WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA
Lider z syndromem ofiary

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Mówienie o porażkach	• „Nie miałem wpływu na to, co się wydarzyło.” • „To wszystko przez brak wsparcia z góry.” **Wskazówka:** Kandydat nie bierze odpowiedzialności, przedstawia siebie jako ofiarę sytuacji. Zapytaj, jak reaguje w trudnych warunkach.
Mówienie o poprzednich pracodawcach	• „W tej firmie nikt mnie nie doceniał.” • „Przełożony ciągle mnie ograniczał.” **Wskazówka:** Osoba z syndromem ofiary często opowiada o pracy przez pryzmat krzywdy. Zwróć uwagę, czy potrafi mówić o wcześniejszych firmach konstruktywnie.
Podejście do odpowiedzialności	• „Nie ja podejmowałem decyzje.” • „Gdyby nie tamci, to wyglądałoby inaczej.” **Wskazówka:** Unikanie odpowiedzialności to jeden z głównych wskaźników syndromu ofiary. Zapytaj, czy i kiedy samodzielnie podjął decyzję i poniósł jej skutki.

WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA
Lider z syndromem ofiary

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Reakcja na trudności	• „Tego się po prostu nie dało zrobić.” • „Warunki były zbyt trudne, żeby cokolwiek zdziałać.” **Wskazówka:** Obserwuj, czy kandydat skupia się na przeszkodach, czy szuka rozwiązań. Lider z mentalnością ofiary szybko się poddaje.
Postrzeganie zespołu i współpracy	• „Ludzie nie chcą się angażować – co ja mogę?” • „Zespół nigdy nie działał tak, jak powinien.” **Wskazówka:** Przerzuca odpowiedzialność na zespół. Zapytaj, jak wspierał zespół w rozwoju i jak reagował, gdy coś nie działało.
Mówienie o inicjatywie	• „Zgłaszałem to, ale nikt mnie nie słuchał.” • „Nie było sensu próbować, i tak by to odrzucili.” **Wskazówka:** Osoba z syndromem ofiary często rezygnuje z proaktywności. Zapytaj o moment, kiedy mimo wszystko coś zaproponowała lub wdrożyła.

WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA
Lider z syndromem ofiary

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Reakcja na zmiany	• „Zawsze nam się tylko utrudniało.” • „Nie dało się za tym nadążyć.” **Wskazówka:** Kandydat może przejawiać bierną postawę wobec zmian. Zapytaj, jak reagował na istotne zmiany w organizacji i jak wspierał w tym zespół.
Mówienie o sukcesach zespołu	• „Zespół czasem miał dobre wyniki, ale to bardziej szczęście.” • „Nie przeszkadzałem im, to wystarczy.” **Wskazówka:** Bagatelizuje sukcesy zespołu lub dystansuje się od nich. Zapytaj o rolę, jaką odegrał w konkretnym sukcesie grupy.
Motywacja do zmiany pracy	• „Nie chcę znów być traktowany jak numer.” • „Szukam miejsca, gdzie w końcu nie będą mnie tłamsić.” **Wskazówka:** Motywacje oparte na ucieczce, nie na dążeniu. Zapytaj, czego konkretnie oczekuje od nowej roli i jakie działania chce podejmować.

WSKAŹNIKI POSTAWY KANDYDATA
Lider z syndromem ofiary

OBSZAR	PRZYKŁADOWE WYPOWIEDZI / ZACHOWANIA
Styl wypowiedzi	• Narzekanie, mnożenie przeszkód, unikanie konkretów **Wskazówka:** Zwróć uwagę na ton i strukturę wypowiedzi – czy kandydat podkreśla bezradność czy sprawczość.
Gotowość do podejmowania decyzji w niepewności	• „Wolałem poczekać, aż sytuacja się wyklaruje." • „Nie chciałem ryzykować – to nie moja rola." **Wskazówka:** Zachowawczość, unikanie ryzyka i decyzji, brak działania w sytuacjach wymagających inicjatywy. Zapytaj o sytuację, w której musiał działać mimo braku pełnych informacji. Kandydaci z mentalnością ofiary często czekają biernie, obawiając się podjęcia odpowiedzialności.
Stosunek do sukcesów innych osób	• „Jemu to się po prostu poszczęściło." • „Ona zawsze miała lepsze układy z przełożonymi." **Wskazówka:** Często bagatelizuje sukcesy innych, przypisując je czynnikom zewnętrznym lub niesprawiedliwości. Sprawdź, czy kandydat potrafi szczerze docenić czyjś sukces bez umniejszania go. Lider z syndromem ofiary często patrzy na sukcesy innych z zazdrością i poczuciem niesprawiedliwości.