

BUILDING FINANCIAL SERVICES LEADERS GLOBALLY

GAMA

GLOBAL

WWW.GAMAGLOBAL.ORG



THE LEADERSHIP-STYLE SHIFT



ΟΚΤΩΒΡΙΟΣ 2022

E - JOURNAL

Το μήνυμα της Προέδρου

Οι καλύτεροι ηγέτες γνωρίζουν καλά τα διάφορα στυλ ηγεσίας, από τα οποία επιλέγουν κατά περίπτωση, και τα εφαρμόζουν αναλόγως με τους ανθρώπους με τους οποίους συνεργάζονται. Η έκδοσή μας αυτή τη φορά είναι αφιερωμένη αποκλειστικά στους τρόπους με τους οποίους και εσείς θα προσαρμόσετε το ύφος ηγεσίας όποτε χρειάζεται.

Ναι, δεν είναι εύκολο να μάθεις την τέχνη, όμως πλέον πετυχημένοι είναι οι ηγέτες που ακολουθούν τη συγκεκριμένη τακτική, δηλ. προσαρμόζονται στις ανάγκες κάθε μέλους της ομάδας τους. Γνωρίζουν καλά πώς να προσαρμόζονται στους μεταβαλλόμενους καιρούς, στο κάθε νέο πλαίσιο, και σε διάφορα 'σενάρια', ώστε να εμπνέουν, να παρακινούν και να κάνουν τους συνεργάτες τους να δίνουν τον καλύτερο τους εαυτό.

Ο καλός μου φίλος ο Daniel Goldman λέει πως "οι καλύτεροι ηγέτες γνωρίζουν καλά, όχι ένα αλλά, πολλά και διαφορετικά στυλ ηγεσίας ενώ τους χαρακτηρίζει τέτοια ευελιξία που εύκολα μεταπηδούν από το ένας ύφος στο άλλο, εφόσον το απαιτούν οι περιστάσεις".

Είναι σημαντικό να αναγνωρίσουμε και να συμφωνήσουμε πως το δικό σας στυλ ηγεσίας ουσιαστικά διαμορφώθηκε συν τω χρόνω μαζί με την προσωπικότητά σας και καθώς συλλέγατε προσωπικά βιώματα. Δεν υπάρχει ούτε σωστό, ούτε λάθος - η γνώση των διαφορετικών στυλ βοηθά έναν ηγέτη να εξελιχθεί και να ανταποκριθεί σε κάθε περίπτωση.

Πώς μπορούμε να κάνουμε μια (μετα)στροφή στο ύφος ηγεσίας που ακολουθούμε; Στο τεύχος θα βρούμε τεχνικές και τακτικές. Ας μην ξεχνούμε πως ο στόχος μας είναι να μη μένουμε στάσιμοι. Οφείλουμε διαρκώς να διερωτώμεθα "ποιες αλλαγές πρέπει να γίνουν και για ποιο λόγο, και πώς θα βοηθήσουν, και μας, και την ομάδα να πάμε πιο μπροστά και να πλησιάσουμε το στόχο;"

Στην παρούσα έκδοση θα μας απασχολήσουν θέματα όπως επικοινωνία, στοχοθεσία, ανάθεση/μεταβίβαση αρμοδιοτήτων και σκόπευση. Είναι όλα τους στοιχεία-κλειδιά, αν θέλουμε να είμαστε αποτελεσματικοί και προσαρμοστικοί ηγέτες.

Μαζί στην ηγεσία,

Bonnie Godsman




ΠΙΝΑΚΑΣ ΠΕΡΙΕΧΟΜΕΝΩΝ

- 05 Τρία Βήματα που Προάγουν την Επιτυχία στην Ασφαλιστική Βιομηχανία
- 07 Ηγεσία Χωρίς Δικαιολογίες
- 11 Κλαμπ Βιβλίων Ηγεσίας
- 13 Ο Πολυσχιδής Ηγέτης & οι 4 Φάσεις της Ανάπτυξης
- 17 TED Talk Leadership Spotlight
- 19 Πρώτα η Εξυπηρέτηση
- 24 Ευέλικτη Ηγεσία

ΤΑ ΝΕΑ

ΤΩΝ ΠΑΡΤΗΜΑΤΩΝ

- 04 Μπαχάμες
- 23 Καναδάς
- 10 Ελλάδα
- 12 Χονγκ Κονγκ
- 16 Μεξικό
- 18 Φιλιππίνες
- 06 Ταϊλάνδη
- 21 Βιετνάμ
- 27 Η.Π.Α.





Είστε ηγέτης;



Το Emerging Leader Program είναι ένα πρόγραμμα 12μηνης διάρκειας που διδάσκει στους νέους ηγέτες τις θεμελιώδεις δεξιότητες και τους προσφέρει εκείνες τις γνώσεις που χρειάζονται προκειμένου να είναι πετυχημένοι και αποτελεσματικοί στο ρόλο τους.

Οι συμμετέχοντες και οι συμμετέχουσες:

- Δίνουν τον ορισμό της ηγεσίας για τους ίδιους
- Επικεντρώνονται σε δεξιότητες διαχείρισης χρόνου
- Μαθαίνουν πώς να αναπτύσσουν ατζέντα αξιοποιώντας τις βέλτιστες πρακτικές
- Λαμβάνουν πιστοποιητικό παρακολούθησης και τους προσφωνούν ονομαστικά στη διάρκεια της τελετής αποφοίτησης LAMP Graduation Ceremony.

Απευθυνθείτε στο τοπικό Παράρτημα της GAMA, μάθετε περισσότερα σχετικά με την εγγραφή σας και ξεκινήστε αμέσως!



BAHAMAS CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

- ✦ Mick White hosted a special “100-Year Manifesto Life Planning” virtual session for all LAMP Caribbean attendees on October 5th. This was an amazing session for all participants, thank you to Mick and everyone who attended!

MEMBER SPOTLIGHT



SHARLENE HANNA-MCPHEE

Executive Financial Services Representative,
Colina Insurance Ltd

- **Birthday:** October 5th
- **Family:** Married, 3 Adult Children, 4 Grandchildren

Favorites

- **Travel:** Europe
- **Food:** Seafood (Crabs)
- **Beverage:** Natural Coconut Water
- **Hobbies:** Traveling, Reading, Walking, Sewing, Decorating
- **Book:** “Maximizing Your Potential” by the late Dr. Myles Munroe
- **Industry Leader:** Thomasina Skipper, MBA, ChFC, CLU, CLF



Leadership Quote

“Seek ye first the Kingdom of God and His righteousness and all these things shall be added to you.” – Matt. 6:33

ΤΡΙΑ ΒΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΟΑΓΟΥΝ ΤΗΝ ΕΠΙΤΥΧΙΑ ΣΤΗΝ ΑΣΦΑΛΙΣΤΙΚΗ ΑΓΟΡΑ

Το πιο σημαντικό στην ασφαλιστική βιομηχανία είναι ο άνθρωπος. Επιδιώκουμε την ανάπτυξη θέτοντας ως εταιρεία ένα στόχο με σταθερή βάση ώστε να προάγουμε μια ανάπτυξη στην οποία οι νέες γενιές θα μπορούν να συμμετάσχουν. **Ως επιχειρηματίες στον ασφαλιστικό κλάδο, μπορούμε να ζούμε με πολυτέλεια και να είμαστε επιτυχημένοι.**

Είναι σημαντικό να μην ξεχνάμε ότι οι σύμβουλοι (δηλ. οι σύμμαχοι και συνεταίροι μας) θα βοηθήσουν την αποτελεσματική εφαρμογή του πλάνου μας. Πρέπει, συνεπώς, από την πλευρά μας, να είμαστε οι καλύτεροι και οι πλέον δεξιότητες, γεγονός που προϋποθέτει μια στρατηγική προσέγγισης ανθρώπων η οποία θα είναι ευπροσάρμοστη ώστε να σημειώνουμε επιτυχίες στην εύρεση νέων συνεργατών.

Raúl Obed Hidalgo



ΕΠΙΛΟΓΗ ΣΥΝΕΡΓΑΤΩΝ

Ο πρώτος πυλώνας της ασφαλιστικής βιομηχανίας είναι η εξεύρεση συνεργατών. Για να είναι επιτυχημένος ο σύμβουλος θα πρέπει καταρχήν εμείς να μπορούμε να εντοπίζουμε τα κορυφαία talenta χρησιμοποιώντας πρακτικές και μεθόδους υψηλής ποιότητας. Οι υπεύθυνοι ανάπτυξης ανθρώπων έχουμε μια τάση γενικώς να θεωρούμε ότι η δική μας δραστηριότητα θα είναι εύκολη. Δεν είναι πάντα εύκολη και εφόσον το καταλάβουμε απαιτεί σκληρή δουλειά, εξαιρετικό προγραμματισμό και δέσμευση για δράση. Αυτά δημιουργούν σχηματικά ένα δυνατό χωνί που τελικώς σου επιτρέπει να επιλέξεις τον άνθρωπο ο οποίος διαθέτει όραμα επιχειρηματικό που ευθυγραμμίζεται με τον στόχο.

ΑΝΑΠΤΥΞΗ

Η ανάπτυξη είναι ο δεύτερος πιο σημαντικός πυλώνας. Από την στιγμή που θα βρεις κατάλληλο υποψήφιο με ιδανικά χαρακτηριστικά, πρέπει να επενδύσεις χρόνο σε ένα αυστηρό αναπτυξιακό πλάνο για να εξασφαλίσεις πως θα μάθει να κάνει τα πράγματα με τον κατάλληλο τρόπο μαζί με όλα όσα θα του/της προσφέρουν την αυτονομία που προσδοκά. Δεν αποκλείεται να ξέρει ο,τι χρειάζεται, αν και αποδεικνύεται πολύ συχνά ότι οι νεοεισερχόμενοι δεν έχουν δώσει τη δέουσα σημασία. Εφόσον η γνώση γίνει κατανοητή σε ένα βαθύτερο επίπεδο, θα φέρει αποτελέσματα για το σύμβουλο, δηλ. καλά συμβόλαια, μεγάλα κλεισίματα και υψηλές προμήθειες. Αν μπορέσετε να πετύχετε συνέπεια στα αποτελέσματα, θα εμπνεύσετε αίσθημα ικανοποίησης μέσω στόχων και επιτευγμάτων.

ΔΙΑΤΗΡΗΣΙΜΟΤΗΤΑ

Η διατηρησιμότητα είναι ο τρίτος θεμελιώδης πυλώνας στη δουλειά μας ως υπεύθυνων εξεύρεσης και ανάπτυξης συνεργατών. Σήμερα ξέρουμε ότι πρέπει να εστιάσουμε στην κατανόηση του συμβούλου και αυτό σημαίνει πως εξασφαλίζουμε ότι ο νεοεισερχόμενος αντιμετωπίζεται ως επαγγελματίας που χρειάζεται παρακίνηση για να κάνει τη διαφορά. Όσα χρόνια κι αν είσαι σε αυτόν τον κλάδο, τα πρώτα χρόνια στη δουλειά είναι πάντα ζωτικής σημασίας για την ενίσχυση, την ενδυνάμωση και την εμπέδωση. Στόχος μας θα πρέπει να είναι η εξαιρετική κερδοφορία μέσω μακροχρόνιας και συστηματικής ανάπτυξης και οικονομικής ελευθερίας. Είναι δυνατόν να συνεχίσεις να απολαμβάνεις την πολυτέλεια που ονειρευόσουν στην αρχή της καριέρας σου -ως υπεύθυνος ανάπτυξης ανθρώπων και επιχειρηματίας- και παράλληλα να κατορθώσεις να φτιάξεις μια αυτοκρατορία που θα διαρκέσει γενιές και γενιές.



THAILAND CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

UPCOMING EVENTS

- **GAMA Thailand Day** "Reach New Height" **November 9th, 2022, 8.30 AM – 5.10 PM**
 - "Different View for Business Building" - **Dr. Tanai Charinsarn**
 - "Future of Work, 9 Important Positions Organizations Should Have for the Next 10 Years" - **Mr. Apirut Aanchaam**
 - "The Future 4 Ways"
 - **Mr. Surachet Chontrakul (Moderator)**
 - **Mr. Pradit Prasertdendoung**
 - **Ms. Piyamon Wongthianchai**
 - **Ms. Proudpiamol Puripongtasana**
 - "The New Leadership Skill" - **Mr. Sorakol Adulyanont**
- **GAMA Classroom** (on App Wealth 24 Station, Private Facebook Group)
 - "Win Win Strategy"
 - Ms. Praopan Watcharakan, **September 15th, 2022, 7.00 – 8.30 PM**
 - "MTM Team Building with Happiness"
 - Mr. Khajonsak Khraivanit, **October 20th, 2022, 7.00 – 8.30 PM**

MEMBER SPOTLIGHT



KRIT VANICHDEJOCHAI

Senior District Manager (SDM), AIA

• **Birthday:** December 17th

Family: Married

Social Media: Krit Vanichdejochai

Favorites

• **Travel:** Japan

• **Food:** Sushi

• **Beverage:** Green Milk Tea

• **Hobby:** Coaching People

• **Book:** "Rich Dad Poor Dad", Robert Kiyosaki

Leadership Quote

"A can-do attitude can change your life!"



ΗΓΕΣΙΑ ΧΩΡΙΣ ΔΙΚΑΙΟΛΟΓΙΕΣ

του Farshad Asl

Γιατί ο κόσμος θέλει να ζει με δικαιολογίες; Η ερώτηση αυτή με στοιχειώνει μέρα-νύχτα. Στην πραγματικότητα οι ζωές μας είναι γεμάτες ευκαιρίες. Ναι, και πολύ συχνά τις ευκαιρίες αυτές επισκιάζουν οι προφάσεις που εμείς κατασκευάζουμε για να δικαιολογήσουμε τις αποτυχίες μας και να συνεχίσουμε να ζούμε άνετα μια ζωή υπό όρους. Απ' ό,τι φαίνεται θα προτιμούσαμε να βρούμε άλλη μια δικαιολογία παρά να αδράξουμε μια ευκαιρία. Μήπως για όλα φταίει ο φόβος ή η νοοτροπία μας;

Πιστεύω πως ο φόβος είναι δυνατόν να εξαφανιστεί με την κατάλληλη νοοτροπία. Στη δική μας περίπτωση, μάλιστα, μιας ζωής γεμάτης δικαιολογίες, αυτό αληθεύει ακόμη περισσότερο. Από τον καιρό που ήμουν παιδί, οι γονείς μου με παρότρυναν συνεχώς να έχω την κατάλληλη νοοτροπία απέναντι σε οποιοδήποτε εγχείρημα ή την όποια πρόκληση αντιμετώπιζα, και μάλιστα μια νοοτροπία 'χωρίς δικαιολογίες'. Μου έμαθαν πως κάθε εμπόδιο κρύβει και μια ευκαιρία και πως, όποτε υπάρχουν ευκαιρίες, δεν πρέπει να καταφεύγω σε δικαιολογίες.

Όταν πρωτοήρθα στις ΗΠΑ το 1998, είχα στην τσέπη μου 400 δολάρια και μια βαθιά επιθυμία να μεταμορφώσω τη ζωή μου. Η Αμερική ήταν η Γη των Ευκαιριών, όχι η Γη των Δικαιολογιών. Ήξερα πως έπρεπε να κινηθώ σωστά. Η δική μου δίψα για επιτυχία διέλυε κάθε φόβο ή αμφιβολία. Σκοπός ήταν να κάνω πραγματικότητα το δικό μου 'Αμερικάνικο Όνειρο'. Δεν έδωσα καμιά σημασία σε ό,τι εμπόδια και αν βρήκα στην πορεία και δεν τους επέτρεψα ποτέ να μετατραπούν σε δικαιολογίες. Κράτησα το όνειρό μου ζωντανό.

Οι πιθανότητες ήταν εναντίον μου, αφού έμοιαζε δύσκολο να πετύχω: μόλις είχα έρθει σε μια άγνωστη χώρα, από την προφορά μου φαινόταν πως είμαι αλλοδαπός, και δεν είχα ούτε γνωστούς, ούτε υποψηφίους πελάτες. Παρόλα αυτά, ήξερα πως έπρεπε να κοιτάζω μπροστά. Ήξερα πως έπρεπε να βρω δουλειά και να φτιάξω τη ζωή μου. Επιστράτευσα κάθε ικμάδα θάρρους και αποφασιστικότητας που είχα μέσα μου, και τόλμησα να αδράξω τις ευκαιρίες.

Μεγάλο εμπόδιο υπήρξε η εκμάθηση της γλώσσας. Μιλούσα ελάχιστα αμερικάνικα στην αρχή, ήμουν όμως αποφασισμένος να τα μάθω καλά. Κάθε φορά που συναντούσα δυσκολίες, αντί να βρω μια εύκολη δικαιολογία για να βουλευτώ, επέλεγα να αντιμετωπίζω ευθέως την πραγματικότητα. Συνειδητά επέλεξα να αποτελέσει στόχο μου η πετυχημένη πορεία σε μια ξένη χώρα. Μέσα μου ήμουν αποφασισμένος και ήξερα πως θα πετύχω και τα όνειρά μου θα γίνονταν πραγματικότητα εφόσον εφάρμοζα μια νοοτροπία ‘χωρίς δικαιολογίες’, όπως μου την είχα ενσταλάξει οι γονείς μου.

Μια τέτοια ισχυρή νοοτροπία βοηθά να απαλείψεις το φόβο, την αμφιβολία και την ανασφάλεια που συχνά σαμποτάρουν τις επιτυχίες σου στη ζωή. Μια στάση ζωής ‘χωρίς δικαιολογίες’ σε βοηθάει να συνειδητοποιήσεις ό,τι ήδη έχεις μέσα σου και όσα είσαι σε θέση να πετύχεις. Όταν ξεκίνησα να μαθαίνω αγγλικά, είχα τρία βιβλία: τη Βίβλο, ένα λεξικό και το βιβλίο του John C. Maxwell με τίτλο 21 Laws of Leadership. Αυτά χρησιμοποίησα για να κατακτήσω την αγγλική γλώσσα και εν τω μεταξύ άρχισα να ψάχνω για δουλειά. Εκείνη την περίοδο ήταν που κατάλαβα πως όντως στη ζωή δεν υπάρχουν περιθώρια για δικαιολογίες παρά μόνο για ευκαιρίες. Κυνηγώντας κάθε μια ευκαιρία που συναντούσα, κατάφερα να βρω μια εξαιρετική θέση στην ασφαλιστική Bankers’ Life ως ασφαλιστικός σύμβουλος. Εκείνη η ευκαιρία με βοήθησε να αναπτύξω τις δεξιότητές μου και να εξελιχτώ ως ηγέτης εντός της εταιρείας. Πήγα τόσο ψηλά όσο δεν είχα φανταστεί στα πιο τρελά μου όνειρα. Λόγω της μεγάλης μου επιτυχίας, με ευλόγησε ο Θεός και έφτιαξα την Top Leaders, έναν οργανισμό που βοηθά την ανάπτυξη κορυφαίων ηγετών οι οποίοι τίθενται στην υπηρεσία των άλλων με πάθος και ακεραιότητα χαρακτήρα.

Η στροφή μου προς μια νοοτροπία ‘χωρίς δικαιολογίες’ μεταμόρφωσε την επιτυχία μου σε ουσία και την ανδρεία σε αξία. Με ενδυνάμωσε, με εξόπλισε, με ενθάρρυνε να ζήσω μια ζωή με πάθος, σαφήνεια και σκοπό. Αν εγώ, ένας μετανάστης που είχε κάθε λόγο να βρει δικαιολογίες για να

μην πετύχει, κατάφερα να κάνω το όνειρό μου πραγματικότητα, τότε και συ μπορείς να κάνεις το ίδιο.

ΑΚΟΛΟΥΘΟΥΝ ΚΑΠΟΙΑ ΔΙΔΑΓΜΑΤΑ ΠΟΥ ΑΝΤΛΗΣΑ ΣΤΗ ΔΙΑΡΚΕΙΑ ΤΗΣ ΠΟΡΕΙΑΣ ΜΟΥ ΩΣ ΗΓΕΤΗΣ:

Υπάρχουν τρεις απλοί τρόποι να ξεκολλήσεις όταν “σκαλώνεις” στη ζωή:

1. ΑΠΟΔΟΧΗ

Ο υπ’ αριθμόν ένα λόγος που ο κόσμος κολλάει κάπου και δεν πάει παρακάτω είναι γιατί δεν μπορεί να παραδεχτεί καν ότι σφάλωσε. Είναι κρίσιμης σημασίας να αναγνωρίζεις το γεγονός και να παραδέχεσαι πως κόλλησες σε ένα σημείο, και ότι άρα πρέπει κάτι να αλλάξει διότι έχεις βαλτώσει και δεν εξελίσσεσαι. Πρέπει να συνειδητοποιήσεις σε ποιο ακριβώς σημείο βρίσκεσαι στη ζωή σου.



«Γίνε ο πρωταγωνιστής της δικής σου ιστορίας. Γεννήθηκες για να μετατρέψεις το χάος σου σε μήνυμα και την κάθε δοκιμασία σε μαρτυρία.»

2. ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η αναποφασιστικότητα είναι ο υπ’ αριθμόν λόγος που οι άνθρωποι αποτυγχάνουν. Η δυσκολία λήψης αποφάσεων την κατάλληλη στιγμή είναι ο λόγος που οι περισσότεροι δεν πετυχαίνουν με τα πλάνα και τα πρότζεκτ τους. Αναγνωρίστε τώρα τη συγκεκριμένη πρόκληση και αποφασίστε συνειδητά πως στο εξής δε θα αποτελεί τροχοπέδη για την επιτυχία σας.



«Η αποφασιστικότητα χαρακτηρίζει όσους και όσες έχουν υψηλές επιδόσεις. Οποιαδήποτε απόφαση είναι προτιμότερη σε σύγκριση με την ανυπαρξία απόφασης» – Brian Tracy

3. ΑΛΛΑΓΗ

Από τη στιγμή που θα αποδεχτείς τις κρατούσες συνθήκες και θα αποφασίσεις να αναλάβεις δράση, μπορείς να καλοδεχτείς την αλλαγή. Η αλλαγή είναι ευκαιρία να αποκτήσεις νέες συνήθειες και να γίνεις ο άνθρωπος που πάντα προοριζόσουν να γίνεις.



«Η αλλαγή αποτελεί διαδικασία κατάκτησης του φόβου βγαίνοντας από τη ζώνη άνεσής σου και ζώντας κάθε μέρα στη ζώνη για την οποία σε προόριζε ο Θεός.»

4 ΒΗΜΑΤΑ ΠΟΥ ΠΡΕΠΕΙ ΝΑ ΑΚΟΛΟΥΘΗΣΕΙΣ ΓΙΑ ΤΗ (ΜΕΤΑ)ΣΤΡΟΦΗ ΠΡΟΤΥΠΟΥ:

1. ΑΜΦΙΣΒΗΤΗΣΕ ΤΟ ΔΙΚΟ ΣΟΥ ΠΡΟΤΥΠΟ

Όλοι έχουμε ένα πρότυπο ή φίλτρο μέσα από το οποίο βλέπουμε τον κόσμο που μας περιβάλλει. Το συγκεκριμένο πρότυπο επηρεάζει τον τρόπο που παρατηρούμε τα πράγματα και πώς τα ερμηνεύουμε. Τους περισσότερους δεν τους απασχολεί το τι επηρεάζει τη δική τους αντίληψη για τον κόσμο. Απλώς δέχονται όσα βλέπουν ως κάτι στατικό, αμετακίνητο και απaráλλαχτο ενώ ακόμη λιγότεροι κόσμος ξέρει πώς να επανεκπαιδεύσει το μυαλό του και να αλλάξει πρότυπο. Για τέτοιους ανθρώπους παρόμοιες αλλαγές θα ήταν αδιανόητες, ή αδύνατον να γίνουν.

Η φιλομαθής και φιλοπερίεργη φύση της νιότης θα πρέπει να μας ακολουθεί και στην ενήλικη ζωή. Η αμφισβήτηση της καθεστηκυίας τάξης και η αφύπνιση της περιέργειας θα πρέπει να αποτελούν καθημερινή πράξη στη ζωή ενός ενήλικα. Πρέπει να αναζωογονήσουμε την ακατάπαυστη όρεξή μας να προχωράμε μπροστά προκειμένου να υιοθετήσουμε μια νοοτροπία 'χωρίς δικαιολογίες'. Δεν είναι κάτι καινοφανές, αυτό που σας γράφω, αλλά αφορά μια ριζική αλλαγή των όσων γνωρίζουμε εμείς οι ίδιοι για τον εαυτό μας –το μυαλό, την ψυχή, τη θέλησή μας και τα συναισθήματά μας. Είναι μια σαρωτική επανεκκίνηση που αφορά το πώς βλέπουμε την πραγματικότητα.

2. ΘΕΣΕ ΕΡΩΤΗΜΑΤΑ

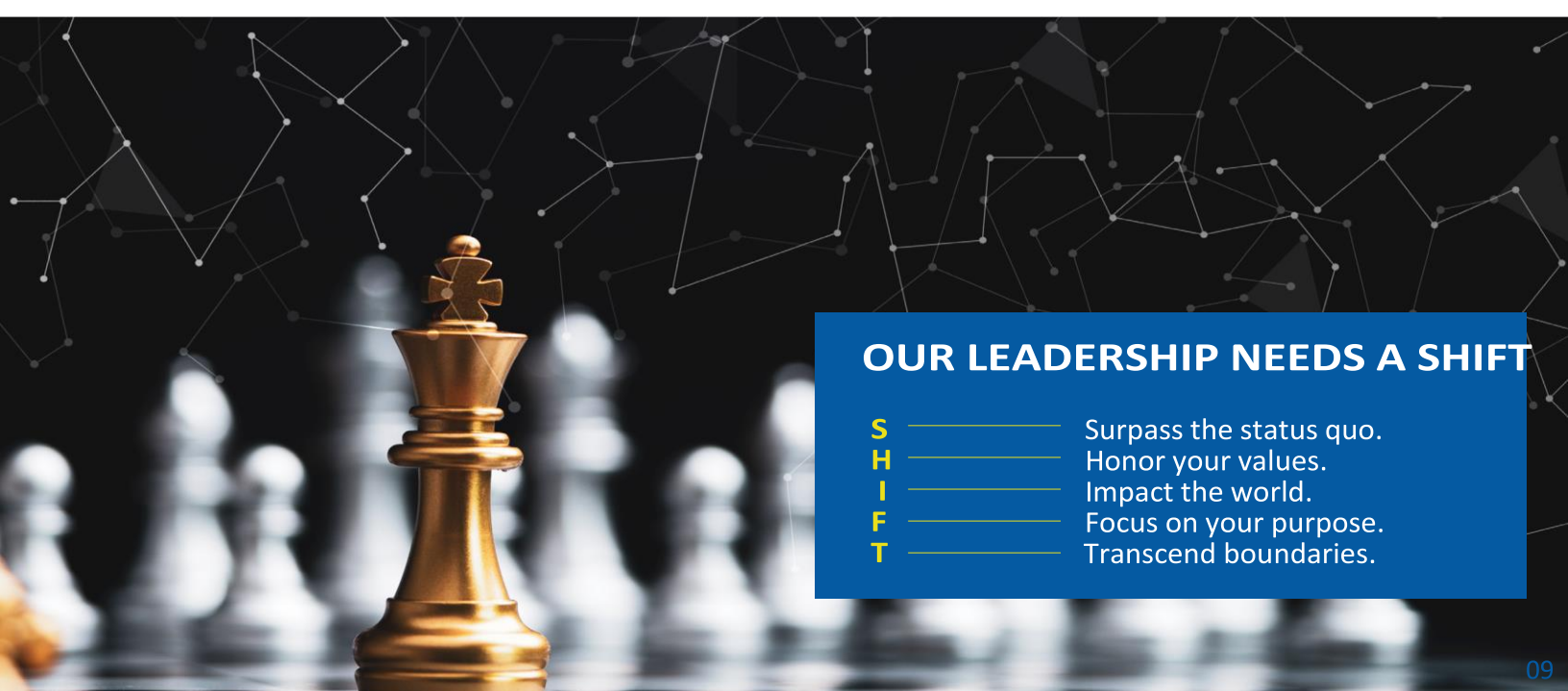
Επιδεικνύουμε μια κάποια ευαλωτότητα όταν επιλέγουμε να συνεχίσουμε να μαθαίνουμε. Οι περισσότεροι συμφωνούν πως ο καλύτερος τρόπος να μάθεις και να εξελιχθείς είναι τα ερωτήματα. Όταν θέτεις ερωτήσεις, ανοίγεις σε νέες ιδέες και προοπτικές. Αυτές αλλάζουν τη σκέψη σου και σου προσφέρουν

λύσεις. Δημιουργείς μια νοοτροπία που, εκ φύσεως, θα πρέπει να είναι δεκτική σε νέες πληροφορίες. Αυτό το άνοιγμα φέρνει τη συνειδητοποίηση πως ίσως τελικώς να μη γνωρίζουμε τα πάντα.

3. ΔΕΞΟΥ ΤΗΝ ΑΛΛΑΓΗ Η αλλαγή είναι μια διαδικασία δύσκολη. Συχνά γίνεται μέσα σε ένα περιβάλλον υποστηρικτικό, δομημένο και με θυσίες. Η στήριξη έρχεται εφόσον ζητάς βοήθεια, αποζητάς το επαγγελματικό coaching και περιβάλλεσαι από τους κατάλληλους ανθρώπους. Η δομή προϋποθέτει ανάληψη και απόδοση ευθυνών, σύστημα παρακολούθησης και δράσεις. Η θυσία απαιτεί να καταβάλεις το τίμημα και να εγκαταλείψεις τη ζώνη άνεσής σου ενώ, παράλληλα, θα μένεις εντός της ζώνης της δύναμής σου.

4. ΑΝΑΛΑΒΕ ΔΡΑΣΗ ΜΕ ΑΠΟΦΑΣΙΣΤΙΚΟΤΗΤΑ

Η αποφασιστικότητα είναι το υπ' αριθμόν ένα στοιχείο που χαρακτηρίζει έναν ηγέτη. Η ικανότητά του/της να επικοινωνεί την απόφαση με πάθος και ακεραιότητα χαρακτήρα είναι τέχνη. Υπερβολικά συχνά, τείνουμε να παραβλέπουμε την αποφασιστικότητα, που όμως είναι ένα από τα πιο σημαντικά στοιχεία της νοοτροπίας 'χωρίς δικαιολογίες' Η οποία θα μας πάει στη στροφή/αλλαγή προτύπου. Η αναποφασιστικότητα είναι ο υπ' αριθμόν ένα λόγος αποτυχίας. Αν δεν μπορούμε να πάρουμε τη σωστή απόφαση, μπορεί να αρχίσουμε να κατηγορούμε τους άλλους, να χρονοτριβούμε και να βρίσκουμε διαρκώς δικαιολογίες. Σταματήστε να τρέφετε την ελπίδα πως κάποια μέρα τα πράγματα θα αλλάξουν, και αρχίστε να εστιάζετε την ενέργειά σας όχι στο "πώς" αλλά στο "γιατί". 'Απαξ και ανακαλύψετε το 'γιατί', θα βρείτε και το δρόμο σας. Από εκεί και πέρα, το δικό σας επίπεδο αφοσίωσης και δέσμευσης θα σας βοηθήσει να τελειώσετε ό,τι έχετε αναλάβει.



OUR LEADERSHIP NEEDS A SHIFT

- S** — Surpass the status quo.
- H** — Honor your values.
- I** — Impact the world.
- F** — Focus on your purpose.
- T** — Transcend boundaries.



HELLAS CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

Upcoming Webinars to be confirmed soon...

MEMBER SPOTLIGHT



KOSTAS STAVROPOULOS

Operation & Training Manager, Financial
Planner, Life Solutions

- **Birthday:** April 19th
- **Family:** Single

Social Media

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/stavropoulosk/>

Facebook: <https://www.facebook.com/kstavropoulos>

Favorites

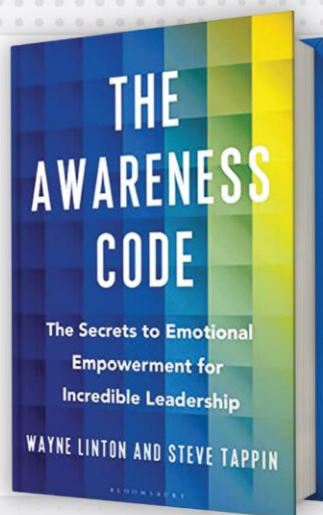
- **Travel:** Mountains in Greece
- **Food:** Soup
- **Beverage:** Tea
- **Hobby:** Hiking
- **Book:** "The 7 Habits of Highly Effective People", Stephen Covey
- **Industry Leader:** Dimitrios Kontominas



Leadership Quote

"Leadership is an action, not a position." - Donald McGannon

LEADERSHIP BOOK CLUB



The Awareness Code

Μυστικά Συναισθηματικής Ενδυνάμωσης για μια Απίστευτη Ηγεσία

Authors: *Wayne Linton & Steve Tappin*

Ένας πρωτοπόρος οδηγός που θα βοηθήσει να αυξήσετε τη συνειδητότητά σας ώστε να μεταμορφωθείτε σε απίστευτο ηγέτη. Χάρης σε πλαίσια, μελέτες περιπτώσεων και τις οδηγίες που θα βρείτε στο βιβλίο, θα καλλιεργήσετε ένα στυλ ηγεσίας το οποίο θα σας επιτρέψει να φτάσετε σε νέα ύψη και επίπεδα συνειδητότητας. [Μάθετε περισσότερα:](https://www.goodreads.com/book/show/58200627) [goodreads.com/book/show/58200627](https://www.goodreads.com/book/show/58200627)

The Infinite Game

Author: *Simon Sinek*

Δεν υπάρχει καμία αμφιβολία πως οι ανταμοιβές αποτελούν τεράστιο κίνητρο. Πολλά στελέχη πωλήσεων πηγαίνουν μαζί με τις ομάδες τους ταξίδια -ακόμη και σε εξωτικές χώρες- εφόσον έχουν πετύχει τους στόχους. Αλλά δεν είναι δυνατόν το μόνο που θα κινητοποιεί τον κόσμο να εργαστεί σκληρά να είναι τα μόνους, οι προαγωγές και τα βραβεία. Ο Sinek αναλύει το πώς είναι δυνατόν να παρακινήεις συνεχώς την ομάδα σου ώστε να παραμένει παραγωγική και να επιτυγχάνει σπουδαία αποτελέσματα ακόμη και όταν δεν υπάρχει εμφανές δέλεαρ. [Μάθετε περισσότερα:](https://www.goodreads.com/book/show/38390751) [goodreads.com/book/show/38390751](https://www.goodreads.com/book/show/38390751)

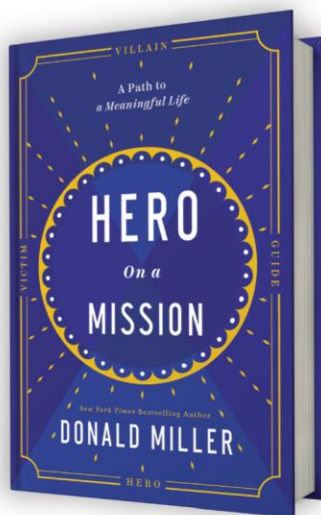


Hero on a Mission

Το Μονοπάτι για μια Ζωή με Νόημα

Author: *Donald Miller*

Ο Donald Miller μοιράζεται μαζί μας το πλάνο που του άλλαξε για πάντα τη ζωή. Σε κάθε ιστορία υπάρχουν πάντα 4 βασικοί πρωταγωνιστές: το θύμα, ο κακός της υπόθεσης, ο ήρωας και ο αφηγητής. Και οι 4 υπάρχουν μέσα μας. Αν παίξουμε το θύμα, είμαστε καταδικασμένοι να αποτύχουμε. Αν παίξουμε το ρόλο του κακού της ιστορίας, δεν πρόκειται να σφυρηλατήσουμε πραγματικούς δεσμούς και σχέσεις. Αν παίξουμε το ρόλο του ήρωα ή του αφηγητή, οι ζωές μας θα καρπίσουν. Το πιο δύσκολο είναι να έχεις αρκετή αυτεπίγνωση ώστε να ξέρεις ανά πάσα στιγμή ποιο ρόλο παίζεις. Στο βιβλίο του ο Miller αξιοποιεί τις δικές του εμπειρίες για να βοηθήσει εσάς να καταλάβετε κατά πόσον τώρα παίζετε έναν ρόλο που δίνει νόημα στη ζωή σας. Αναλύει διεξοδικά ένα μεταμορφωσιακό αλλά και πολύ πρακτικό πλάνο το οποίο ακολούθησε ο ίδιος και χάρις στο οποίο από την αργή παραίτηση μετέβη στην ταχεία πρόσληψη μιας νέας εικόνας και οπτικής για τη ζωή, το νόημα και τις ομορφιές της, που ξύπνησαν την παρακίνηση, το πάθος και την παραγωγικότητά του, ώστε να το ακολουθήσετε και σεις. [Μάθετε περισσότερα:](https://www.goodreads.com/book/show/57468174) [goodreads.com/book/show/57468174](https://www.goodreads.com/book/show/57468174)





HONG KONG CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

❖ GAMAHK Charity Trail Run, *November, 2022 - January, 2023*

- Aiming to raise funds, promote care and support and create care for the aged, sick, disabled and children for relief of the needy and for the benefit of the Hong Kong community.



❖ Annual General Meeting (AGM), *December, 2022*



MEMBER SPOTLIGHT



SOLOMON YUNG SZE HON

Director, GAMAHK
District Director, AIA International Limited

- **Birthday:** April 12th
- **Family:** Married with Two Children; Samuel Yung (Father), Past President of GAMAHK

Social Media: solomonyung@gama.com.hk

Favorites

- **Travel:** Europe
- **Food:** Italian Food
- **Hobbies:** Sports, Soccer
- **Book:** "Tough Times Never Last, but Tough People Do"
- **Industry Leader:** Samuel Yung

Leadership Quote

"Your attitude, not your aptitude, will determine your altitude."



Ο ΠΟΛΥΣΧΙΔΗΣ ΗΓΕΤΗΣ ΚΑΙ ΟΙ 4 ΦΑΣΕΙΣ ΤΗΣ ΑΝΑΠΤΥΞΗΣ

του John Laurito

Όταν η κόρη μου ήταν 8 ετών περίπου, μού εξέφρασε την επιθυμία να της μάθω να κάνει body surf. Τόσα χρόνια με έβλεπε να σερφάρω και να καβαλάω τα κύματα, οπότε θέλησε να κατακτήσει τη γνώση και να αποκτήσει δεξιότητες ώστε να λειτουργεί και κείνη σαν ανθρώπινη ιστιοσανίδα. Πράγματι, ένα Σάββατο απόγευμα πήγαμε στην παραλία και αφού της εξήγησα τα είδη των κυμάτων, ποια να επιλέγει, πότε είναι η κατάλληλη στιγμή να ορμήσει και τι ακριβώς να κάνει με τα πόδια και την πλάτη της, άρχισε σιγά-σιγά να το αποτολμά και μόνη της. Πήγαινε όλο και καλύτερα - έβλεπα τον ενθουσιασμό στα μάτια της. Και τότε συνέβη! Εντελώς αναπάντεχα ένα κύμα μας έπιασε και τους δυο απροετοίμαστους. Μας έριξε με δύναμη βαθιά στο νερό. Στριφογυρίσαμε για λίγο κάτω από το κύμα πριν τελικώς, ξέπνοοι, βγούμε στην επιφάνεια, με κάποια δυσκολία ομολογουμένως. Δεν είχαν περάσει ούτε τρία δευτερόλεπτα όταν άκουσα την κόρη μου να δηλώνει 'Μπαμπά, αυτό δε θέλω να το ξανακάνουμε'.



Και δυστυχώς, για τα επόμενα τέσσερα χρόνια δεν ήθελε να ξαναμπεί στη θάλασσα. Αυτό που της είχε φανεί αρχικά διασκεδαστικό και συναρπαστικό, της προκάλεσε φόβο και απογοήτευση. Όπως και τόσοι άλλοι, έσπευσε να εγκαταλείψει το μόνο πράγμα που την ενθουσίασε σχεδόν αμέσως μόλις της προκάλεσε δυσφορία.


Αυτό το περιστατικό είναι ένα πολύτιμο μάθημα που αφορά την ποικιλομορφία της ηγεσίας. Πιο συγκεκριμένα, αφορά την ικανότητα του ηγέτη να προσαρμόζεται και να αλλάζει ύφος ηγεσίας, ή και προσέγγιση, αναλόγως με την κατάσταση ή τους ανθρώπους. Η ικανότητα του ηγέτη να κάνει χρήση μιας τέτοιας δεξιότητας με μαεστρία δε θα τον/την ξεχωρίσει απλώς από όλους τους άλλους ηγέτες αλλά θα λύσει και ένα από τα μεγαλύτερα προβλήματα που αντιμετωπίζουμε στο επάγγελμά μας, δηλ. τη φθορά και την απώλεια συνεργατών.

Κάθε φορά που ένας άνθρωπος αναλαμβάνει κάτι νέο ή ξεκινά μια νέα πορεία, τέσσερα είναι τα στάδια που περνάει. Η κατανόηση των 4 αυτών φάσεων είναι

απαραίτητη για τον ηγέτη. Μόνο αν τις γνωρίζει Μπορεί να προσαρμόζει το ύφος της ηγεσίας αντιστοίχως. Κατά κανόνα, όταν ένας άνθρωπος ξεκινά ένα νέο εγχείρημα, έχει ίσως μειωμένη πίστη ή δεξιότητες αλλά ο ενθουσιασμός και η παρακίνηση είναι στα ύψη. Η διάθεση και η προθυμία του ανθρώπου να βαδίσει στο νέο μονοπάτι και να μάθει τα πάντα για το νέο καθήκον που ανέλαβε είναι ψηλά, το ίδιο και η δεκτικότητά του για coaching και κατευθύνσεις. Σε αυτή την πρώτη φάση έχουμε τον **ενθουσιώδη αρχάριο**. Η δουλειά του ηγέτη εδώ είναι πολύ συγκεκριμένη αφού καλείται να προσφέρει κατευθύνσεις και συμβουλές. Αν σας έτυχε ποτέ να δείξετε σε ένα παιδί πώς να κάνει ποδήλατο, θα θυμάστε πως κατ'ουσίαν του είπατε τι ακριβώς να κάνει με τα πόδια, τα χέρια και τα μάτια του. Έτσι ξέρει τι να περιμένει ενώ παράλληλα εξηγείτε τι θα συμβεί και τι αίσθηση προκαλεί η χρήση του ποδηλάτου.

Στην πρώτη δυσκολία, αναποδιά, απόρριψη, αστοχία ή αποτυχία, αλλάζει δραματικά η συναισθηματική κατάσταση του ανθρώπου. Όπως ακριβώς συνέβη και με την κόρη μου, που της κόπηκε κάθε όρεξη να κάνει σέρφινγκ με την πρώτη τούμπα, έτσι και οι συνεργάτες μας στο πρώτο εμπόδιο αρχίζουν να σκέφτονται μήπως είναι καλύτερα να τα παρατήσουν. Μπορεί οι δεξιότητές τους να βελτιώθηκαν, όμως η παρακίνησή τους φθίνει. Είναι η φάση του **απογοητευμένου μαθητευόμενου**, πολύ συνηθισμένη σε κάθε νέα προσπάθεια. Απαιτεί περισσότερη ηγεσία. Αν είναι αναποτελεσματική η ηγεσία στο στάδιο αυτό, ο άνθρωπος ποτέ δε θα ξανασχοληθεί με το συγκεκριμένο καθήκον. Από την άλλη, η ικανότητα του ηγέτη να παρακινεί και να coach-άρει σωστά κάνει τη διαφορά. Στο σημείο αυτό χρειάζεται να υπάρχει στενή σχέση μεταξύ ηγέτη και υφισταμένου αλλά και να δίνονται ξεκάθαρες οδηγίες και κατευθύνσεις. Ο ηγέτης επιβάλλεται να εξηγεί ποιες είναι οι εναλλακτικές τεχνικές και να δίνει ιδέες προκειμένου ο "εκπαιδευόμενος" να μαθαίνει ενώ ταυτοχρόνως θα του υπενθυμίζει την πρόοδο που έχει σημειώσει και από πού ακριβώς ξεκίνησε.

Από τη στιγμή που ο ηγέτης βοηθήσει το συνεργάτη να βγει από τη ζώνη της απογοήτευσης, τότε ο δεύτερος θα βαδίσει σταδιακά προς την κατεύθυνση **του ικανού μα επιφυλακτικού παραγωγού**. Η δεξιότητα θα βελτιώνεται, ή θα έχει διακυμάνσεις αλλά γενικώς θα καλυτερεύει, ενώ και η παρακίνηση θα ανεβαίνει. Εδώ ο 'εκπαιδευόμενος' έχει πλέον αντιληφθεί πως αρχίζει να 'παίρνει το κολάι' και ενισχύεται η αυτοπεποίθησή του/της. Νιώθει πως ξεπερνά μεγάλα εμπόδια. Με άλλα λόγια, βλέπει φως στην άκρη του τούνελ. Εδώ αλλάζει στυλ ο ηγέτης και γίνεται πιο υποστηρικτικός και συμμετοχικός. Ο ηγέτης θέτει ερωτήματα, ο εκπαιδευόμενος παίρνει αποφάσεις. Ο ηγέτης δίνει λιγότερο κατευθύνσεις ενώ βοηθά στην άρση των εμποδίων εξομαλύνοντας το έδαφος μέχρι τη γραμμή του τερματισμού.



Η τελευταία φάση στην οποία μπαίνει κάποιος είναι αυτή της επιβράβευσης που σε γεμίζει περισσότερο από κάθε άλλη. Το επίπεδο της αυτοπεποίθησης του συνεργάτη έχει ξεπεράσει κάθε προηγούμενο καθώς πια κατέχει τις δεξιότητες και, με μαστοριά, τις χρησιμοποιεί. Όχι μόνο είναι σε θέση να λειτουργεί ως αποτελεσματικός ηγέτης του εαυτού του σε αυτή τη φάση αλλά έχει φτάσει και σε ένα σημείο που είναι πλέον σε θέση να διδάξει και άλλους, δείχνοντάς τους πώς ακριβώς θα αποκτήσουν τη συγκεκριμένη δεξιότητα. Τώρα πια μιλάμε για **επιτυχημένους αυτάρκεις** οι οποίοι είναι ικανοί να επιλύσουν τα δικά τους προβλήματα στις περισσότερες των περιπτώσεων και έχουν ανάγκη έναν ηγέτη που θα τους βοηθήσει να φτάσουν ακόμη πιο ψηλά αμφισβητώντας ενίοτε τον τρόπο που σκέφτονται και θέτοντάς τους τις σωστές ερωτήσεις όπως...

«Τι θα συνέβαινε αν...;»

«Τι θα έπρεπε να γίνει για να βοηθηθείς να...»

«Αν έπρεπε αυτή τη διαδικασία να την απλουστεύσεις, τι θα έκανες;»

Ο ηγέτης μπορεί να είναι πολύ αποτελεσματικός στο να βοηθήσει το συγκεκριμένο άνθρωπο να φτάσει ακόμη πιο ψηλά εφόσον έχει κατανοήσει τι είναι εκείνο που μετράει πραγματικά και φωτίζοντας εκείνα τα σημεία που ίσως του διέφυγαν. Εδώ πια ο ηγέτης έχει κερδίσει αξιοπιστία και εμπιστοσύνη αφού έχει κρατήσει το χέρι του συνεργάτη και στις 4 φάσεις. Και ο συνεργάτης καθίσταται πολύτιμος και απαραίτητος για το σύνολο του οργανισμού καθώς μπορεί εφεξής να αναλάβει ρόλο με μεγαλύτερη επιρροή και πάνω σε άλλους.

Οι περισσότεροι ηγέτες χρησιμοποιούν το ίδιο ύφος ηγεσίας σε κάθε περίπτωση και με κάθε άνθρωπο. Δε συνειδητοποιούν πως όχι μόνο υπάρχει διαφορά από άτομο σε άτομο αλλά και πως τα άτομα αλλάζουν με το πέρασμα του χρόνου καθώς περνούν από το ένα σημείο στο επόμενο της καμπύλης μάθησης. Η γνώση και η κατανόηση των τρόπων με τους οποίους οι 4 φάσεις επηρεάζουν τη νοοτροπία του ατόμου είναι ζωτικής σημασίας για την κατάλληλη προσαρμογή του ύφους ηγεσίας. Η προσαρμοστικότητα, η πολυμορφία και η ικανότητα διαφοροποίησης της ηγεσίας ανά περίπτωση είναι που τελικώς θα κάνουν τη διαφορά στο θέμα της συνολικής αποτελεσματικότητας και θα επιτρέψουν το



MEXICO CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

RECENT EVENTS

- September 20th @ 8 a.m. "BreakFast" with Bonnie Godsman, CEO de GAMA Global "The Post-Covid Leader: Leadership Behavior of the Past, Present and Future"
- LAMP LATAM 2022
 - Dates: **October 9th to 12th**
 - Location: Puerto Morelos, Quintana Roo, México
 - More information: <https://www.lamplatam.org/home>

UPCOMING TRAINING COURSES

- Seminaries "Recruiting from Universe Mind" and "Transforming from Universe Mind", imparted by Luis Lara y Enrique Rivadeneyra, focuses on strengthening the skills of recruitment for promoters and managers.
- WorkShop "Recruiting from #LinkedIn", imparted by Gabriel Landero, CEO de Empodera Training Group.
- The "Comprehensive Program for Socioemotional Well-being" with Odette Estefan, the Workshop that is focused on helping you develop socio-emotional skills, with scientific support that will allow you to manage stress caused by emotional wear and professional saturation.

ASPRO NEWS

- The best articles of the Insurance Industry Leaders' practices: <http://validar.me/aspro-gama/revista/>
- The #Podcast of interviews, where you will find the most important figures in the Spanish-speaking insurance sector, hosted by Salvador Llamas.
 - The 1st to the 24th episode of the podcast "Seguro Aprendes" is available now. <https://cutt.ly/7EE0gHK>

MEMBER SPOTLIGHT



FEDERICO BRUNET

Partner / Promoter, Brunet Asociados

- Birthday:** August 29th
- Family:** 14 years of marriage with 3 children. Valeria (12), Rodrigo (9), Gonzalo (4)

Social Media

LinkedIn: <https://www.linkedin.com/in/federicobrunet/>

Facebook: <https://m.facebook.com/FedericoBrunet.Seguros>

Instagram: https://www.instagram.com/federico_brunet/

Twitter: <https://twitter.com/FedericoBrunet>

Favorites

- Travel:** Any unknown place! Lately, I have traveled a lot to the southeast of Mexico and I love it (I need to get to know the north of Mexico better).
- Food:** Tacos in general, I think "al pastor" and "cochinita pibil" would be very high on the list
- Beverage:** Local Craft Beer
- Hobbies:** Playing tennis and my podcast, "una cita con tu lana"
- Books:** "5 Levels of Leadership", John Maxwell and "The 11 Powers of the Leader", Jorge Valdano
- Industry Leaders:** CEO Daniel Bandle, AXA and Luis Chiappe

Leadership Quote

"Good leadership isn't about personal growth, it's about the growth and development of your team." - John C. Maxwell



TED TALK

LEADERSHIP SPOTLIGHT



Οι Μεγάλοι Ηγέτες μεταμορφώνουν

Οργανισμούς Σκεπτόμενοι ΕΝΤΟΣ του Συνήθους Πλαισίου

Με τον **Lars Sudmann**

Πολλοί οργανισμοί και εταιρείες επιθυμούν να μεταμορφωθούν. Αν θες να αλλάξεις ριζικά, να μεταμορφωθείς, θα πρέπει να σκεφτείς εκτός του συνήθους πλαισίου, έτσι δεν είναι; Μπορεί να μην είναι και έτσι, πάντα. Σε αυτήν τη διασκεδαστική, πλούσια σε περιεχόμενο και προκλητική ομιλία ο -ειδικός σε θέματα ηγεσίας- Lars Sudmann εξηγεί τους λόγους για τους οποίους η σκέψη που κινείται εντός του συνήθους πλαισίου μπορεί να φέρει τη μεταμόρφωση. Αφού μελέτησε τα τρία σημεία τα οποία πονάνε σε κάθε μεταμόρφωση, ο Lars ήρθε να μας υποδείξει τρία εκπληκτικά και πρακτικά πλαίσια τα οποία εφαρμόζονται με ευκολία σε ομάδες και ολόκληρους οργανισμούς. Ο Lars μιλά, γράφει και προσφέρει υπηρεσίες συμβουλευτικής για θέματα ηγεσίας, αλλαγής και νοοτροπίας. Εστιάζει σε όσα καλούνται σήμερα να αντιμετωπίσουν οι ηγέτες και οι επιχειρηματίες, με φόντο τον περίπλοκο κόσμο που ζούμε, βασιζόμενος στην πείρα του ως πρώην στέλεχος εταιρείας αλλά και ως σύμβουλος νεοφυούς επιχείρησης, λέκτορας πανεπιστημίου και διευθυντής συμβουλίου για τον εταιρικό μετασχηματισμό. Μεταξύ πολλών άλλων, άρθρα και εμφανίσεις του θα βρείτε σε μέσα όπως η Fast Company, η εφημερίδα Chicago Tribune και η εκπομπή BBC Capital κ.α.

[Δείτε εδώ](#)

5 Τρόποι να Ηγείσαι την Εποχή της Διαρκούς Αλλαγής

Με τον **Jim Hemerling**

Ποιος είτε πως η αλλαγή είναι δύσκολη; Ο Jim Hemerling, εμπειρογνώμων σε θέματα οργάνωσης της αλλαγής, θεωρεί πως αν εσείς προσαρμόσετε την επιχειρηματική σας δραστηριότητα στα δεδομένα του συνεχούς μεταβαλλόμενου κόσμου στον οποίον ζούμε σήμερα, αντί αυτό να σας εξαντλήσει, θα σας αναζωογονήσει. Αναφέρει πέντε πράγματα τα οποία επιβάλλεται να γίνουν, πρώτα με επίκεντρο τον άνθρωπο, δίνοντάς του προτεραιότητα, ώστε τελικώς να μετατραπεί η αναδιοργάνωση μιας εταιρείας σε μια άσκηση ενδυνάμωσης που θα κινητοποιήσει τους πάντες.

[Δείτε εδώ](#)

Σταμάτα να Μανατζάρεις, Ξεκίνα να Ηνείσαι

Με τον **Hamza Khan**

Κατά το συγγραφέα, αν διαχειριστούμε τους millennials και τους εργάτες της γνώσης με τον τρόπο που κάποτε μανατζάραμε τους εργάτες στα εργοστάσια, το αποτέλεσμα θα είναι ολέθριο. Με βάση την προσωπική του εμπειρία, τόσο ως μάνατζερ και ως υφιστάμενος άλλων μάνατζερ, ο Hamza υποστηρίζει πως οι millennials δε χρειάζονται μάνατζερ αλλά ηγέτη, και πως θα πρέπει να τους δίνεται η αυτονομία που χρειάζονται για να εκτελέσουν τα καθήκοντά τους ώστε τελικώς να αναπτύσσονται, να εξελίσσονται και να επωφελούνται των ικανοτήτων τους στο βέλτιστο δυνατό βαθμό.

Αν ρωτήσετε τον Hamza Khan σχετικά με το δικό του ρόλο ως μάνατζερ, θα σας πει πως προσεγγίζει το μάνατζερντ αποφεύγοντάς το παντελώς. Πριν σημειώσει μεγάλες επιτυχίες, ως πολυβραβευμένος ψηφιακός marketer και επιχειρηματίας, ο Hamza δυσκολεύτηκε να βρει πρακτικές διεξόδους για την δημιουργικότητά του ενώ σπούδαζε οικονομικά και πολιτικές επιστήμες στο Πανεπιστήμιο του Scarborough στο Τορόντο. Τριτοετής φοιτητής ήταν όταν αποφάσισε να αλλάξει κατεύθυνση και αποφοίτησε τελικώς από το Τμήμα Δημιουργικών Πολυμέσων και Αφήγησης. Από τότε έχει εργαστεί ως γραφίστας και marketer, ενώ διδάσκει στρατηγική των μέσων κοινωνικής δικτύωσης στο Seneca College.

[Δείτε εδώ](#)



PHILIPPINES CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

- Stay tuned for GAMA Global-Philippines Chapter updates in the upcoming December 2022 E-Journal (Special Awards Edition).

MEMBER SPOTLIGHT



NATALIA BRITO ONG

Unit Head, Manulife Philippines
Board Secretary, GAMA Global

- **Birthday:** December 1
- **Family:** Married with 3 daughters (ages 20, 19, 11)

Social Media

LinkedIn: [Natalia Ong](#)

Facebook: [Natalia Ong](#)

Twitter: <https://twitter.com/nbong74>

Favorites

- **Travel:** Europe
- **Food:** Noodles
- **Hobbies:** Reading books, watching TV series
- **Book:** "The 5 Levels of Leadership", John C. Maxwell
- **Industry Leader:** Tony Gordon

Leadership Quote

"Success isn't about how much you make; it's about the difference you make in people's lives." - Michelle Obama



ΠΡΩΤΑ Η ΕΞΥΠΗΡΕΤΗΣΗ

της *Michelle Hubert*

Η επιτυχία μας ως ηγετών συχνά αποτιμάται σε συνάρτηση με τα αποτελέσματα που παράγουμε.

Μας ανταμείβουν διότι καταφέραμε τα αποτελέσματα να ευθυγραμμιστούν με τους στόχους του οργανισμού. Ασφαλώς και δεν πετυχαίνουμε μόνοι μας τους στόχους.

Αναπτύσσουμε στρατηγικές και συντάσσουμε πλάνα προς εκτέλεση από τις ομάδες μας.

Πετυχαίνουμε πράγματα που γίνονται μέσω άλλων. Αυτός δεν είναι εξάλλου ο ορισμός της ηγεσίας;

Πιστεύω πως χρειάζεται μια μικρή (μετα)στροφή. Μέσω των άλλων, οι ηγέτες κάνουν πράγματα. Είναι μικρή η αλλαγή αλλά έχει τεράστιες επιπτώσεις. Σύμφωνα με τον παραδοσιακό ορισμό της ηγεσίας ο ηγέτης εστιάζει στην επιτυχία της εταιρείας και οι 'άλλοι' διαδραματίζουν δευτεραγωνιστικό ρόλο. Αυτό δεν είναι ακριβές. Οι ομάδες μας, οι άνθρωποι δηλ. που κάνουν τη δουλειά, είναι πρωταγωνιστικό στοιχείο για την επιτυχία μας, όχι δευτερογενές. Ο ρόλος του ηγέτη έγκειται στο να στηρίζει τους ανθρώπους που κάνουν τα πράγματα να συμβούν και όχι το αντίστροφο.

Η ηγεσία της υποτέλειας (servant leadership) είναι μια αντίληψη σύμφωνα με την οποία ο στόχος του ηγέτη είναι να υπηρετεί. Οι ηγέτες-υπηρετές, όπως λέγονται, δίνουν προτεραιότητα στις ανάγκες των μελών της ομάδας και βοηθούν τους ανθρώπους να αναπτύσσονται και να έχουν υψηλές επιδόσεις φτάνοντας στο μέγιστο των δυνατοτήτων τους. Ακολουθούν κάποιοι τρόποι προκειμένου και σεις να στηρίζετε, να αναπτύσσετε και να υπηρετείτε την ομάδα σας.

ΣΥΝΔΕΣΗ

Η δημιουργία στενών σχέσεων κάνει την εμπιστοσύνη βαθύτερη, προσφέρει αίσθηση σκοπού και δημιουργεί αίσθηση κοινότητας εντός της ομάδας.

Στηρίζουμε Έναν Καλό Σκοπό

Ένα από τα πιο σημαντικά πράγματα, με τις περισσότερες θετικές συνέπειες, που μπορείτε εσείς ως ηγέτες να κάνετε είναι να βοηθήσετε τα μέλη της ομάδας να προσυπογράψουν έναν σκοπό που είναι μεγαλύτερος από τους ίδιους.

Δημιουργήστε ένα όραμα και μια αποστολή που θα τη μοιράζονται όλοι και φροντίστε όλοι να εμπλέκονται σε ό,τι και αν κάνετε. Να θυμίζετε συχνά στην ομάδα πόσο καλά τα πάει με τους πελάτες και τις κοινότητες. Οι άνθρωποι που δεν αμφιβάλουν ότι η δουλειά τους έχει νόημα και σκοπό είναι περισσότερο αφοσιωμένοι και δεσμευμένοι σε αυτή.

Προτεραιότητα στους Ανθρώπους

Πάντοτε να δίνετε έμφαση στα θετικά και να λύνετε αμέσως τα ζητήματα που προκύπτουν επαινώντας δημοσίως ό,τι γίνεται σωστά και μόνο κατ'ιδίαν κάνοντας παρατηρήσεις. Διαρκώς να γεμίζετε τον 'κουβά' της ομάδας σας και για κάθε 'ανάληψη' να κάνετε δέκα 'καταθέσεις'. Να θυμάστε πως αξία έχει το αποτέλεσμα αλλά μόνο ως συνάρτηση του πώς νιώθουν οι άνθρωποί σας. Οι ευτυχισμένοι, υγιείς άνθρωποι παράγουν χαρούμενα, υγιή αποτελέσματα.

Ηγεσία με Αγάπη

Δημιουργήστε μια κουλτούρα ανάπτυξης και συλλογικής εκμάθησης στο πλαίσιο της οποίας ενδυναμώνονται οι άνθρωποι ενθαρρύνονται να δράσουν και τους επιτρέπεται να κάνουν λάθη. Να περιμένετε την πρόοδο και όχι το τέλειο. Να είστε παρόντες για την ομάδα τόσο ως φυσική παρουσία όσο και συναισθηματικώς, και πνευματικώς. Η διαφάνεια, η αυθεντικότητα και η ακεραιότητα χαρακτήρα είναι που διακρίνουν το σπουδαίο ηγέτη από όλους τους άλλους.

ΣΥΝΕΠΕΙΑ

Ποτέ τα μεγάλα πράγματα δεν κάνουν τη μεγίστη διαφορά. Τα μικρά πράγματα που γίνονται συστηματικά και επί μακρόν είναι που κάνουν τη μεγαλύτερη διαφορά.

Φέρνοντας τη Γαλήνη στο Χάος

Ο Χάρυ Χούπς, εμβληματική προσωπικότητα στο επάγγελμά μας, είπε κάποτε πως “Οι άνθρωποι αποχωρούν από περιβάλλοντα απρόβλεπτα”. Να είστε προβλέψιμοι, και οι πράξεις σας αλλά και οι προσδοκίες σας να χαρακτηρίζονται από συνέπεια. Εσείς, στην ομάδα σας, βοηθάτε να φύγει το χάος ή το ενισχύετε; Μείνετε εστιασμένοι σε λίγες κρίσιμες προτεραιότητες. Ας μη σας αποσπά την προσοχή κάθε καινούργιο ‘πραγματάκι που λάμπει’. Να θυμάστε πως αν έχετε πάρα πολλές προτεραιότητες, στην ουσία δεν έχετε καμία προτεραιότητα.

Δημιουργείτε Ξεκάθαρες Προσδοκίες

Δημιουργήστε ένα πλαίσιο που θα επιτρέπει στους ανθρώπους να γνωρίζουν, όχι μόνο τι αποτελέσματα και δραστηριότητες περιμένετε αλλά και, τι ατομικές και ομαδικές συμπεριφορές περιμένετε εσείς. Δημιουργήστε κατευθυντήριες αρχές οι οποίες θα δείχνουν στα μέλη της ομάδας ‘πώς κάνουμε τα πράγματα εδώ’. Κάθε τρίμηνο κάντε συναντήσεις για συζήτηση προκειμένου να αποτιμήσετε μαζί με κάθε μέλος τη δική του/της επίδοση. Το μέλος της ομάδας δε θα πρέπει ποτέ να το ξαφνιάζει η δική σας ανατροφοδότηση. Θυμηθείτε πως η σαφήνεια είναι ευγένεια και η ασάφεια αγένεια.

Τηρείτε τις Δεσμεύσεις σας

Ο λόγος σας πρέπει να είναι συμβόλαιο. Τηρείστε τις υποσχέσεις σας και να είστε ειλικρινείς και ευθείς στις διαπροσωπικές σας επαφές. Φροντίστε χωρίς εξαίρεση να γίνεται πάντα αυτό που πρέπει να γίνει και όλες οι δεσμεύσεις να τηρούνται ακόμη και αν χρειαστεί να παρέμβετε και να δουλέψετε με την ομάδα. Φροντίστε να γίνετε γνωστοί ως οι άνθρωποι που προσφέρουν λύσεις στα προβλήματα και φροντίζουν τα πράγματα να πηγαίνουν μπροστά.

ΣΥΝΕΡΓΑΣΙΑ

Η υπερδύναμη που διαθέτουμε εμείς, ως ηγέτες, είναι πως μπορούμε να συνδυάζουμε τα δυνατά σημεία του καθενός ώστε στο τέλος να έχουμε τα καλύτερα δυνατά αποτελέσματα σε σύγκριση με τα όσα θα έφερνε κανείς ως μονάδα από μόνος του/της.

Είμαστε Καλύτερα Μαζί

Δημιουργήστε μια κουλτούρα που προάγει το μοίρασμα και τη συνεργασία. Κανείς και καμία από την ομάδα δε θα πρέπει να νιώθει ‘πώς το περνάει μόνος’. Τα μέλη μιας ομάδας συνεργάζονται για την επίτευξη ενός κοινού σκοπού και δεσμεύονται να βοηθήσουν ο ένας τον άλλον. Αν εσείς προάγετε την επικοινωνία, τη σύνδεση και τη συνάφεια, τότε ο κόσμος θα θέλει ευχαρίστως να συνεργαστεί.

Εργαζόμαστε για το Καλό Όλων

Στρατευθείτε όλοι γύρω από έναν κοινό σκοπό που (εξ)υπηρετεί κάτι μεγαλύτερο, ενθαρρύνει τη συνεργασία, βοηθά την εστίαση σε ένα στόχο και ενισχύει τη δέσμευση. Αν αυτό γίνει σωστά, τότε τα μέλη της ομάδας θα υπερβούν την απλή επίτευξη ατομικών στόχων για να βοηθήσουν την ομάδα, ο ένας τον άλλο (και τον οργανισμό), ώστε να πετύχουν τους μεγάλους στόχους για το καλό όλων.

Συνεισφέρουμε σε ένα Ανώτερο Επίπεδο

Βοηθήστε την ομάδα να κάνει μεγαλύτερα όνειρα, και σε ατομικό και σε συλλογικό επίπεδο. Πιστεύετε ειλικρινά στην ομάδα και σε όσα είναι σε θέση να πετύχει ή μήπως διαρκώς κάνετε μικρο-μάντζμεντ και λαμβάνετε εσείς αποφάσεις για λογαριασμό της; Ποιόν αναπτύσσετε; Ποιόν ενθαρρύνετε και σε ποιόν δίνετε κουράγιο; Ενώ εσείς υπηρετείτε την ομάδα, βοηθώντας την να αναπτυχθεί ώστε μπορεί να συνεισφέρει πηγαίνοντας όλο και πιο ψηλά, να θυμάστε να υπηρετείτε και τον εαυτό σας. Η ομάδα σας θα γίνει η καλύτερη εκδοχή του εαυτού της μόνον εάν εσείς γίνετε η καλύτερη εκδοχή του δικού σας εαυτού. Προσοχή: τι και ποιος σας επηρεάζει; Σκεφθείτε τις δικές σας πράξεις και τις συνέπειες που έχουν στους άλλους. Φροντίστε να γίνετε ένας αιώνιος μαθητής που, ταυτοχρόνως, θα συνεχίσει να ενισχύει τις προσωπικές, επαγγελματικές και ηγετικές του δεξιότητες και δυνατότητες.

Η Δέσμευση αποτελεί το Πραγματικό Μέτρο Αποτίμησης της Επιτυχίας της Ηγεσίας


Έχετε καταλάβει, υποθέτω, πως αυτό που με παθιάζει είναι να διαμορφώνω συνεργάτες, είτε μιλάμε για νέα ταλέντα τα οποία βοηθώ να μουν στον κλάδο, είτε μιλάμε για ανθρώπους τους οποίους βοηθώ να πάνε μπροστά με τρόπους που αξιοποιούν τα δικά τους μοναδικά ταλέντα και τις ικανότητες. Εδώ αφιερώνω το μεγαλύτερο μέρος του χρόνου, των προσπαθειών και της ενέργειάς μου.

Αποτιμώ το μέγεθος της επιτυχίας μου ως ηγέτη σε συνάρτηση με το βαθμό στον οποίον η ομάδα είναι αφοσιωμένη στην επίτευξη των στόχων μας, χτίζει την επιχείρησή μας μαζί, και εξυπηρετεί τους πελάτες μας. Η επιτυχία των μελών της ομάδας είναι και δική μου επιτυχία, και η επιτυχία αντανακλάται σε όσα καταφέραμε παρέα. Βρίσκομαι εδώ για να υπηρετήσω την ομάδα και μόνο μέσα από αυτήν θα μπορέσουμε να πετύχουμε ανάπτυξη άνευ προηγουμένου. Αυτή είναι η μεταστροφή ύψους ηγεσίας: ξεκινά με σένα, πρώτο από όλους, να υπηρετείς και δίνεις προτεραιότητα στην εξυπηρέτηση.



VIETNAM CHAPTER HIGHLIGHTS

RECENT UPDATES

-  GAMA Vietnam Leadership Day 2022 - Walking Tall, *October 2nd*
 - Equatorial Hotel, Ho Chi Minh City - Vietnam

MEMBER SPOTLIGHT



NGUYEN THI THU HANG

Senior Unit Manager, Generali
Vietnam Life

- **Birthday:** August 12th
- **Family:** 4 Family Members

Social Media: [THU HANG](#)

Favorites

- **Travel:** Europe, Asia
- **Food:** Variety
- **Beverage:** Fresh Juice
- **Hobbies:** Pet Care, Home Decorating
- **Book:** "SỰ GIẢI BÌNH AN"
- **Industry Leader:** Bonnie L. Godsman

Leadership Quote

"Your Attitude Determines Your Life."





Save the Date



LAMP 2023

April 30-May 2, 2023

LAS VEGAS, NV

Leaders and Managers Program (LAMP) is the premier leadership event for the financial security profession. Leaders in the life insurance profession will spend three days connecting, learning, and sharing their thoughts on where we've been and where we're going as a profession.

Visit www.gamaglobal.org/events/ to learn more about Finseca's upcoming events.



CANADA CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

- Sign up for the GAMA Global Learning Center to take advantage of the complimentary member benefit courses and resources available to you as a GAMA Member:

- <https://info.advocis.ca/gglc-sign-up>

MEMBER SPOTLIGHT



SONIA WU

District Director, Sun Life

- **Birthday:** October 22nd
- **Family:** 1 Son & 1 Daughter

Favorites

- **Travel:** Europe
- **Food:** Japanese Omakase
- **Beverage:** Fine Wine
- **Hobby:** Travel
- **Book:** "The Collective Wisdom of High-Performing Woman"
- **Industry Leader:** Rowena Chan



Leadership Quote

"A good leader takes a little more than their share of the blame, a little less than their share of the credit." - Arnold H. Glasow

ΕΥΕΛΙΚΤΗ ΗΓΕΣΙΑ

της Finseca

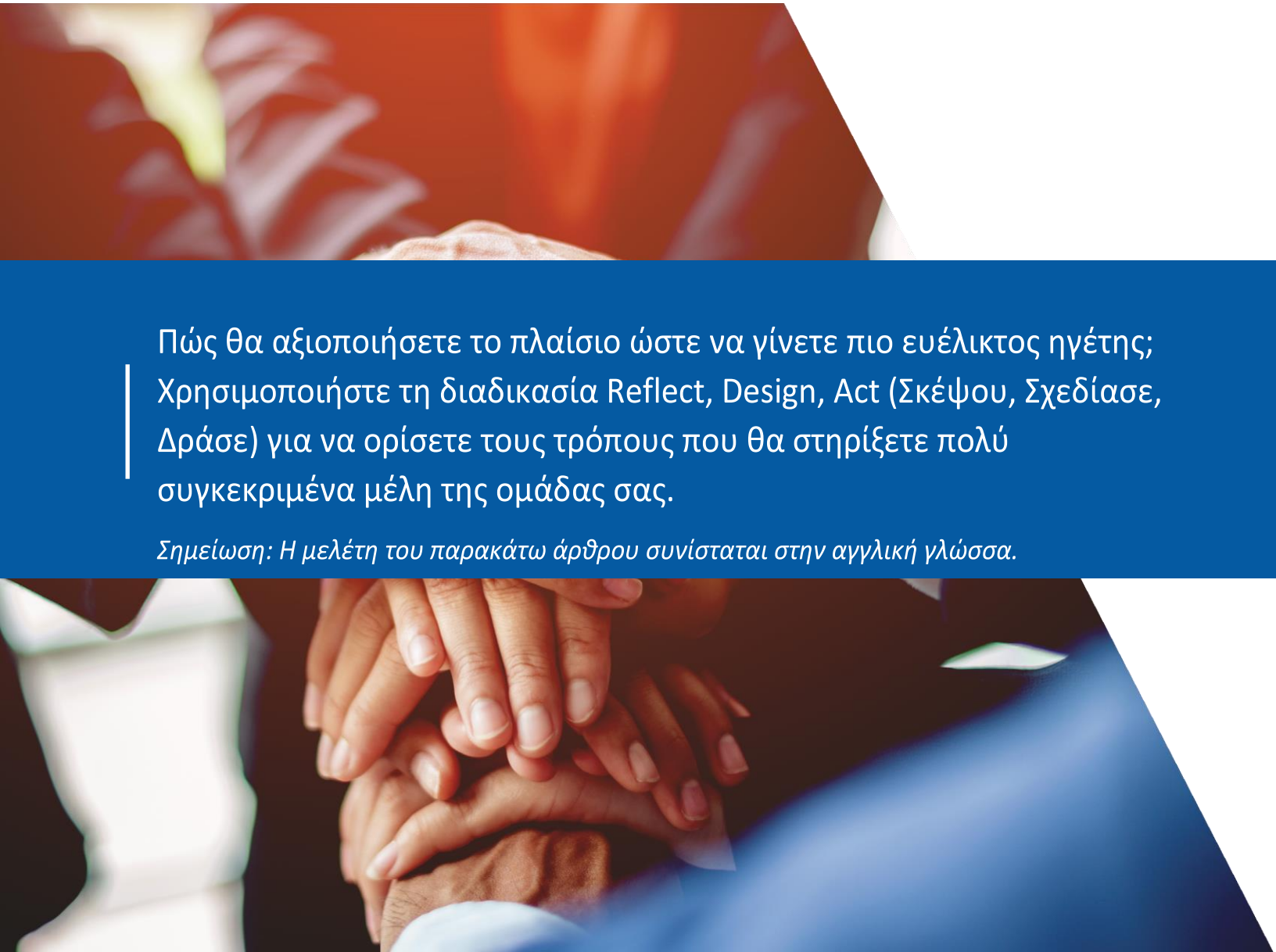
Οι πραγματικά επιδέξιοι ηγέτες είναι σε θέση να ορίσουν τον τύπο και το επίπεδο της υποστήριξης που χρειάζονται τα μέλη της ομάδας προκειμένου να πετύχουν τους στόχους, οπότε προσαρμόζουν δεόντως το ύψος της ηγεσίας που ασκούν. Βεβαίως το να προσαρμόζεις το στυλ και το είδος της στήριξης που προσφέρεις μπορεί να αποδειχθεί γιγάντιο εγχείρημα. Ευτυχώς, υπάρχουν διαθέσιμα πλαίσια ηγεσίας που απλοποιούν τη διαδικασία.

Η Ηγεσία του τύπου Situational Leadership®, είναι το πλαίσιο που δημιούργησε το Κέντρο Μελετών Ηγεσίας (Centre for Leadership Studies) και εδράζεται στη χρήση δυο κεντρικών ερωτημάτων με στόχο να προσδιοριστεί το είδος της στήριξης που θα πρέπει να παρασχεθεί σε συγκεκριμένο μέλος ομάδας στην ευρύτερη προσπάθεια της επιδίωξης ενός συγκεκριμένου στόχου.

- 1) Σε ποιο βαθμό ο εν λόγω άνθρωπος διαθέτει τις απαιτούμενες δεξιότητες και γνώσεις για να πετύχει το στόχο; (δεξιότητα)
- 2) Πόσο παρακινείται το εν λόγω άτομο προκειμένου να επιτύχει το στόχο; (θέληση)

Πώς θα αξιοποιήσετε το πλαίσιο ώστε να γίνετε πιο ευέλικτος ηγέτης; Χρησιμοποιήστε τη διαδικασία Reflect, Design, Act (Σκέψου, Σχεδιάσε, Δράσε) για να ορίσετε τους τρόπους που θα στηρίξετε πολύ συγκεκριμένα μέλη της ομάδας σας.

Σημείωση: Η μελέτη του παρακάτω άρθρου συνίσταται στην αγγλική γλώσσα.



The first step in the process is asking yourself, “Is this person currently on track to meeting or exceeding their goals?” Depending on the answer, use the rest of the process outlined below.

INTRINSIC MOTIVATORS INCLUDE ACCOUNTABILITY, MASTERY, PROGRESS, CONTRIBUTION, AUTONOMY, AND PURPOSE. EXTRINSIC MOTIVATORS INCLUDE COMPENSATION, PRIZES, PUBLIC RECOGNITION, AND NEGATIVES CONSEQUENCES.

THE PROCESS FOR THOSE NOT ON-TRACK

REFLECT

- **Step 1.** Reflect on task clarity. Does the person understand the goal? How do you know? If you answer “no” to the first question, your first step is clearly articulating the expectation and evaluating if the team member understood it.
- **Step 2.** Reflect on skill. What skills and knowledge does this team member need to reach the goal? Does this team member have the aligned skills and knowledge? How do you know? Does this team member believe they have the aligned skills and knowledge to be successful? How do you know?
- **Step 3.** Reflect on will. Is the team member motivated to meet the goal? Which motivators are present for this specific team member? Are the motivators a good mix of intrinsic and extrinsic?

DESIGN

¹ *What Differentiates the Situational Leader?*

The Center for Leadership Studies.

<https://situational.com/articles/what-differentiates-the-situational-leader/?rval=11426> The Center for Leadership Studies, What differentiates the situational leader

Based on your reflection above, build a system of aligned supports. We like using the “Cop, Coach, Community” model outlined in Phil Richard’s “25 Secrets to Sustainable Success.”² If a lack of both will and skill exists, you’ll want to use the Cop approach or consider exiting the team member from their position. If there is a lack of only one, you will likely want to use a combination of Cop and Coach approaches to address the gap. If they have both the will and the skill, but still aren’t meeting goals, there is likely a larger organizational problem that needs to be addressed in Community with the team member.

Cop strategies provide directive support to answer the “what,” “how,” and “when” questions associated with meeting goals. This may include checklists, schedules, scripts, and modeling examples for them to emulate.



Coach strategies emphasize questioning and reflection to help the team member determine how to best move forward. These support strategies clarify the “what” and “how” of goal attainment. This may include open-ended questioning, rubrics, role plays, and joint work.

Community support strategies involve the team member as an equal in the problem-solving process or gives them the extra resources needed to lead it.

ACT**² 25 Secrets to Sustainable Success**

Phil Richards. Cop, Coach Community audio chapter.

<https://www.finseca.org/cop-coach-community-an-excerpt-from-the-book-25-secrets-to-sustainable-success/>

Have a plan that includes a clear timeline, who is responsible for which part of the plan, and how you will know if it has been successful.

THE PROCESS FOR THOSE ON-TRACK**REFLECT**

Is working toward this goal a negative or positive experience for this person? Does it serve as a source of energy or a drain on their mental resources?

DESIGN

If a team member is meeting goals and enjoys the work, further support may not be needed at this point.

If the team member does not enjoy the work required to complete this goal, you'll want to explore options to (at minimum) make the team member feel neutral toward the work. You can use either a Coach or Community approach in this circumstance.

ACT

If action is required, ensure you have a clear action plan that includes definitive timelines, accountabilities, and success metrics.

TIME OUT !!**LEADERSHIP ORIENTATION QUIZ**

<https://gamaglobal.learnupon.com/catalog/courses/2925247>

What is your primary orientation as a leader? Understanding your primary orientation can help you understand how you are likely to react under pressure, helps you prioritize your own professional development, and ultimately allows you to be a more flexible leader.

Take this 5-minute quiz to see which of four orientations best describes your leadership style.

**Your
Leadership
Toolbox**

**Leadership
Orientation
Quiz**



UNITED STATES CHAPTER HIGHLIGHTS

CHAPTER UPDATES

UPCOMING EVENTS

- LAMP USA '23 registration opens this month! Visit <https://www.gamaglobal.org/events/> to learn more.
 - Dates: *April 29th - May 2nd, 2023*
 - Location: Caesars Palace - Las Vegas, NV

CHAPTER UPDATES

- Congratulations to GAMA Caribbean for signing the Memorandum of Intent to become GAMA Global's newest chapter!

TRAINING OPPORTUNITIES

- As a GAMA Global Member, take advantage of the FREE MEMBER BENEFIT COURSES in the GAMA Global Learning Center to become a stronger leader (including our Masters Series). Click below to enroll in a Masters Series course:
 - **Masters of Marketing: Building High-Quality Connections on LinkedIn**
 - **Masters of Marketing: Optimize Your LinkedIn Profile for Social Selling**
 - **Masters of Leadership: Leadership Fundamentals for Emerging Leaders**
 - **Masters of Selection: Defining Top Talent**
 - **Masters of Selection: Selecting Top Talent**
 - **Masters of Recruiting: Your Ideal Candidate Profile**
 - **Masters of Recruiting: Recruiting Sources**
 - **Masters of Coaching: The Coaching Relationship**

TEASER AGENDA

- **April 29-30:** Special Company Visits (for Qualified GAMA Global Members)
- **April 30:** Opening Ceremony & Conference Kickoff (2 Days of Main Platform + 20 Breakout Sessions In-Language)
- **May 1:** Conference Program & Awards Ceremony
- **May 2:** Conference Program & Closing Ceremony

MEMBER SPOTLIGHT



**GARY H. SCHWARTZ, CLU,
ChFC, CRPC**

Executive Vice President, North Star
Resource Group

- **Birthday:** August 18th

Social Media

LinkedIn: [Gary Schwartz](#)

Favorites

- **Travel:** Seattle
- **Food:** Clam Linguine
- **Beverages:** Green Tea in the AM, Chardonnay @ Night
- **Hobby:** Cycling
- **Book:** Currently, "The Only Leaders Worth* Following", Tim Spiker
- **Industry Leader:** Bonnie Godsmen

Leadership Quote

"Leadership is taking someone to a place they would not have gone on their own."



