

Leadership-ul este un “inside job”

Atunci când Dr. Geil Browning, CEO & Founder Emergenetics International, a analizat modul în care persoanele abordează leadership-ul, a identificat trei întrebări fundamentale:

1. Cine ești tu?
2. Ce îți place cel mai mult?
3. Cum poți ține lucrurile în echilibru într-o lume în continuă mișcare

Aceste întrebări ajută liderii să se auto-cunoască și să înțeleagă cum pot avea impact. Poate fi dificil să îi conduci pe alții atunci când nu știi foarte multe despre propriile valori, principii, moduri de a gândi. De aceea, demersul este necesar nu numai pentru propria persoană, dar și pentru cei a căror dezvoltare o poți influența într-un fel sau altul.

Vă invit să ne uităm la o astfel de situație, luând în considerare situația unui tânăr antreprenor din București și demersurile sale pentru a deveni un lider mai bun în propria companie. Datele de identificare sunt modificate pentru a asigura un principiu fundamental – cel al confidențialității.

Ovidiu conduce propriul business, o echipă formată din 9 consultanți în domeniul industrial. A preluat afacerea de la tatăl său, care, la pensie fiind, din când în când, mai intervine – mai ales în relația cu un client extern tradițional.

Ovidiu a încercat mereu să se dezvolte ca să fie din ce în ce mai bun în ceea ce face: fie a deschis, în timp, diferite mici afaceri pe care le-a dezvoltat și, apoi, le-a vândut, fie a urmat cursuri online de la universități de prestigiu. La un

moment dat, și-a ales un coach care să-l însoțească în dezvoltarea afacerii și a sa, personală.

Una dintre provocări a fost să poată sincroniza energiile din echipă pentru a putea derula mai multe proiecte simultan. Printre altele, a achiziționat nenumărate instrumente și softuri de project management și de time management. Dar părea că nici una dintre soluții nu funcționează, iar cei din echipa sa chiar i-au spus să nu se mai chinuie că ei nu au nevoie. Mai curând el ar fi cel care are nevoie, dar Ovidiu observa cum durează prea mult, tot timpul e ceva incomplet, iar frustrările – deși bine gestionate – reapar ciclic.

Un prim moment de cotitură l-a reprezentat completarea profilului Emergenetics®, când a înțeles că preferințele sale sunt gândirea Conceptuală și gândirea Analitică. Asta înseamnă că se simte ca „peștele în apă” atunci când este vorba de viziune, de proiecții în viitor și de a căuta argumente și date care să susțină noile idei. *“Aș putea face asta oricât, fără să știu ce este oboseala”*, spune Ovidiu.

Surpriza a venit din partea preferinței de gândire Structurală, cea care arată ordinea, grija pentru detalii, controlul timpului. Ar fi trebuit să depună foarte multă energie pentru a putea face față. Mai ales comparativ cu stilurile naturale. Acesta a fost momentul în care a înțeles că ceea ce părea o soluție – softurile de project management – deveneau o nouă problemă, întrucât nu avea o aplecare naturală să le utilizeze și să le urmărească.

Am văzut cum s-a luminat la față de parcă lăsase jos ceva greu ce ducea în spate. *“Asta înseamnă că nu mai trebuie să mă mai lupt cu completarea softurilor pentru a ști că totul e în regulă? Asta înseamnă că pot face mai mult din ceea ce îmi place?”*

În următoarele săptămâni, Ovidiu a căutat un asistent de proiecte și întâmplarea – sau poate nu întâmplarea – a făcut

să găsească persoana care avea preferințele de gândire Analitică și Structurală. Demersul său de selecție a fost mai curând unul bazat pe intuiție (pentru că scopul profilului Emergenetics® este dezvoltarea).

Lucrurile au început să se echilibreze, iar Ovidiu are acum și o imagine de ansamblu a proiectelor cu statusuri individuale și o mulțumire să vadă că lucrurile astea pot fi făcute cu mai puțin efort și cu mare plăcere de către cineva. Ovidiu este în perioada în care dorește să dezvolte afacerile familiei (investiții directe sau doar suport) ca un hub și vrea să le asigure un singur acoperiș.

* * *

Despre autor

George Agafiței are o experiență de peste 20 de ani în susținerea dezvoltării potențialului oamenilor, inițial ca angajat în companii mari (BRD, ProTV, Arthur Andersen) și apoi, din 2006, pe cont propriu ca freelancer. George Agafiței are o educație formală în psihologie și administrarea afacerii, cu accent pe dezvoltarea leadershipului și a modelelor de afaceri. În plus, a parcurs diverse stagii de pregătire în România, Elveția și Olanda. Este acreditat în utilizarea profilului Emergenetics® și a simulării de afaceri DiG (Discovery/Innovation/Growth).

Despre Valoria

Valoria Business Solutions este o companie de consultanță, training, și coaching. Misiunea companiei este aceea de a transforma în valoare potențialul echipelor și organizațiilor. Competența, încrederea, inovația și pasiunea sunt valorile pe care le susținem prin tot ceea ce facem. Credem în oameni și în aspirația lor de împlinire personală și profesională și în dorința lor de a-și accelera potențialul. Aflați mai multe despre noi pe: www.valoria.ro.

Autor: George Agafiței, Certificate Associate Emergenetics®