

ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΣ ΗΓΕΣΙΑ

GAMA

GLOBAL

JUNE 2021



E-JOURNAL

ΗΓΕΤΕΣ ΠΟΥ ΜΕΤΑΜΟΡΦΩΝΟΥΝ ΖΩΕΣ

7 Αρχές Δημιουργικότητας
για καινοτόμους ηγέτες

Πέντε Συμβουλές και Ιδέες
Καινοτόμου Ηγεσίας

Εκεί που Ανάλυση και Απόδοση
Ευθυνών Συναντούν τη Συμπόνοια

Αγαπητή οικογένεια της GAMA,

Καταφέραμε να ανταπεξέλθουμε στο πρώτο τρίμηνο “του θαυμαστού νέου κόσμου” διότι ξέρουμε ότι η ηγεσία κάνει τη διαφορά σε οργανισμούς που ακμάζουν. Η Καινοτόμος Ηγεσία αναδεικνύεται ως το νέο πεδίο στο οποίο οι πετυχημένοι ηγέτες πρέπει να βελτιωθούν ή να εσιτιάσουν, αν θέλουν να αναβαθμίσουν το επίπεδο. Πριν λίγο καιρό, μάλιστα, οι συντάκτες του Harvard Business Review μοιράστηκαν τις σκέψεις τους και συνόψισαν τα κύρια χαρακτηριστικά της καινοτόμου ηγεσίας, τα οποία και σας παραθέτουμε:

Άριστο στρατηγικό όραμα. Οι πλέον αποτελεσματικοί ηγέτες-υπέρμαχοι της καινοτομίας είναι σε θέση να περιγράψουν γλαφυρά το όραμά τους για το μέλλον, και όπως επεσήμανε κάποιος αναφερόμενος στην προϊσταμένη του: “Σκιαγράφησε ωραία μια ξεκάθαρη εικόνα του προορισμού μας και όλοι μαζί κοιτάμε να φτάσουμε εκεί.”

Ισχυρή εστίαση στον πελάτη. Αυτό που ήταν απλώς ενδιαφέρον για τον πελάτη μετατράπηκε σε κάτι το συναρπαστικό για τους δυνατούς και καινοτόμους ηγέτες. Επιδίωξαν να μπουν στο μυαλό του πελάτη. Έκαναν επαφές και δικτυώθηκαν, υποβάλλοντάς στους πελάτες ατέλειωτα ερωτήματα σχετικά με τις ανάγκες και τις επιθυμίες τους.

Δημιουργία κλίματος αμοιβαίας εμπιστοσύνης. Η καινοτομία συχνά ενέχει και ένα βαθμό κινδύνου. Δεν είναι επιτυχημένες όλες οι καινοτόμες ιδέες. Οι εξαιρετικά καινοτόμοι ηγέτες φρόντισαν να δημιουργήσουν σχέσεις θερμής συνεργασίας με τους ανθρώπους που εργάζονταν για αυτούς και με αυτούς.

Ανυποχώρητη αφοσίωση σε ό,τι κρίνεται σωστό για τον οργανισμό και τον πελάτη. Το να είναι ευχαριστημένος ο προϊστάμενος, ή το ανώτερο στέλεχος, έρχεται πάντα σε δεύτερη μοίρα αφού προτεραιότητα έχει το να γίνει το σωστό για το πρότζεκτ ή την εταιρία.

Πίστη σε μια κουλτούρα που ενισχύει την επικοινωνία από κάτω προς τα πάνω. Οι καινοτόμοι ηγέτες πιστεύουν ότι οι καλύτερες και οι πλέον ρηξικέλευθες ιδέες έχουν πηγή τη βάση. Καταβάλλουν, επομένως, κάθε δυνατή προσπάθεια ώστε να ακούγονται οι καλές ιδέες που παράγει το κατώτερο επίπεδο της ιεραρχίας της εταιρείας.

Άριστη προσαρμοστική στοχοθεσία. Αυτού του είδους οι στόχοι απαιτούν πολλά και όχι απλώς περισσότερη δουλειά. Απαιτούν εξεύρεση νέων τρόπων επίτευξης ενός υψηλότερου στόχου.

Έμφαση στην ταχύτητα. Οι συγκεκριμένοι ηγέτες πιστεύουν ότι η ταχύτητα καταπολεμά τις αγκυλώσεις. Προτιμώνται οι πειραματισμοί και οι νέες, πρωτότυπες λύσεις έναντι των μακρόσυρτων ερευνών και εισηγήσεων από πολυπληθείς επιτροπές.

Προτεραιότητα στην ειλικρινή συζήτηση. Οι συγκεκριμένοι ηγέτες περιγράφονται ως άνθρωποι που προσφέρουν ειλικρινή, και συχνά ωμή, ανατροφοδότηση. Οι υφιστάμενοί τους νιώθουν ότι σε κάθε περίπτωση ο ηγέτης θα τους δώσει ξεκάθαρες απαντήσεις.

Έμπνευση και παρακίνηση μέσω δράσης. Εις εκ των συμμετεχόντων στην έρευνα δήλωσε: “Αν θες να υπάρξει καινοτομία, θα πρέπει να μπορείς και να εμπνέεσαι.” Και αυτό είναι εφικτό μόνο εφόσον υπάρχει σαφής αίσθηση σκοπού και νόημα στην εργασία μας.

Σας ευχαριστώ για τη συνεχή σας υποστήριξη προς την οικογένεια της GAMA Global και σας συγχαίρω γιατί με τη δική σας θαρραλέα ηγεσία εξελίσσεστε κάθε μέρα.

Μαζί, στην ηγεσία,
Bonnie

GAMA Global President



Featured

04 7 Creative Principles for Innovative Leaders

The More the Better



10 Five Tips for Innovative Leadership

Fostering Success



15 The Intersection of Accountability and Compassion

Leaders Have One Job



22 Helping Leaders Transform Lives

Approaching Change the Right Way

Chapter Highlights

- 14 Bahamas
- 09 Canada
- 20 Hellas
- 22 Hong Kong
- 13 Mexico
- 15 Philippines
- 25 Thailand
- 26 United States
- 07 Vietnam



7 ΑΡΧΕΣ ΔΗΜΙΟΥΡΓΙΚΟΤΗΤΑΣ ΓΙΑ ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΥΣ ΗΓΕΤΕΣ

Πιο Πολύ, Πιο Καλά

του NGUYEN DUC THANG



1 ΠΟΤΕ ΜΗ ΣΤΑΜΑΤΗΣΕΤΕ ΝΑ ΕΠΙΔΙΩΚΕΤΕ ΝΑ ΚΑΝΕΤΕ ΠΡΑΞΗ ΤΙΣ ΙΔΕΕΣ ΣΑΣ

Να καταγράφετε όλες τις ιδέες. Σήμερα, που τα έξυπνα κινητά βρίσκονται παντού, δεν μπορείτε να ισχυριστείτε ότι δεν είχατε πού να σημειώσετε την ιδέα τη στιγμή που σας ήρθε.

Μπορείτε να κάνετε χρήση ειδικών εφαρμογών (apps) όπως το *Evernote*, το *Notes*, ή το *Keep*. Προσωπικά, προτιμώ να καταγράφω και αμέσως να δημοσιοποιώ (post) τις ιδέες μου, ενώ έχω και ένα σημειωματάριο δίπλα στο κρεβάτι, πάνω στο κομοδίνο μου. Σε όλους μας έρχονται ιδέες την ώρα που κοιμόμαστε και τις ξεχνάμε μετά. (Ακόμη χειρότερο είναι να θυμηθείς πώς είχες μια, κάποια, καταπληκτική ιδέα αλλά να μην μπορείς να τη θυμηθείς!)

Δεν αρκεί απλώς να συλλέγουμε ιδέες, πρέπει να βρούμε και τρόπο να τις κάνουμε πράξη. Κάθε βδομάδα ή κάθε μήνα, ασχοληθείτε με κάθε μία ιδέα που σας ήρθε: ξεδιαλέξτε, πετάξτε εκείνες τις ιδέες στις οποίες δεν πρόκειται να διαθέσετε χρόνο και κρατήστε ό,τι μπορείτε να κάνετε πράξη.

2 ΠΑΡΑΤΗΡΗΣΤΕ ΤΟΝ ΚΟΣΜΟ ΓΥΡΩ ΣΑΣ

Μπορεί να σας ακούγεται προφανές αλλά είναι πολύς ο κόσμος που αφιερώνει πολύ χρόνο στίβοντας το μυαλό του για να γεννήσει καινούργιες ιδέες. Απομακρύνετε για πέντε λεπτά το βλέμμα από την οθόνη του υπολογιστή και θα διαπιστώσετε ότι θα σας έρθουν πολλές περισσότερες ιδέες έτσι παρά κοιτώντας ένα λευκό φύλλο χαρτί επί μισή ώρα.

Αν βρίσκεστε στο γραφείο ή σε δημόσιο χώρο, παρατηρήστε τι συμβαίνει γύρω σας για πέντε λεπτά. Όσο περισσότερο και όσο καλύτερα αξιολογήσει το μυαλό σας την περιρρέουσα ατμόσφαιρα, τόσο περισσότερες σκέψεις θα παράξει. Μετά, θα έρθουν ακόμη περισσότερες.

3 ΠΕΡΙΣΣΟΤΕΡΕΣ ΙΔΕΕΣ = ΚΑΛΥΤΕΡΕΣ ΙΔΕΕΣ

Ο καλύτερος τρόπος για να παράγετε όσο το δυνατόν περισσότερες ιδέες είναι να έχετε όσο περισσότερες ιδέες γίνεται. Αν έχετε 100 ιδέες και οι 99 είναι κακές, δεν αποκλείεται η μια, η εκατοστή, να σαρώσει.

Ο καλύτερος τρόπος να έχετε τις καλύτερες 100 ιδέες είναι να τις συλλέξετε μέσα από την ομάδα σας.

4 ΑΛΛΑΞΤΕ ΤΗΝ ΚΑΘΗΜΕΡΙΝΗ ΡΟΥΤΙΝΑ

Διαρκώς αναφερόμαστε στη σημασία των καθημερινών συνηθειών και τα θετικά που τις συνοδεύουν. Άπαξ και δημιουργήσετε μια ρουτίνα καθημερινών συνηθειών και ο εγκέφαλός σας μάθει να εργάζεται έτσι, θα υπάρξουν και στιγμές που δε θα σας έρχονται νέες ιδέες οπότε απλώς θα εφαρμόζετε τις "παλιές". Σπάστε τη ρουτίνα ενίοτε για να ξυπνήσετε το μυαλό σας. Έτσι θα του δοθεί χρόνος να ξαναδεί τι συμβαίνει και θα αρχίσει να εργάζεται με μεγαλύτερες ταχύτητες.

2021 GAMA GLOBAL LEADERSHIP AWARDS

GAMA Global offers several different award designed to recognize excellence within the financial security profession globally. Please review each award, qualifying criteria, and application Instructions, and important deadlines. Determine which award is the best fit for you and consider sharing with your colleagues.

LEADERSHIP AWARDS APPLICATION & DEADLINES

July 1, 2021

Deadline to be recognized at GAMA Day chapter events, LAMP events, and in the November/December digital edition of the GAMA Global Journal

September 1, 2021

Deadline to be recognized in the November/December digital edition of the GAMA Global Journal

Apply online today!
www.gamaglobal.org today



ΠΕΝΤΕ ΣΥΜΒΟΥΛΕΣ ΚΑΙ ΙΔΕΕΣ ΚΑΙΝΟΤΟΜΟΥ ΗΓΕΣΙΑΣ

Στο Δρόμο για την Επιτυχία

της DONNA STARR, FCIP, CTMP

Τι σημαίνει για σας καινοτόμος ηγεσία; Εσείς είστε που παράγετε ιδέες, τις παρουσιάζετε στην ομάδα και φροντίζετε να γίνουν πράξη; Ή μήπως εσείς ενδυναμώνετε την ομάδα ώστε να συνεργάζεται, να κάνει brainstorming και να προάγει την καινοτομία από μόνη της; Με ποιον τρόπο διευκολύνετε την καινοτομία στην ομάδα σας;

Πιστεύω ακράδαντα, προσωπικά, ότι οι καλύτερες ιδέες είναι αποτέλεσμα της συνεργατικής προσπάθειας των ανθρώπων της πρώτης γραμμής, εκείνων που χειρίζονται τις υποθέσεις της καθημερινότητας και αναγνωρίζουν τις “χρυσές” ευκαιρίες. Η “εξόρυξη” καινούργιων ιδεών μέσα από πολλές και διαφορετικές πηγές, ανεξαρτήτως ιεράρχησης ή θέσεως εντός της εταιρίας, είναι ζωτικής σημασίας. Για μένα, καινοτόμος ηγεσία σημαίνει να βλέπεις πέρα από το δικό σου εγώ και τις ανάγκες σου επιτρέποντας πραγματικά στην ομάδα να “φαίνεται” και να ασχολείται με το brainstorming, την εξεύρεση λύσεων και με την παραγωγή ιδεών, που με τη σειρά τους θα της επιτρέψουν να λάμψει. Η επιτυχία δεν έρχεται από τον ηγέτη αλλά από την ομάδα εκείνων των ανθρώπων τους οποίους στηρίζει και ενδυναμώνει μια κουλτούρα που καλλιεργεί την εμπιστοσύνη, προάγει μια ποικιλομορφία χωρίς αποκλεισμούς, και με ασφάλεια, ενώ αφήνει περιθώρια για περιέργεια.

Σκεφτείτε τώρα έναν εξαιρετικό ηγέτη που εσείς γνωρίζετε. Πρόκειται για έναν άνθρωπο που εμπνέει, ενδυναμώνει και είναι μοναδικός σε αυτό που κάνει; Θα τον/την ακολουθούσατε επειδή το θέλετε και όχι επειδή σας υποχρεώνουν; Πρόκειται για άνθρωπο ο οποίος εμπνέει για δράση και δημιουργικότητα ενώ ενθαρρύνει τους υπόλοιπους να αμφισβητήσουν το κατεστημένο για ένα καλύτερο μέλλον; Αυτός ο ηγέτης είστε εσείς;

Αν δεν είστε, είναι καιρός να σκεφτείτε πώς θα μπορούσατε να ενισχύσετε τη δική σας εργαλειοθήκη δεξιοτήτων καινοτόμου ηγεσίας για να επιδράσετε στην ομάδα σας και να βοηθήσετε τη μελλοντική ανάπτυξη της εταιρίας ή του Γραφείου. Ο καινοτόμος ηγέτης διαθέτει αξιοθαύμαστη αυτογνωσία και υποθάλλει ένα περιβάλλον εργασιακό που ενθαρρύνει τη συνεχή βελτίωση, την αλλαγή και τις πρωτοβουλίες. Επίσης, αναγνωρίζει τη σημασία της ενδυνάμωσης, τα οφέλη της αποδοχής της διαφορετικότητας και τη συμβολή μιας πολυποικίλης ομάδας χωρίς αποκλεισμούς στη διαμόρφωση ενός πετυχημένου αποτελέσματος.

Ιδού πέντε συμβουλές για να “δυναμώσετε” τη δική σας καινοτόμο ηγεσία.

Ενθαρρύνετε ένα Ποικιλόμορφο Εργατικό Δυναμικό

Άρθρο του περιοδικού Forbes αναφέρεται στον κομβικό ρόλο που διαδραματίζει η ποικιλομορφία στην προαγωγή της καινοτομίας. Επισημαίνεται η ζωτική σημασία της ποικιλίας βιωμάτων, θέσεων, απόψεων και προελεύσεων

ώστε να υπάρχει καινοτομία και ανάπτυξη νέων ιδεών. Αν συμπεριλάβετε όσους υπο-εκπροσωπούνται, στο Γραφείο ή την εταιρία σας, θα αποκτήσετε πολύτιμη πληροφόρηση για τις αντίστοιχες αγορές.



Κατανοώντας σε βάθος τα ζητήματα που αφορούν την ποικιλομορφία και την συμπερίληψη, θα αποκομίσετε το μέγιστο από την ομάδα σας. Αυτό σημαίνει ότι είναι σημαντικό να μην προσφέρετε απλώς μια θέση στο τραπέζι αλλά να εγγυηθείτε την συμπερίληψη φροντίζοντας να ακούγονται και να συμμετέχουν όλες οι φωνές. Το περιβάλλον είναι εκείνο που θα πρέπει να δημιουργήσει εκείνη την κουλτούρα όπου οι άνθρωποι κάθε φυλής, θρησκείας και κοινωνικής τάξης θα μπορούν να εισφέρουν, εκφράζοντας την άποψή τους, ενώ θα νοιώθουν ότι τους ακούν και τους σέβονται κάθε φορά που το πράττουν.

Ενθαρρύνετε μια Κουλτούρα Καινοτομίας

Πώς μοιάζει η κουλτούρα σας; Μήπως τα μέλη της ομάδας σας αντιμετωπίζουν περιορισμούς στη λήψη αποφάσεων; Υπάρχει εμπιστοσύνη και αλληλοσεβασμός μεταξύ τους; Εσείς εμπιστεύεστε την ομάδα σας; Η καλλιέργεια μιας νοοτροπίας καινοτομίας είναι κρίσιμης σημασίας για τη δημιουργία μιας κουλτούρας η οποία θα ασπάζεται την καινοτομία και θα σας επιτρέπει να λειτουργείτε ως καινοτόμος ηγέτης.

Έχετε υπόψιν τα εξής:

- Το κάθε μέλος της ομάδας θα πρέπει να αισθάνεται πως το εμπιστεύονται, το σέβονται και είναι ασφαλές.
- Δημιουργήστε μια ομάδα ποικιλόμορφη και χωρίς αποκλεισμούς με ανθρώπους οι οποίοι θα λειτουργούν ως εξερευνητές και θα είναι δεκτικοί.
- Το κάθε μέλος της ομάδας θα πρέπει να έχει επίγνωση των δυνατών σημείων των υπολοίπων και να είναι σε θέση να μεγιστοποιεί τις προσπάθειες.
- Εμπνεύστε την ομάδα σας ώστε να αναλάβει κινδύνους, να πειραματίζεται και να εξελίσσεται.
- Ενδυναμώστε ένα περιβάλλον ταχείας λήψης αποφάσεων που θα βασίζεται στην εμπειρογνωμοσύνη των μελών ώστε να σταθμίζει τις συνέπειες και τους κινδύνους της κάθε απόφασης.
- Ενθαρρύνετε τα μέλη της ομάδας να ανακαλύψουν νέους τρόπους σκέψης και παραγωγής αξιόλογων αποτελεσμάτων.⁹

Ενθαρρύνετε τη Συνήθεια της Συνεργασίας

Ο καινοτόμος ηγέτης ξέρει καλά πότε θα πρέπει να εμπλακεί ενεργά ο ίδιος ώστε να αποτελέσει μέρος της διαδικασίας καινοτομίας και πότε θα πρέπει να δώσει στην ομάδα τα ηνία.

Αυτή τη στιγμή, εσείς, πώς ακριβώς διαχειρίζεστε την καινοτομία στην ομάδα σας; Αναλαμβάνετε τα ηνία και λέτε συχνά “όχι” σε ιδέες οι οποίες δεν είναι δικές σας ή σε ό,τι σας κάνει να νιώθετε άβολα; Θα αποφεύγατε να αμφισβητήσετε το κατεστημένο από φόβο μη διαταραχθούν οι νόρμες; Θέλετε τα πρότζεκτ να γίνονται “όπως σας αρέσει” προκειμένου να έχετε τον έλεγχο του αποτελέσματος;

Το να είστε καινοτόμος ηγέτης συνεπάγεται ότι εμπιστεύεστε την ομάδα, δε λειτουργείτε ως μικρο-μάντζερ ενώ, επίσης, ξέρετε πότε πια ήρθε η ώρα να αφήσετε και άλλους να αναλάβουν να λύσουν τα προβλήματά τους και να "τρέξουν" μόνοι τα δικά τους πρότζεκτ. Οι μικρο-μάντζερς δεν αποκλείεται να καταπνίξουν τη δημιουργικότητα εστιάζοντας σε λεπτομέρειες, και έτσι να χάσει η ομάδα το όραμα.

Μπορεί να είναι δύσκολο να φύγετε από τη μέση επιτρέποντας τη συνεργασία, εφόσον όμως έχετε δημιουργήσει τη σωστή ομάδα, κάντε το και θα είναι ευχής έργον για το Γραφείο ή την Εταιρία. Μη στέκεστε εμπόδιο στο δρόμο της, αφήστε την ομάδα να λειτουργήσει ελεύθερα, προσφέρετε ευκαιρίες να αναλάβει νέες ευθύνες, να έχει νέες ιδέες και να αναπτύξει δεξιότητες οι οποίες θα βελτιώσουν τη συμβολή της μακροπρόθεσμα.

Ενθαρρύνετε μια Αναπτυξιακή Νοοτροπία

Στο βιβλίο της με τίτλο *Mindset: The New Psychology of Success (Νοοτροπία: Η Νέα Ψυχολογία της Επιτυχίας)* η Carol S. Dweck σημειώνει ότι όλοι οι άνθρωποι γεννιούνται με τις δικές τους ιδιαίτερες και μοναδικές γενετικές δομές οι οποίες τους κάνουν καλύτερους από τους υπόλοιπους σε ορισμένα πράγματα. Εξηγεί, μεταξύ άλλων, ότι οι άνθρωποι που διαθέτουν αναπτυξιακή νοοτροπία είναι εκείνοι που πάντοτε θα βελτιώνουν, ή θα ξεπερνούν ακόμη, και τα δικά τους φυσικά χαρίσματα.

Δίνει και τους ορισμούς συγκεκριμένων νοοτροπιών:

Άκαμπτη νοοτροπία: "Οι άνθρωποι θεωρούν ότι βασικά γνωρίσματα, όπως επίπεδο ευφυΐας ή το ταλέντο, θα μείνουν για πάντα απaráλλαχτα". (Dweck, 2015)

“Αν οι δικές σας πράξεις εμπνέουν τους άλλους να ονειρεύονται παραπάνω, να μαθαίνουν περισσότερα, να κάνουν περισσότερα και να γίνονται κάτι παραπάνω, τότε εσείς είστε ηγέτες.”

— John Quincy Adams

Αναπτυξιακή νοοτροπία: “Οι άνθρωποι πιστεύουν ότι οι βασικές τους ικανότητες θα αναπτυχθούν με σκληρή δουλειά και επιμονή διότι η ευφυΐα και το ταλέντο είναι μόνο η αρχή. Αυτή η άποψη οδηγεί σε φιλομάθεια και σε ανθεκτικότητα, δηλ. προϋποθέσεις επιτυχιών.” (Dweck, 2015)

Η Dweck εξηγεί ότι μια από τις μεγαλύτερες διαφορές μεταξύ αναπτυξιακής και άκαμπτης νοοτροπίας φαίνεται στον τρόπο που το άτομο διαχειρίζεται τα λάθη και την κριτική. Όποιος διαθέτει αναπτυξιακή νοοτροπία αντιμετωπίζει τα σφάλματα ως διδακτική ευκαιρία και αποδέχεται ανοικτά την κριτική διότι πιστεύει ότι θα βοηθήσει την ανάπτυξη του/της.

Κάποιος που διαθέτει άκαμπτη νοοτροπία συχνά παραιτείται της προσπάθειας και παίρνει εντελώς προσωπικά την κριτική. Για θυμηθείτε και σεις εκείνη τη φορά που είσασαν επικεφαλής ενός πρότζεκτ. Συνέβησαν λάθη τότε ή μήπως απέτυχε η καινούργια ιδέα; Μόνο αν είστε ιδιοφυΐα δεν έχετε πέσει και χτυπήσει και δεν έχετε σφάλει, ίσως, κάποιες φορές. Εσείς πώς αντιδράσατε; Απογοητευθήκατε, τα παρατήσατε; Ή δεχτήκατε την αποτυχία αντιμετωπίζοντάς την ως κομμάτι της διαδρομής σας, περίπου σα να κάνατε ποδήλατο, να πέσατε και να σηκωθήκατε ξανά και να μη σας πείραξαν οι γρατζουνιές διότι τις είδατε ως τμήμα μιας διδακτικής εμπειρίας. Αν η δική σας ομάδα πέσει και χτυπήσει στην ποδηλατάδα, λοιπόν, βοηθήστε την να ξανασταθεί στα πόδια της, να ανασκουμπωθεί και να ξαναπροσπαθήσει.

Ο ηγέτης που εμπνέει τη διάθεση για καινοτομία είναι δεκτικός στην αποτυχία, δε θα σταθεί εμπόδιο και θα ποντάρει στην ικανότητα της ομάδας να πετύχει και θα δει τις όποιες αστοχίες ως ευκαιρίες διδακτικές και ενισχυτικές για το επόμενο πρότζεκτ.

Ενθαρρύνετε Δεξιότητες Coaching

Το coaching αφορά δεξιότητες ενεργητικής ακρόασης και υποβολής ερωτημάτων τα οποία θα προβληματίσουν τον ερωτηθέντα αναγκάζοντάς τον/την να “κοιτάξει πιο πέρα και βαθύτερα” όπως και να εξεύρει λύσεις, να παράξει τις δικές του/της ιδέες για να φτάσει στην καρδιά του προβλήματος.

Το coaching μέσω της καινοτομίας αφορά την αμφισβήτηση των προεγκατεστημένων ιδεών και των προκαταλήψεων αναφορικά με το τι αποδίδει στο πλαίσιο της καινοτομίας. Μάθετε την ομάδα σας πώς να σκέφτεται διαφορετικά, να αμφισβητεί την ορθότητα του κατεστημένου και να λειτουργεί ως θετικός διαταρακτικός παράγων αλλαγής. Δημιουργικότητα στην πράξη συνεπάγεται θάρρος και το coaching μπορεί να σας βοηθήσει να υπερβείτε εμπόδια που ίσως να αντιμετωπίσετε στην πορεία.

Για ποιό λόγο να γίνει το coaching;

- Θα βοηθήσετε την ομάδα να δει τις αστοχίες ως διδακτικές εμπειρίες και θα πάψει να φοβάται την αποτυχία στο μέλλον.
- Θα ξεπεραστούν φοβίες που λειτουργούν ανασχετικά εμποδίζοντας την πρόοδο.
- Θα μεγιστοποιήσει τα δυνατά σημεία και τις ικανότητες.
- Θα αναδειξει τις αξιοσημείων στιγμές και τις δημιουργικές καινοτομίες.
- Θα προσφέρει χρόνο για περίσκεψη.
- Θα μειώσει το στρες και θα αυξήσει την αίσθηση ευζωίας μέσα από το πρότζεκτ.
- Θα αναγκαστούν τα μέλη της ομάδας να δουν τα πράγματα μέσα από το πρίσμα της θετικής διατάραξης (“positive disruptor”) η οποία αποδέχεται το ρόλο του φορέα της αλλαγής ως στήριγμα μιας "αναστάτωσης" που, τελικώς, θα κάνει τα πράγματα να λειτουργούν καλύτερα και θα βελτιώσει τις επιδόσεις.

Οι δεξιότητες coaching θα σας επιτρέψουν να λειτουργήσετε επιδραστικά, να εμπνεύσετε και να παρακινήσετε τους γύρω σας για να μπορέσουν οι ιδέες να μεταφραστούν σε πράξεις. Ως ηγέτες, ιδιαιτέρως δε, τώρα, με την πανδημία του covid, όπου η μια μέρα μοιάζει ίδια με την προηγούμενη και την επόμενη, καθώς χάνεται η αίσθηση του χρόνου, πιθανό να πέσουμε στην παγίδα της ρουτίνας του εγκλεισμού και να βολευτούμε με τον κανόνα του "έτσι γίνονται τα πράγματα." Εσείς δείτε το coaching σα μια ευκαιρία να κάνετε ένα πρώτο βήμα προς την κατεύθυνση του καινοτόμου ηγέτη που θα χαράξει μια νέα πορεία για σπουδαία, καινούργια, πράγματα με τα οποία διανοίγονται και άπειρες δυνατότητες. 11



Εκεί που Ανάλυση και Απόδοση Ευθυνών συναντούν τη Συμπόνοια

Το Καθήκον του Ηγέτη είναι Ένα

της DEBRA GROMMONS, με τη συνδρομή των MICHAEL NOLAN, DIANA PRINGLE, AND LISA DAVIS

Αρχές Μαρτίου του 2020, τότε που τα μέσα ενημέρωσης άρχισαν να αναφέρονται σε ένα μεταδοτικό νέο ιό ο οποίος έπληττε όλη την υφήλιο, ο Michael Nolan, Πρόεδρος και Διευθύνων Σύμβουλος της Nolan Financial, χωρίς δεύτερη σκέψη, έστειλε όλα τα μέλη της ομάδας στα σπίτια τους για τηλεργασία. “Δεν μπορούσαμε τότε να γνωρίζουμε τι θα ακολουθούσε,” δηλώνει σήμερα ο Nolan, “ουδέποτε όμως αμφισβητήθηκε το γεγονός ότι η υγεία και η ευζωία της ομάδας μου παρέμενε η πρώτη μου προτεραιότητα.”

Και καθώς η πανδημία φάνηκε πως θα έχει διάρκεια και όλοι έμειναν αναγκαστικά στα σπίτια τους ενώ εφαρμόστηκε η κοινωνική αποστασιοποίηση, η Diana Pringle, συνέταιρος και διευθυντικό στέλεχος της Securian Financial Advisors, άρχισε να ετοιμάζει και επέδιδε προσωπικά στην ομάδα της, πόρτα-πόρτα, πακέτα με λιχουδιές. “Μια πρώτη σκέψη ήταν ότι δεν είχα την παραμικρή ιδέα για το πώς να διορθώσω την κατάσταση αλλά, κάπου εκεί στα μέσα Αυγούστου, μετά από τα ασυνήθιστα χαμηλά νούμερα του δεύτερου και του τρίτου τριμήνου, αποφασίσαμε ότι ή θα γλείφαμε τις πληγές μας, θα χαλαρώναμε και θα περιμέναμε, ή θα προσπαθούσαμε να αλλάξουμε το σενάριο και να είμαστε θετικοί.”

Αφ'ης στιγμής κατέστη σαφές ότι δε θα υπήρχε άμεση λύση στην πανδημία, η Lisa Davis, διευθυντικό στέλεχος και συνιδιοκτήτρια της 1847 Financial, αποφάσισε πως ο καλύτερος τρόπος να στηρίξει τη δική της ομάδα θα ήταν να τη βοηθήσει να πάει παρακάτω. “Ηρθε κάποια στιγμή που ήταν φανερό ότι δε θα έκανε καλό σε κανέναν το να μην πιέσουμε το συνάδελφο και να μη βοηθήσουμε το συνεργάτη να επανεφεύρει τον εαυτό του/της επαγγελματικώς,” δηλώνει η Davis.

Και οι τρεις αυτοί ηγέτες, μαζί με όλους τους άλλους επικεφαλής ομάδων και Γραφείων που ασχολούνται επαγγελματικά με τον κλάδο της οικονομικής εξασφάλισης, χρειάστηκε να βρουν τρόπους να ισορροπήσουν την ανάλυση και την απόδοση ευθυνών σε σχέση με τα επιχειρηματικά αποτελέσματα δείχνοντας, παράλληλα, συμπόνοια, στους ανθρώπους που κάνουν τη δουλειά. Αν και το να πούμε, εν ολίγοις, ότι στόχος τους ήταν να εξισορροπήσουν την απόδοση και την ανάλυση ευθυνών, από τη μια, και τη συμπόνοια, από την άλλη, δεν είναι απολύτως ακριβές. Οι Nolan, Davis και Pringle ποτέ δεν ένιωσαν ότι βρίσκονται προ διλήμματος ούτε ότι θα ήταν επιβεβλημένο να επιλέξει κάποιος μεταξύ του ενός ή του άλλου, ούτε πίστεψαν πως η ενίσχυση της αίσθησης του υπόλογου περιορίζει οπωσδήποτε τη συμπόνοια. Αντιθέτως: και οι τρεις τα θεωρούν εξίσου ισχυρά

και κρίνουν σκόπιμο να εντοπίζεται το σημείο όπου απόδοση και ανάληψη ευθυνών τέμνονται με τη συμπόνια.

Το Καθήκον του Ηγέτη είναι Ένα

Εσείς, μπορείτε να περιγράψετε με μια φράση τη δουλειά του ηγέτη; Οι ηγέτες επιτελούν πολλές και θεμελιωδώς απαραίτητες λειτουργίες—επικοινωνούν το όραμα, διαμορφώνουν τη στρατηγική και παρακολουθούν τις επιδόσεις, μεταξύ πολλών άλλων. Ποιός είναι, ωστόσο, ο σκοπός τους; Τι ρόλο διαδραματίζουν μέσα στον οργανισμό που δεν τον εξυπηρετεί, ή δεν μπορεί να τον αναλάβει, κανείς άλλος;

Πολλοί θα έλεγαν ότι ο πρωταρχικός ρόλος του ηγέτη είναι να φέρνει αποτελέσματα και πράγματι είναι έτσι. Η διαμόρφωση των αποτελεσμάτων είναι μόνο το ήμισυ στη συγκεκριμένη "εξίσωση". Ρόλος του ηγέτη είναι να φέρει αποτελέσματα μέσα από τους άλλους. "Μέσα από τους άλλους": αυτές οι λέξεις έρχονται να τονίσουν την μεταστροφή του προτύπου που δεν εφαρμόζουν και όλοι οι ηγέτες. Σε ομιλία που εκφώνησε το 2017 ο Simon Sinek εξήγησε την κατάσταση λέγοντας "Όταν γίνεσαι επικεφαλής, περνάς σε άλλο στάδιο, και αντί να είσαι υπεύθυνος για το να γίνει η δουλειά, είσαι υπεύθυνος για τους ανθρώπους που κάνουν τη δουλειά." Καθήκον του ηγέτη και δουλειά του, λέει ο Sinek, είναι "να φροντίσει τους ανθρώπους των οποίων είναι ο επικεφαλής." Ο σωστός ηγέτης "ασχολείται με και νοιάζεται για τον άνθρωπο, όχι μόνο για την παραγωγή του."

Η ανάληψη και απόδοση ευθυνών ευθυγραμμίζει επιδόσεις με επιπτώσεις

Το να είσαι προσωπικά υπόλογος είναι αυτό ακριβώς που δηλώνει η λέξη—κάτι το προσωπικό. Μπορείς να ορίζεις ποιός θα είναι υπόλογος και να ζητάς από τα μέλη της ομάδας σου να αναλάβουν την ευθύνη των αποτελεσμάτων, όμως δεν μπορείς να τους εξαναγκάσεις να νιώσουν προσωπικά, και ατομικά, υπόλογοι. Μπορείς, παρά ταύτα, να επηρεάσεις το πώς νιώθουν σε σχέση με την απόδοση και την ανάληψη ευθυνών δημιουργώντας ένα περιβάλλον υποστηρικτικό της επιτυχίας.

Οι ειδικοί σε θέματα ηγεσίας αναφέρουν 4 βέλτιστες πρακτικές που βοηθούν μια ομάδα να οδεύσει προς την επιτυχία :

1. Θέστε σαφείς προσδοκίες.
2. Φροντίστε τα μέλη της ομάδας να διαθέτουν επαρκείς πόρους και μέσα όπως και υποστήριξη.
3. Προσφέρετε τακτικά ανατροφοδότηση σε ό,τι αφορά την απόδοσή τους.
4. Μιλήστε για τις επιπτώσεις, θετικές και αρνητικές.

Αποτελεί κοινή πεποίθηση πως εφόσον οι άνθρωποι καταλάβουν τι ακριβώς προσδοκάται, πώς αυτό θα καταμετρηθεί και ποιες θα είναι οι επιπτώσεις της κακής ή της καλής επίδοσης, τότε θα αναλάβουν την προσωπική ευθύνη της ανταπόκρισης στις προσδοκίες και της επίτευξης των αποτελεσμάτων. Η εν λόγω ορθολογική προσέγγιση σε θέματα ανάληψης και απόδοσης ευθυνών συνδέει απόδοση και επιπτώσεις, και λειτουργεί μια χαρά ως επί το πλείστον. Πολλοί είναι οι άνθρωποι που επιθυμούν να κάνουν καλά τη δουλειά τους και, εφόσον οι προσδοκίες και οι επιπτώσεις καθίστανται σαφείς, την κάνουν όντως καλά.

Ο Nolan εφαρμόζει με επιτυχία αυτές τις στρατηγικές προκειμένου να είναι αυξημένο το επίπεδο ανάληψης και απόδοσης ευθυνών της ομάδας του. “Το να ηγείσαι δεν είναι συνώνυμο της διοίκησης ανθρώπων,” δηλώνει και εξηγεί: “Είναι συνώνυμο του να βοηθάς μια ομάδα να αναπτύξει ένα σχέδιο επιχειρησιακό και λειτουργικό, το οποίο θα γίνει κατανοητό από όλους και θα εξυπηρετεί τους στόχους της εταιρίας ή του οργανισμού, και με αυτό θα πορευτούν έπειτα όλοι ελεύθερα.”

Η συμπόνια ευθυγραμμίζει τις επιδόσεις με την απόδοση και την ανάληψη ευθυνών

Μια αποκλειστικά ορθολογική προσέγγιση στην απόδοση και ανάληψη ευθυνών ενδέχεται να μην εμπνεύσει την ομάδα να κάνει το κάτι παραπάνω, ενώ η αυστηρή απόδοση ευθυνών ίσως να εκληφθεί ως κατάχρηση εξουσίας. Η συμπόνια είναι το συστατικό που μετριάζει την αίσθηση του υπόλογου και ενθαρρύνει τους ανθρώπους να δεσμευθούν σε υψηλές επιδόσεις. Κάθε ηγέτης, που συμμετείχε στη δική μας έρευνα, τόνισε με ιδιαίτερη έμφαση το συναισθηματικό σκέλος της απόδοσης και ανάληψης ευθυνών ενώ κατ'επανάληψη αναφέρθηκαν όλοι τους σε έννοιες όπως εμπιστοσύνη, σεβασμό, υπομονή και συμπόνια.

Η Pringle είναι πολύ περήφανη για την οικογενειακή κουλτούρα που διακρίνει τη δική της ομάδα. Όποτε τα νούμερα παραμένουν πεσμένα ή εκτός στόχου επί δυο εβδομάδες, όλοι γνωρίζουν πως η Pringle θα τους τηλεφωνήσει. “Θέλω να ακούσω τι έχουν να μου πουν. Είναι χαρούμενοι; Συμβαίνει κάτι;” Από τη στιγμή που βλέπουν ότι νοιάζεται πραγματικά, οι επαγγελματίες των χρηματοοικονομικών και ασφαλιστικών υπηρεσιών που συνθέτουν την ομάδα της Pringle θα λειτουργήσουν προληπτικά και θα σπεύσουν να την κρατούν ενήμερη από μόνοι τους. “Δε χρειάζεται καν να καθιστάς τον άλλον υπόλογο όταν είναι χαρούμενος, όταν νιώθει ότι τον εκτιμάς και ο ένας νοιάζεται για τον άλλο,” εξηγεί η Pringle.

Ο Nolan συμφωνεί πως είναι αναγκαίο ένα μείγμα συμπόνιας και ανάληψης ευθυνών. “Επιβάλλεται να εξηγείς στον άνθρωπο ότι οφείλει να αναλάβει τις ευθύνες του και, παράλληλα, να ξέρει ότι έχει σταθερά ξεπεράσει τις προσδοκίες οπότε τον/την εμπιστεύεστε διότι είστε πεπεισμένοι ότι θα τα καταφέρει για άλλη μια φορά.”

Και όπως δεν αποδίδει μια αμιγώς ορθολογική προσέγγιση σε θέματα ανάληψης και απόδοσης ευθυνών, έτσι δεν πρόκειται να αποδώσει μια προσέγγιση αμιγώς συναισθηματική. Η συμπόνια απαιτεί δράση και πράξεις.

Η Davis, μαζί με την ομάδα που φέρει την ευθύνη διαχείρισης θεμάτων ηγεσίας στην 1847 Financial, έχει εφαρμόσει τη συμπονετική ηγεσία δείχνοντας στους συνεργάτες πως υπάρχει διάθεση να προσαρμόσει η ηγεσία το επιχειρησιακό πλάνο ώστε να εξασφαλιστεί η επιτυχία της ομάδας. Λόγω των διαδοχικών λοκντάουν, το 2020, οι παραδοσιακοί τρόποι γνωριμίας με νέους υποψηφίους πελάτες δεν προσφέρονταν πλέον. “Συνεπώς, χρειάστηκε να βάλουμε τη φαντασία μας να δουλέψει, να επανεξετάσουμε τους τρόπους με τους οποίους λειτουργούσε ο οργανισμός, τους ρόλους του καθενός και το πώς επηρεάζαμε τους συνεργάτες μας,” εξηγεί η Davis.

Έτσι, η ηγετική ομάδα άφησε κατά μέρος το αρχικό της πλάνο και βρήκε καινούργιους τρόπους να στηρίξει τους συνεργάτες. “Συνειδητοποιήσαμε πως το πλάνο σημαντικό που μπορούσαμε να κάνουμε ήταν να βοηθήσουμε στην εξεύρεση νέων συστάσεων, και σε αυτό επικεντρωθήκαμε” λέει η Davis. “Από τη στιγμή που αλλάξαμε εστίαση και οι σύμβουλοι έβλεπαν ότι δεσμευόμαστε στο να εξασφαλίσουμε την επιτυχία τους, ήταν πιο εύκολο να τους στρέψουμε στην ίδια κατεύθυνση, κάτι που τελικώς τους έδωσε μια αίσθηση ανακούφισης. Διότι γνώριζαν πως δεν τους ζητούσαμε απλώς να αλλάξουν αλλά θα τους υποστηρίζαμε, θα προσφέραμε μέσα και πόρους. Δε θα ήταν μόνοι τους.”

Οι ηγέτες που διαθέτουν αυξημένο επίπεδο ενσυναίσθησης:

- Κάνουν ό,τι μπορούν ώστε να καλλιεργούν μια υγιή προσωπική σχέση με υπαλλήλους και συναδέλφους.
- Καταλαβαίνουν πότε ο εργαζόμενος χρειάζεται άδεια για οικογενειακούς λόγους ή λόγους υγείας.
- Στην καθημερινότητά τους εκφράζουν ευγνωμοσύνη και καλοσύνη ενώ προσφέρουν θετική ανατροφοδότηση που αναδεικνύει δημοσίως τις καλές επιδόσεις, ακόμη και εκτός της τακτικής διαδικασίας αξιολόγησης.

Ανάληψη και Απόδοση Ευθυνών ίσον Συνεργασία

Όπως και αν χαρακτηρίσετε το συνδυασμό συμπόνιας και ανάληψης ευθυνών, μεικτό ή ισόρροπο, υπάρχει εδώ ένα δούνα και λαβείν το οποίο απαιτεί την αφοσίωση και τη δέσμευση και των δυο πλευρών. Είναι φορές που απαιτείται αυξημένος βαθμός ανάληψης και απόδοσης ευθυνών και άλλες που προτεραιότητα θα δοθεί στη συμπόνια. Εφόσον, όμως, υπάρχουν ισχυρές σχέσεις και βάσεις συνεργασίας, δε χρειάζεται να θυσιάσουμε το ένα εις βάρος του άλλου.

Στη διάρκεια της πανδημίας, ο Nolan δεσμεύτηκε ενώπιον της ομάδας του δηλώνοντας πως κανείς δε θα έχανε τη δουλειά του/της. “Χρειάζεται όμως και η δική σας βοήθεια,” τους δήλωσε. “Οι ετήσιες αποδοχές θα παγώσουν, θα διακόψουμε τις καταβολές μόνους τριμήνου και έτους, ενώ δεν πρόκειται να προχωρήσουμε στις δυο προσλήψεις που είχαμε ανακοινώσει.” Χάρης στις ισχυρές σχέσεις και δεσμούς που είχε ήδη αναπτύξει με την ομάδα του ο Nolan, κανείς δεν έφυγε από την εταιρία και άπαντες συνέχισαν να εργάζονται κανονικά όλη τη χρονιά.



Έκτοτε, μπόρεσε και να δώσει τα μόνους αλλά και να προχωρήσει σε αναδρομικές αυξήσεις αποδοχών για όλη την ομάδα.

Η Davis πιστεύει στην έγκαιρη δημιουργία σχέσεως συνεργασίας με τους ασφαλιστικούς συμβούλους. "Λέω σε κάθε νέο μέλος πως εδώ έχουμε μια σύμπραξη, και στα πλαίσια της συνεργασίας μας αναλαμβάνουμε και οι δυο πλευρές ευθύνες, και συμφωνούμε από κοινού να κάνουμε συγκεκριμένα πράγματα." Η Davis, μαζί με τα μέλη της ομάδας της, καταρτίζει τριετή στρατηγικά πλάνα. "Δικό τους είναι το πλάνο, όχι δικό μου," εξηγεί, "και οι άνθρωποι αναλαμβάνουν την ευθύνη για όσα οι ίδιοι δηλώνουν πως πρόκειται να κάνουν."

Εκεί που Ανάλυση και Απόδοση Ευθυνών συναντούν τη Συμπόνια

Οι Davis, Nolan και Pringle ανακάλυψαν πού ακριβώς συναντώνται η απόδοση και η ανάλυση ευθυνών με τη συμπόνια: εκεί που η συμπόνια εμπνέει ανάλυση ευθυνών και το αντίστροφο. Τόσο άμεσα και απρόσκοπτα τέμνονται στις δικές τους, αντίστοιχες εταιρείες, που είναι αδύνατον να διακρίνεις μεταξύ τους.

Η εταιρεία Torch, η οποία ασχολείται με coaching ηγετών, ονομάζει αυτό το μείγμα υψηλής ανάλυσης και απόδοσης ευθυνών που συνδυάζεται με αυξημένη συμπόνια, "πεφωτισμένο" ύψος ηγεσίας. Οι πεφωτισμένοι ηγέτες "δημιουργούν μια κουλτούρα η οποία δίνει προτεραιότητα σε ανθρώπινες σχέσεις και βιώματα χωρίς να θυσιάζει την επιτυχία, την εταιρική," με αποτέλεσμα υψηλά ποσοστά διατηρησιμότητας και υψηλή παραγωγικότητα.

Η Pringle το διατυπώνει με ακόμη πιο απλά λόγια. «Δεν αναφέρομαι στο να είναι κανείς μαλακός», λέει, «αυτό που εννοώ, είναι να είσαι δυνατός μεν, συμπονετικός δε.»

Ηγέτες που Μεταμορφώνουν Ζωές

Η Σωστή Προσέγγιση της Αλλαγής

του JORGE DANIEL GUZMÁN RÍOS

Ο promoter, στις μέρες μας, πέραν του ό,τι στρατολογεί, επιλέγει και αναπτύσσει συνεργάτες αλλά και στηρίζει μια ομάδα πωλήσεων, βρίσκεται καθημερινά αντιμέτωπος με νέες καταστάσεις που του/της δίνουν τη δυνατότητα να ηγηθεί, είτε λαμβάνοντας καινούργιες και βελτιωμένες αποφάσεις είτε αξιοποιώντας ήδη επιτυχημένες στρατηγικές. Οι ευκαιρίες αυτές ενδέχεται να αφορούν το οικονομικό περιβάλλον, τη γενεακή αλλαγή, την προσωρινή διοίκηση, τις νέες τεχνολογίες, ή ακόμη και ανησυχίες υγειονομικής φύσεως όπως μια πανδημία.

Μια από τις υποχρεώσεις και τους σκοπούς του promoter είναι να ενθαρρύνει τους συνεργάτες ώστε εκείνοι, με τις ικανότητές τους, να μπορούν να μεταμορφώνουν τις ζωές των ανθρώπων. Μιλούμε συχνά για τη μεταμόρφωση της ζωής του πελάτη, αλλά και οι ασφαλιστικοί μας σύμβουλοι έχουν τη δική τους ζωή και ίσως, επίσης, να περνούν μια φάση μεταμόρφωσης. Πώς, λοιπόν, μπορούμε να βοηθήσουμε τους promoters να επιτύχουν το σπουδαίο τους στόχο; Το να ενθαρρύνει κανείς μια τέτοια μεταμόρφωση δεν είναι απλό και προϋποθέτει ένα συνδυασμό δεξιοτήτων και γνώσης. Πάνω από όλα, πάντως, προϋποθέτει έναν ηγέτη με αξίες και όραμα. Καθώς εργαζόμαστε προς την κατεύθυνση της μεταμόρφωσης της ζωής των ανθρώπων, φροντίζοντας για την ατομική ευζωία των πελατών των συνεργατών και ημών των ιδίων, συχνά αναφερόμαστε στην υπέρβαση και σε όλα όσα συνεπάγεται η συγκεκριμένη έννοια.

Ως ηγέτες, αν θέλουμε να επιτύχουμε τη μεταμόρφωση, οφείλουμε να συνθέσουμε ολοκληρωμένες δομές που θα στηρίξουν την ανάπτυξη των πελατών, των ασφαλιστικών συμβούλων/ διαμεσολαβητών και των promoters. Ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα που με δίδαξε η έως τώρα σταδιοδρομία μου ήταν το να εμποδίσω ότι ο πιο σημαντικός περιοριστικός παράγων για μια εταιρεία βρίσκεται στον τρόπο που η ίδια αντιμετωπίζει τη γενικότερη κατεύθυνσή της. Αν ο promoter ή ο CEO υστερεί σε θέματα γνώσης, δεξιοτήτων, χρόνου ή πόρων, τότε και η εταιρεία θα έχει περιορισμένες δυνατότητες σε αυτούς ακριβώς τους τομείς. Μια εταιρία που έχει συναίσθηση της δυναμικής μπορεί να συνδυάσει:

- Επιχειρησιακά μοντέλα
- Λήψη αποφάσεων
- Ενέργειες και δράσεις
- Βραβεύσεις, ανταμοιβή και πειθαρχία
- Περιβάλλον εμπιστοσύνης



Φόβος Αλλαγής ή Οργανωσιακή Ανάπτυξη;

Οι προαναφερθείσες δυναμικές είναι κάποιες φορές δύσκολο να εντοπιστούν ή και να γίνουν έστω αποδεκτές. Γι'αυτό το λόγο ο ηγέτης είναι υποχρεωμένος να εξακολουθήσει να εκπαιδεύει και να διευρύνει το όραμα και τη γνώση τους όπως και να δεσμεύεται στην ανάπτυξη των νέων ηγετών, τους οποίους θα τους βοηθήσει να ανέβουν ψηλότερα στον οργανισμό. Οι καλοί ηγέτες θα πρέπει να είναι ειδικοί σε ζητήματα ανθρώπινα και λογικής, να έχουν επίγνωση του τι ακριβώς χρειάζονται οι γύρω τους ώστε να αναπτυχθούν και να γνωρίζουν με ποιές μεθόδους θα τους βοηθήσουν. Αυτές τις αξίες οφείλουμε να ενθαρρύνουμε και να προάγουμε στην καθημερινή δραστηριότητα των promoters μας.

Επομένως, είναι επιτακτική η ανάγκη να διερωτηθείτε ποιές αξίες ήδη τώρα είναι θεμελιώδεις για τους promoters σας αλλά και για εκείνους με τους οποίους συνεργάζεται ο promoter όπως και να κατανοήσετε ότι αυτές οι κεντρικές αξίες αποτελούν τον μπούσουλα για κάθε απόφαση που λαμβάνεται εντός του οργανισμού. Οι ειδικοί των πωλήσεων σε τομείς όπως τεχνολογία, μάνατζμεντ, στρατηγική, ανάδειξη ταλέντων, μεταξύ άλλων, μετατρέπονται σε νόρμα. Ενέχει κόστος το να πας πιο πάνω και πιο πέρα από τον ανταγωνισμό. Επίσης, ενέχει κόστος το να λειτουργείς ως επιχειρηματίας, επαγγελματίας και όχι ερασιτέχνης. Ωστόσο, η ανταμοιβή ταυτίζεται με την υλοποίηση του δικού σου οράματος και αυτό αξίζει τον κόπο.

Φόβος Αλλαγής ή Οργανωσιακή Ανάπτυξη; Εφόσον υπάρχει εμπιστοσύνη, υπάρχει σταθερότητα, τάξη και παρακίνηση. Ότι λέγεται, αυτό και γίνεται. Αφού μιλάμε για ανάπτυξη ανθρώπων, απαιτείται συνεκτική επικοινωνία και λογικές δράσεις που θα οικοδομήσουν και θα αναδείξουν την αξία της εμπιστοσύνης. Αφ'ης στιγμής σας απασχολήσει η διατήρηση της εμπιστοσύνης, θα τεθούν τα εξής ερωτήματα: Πόσο μακριά θέλω να πάω τον developer μου, τον παραγωγό ή το σύμβουλο; Τι θα πρέπει να κάνω; Τι τίμημα προτίθεμαι να πληρώσω; Ως ηγέτες θα πρέπει να γνωρίζουμε με ποιόν τρόπο θα ηγηθούμε του οργανισμού, θα διεκδικήσουμε ό,τι χρειάζεται και θα επενδύουμε χρόνο, χρήμα και πόρους στο να κάνουμε τα όνειρά μας πραγματικότητα. Επομένως, προτεραιότητά μας αποτελεί η δημιουργία μιας ομάδας ηγετών οι οποίοι θα μας βοηθήσουν να πάμε τους promoters στο επόμενο επίπεδο.

Το Επιχειρηματικό "Πιστεύω":

Τέλος, με δεδομένες αυτές τις προϋποθέσεις επίβλεψης των δυνατών promoters, μπορούμε και να αναρωτηθούμε: Πώς θα τα πετύχω όλα αυτά με έναν τρόπο ισορροπημένο ενώ θα εξακολουθήσω, παράλληλα, να έχω καλή ποιότητα ζωής; Είναι δυνατόν να αναπτύξω, να ανταποκριθώ στους στόχους ανάπτυξης των promoters μας, να μεταμορφώσω τις ζωές τους όπως και των διαμεσολαβητών, να ισορροπήσω προσωπικές και οικογενειακές υποχρεώσεις ενώ ταυτοχρόνως θα είμαι και ευτυχημένος/-η; Η απάντηση είναι καταφατική.

Κάποτε μου είπε ένας δάσκαλος: “Δεν υπάρχει ισορροπία που να πετυχαίνει μια καλή ποιότητα ζωής διότι αν επιχειρήσετε να εξισορροπήσετε την οικογενειακή ζωή με τις προσωπικές επιθυμίες, τις κοινωνικές υποχρεώσεις και τις επαγγελματικές ευθύνες, τότε θα βρεθείτε υπό τεράστια πίεση και ένταση.”

Επομένως, το μυστικό είναι να συνδυάσεις και όχι να εξισορροπήσεις. Θα υπάρξουν φορές που το μεγαλύτερο βάρος, ο περισσότερος χρόνος και η μέγιστη προσπάθεια θα αφορά τα επαγγελματικά, άλλες φορές θα εστιάζει στην οικογένεια, και κάποιες άλλες θα επικεντρώνεται προσοχή των άλλων σε σένα. Σε κάθε περίπτωση όλα εξαρτώνται από την κατάσταση, και πρέπει κανείς να απολαμβάνει την κάθε στιγμή στο δρόμο για την επιτυχία.

Ο στόχος της μεταμόρφωσης της ζωής των διαμεσολαβητών και των promoters μας μάς βοηθά να εξελιχθούμε, και μεις και οι άλλοι ως ηγέτες που διαθέτουν θεμελιώδεις αξίες, ωθεί, επίσης, την επαγγελματική μας δραστηριότητα στο μέγιστο της ζήτησης αλλά και μας υπενθυμίζει να το διασκεδάσουμε καθ' όλη την πορεία.



GAMA

— GLOBAL —

<https://gamaglobal.org/>