

PRZYKŁADY PRAKTYCZNE DLA PRZYWÓDZTWA NA PODSTAWIE OPTO

1. Dobrostan lidera (*Executive Well-Being*)

Ocenia odporność psychiczną i społeczne poczucie pewności siebie.

*Przykład –
wysoki
poziom*

Amira jest dyrektorką finansową (CFO) w globalnej firmie, zarządzająca zespołami w wielu strefach czasowych. Przedsiębiorstwo przygotowuje się do wejścia na giełdę – napięcie rośnie. Wszyscy pracują na pełnych obrotach, decyzje muszą być podejmowane błyskawicznie. Amira wie, że jej zespół patrzy na nią jako na źródło spokoju, jasności i stabilności.

Zamiast działać w trybie „przetrwania”, postanawia świadomie zadbać o siebie – i dawać w tym przykład. Rezerwuje czas w kalendarzu na skupioną pracę, chodzi na krótkie spacerunki między spotkaniami. Gdy jeden z menedżerów sugeruje zrezygnowanie z lunchu, by zdążyć z terminem, Amira odpowiada spokojnie:

– „Jesteśmy najbardziej wartościowi, gdy jesteśmy w formie. Zróbmy przerwę, a potem wracamy do tematu.”

Na jednym z kluczowych spotkań zauważa, że energia w zespole opada. Proponuje reset: – „Zróbmy krótką pauzę – sprawdźmy, jak się czujemy i wróćmy z nową energią.” Jej ton pozostaje stonowany, wyważony, bez dramatyzowania – i to właśnie buduje zaufanie.

Dzięki zdolności Amiry do zachowania spokoju i obecności w obliczu presji, jej zespół przechodzi przez intensywny okres z mniejszym wypaleniem i większą odpornością. Jej postawa działa stabilizująco – i z czasem inni liderzy zaczynają przejmować jej dobre nawyki.

*Przykład –
przeźren
do rozwoju*

Erik jest liderem operacyjnym w szybko działającej firmie logistycznej. Jest znany jako zaangażowany, obecny i pomocny – zawsze dostępny. Ale ostatnio coś się zmienia. Erik bywa rozdrażniony, łatwo się dekoncentruje, często waha się przy podejmowaniu decyzji – jakby czekał, aż inni zrobią to za niego. Pracuje po 12 godzin dziennie, nie robi przerw, odpowiada na e-maile późno w nocy. „Sen jest dla słabych” – rzuca półżartem.

Gdy koleżanka delikatnie zwraca uwagę, że zespół czuje napięcie, Erik odbiera to bardzo osobiście.

– „Taki tu mamy rytm pracy – czemu zespół sobie nie radzi? Co, jeśli mój szef to

zauważy?”

Zamiast zająć się sytuacją, wpada w spiralę wątpliwości.

W głębi duszy czuje, że **nie czuje się pewnie w roli lidera**. Odkłada decyzje, stale analizuje, jak jest postrzegany, przestaje ufać własnym osądom. Zespół to zauważa – i zaczyna tracić grunt pod nogami.

W raporcie Przywództwa na podstawie OPTO Erik otrzymuje niski wynik w obszarze **Dobrostan lidera**. To dla niego zaskoczenie – ale i sygnał alarmowy. Uświadamia sobie, że problem nie leży tylko w stresie, ale w braku poczucia siły i stabilności we własnej roli. Raport pokazuje: liderzy z wysokim poziomem dobrostanu są dla innych punktem oparcia – opanowani, spójni i godni zaufania.

Erik zaczyna od małych kroków. Rezerwuje czas na refleksję przed ważnymi decyzjami, zaczyna ufać swojej intuicji, mówi otwarcie do zespołu:

– „Ostatnio sam w sobie nie wierzyłem – pracuję nad tym, by znów prowadzić z większym spokojem.”

Z czasem odzyskuje równowagę. Zespół również to czuje. Jeden z członków mówi:

– „Wydajesz się bardziej pewny siebie – i nam też to pomaga się uspokoić.”

2. Umiejętności interpersonalne (*Sociability*)

Ocenia siłę społeczną i zdolność do budowania relacji.

*Przykład –
wysoki
poziom*

Diego jest dyrektorem sprzedaży w dynamicznej, wielokulturowej organizacji. Jego zespół pracuje w różnych regionach i strefach czasowych – a mimo to Diego potrafi stworzyć silne poczucie wspólnoty i przynależności.

Prowadzi cotygodniowe spotkania zespołu online z udziałem ponad 25 osób – i każdy czuje się zauważony. Rozpoczyna je lekkim pytaniem wprowadzającym, np. „Co dobrego wydarzyło się u Ciebie w tym tygodniu?” Wprowadza elementy humoru, przełamuje napięcia, aktywnie włącza cichsze osoby do rozmowy i podkreśla osiągnięcia zespołu.

Podczas dużych spotkań z klientami lub wydarzeń firmowych Diego potrafi zabłysnąć. Mówi spokojnym, pewnym głosem, szybko nawiązuje kontakt z odbiorcami i reprezentuje zespół z wyczuciem. Jak mówi jeden z kolegów:

– „Diego sprawia, że nawet duże spotkanie wydaje się jak rozmowa w małym, przyjaznym gronie.”

Diego nie tylko dobrze się komunikuje – **on buduje relacje, które wzmacniają zaangażowanie i zaufanie**. Jego styl przywództwa promuje kulturę współpracy i otwartości.

*Przykład –
przestrzeń
do rozwoju*

Helena jest dyrektorką finansową, znaną z dokładności i profesjonalizmu. Zwykle komunikuje się mailowo, a spotkania prowadzi w sposób bardzo rzeczowy. W dużych zespołowych spotkaniach koncentruje się na danych i rzadko zadaje pytania otwarte. Szczególnie młodszy członkowie zespołu odbierają ją jako zdystansowaną i trudną do podejścia.

W raporcie Przywództwa na podstawie OPTO Helena otrzymuje niski wynik w obszarze **Umiejętności interpersonalne**. Jej pierwsza reakcja to:

– „Nie jestem tu po to, by zdobywać sympatię – mam realizować cele.”

Ale analiza raportu otwiera jej oczy: umiejętności interpersonalne to nie bycie ekstrawertykiem – to bycie obecnym, dostępnym i widocznym w relacjach zespołowych.

Helena zaczyna od drobnych zmian. Każde spotkanie rozpoczyna od pytania: „Co udało się wam osiągnąć w tym tygodniu?” Przekazuje prowadzenie spotkań różnym osobom, okazuje wdzięczność innym działom. W trakcie prezentacji zaczyna mówić językiem bardziej osobistym, dzieli się historiami, a na koniec dziękuje wybranym osobom z imienia i nazwiska.

Zespół zauważa różnicę. Spotkania stają się mniej formalne, a atmosfera bardziej swobodna.

Helena dochodzi do ważnego wniosku: **umiejętności interpersonalne to nie cecha charakteru – to codzienne wybory, które budują relacje.**

3. Solidne wsparcie (*Grounded Support*)

Ocenia spokój wewnętrzny, zrozumienie i okazywanie uznania wobec innych.

*Przykład –
wysoki
poziom*

Tomasz jest szefem działu inżynierii w dynamicznie rozwijającej się firmie technologicznej. Jego zespół pracuje intensywnie nad wprowadzeniem nowego produktu na rynek – presja rośnie, terminy są napięte. Podczas jednego ze spotkań statusowych Tomasz zauważa, że Laila – zwykle aktywna – wydaje się przygaszona i opryskliwa. Inni członkowie zespołu również są rozkojarzeni.

Zamiast to zignorować, Tomasz skraca spotkanie i kontaktuje się z Lailą osobiście.

– „Zauważyłem, że dziś coś było nie tak – chcesz porozmawiać?”

Laila najpierw się waha, ale ostatecznie dzieli się obciążeniem – zawodowym i prywatnym. Tomasz nie przerywa. Nie daje gotowych rozwiązań. Mówi:

– „Dziękuję, że mi powiedziałaś. Zastanówmy się razem, jak możemy to ułatwić – i jak zadbać o resztę zespołu, by się nie wypalić.”

Kilka dni później zaprasza zespół na otwartą rozmowę o przeciążeniu. Dzieli się swoimi dawnymi doświadczeniami z wypalenia i wspólnie z zespołem wprowadza zmiany – elastyczniejsze terminy, regularne check-iny między członkami zespołu. Klimat w zespole wyraźnie się poprawia.

Tomasz pokazuje, że **nie zarządza tylko zadaniami – ale troszczy się o ludzi**. Jego empatia, spokój i zdolność do uważnego słuchania wzmacniają zaufanie i poczucie bezpieczeństwa.

*Przykład –
przestrzeń
do rozwoju*

Nina jest liderką produktu, znaną z jasno określonych celów i doskonałej analizy danych. Jest szanowana za kompetencje, ale zespół odbiera ją jako chłodną emocjonalnie. Na spotkaniach skupia się tylko na zadaniach. Gdy ktoś wyraża frustrację lub zmęczenie, odpowiada krótko:

– „Musimy to po prostu dokończyć.”

W raporcie OPTO Nina otrzymuje niski wynik w obszarze **Solidne wsparcie**. To skłania ją do refleksji:

– „Zależy mi na zespole – ale może nie okazuję tego w sposób, który do nich trafia.”

Raport uświadamia jej, że empatia nie oznacza wyłącznie współczucia – ale tworzenie przestrzeni, w której inni czują się zauważeni i wysłuchani.

Nina zaczyna od prostych działań. Zamiast od razu przechodzić do agendy, pyta: „Jak wam dziś idzie?” Umawia się na krótkie rozmowy 1:1, które nie dotyczą wyników, ale budowania relacji. Gdy jeden z programistów przyznaje, że jest przeciążony, Nina słucha uważnie i dostosowuje oczekiwania.

Zmiana nie następuje od razu – ale zespół to zauważa. Współpraca staje się bardziej otwarta, relacje cieplejsze.

Nina odkrywa, że **empatia nie polega na dawaniu odpowiedzi – ale na uważności i chęci zrozumienia**.

4. Samoregulacja (Self-Regulation)

Ocenia stabilność emocjonalną, sumienność i kontrolę nad reakcjami.

*Przykład –
wysoki
poziom*

Lina jest kierowniczką zakładu produkcyjnego, odpowiada za realizację zamówień pod dużą presją czasową. Gdy awaria maszyny opóźnia kluczowe zlecenie, atmosfera robi się nerwowa. Technicy się kłócą, brygadziści szukają winnych, poziom stresu rośnie.

Lina wchodzi na halę spokojnym krokiem. Obserwuje sytuację, po czym zbiera najważniejsze osoby i mówi:

– „Zatrzymajmy się na chwilę. Przejdźmy razem, co już wiemy – bez szukania winnych. Teraz skupiamy się na rozwiązaniu.”

Jej głos jest opanowany, ruchy spokojne, ton zrównoważony. Napięcie spada niemal natychmiast.

Kilka dni później, podczas przeglądu sytuacji z innymi działami, dyrektor z centrali krytykuje decyzję Liny ostrym tonem. Zamiast reagować emocjonalnie, Lina mówi:

– „Dziękuję za tę uwagę. Chętnie przedstawię, jaką logiką się kierowaliśmy.”

Jej opanowanie zmienia atmosferę – rozmowa staje się rzeczowa i konstruktywna.

Samoregulacja Liny daje jej zespołowi poczucie stabilności i profesjonalizmu – szczególnie w stresujących momentach.

Jej siła nie polega na sile głosu – ale na jasności i spokoju, gdy inni go tracą.

*Przykład –
przestrzeń
do rozwoju*

Raymond jest dyrektorem kreatywnym – pełen energii, pomysłów i wizji. Ale w sytuacjach stresowych staje się impulsywny. Gdy coś idzie niezgodnie z planem, przerywa spotkanie, podnosi głos i często zmienia zdanie. Zespół nie nadąża – nie przez tempo pracy, ale przez nieprzewidywalność jego zachowania.

W raporcie Przywództwa na podstawie OPTO Raymond otrzymuje niski wynik w obszarze **Samoregulacja**. Najpierw lekceważy to:

– „To tylko moja pasja – chyba widać, że mi zależy?”

Ale gdy współpracownik mówi cicho: „Nigdy nie wiemy, który Raymond pojawi się na spotkaniu,” – zaczyna się zastanawiać.

Zaczyna prowadzić dziennik emocji, by lepiej rozpoznawać swoje reakcje. Przed spotkaniami formułuje sobie intencje: *stuchaj z ciekawością, nie kontroluj*.

Ćwiczy techniki oddechowe – trzy głębokie wdechy przed odpowiedzią na trudne pytanie.

Gdy podczas rozmowy z klientem atmosfera się zagęszcza, Raymond mówi:

– „Potrzebuję chwili, żeby pomyśleć – zróbmy krótką przerwę.”

Z czasem jego sposób prowadzenia zespołu staje się mniej chaotyczny, a bardziej przemyślany.

Zespół to zauważa. Ktoś mówi:

– „Teraz czuję, że mogę się wypowiedzieć bez obaw.”

Raymond odkrywa, że **twórczość najlepiej rozwija się w środowisku, gdzie emocje są pod kontrolą – a nie w nieprzewidywalnym chaosie.**