

Być
Liderem
w myśl
zasady
BE SPIE



SPIE, z pasją pomagamy osiągać sukces

CO OZNACZA BYCIE LIDEREM W MYŚL ZASADY BE SPIE?

Z dumą przedstawiam nową edycję Zasad Przywództwa Be SPIE. Od czasu ich wprowadzenia ponad 3900 menedżerów wzięło udział w warsztatach uświadamiających i otrzymało odznakę Be SPIE. Cenne informacje zwrotne z warsztatów posłużyły do stworzenia zaktualizowanej wersji.

Dla firmy świadczącej usługi techniczne, takiej jak SPIE, gdzie ludzie są naszym głównym atutem, dobra postawa menedżerska ma kluczowe znaczenie dla wyników społecznych i finansowych. Opracowaliśmy Zasady Przywództwa Be SPIE, by pomóc ci zrozumieć, co oznacza przywództwo w SPIE i czego oczekuje się od ciebie jako lidera, **niezależnie od poziomu odpowiedzialności w organizacji.**

Jako część naszej tożsamości i kultury, Zasady Przywództwa Be SPIE są silnie zakotwiczone w naszych trzech podstawowych wartościach: Skuteczności, Bliskości lokalnej i Odpowiedzialności.

Liczę na to, że jako lider w SPIE weźmiesz odpowiedzialność za Zasady Przywództwa Be SPIE i wprowadzisz je w życie w swoich zespołach, wśród klientów i innych osób z otoczenia. Jestem przekonany, że przyczyni się to do dobrostanu naszych pracowników i zwiększy naszą ogólną skuteczność.

Gauthier Louette
Chairman & CEO of SPIE

NASZE WARTOŚCI

W grupie SPIE jesteśmy
dumni z naszych
3 wartości:
SKUTECZNOŚCI,
BLISKOŚCI LOKALNEJ,
ODPOWIEDZIALNOŚCI.



SKUTECZNOŚĆ

Dążymy do tego, aby być „najlepszymi w swojej klasie” – w zakresie naszych wyników i usług dla naszych klientów – oraz postępować przy tym etycznie i odpowiedzialnie. Osiąganie najlepszych wyników oraz umiejętność znajdowania i rozwijania talentów pozwolą SPIE zachować niezależność i możliwość decydowania o swojej przyszłości.



BLISKOŚĆ LOKALNA

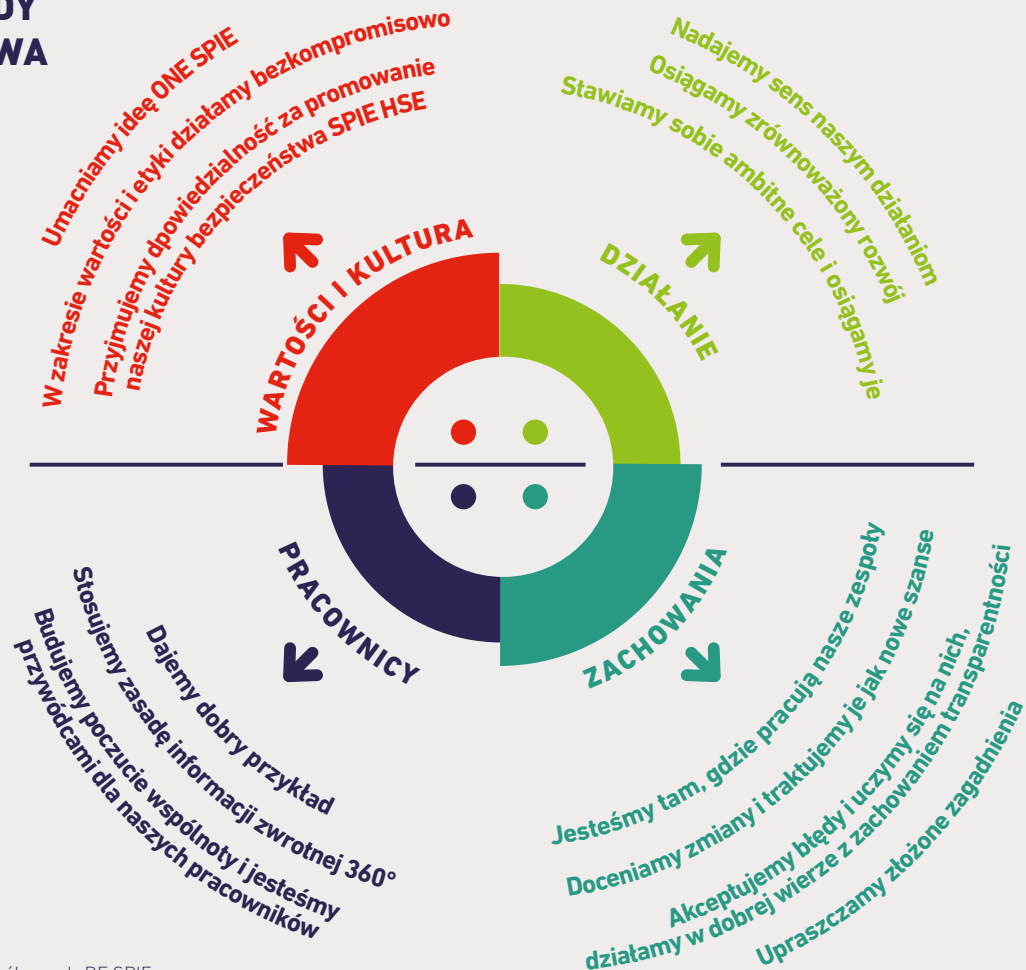
Blisko działalności operacyjnej, blisko naszych klientów, blisko naszych pracowników: lokalna bliskość pozwala nam lepiej zrozumieć potrzeby naszych partnerów, właściwie reagować i być aktywnym.



ODPOWIEDZIALNOŚĆ

Ponosimy odpowiedzialność za wszystko, co robimy. Bezpieczeństwo pracy jest naszym najważniejszym obowiązkiem. Nie ma tu miejsca na kompromisy. Chronimy i wspieramy społeczeństwo oraz środowisko. Postępujemy przy tym zgodnie z zasadami etyki i ze świadomością odpowiedzialności. Zwracamy uwagę na wspieranie i kształcenie naszych pracowników, ekologiczną i odpowiedzialną społecznie gospodarkę, a także zrównoważony rozwój naszego przedsiębiorstwa.

NASZE ZASADY PRZYWÓDZTWA





Przyjmujemy odpowiedzialność za promowanie naszej kultury bezpieczeństwa SPIE HSE

DEFINICJA Lider jest wzorem do naśladowania we wszystkich kwestiach związanych ze zdrowiem, bezpieczeństwem i środowiskiem. Poprzez każde działanie i decyzję przyczyniamy się do zapewnienia zdrowia naszych zespołów, bezpieczeństwa wszystkich osób obecnych w naszych miejscach pracy i poszanowania środowiska. Jesteśmy liderem i mobilizujemy do tego nasze zespoły, wspólnie się doskonaląc.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Moje postępowanie odzwierciedla szacunek do naszego zobowiązania wobec kultury bezpieczeństwa. Motywuję moich pracowników do takiego samego podejścia.
- Nie akceptuję niebezpiecznego środowiska pracy, nawet jeżeli odbije się to na moich wynikach ekonomicznych. Upewniam się, że zdarzenia potencjalnie wypadkowe/ nowe zagrożenia i wszelkie wypadki w miejscu pracy są odpowiednio raportowane.
- Doceniam pozytywne postępowanie w myśl bezpieczeństwa pracy, ochrony zdrowia i środowiska. Koryguję naruszenia istniejących przepisów ochrony bezpieczeństwa oraz doprowadzam do ponownego przestrzegania wytycznych.



W zakresie wartości i etyki działamy bezkompromisowo

DEFINICJA Wartości SPIE są podstawą naszej kultury organizacyjnej. Pod względem etyki chcemy być nienaganni. W żadnej sytuacji nie akceptujemy naruszeń czy osobistych interpretacji tych wartości. Jako pracownicy na stanowiskach kierowniczych w pełni odpowiadamy za przestrzeganie tych zasad przez nas samych i przez nasze zespoły.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Regularnie komunikuję i upewniam się, że moje zespoły znają i rozumieją wartości SPIE, pokazując, że są one w centrum moich codziennych działań.
- Mówię otwarcie o każdym naruszeniu naszych wartości i zasad etycznych oraz eliminuję ryzyko przyszłych odstępstw.
- Przekazuję nasze przekonania partnerom (wewnętrznym i zewnętrznym) oraz angażuję każdego w kulturę nieustannego rozwoju.
- Postępuję zgodnie z zasadami i zwyczajami lokalnymi.



Umacniamy ideę ONE SPIE

DEFINICJA Myślimy globalnie, działamy lokalnie – funkcjonujemy jako zespół i stawiamy interesy przedsiębiorstwa ponad indywidualne cele oraz interesy naszego działu i lokalnej jednostki biznesowej.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Postępuję proaktywnie w stosunku do moich klientów i promuję nasze usługi na czterech rynkach strategicznych poprzez proponowanie synergii opartej na naszej geograficznej obecności oraz zintegrowanych rozwiązaniach systemowych.
- Ustalam szeroko zakrojone cele i łączę je z celami mojego zespołu.
- Dzielę się przykładami sukcesów i sprawdzonymi praktycznymi rozwiązaniami związanymi z ONE SPIE, zarówno w przedsiębiorstwie, jak i z naszymi klientami.
- Globalne korzyści ze sprzedaży crossowej w SPIE są dla mnie zawsze ważniejsze niż potencjalne koszty mojej lokalnej jednostki. Ta wzajemna inspiracja sprzedażowa umożliwia nam rozwój wewnętrznej synergii oraz wzmacnianie i promowanie idei ONE SPIE.
- Zachęcam moich pracowników do mobilności w różnorodnych jednostkach biznesowych.



Stawiamy sobie ambitne cele i osiągamy je

DEFINICJA Przekładamy ambicje grupy SPIE na ekscytujące cele dla naszych zespołów i realizujemy je.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- ☐ Potrafię objaśnić najważniejszy cel mojego działu jednym zdaniem.
- ☐ Potrafię wymienić pięć najważniejszych wyzwań mojego działu, w osiągnięciu których chcę uczestniczyć w najbliższych latach.
- ☐ Komunikuję się z moim zespołem tak często, jak to możliwe, używając jasnego i prostego języka.
- ☐ Dostosowuję indywidualne cele do wytyczonych celów oraz wyzwań grupy SPIE.



Osiągamy zrównoważony rozwój

DEFINICJA Planujemy nasze działania i realizujemy wyznaczone cele tak, aby nigdy nie tracić z oczu bezpieczeństwa pracy, zasad etycznych oraz wartości. Projekt lub umowa jest zakończona pomyślnie **DOPIERO WTĘDY** i **TYLKO WTĘDY**, gdy zadbano o bezpieczeństwo pracy, jeżeli uzyskano przewidzianą w budżecie marżę oraz jeżeli klient chce z nami dalej współpracować.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Odpowiadam za siebie, za mój zespół oraz za osiągnięcie wyznaczonych celów.
- Zorientowanie na skuteczność traktuję jako postawę osoby na kierowniczym stanowisku. Odpowiadam za ciągłe jej poprawianie.
- Stawiam mojemu zespołowi i sobie ambitne cele oraz wspieram każdego członka zespołu w pokonywaniu wyzwań na drodze do ich osiągnięcia.
- Zachęcam moich kolegów do promowania SPIE w swoim otoczeniu, w celu przyciągnięcia talentów.
- Inwestuję w przyszłość przez zatrudnianie, wdrażanie i szkolenie praktykantów oraz pracujących studentów.
- Inwestuję w działania związane z korporacyjną odpowiedzialnością społeczną w ramach zrównoważonego rozwoju przedsiębiorstwa.
- EBIT i cash conversion są dla mnie wartościami niepodlegającymi dyskusji. Robię wszystko, aby zapewnić naszym klientom obiecaną jakość.



Nadajemy sens naszym działaniom

DEFINICJA Wyjaśniamy powody naszych działań łącząc je z naszymi celami i wartościami oraz przekazujemy te informacje do wszystkich szczebli naszego przedsiębiorstwa.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Dbam o objaśnienie każdego celu zespołowi, który ma go osiągnąć.
- Wyjaśniam główną zasadę naszego działania oraz korzyści z niej wynikające dla każdego partnera, a także dbam o ich prawidłowe zrozumienie. W związku z tym „dlaczego” jest dla mnie ważniejsze niż „jak”.
- Biorę odpowiedzialność za decyzje przedsiębiorstwa i wyjaśniam, w jaki sposób pasują one do naszych celów i naszych wartości.
- Upewniam się, że moje codzienne działanie jest zgodne z podstawowymi zasadami, które objaśniam mojemu zespołowi.



Jesteśmy tam, gdzie pracują nasze zespoły

DEFINICJA Rozumiemy naszą działalność i związane z nią warunki pracy oraz wyzwania. Znamy naszych pracowników, jesteśmy zawsze blisko nich i dbamy o dialog w zespołach, aby komunikacja na stanowisku pracy nie była jednokierunkowa.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Regularnie spotykam się (np. raz w miesiącu) ze wszystkimi bezpośrednio podległymi mi pracownikami.
- Odwiedzając zakład witam wszystkich obecnych tam pracowników.
- Podczas wizytacji projektów poświęcam czas na dyskusje oraz objaśnienia decyzji firmy lub kadry zarządzającej.
- Każdą wizytę na miejscu rozpoczynam od zagadnienia związanego z bezpieczeństwem pracy.
- Spędzam jak najwięcej czasu w terenie, gdzie mam kontakt z moimi zespołami, klientami, przedstawicielami innych funkcji i współpracownikami.



Doceniamy zmiany i traktujemy je jak nowe szanse

DEFINICJA Traktujemy siebie jako promotorów zmian w firmie. Uważamy je za faktyczną szansę oraz wspieramy naszych pracowników w radzeniu sobie ze zmianami.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Jako osoba na kierowniczym stanowisku zachęcam mój zespół do traktowania zmian jak szansy, a nie nieprzyjemnej konieczności.
- Wyjaśniam dlaczego, wskazuję drogę, wzmacniam mój zespół w jej przejściu oraz doprowadzam do akceptowania zmian.
- Zmiana zaczyna się ode mnie: Stawiam sobie wyzwania i zmieniam swoje nawyki, styl zarządzania i podejście do pracy w zależności od sytuacji, ryzyka i możliwości.
- Nie rozpamiętuję przeszłości, stawiam czoła rzeczywistości i skupiam się na obecnym obciążeniu pracą i przyszłych możliwościach.
- Jestem otwarty i nie mam uprzedzeń wobec nowych lub usprawnionych procesów i rozwiązań, wymagam tego samego od mojego zespołu.



Akceptujemy błędy i uczymy się na nich. Działamy w dobrej wierze z zachowaniem transparentności

DEFINICJA Dążymy do transparentności i uczymy się na własnych błędach. Jako osoby na stanowiskach kierowniczych tworzymy kulturę wzajemnego zaufania, w której nie trzeba ukrywać błędów, lecz wspólnie o nich rozmawiać.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- Jasno komunikuję, że chcemy uczyć się na błędach dlatego nie ukrywamy ich ani nie tuszujemy ich, lecz otwarcie o nich rozmawiamy. Wdrażam działania naprawcze, aby podobne błędy nie powtarzały się w przyszłości.
- Organizuję regularne spotkania z moim zespołem w celu omówienia popełnionych błędów i wyciągniętych wniosków.
- Przejrzystość jest kluczowa. Regularnie przypominam mojemu zespołowi, że błędy należy zgłaszać tak szybko, jak to możliwe, aby można było podjąć odpowiednie działania naprawcze.
- Wspieram kulturę otwartej komunikacji i podkreślam, że ustalone cele możemy osiągnąć tylko wspólnie.



Upraszczaamy złożone zagadnienia

DEFINICJA Upraszczaamy złożone procedury i zachęcamy nasze zespoły do tego samego oraz określania priorytetów tak, aby w zrównoważony sposób osiągać najlepsze wyniki i sukcesy.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- ☐ Komunikuję się jasno i precyzyjnie.
- ☐ Formułuję przekazy w sposób nieskomplikowany i ogólnie zrozumiały.
- ☐ Nie powtarzam tej samej czynności. Wykonuję ją raz i w zrównoważony sposób.
- ☐ Szukam prostych rozwiązań poprzez zdroworozsądkowe podejście.
- ☐ Wykonuję prawidłowo to, co istotne – jestem skuteczny i wydajny.

*„Skuteczność oznacza robienie rzeczy właściwych.
Wydajność oznacza robienie czegoś właściwie.”*



Dajemy dobry przykład

DEFINICJA Mówimy to, co robimy, robimy to, co mówimy. Zachowujemy się tak, jak oczekujemy tego od naszych zespołów.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- ☐ Jasno komunikuję cele i oczekiwania, aby upewnić się, że są one zrozumiałe.
- ☐ Promuję i wspieram wartości grupy SPIE.
- ☐ *Promuję różnorodność i inkluzywność.*
- ☐ Przestrzegam naszych zasad i standardów.
- ☐ Sam również robię to, o co proszę mój zespół. Jeżeli proszę zespół, aby czegoś nie robił, także tego nie robię.



Stosujemy zasadę informacji zwrotnej 360°

DEFINICJA Przekazujemy naszym zespołom i pracownikom informacje zwrotne i prosimy feedback na swój temat.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- ☐ Gratuluję mojemu zespołowi, moim pracownikom oraz przełożonym osiągniętego sukcesu. W przypadku trudności komunikuję się z moim zespołem przejrzyście, obiektywnie i w sposób motywujący do zmiany.
- ☐ Zachęcam mój zespół do przekazywania mi informacji zwrotnych. Reaguję na nie dyskretnie i delikatnie.
- ☐ Opracowuję formalny plan usprawnień oraz dalszego rozwoju, jeżeli skuteczność i postępowanie mimo jasnych wskazówek nie są na oczekiwanym poziomie. Chcę poprawić sytuację zanim będzie za późno.
- ☐ Korzystam z każdej okazji, aby przekazać moim zespołom pozytywną informację zwrotną, formalnie lub nieformalnie. Wybieram odpowiedni moment i komunikat, aby przekazać negatywną informację zwrotną i nie obwiniam ludzi publicznie.
- ☐ Po zakończeniu procesu People Review i CEDRE przekazuję moim pracownikom wszystkie istotne informacje zwrotne.



Budujemy poczucie wspólnoty i jesteśmy przywódcami dla naszych pracowników

DEFINICJA Jesteśmy zawsze blisko naszych zespołów. Inspirujemy, motywujemy, wspieramy i umożliwiamy działanie. Tworzymy atmosferę sprzyjającą wzmocnieniu pewności siebie, współpracy i produktywności dzięki POSTĘPOWANIU z szacunkiem i zgodnie z zasadami kooperacji. W ramach kierowania pracownikami zawsze uwzględniamy indywidualne umiejętności oraz mocne strony. Dbamy o zapewnienie sprzętu, szkoleń i środowiska pracy potrzebnych do wykonania zadań. Szanujemy, wspieramy i szkolimy nasze zespoły. Wzmacnianie atmosfery wspólnoty polega również na czerpaniu radości z pracy razem.

ZACHOWANIE BIZNESOWE

- ☐ Zapewniam mojemu zespołowi możliwość wyrażenia swoich pomysłów i opinii przed podjęciem decyzji. Upewniam się, że wszyscy członkowie zespołu rozumieją podjętą decyzję.
- ☐ Jestem autentyczny, szczery i wyrażam swoje uczucia w odpowiedni sposób.
- ☐ Wyjaśniam i komunikuję cele, definiuję je zgodnie z zasadą S.M.A.R.T.*, podobnie jak warunki niezbędne do ich osiągnięcia.
- ☐ Cenię i wspieram pracę zespołową – kto daje, otrzymuje również z powrotem, razem jesteśmy silniejsi niż pojedynczo.
- ☐ Wierzę w mój zespół i wspieram go, aby każdy członek mógł zrozumieć, w jaki sposób przyczynia się do osiągnięcia naszych wspólnych celów. Deleguję odpowiedzialność zgodnie z umiejętnościami członków zespołu, w połączeniu z odpowiednim nadzorem i informacjami zwrotnymi.
- ☐ Zauważam potencjalnych następców i wspieram ich w rozwoju.

*S.M.A.R.T.: Sprecyzowane, Mierzalne, Osiągalne, Istotne, Terminowe .

Notatki

[illegible][illegible]

Być Liderem w myśl zasady **BE SPIE**



Ten przyjazny dla środowiska dokument jest drukowany na żądanie z jego wirtualnej wersji, ograniczając zużycie papieru, energii i chemikaliów tylko do tego, co jest najważniejsze.



**Pobierz niniejszy
dokument
na telefon
komórkowy.**

SPIE

Campus St Christophe
10 avenue de l'Entreprise
95800 Cergy
Francja