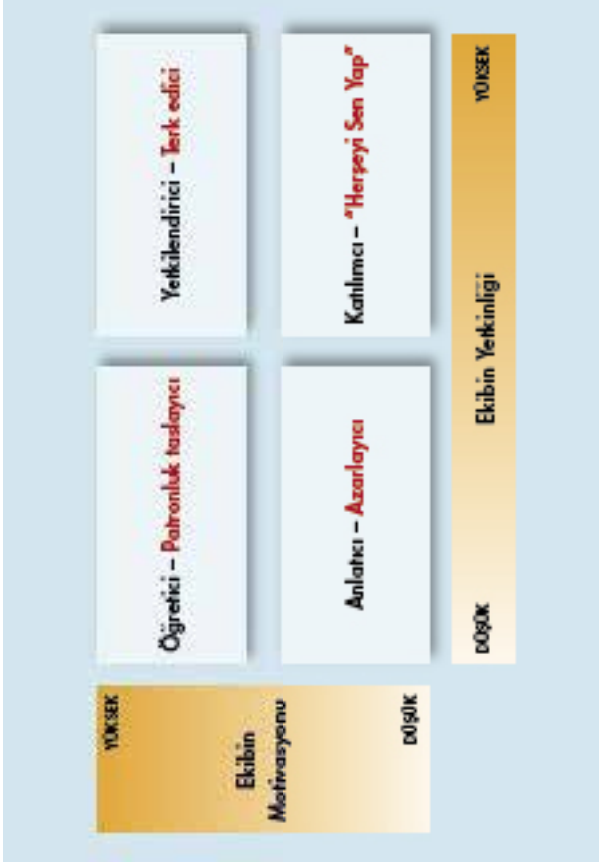
Genel Talimatlar

Ekip veya görevler değiştiğinde tarzınızı değiştirmek zorunda kalabileceğinizi unutmayın
- *Doğru Zamanda Doğru Tarz.*



Tarih: / /

Eylem	
Mesele nedir?	
Ne yapacağım?	
Ne zaman yapılacak? Net olun.	
Kim gözden geçirecek?	
Gözden geçirme ne zaman gerçekleşecek?	
Patronuma ne yapacağımı söyledim mi?	



Daireleri İş Tablosu H'den kopyalayın

YÖNLER	Tablo 1	TARZLAR			
		Anlatıcı	Öğretici	Katılımcı	Yetkilendirici
A	Teknik sorunlara verilen tepki	Sorunlara her zaman 'tepkil': Takım planı her zaman değişir	Sorunları ekibi yetiştirmek için kullanma	Tekrarlamaları önlemek için ders alma	Sorunları en aza indirmek için önceden planlama
B	İş Planlama	Bireysel düzeye kadar ayrıntı. Hedefleri net bir şekilde tanımlama	Açıklamalı ayrıntı. Alternatifler geliştirme	Planlama sürecini kolaylaştırma. Ayrıntıya daha az, olası sorunları çözmeye daha çok ilgi	Hedef belirleme. İlerleme izlemenin dışında ayrıntı yok
C	Kişisel Planlama	Olaylara meydana geldikçe tepki gösterme. Her zaman sahada	Yetiştirmeye harcanan zaman dıştan gelen taleplere göre önceliklidir	İşleri bitir, gerekirse normal çalışma saatlerinin dışında	İş planlanıp diğerleri için öncelikler belirleyerek, stratejik düşünme ve takım için zaman bırakma
D	Takım Liderliği	Net hiyerarşi, kimin patron olduğu konusunda tartışma yok	Anlaşma ve deneyime duyulan saygı sonucu oluşmuş hiyerarşi	Örnekle liderlik	Strateji belirler, gerektiğinde destek verir
E	İşle ilgili davranış	Fiziksel olarak mevcut, işin yapılmasını izler	Öğretici rolü, bol gözlem, geri besleme ve iş üzerinde eğitim	Takımdan biri, ama en kalifiyesi	Olayların önünde. Programı ve evrak işlerini yönetir
F	İletişim	Ne yapılacağı konusunda net talimatlar	Kararları açıklayıp işleri netleştirmek için zaman tanı	Fikirler paylaşılır ve tartışmalar kolaylaştırılır	Günlük faaliyetlerde sorumluluk devri. Uzun vadeli hedefler hakkında konuşma
G	Motivasyon ve Güven	Motive edici konuşmaları yapılır ama güven kazanılana kadar onlara güvenilmez	İlişkiler ve insanlara ilgi duyar. Her iki yönde güven geliştirmek için çalışır	Dahil edici, herkes dahil edilir, amir bizden biridir. Ben yapılabiliyorsam sen de yaparsın	Güven sağıyor. Dinler, takımı besleyen olan inancını gösterir



Tarih: / /

Eylem	
Baskın tarzım nedir?	
Ekibim için liderlik tarzım ne olmalıdır?	
Neyi değiştirmem gerekiyor? Açık olun.	
Bunu nasıl yapacağım?	
Değişimi ne zaman gözden geçireceğim?	



Şu anda siz neredesiniz? – Mesele nedir?

Siz nerede olmak istersiniz? – İdeal amir ne yapardı?

Sizin şahsi başarı yolunuz ve bu yoldaki engelleriniz (önleyiciler) nelerdir?

Bu engelleri siz nasıl aşabilirsiniz?

Bunu başarmak için siz ne yapabilirsiniz?

SİZİN Kişisel Eylem Planınıza gidin