

AEIOU VODITELJSTVA **V ČASU KORONA VIRUSA**

Vodenje sebe in tima v novi realnosti



Sonja Klopčič

14.3.2020

VSEBINA

Aroha: vodenje z energijo ljubezni	1
Eb: vsepovezanost in soodvisnost	2
Ikigaj: smisel in poslanstvo	2
Oikos: odgovornost za blaginjo vseh	3
Ubuntu: na zaupanju temelječi odnosi	3
Priprava na čas po korona virusu	4
AEIOU voditeljstva	5

V času soočenja s korona virusom se v ljudeh naseda strah. A to ne pomaga, nasprotno, samo povečuje stopnjo strahu v svetu, na osebnem nivoju pa nas dela še bolj ranljive. Seveda morajo vodje najprej poskrbeti za preventivne ukrepe in to zelo odločno, bolje prekmalu kot prepozno. Pri tem je pomembno, da odprto in jasno komunicirajo nevarnosti. Z odločnim ukrepanjem in rednim informiranjem pomirjevalno vplivajo na sodelavce, saj jim tako tudi sporočajo, da jim je mar zanje, za varnost in zdravje in za prihodnost.

V tem dokumentu so zbrane ključne usmeritve za vodenje sebe, tima, organizacije in skupnosti, da bomo kar najbolj optimalno prebrodili trenutno krizo.

Finančno izgubo je lažje prenesti kot izgubo zaupanja, porušene odnose ali celo ogrožena življenja. Zato naj vam bodo te usmeritve v pomoč.

Vesela bom vaših predlogov za nadgradnjo tega dokumenta. Srčno vas vabim k soustvarjanju. Prosim, da svoje predloge pošljete na e-naslov: sonja.klopcic@sk-sp.si.

Zeleno označene citate lahko preskočite, bistvene usmeritve so napisane v običajnem tisku.

»Voditeljevo polje pozornosti – to so posebna vprašanja in cilji, na katere se osredotoča – usmerja pozornost tistih, ki mu sledijo. Navdihujoče voditeljstvo zahteva uglasitev tako s svojo notranjo čustveno stvarnostjo kot tudi s čustveno stvarnostjo ljudi, ki jih želimo navdihniti. Neuspeh ni v tem, da ne dosežeš cilja, temveč v tem, da se ne povežeš z ljudmi.« Daniel Goleman

Aroha: vodenje z energijo ljubezni

Če vodimo iz energije ljubezni, je to popolnoma drugače, kot če vodimo s pozicije moči. Uspešnost pri delu zahteva sodelovanje, timsko delo, zanesljivost, razumevanje, strpnost, vzajemnost, povezanost in solidarnost. Ko delujemo iz energije ljubezni, sprejemamo vse stvari takšne, kot so, in jih iz tega stanja podpiramo ter usmerjamo k izboljšanju.

Začnimo najprej pri sebi, v svojem notranjem svetu se odprimo za delovanje, ki omogoča rast, spodbuja, daje podporo, spoštovanje. Ko vodimo z energijo ljubezni, nam to omogoča, da vidimo veliko širšo sliko kot če vodimo iz strahu.

Vzpostavljammo iskrene srčne povezave z drugimi. Te povezave ne zahtevajo fizične bližine in jih lahko vzdržujemo tudi s pomočjo informacijske tehnologije. Najbolj ključna je naša notranja usmerjenost in to, kaj vidimo in iščemo v sočloveku. Če bomo iskali potencial, talente, znanje, sposobnosti, vrline in veščine, bomo to tudi našli.

»Ljubezen ni intelektualna in ne izhaja iz uma. Ljubezen izvira iz srca. Ima sposobnost, da zaradi čiste motivacije dvigne druge in doseže veliko. Ljubezen se ukvarja s celoto. Ima sposobnost, ki jo pogosto pripišemo intuiciji, takojšnjega razumevanja brez uporabe sekvenčne obdelave simbolov. Ljubezen je sposobnost odkrivanja bistva. Osredotoča se na dobroto življenja v vseh njegovih izrazih in povečuje pozitivno. Negativnost raztopi s preokviranjem, predstavivijo drugačnega zornega kota, ne pa z napadom.« David Hawkins

Eb: vsepovezanost in soodvisnost

»V naravnih ekosistemih so spremembe in motnje običajen pojav. Na vsak tak pojav se sistem vselej odziva tako, da skuša vzpostaviti biološko ravnovesje. Ta proces se v naravi nadaljuje, vse dokler se ne vzpostavi idealno stanje, kot ga na določenem področju omogočajo klimatske razmere.

Povezave med živimi organizmi in okoljem lahko preslikamo tudi v poslovne skupnosti. Poslovni ekosistem je vzajemna skupnost, ki proizvaja izdelke in storitve, ki ustvarjajo vrednost za kupce. Poslovni ekosistem podjetja razume deležnike bistveno širše, kot jih razumemo običajno. Napredujejo v smeri skupne vizije, usklajujejo svoja vlaganja in najdejo vloge, ki se medsebojno podpirajo. Poudarek je na sposobnosti sodelovanja in vključujočih modelih. Tekmovanje med deležniki se preobraža v sodelovanje.« Sonja Klopčič

Razumevanje, da smo vsi del velikega ekosistema in da vsaka naša odločitev vpliva na druge, je pomembna dimenzija ozaveščenega voditeljstva, ki si prizadeva za pozitivne vplive. Naš vpliv na sodelavce pa se začne že pri našem razmišljanju in naših čustvih, čeprav jih ne ubesedimo. Če smo v krizi prestrašeni, bodo sodelavci to takoj začutili. Zato je v takem primeru boljša iskrenost, ko povemo, da ne vemo, kaj je najbolj storiti, kot da se delamo vsevedne.

Korona virus nam kaže, kako je celoten svet povezan in soodvisen. Uporabimo njegov pristop za širjenje prijaznosti, spoštovanja, ljubezni, sočutja, podpore, dobrih idej. Vključimo sodelavce, povprašajmo jih po njihovih predlogih, uporabimo kolektivno inteligenco, saj več ljudi več ve.

Ikigaj: smisel in poslanstvo

»Ikigaj nas tudi na nivoju organizacije usmerja v to, da delamo tisto, kar je skladno z našimi globokimi prepričanji in vrednotami, kar je koristno za skupnost: denimo da proizvodimo izdelke, ki jih ljudje resnično potrebujejo, ne pa, da zadovoljujejo puhle potrošniške želje in prinašajo lažne koristi.« Sonja Klopčič

Za gradnjo skupnost je dobro, da si tudi v času krize postavljamo vprašanja, povezana s smislom in poslanstvom, denimo: preverimo, če je poslanstvo naše organizacije smiselno in če resnično živimo svoje osebno poslanstvo, ki nam daje življenjsko energijo. Notranje zadovoljstvo ob smiselnem delu je dober temelj zdravja. Podjetja, ki svoje poslanstvo vidijo v ustvarjanju vrednosti za kupce, se bodo znala prilagoditi tudi v teh razmerah.

Tudi pri delu od doma je zelo pomembno občutenje poslanstva organizacije in delovanjem skladno z njim. To je eden od treh elementov, ki najbolj spodbujajo ustvarjalnost.

Oikos: odgovornost za blaginjo vseh

V krizi zagovarjam tri glavne usmeritve: denar, red in vrednote. Denar kot sinonim za zagotavljanje likvidnosti in solventnosti, povečanje prodaje in stroškovno učinkovitost. Red pomeni točnost, upoštevanje pravil, spoštovanje dogovorov, ažurnost in dajanje povratnih informacij. Pri vrednotah pa poleg že prej dogovorjenih organizacijskih vrednot v ospredje stopita zdravje in človečnost.

V teh razmerah je najbolj pomembno postaviti ljudi na prvo mesto, vodje morajo izkazati podporo zaposlenim in poskrbeti za zdravo delovno okolje.

Seveda morajo vodje najprej poskrbeti za preventivne ukrepe in to zelo odločno, boljše prekmalu kot prepozno. Pri tem je pomembno, da odprto in jasno komunicirajo nevarnosti. Z odločnim ukrepanjem in rednim informiranjem pomirjevalno vplivajo na sodelavce, saj jim tako tudi sporočajo, da jim je mar zanje, za varnost in zdravje in za prihodnost.

V veliko podjetjih bomo občutili padec prihodkov, a ravno v tem paradoksu je treba poiskati novo pot. Sledenje poslanstvu in dolgoročna usmerjenost nam bosta pri tem v pomoč, da bomo lažje prebrodili kratkoročne izgube.

Oikos, iz katerega izvirata tako ekonomija kot ekologija, izvorno označuje družino, družinsko imetje in gospodinjstvo. Odgovornost za imetje oziroma še boljše skrb za blaginjo vseh je pomembna dimenzija vodenja, zato mora vodja razumeti, kateri ključni elementi ustvarjajo blaginjo in kako se z razvojem zavesti spreminjajo. Sonja Klopčič

Ubuntu: na zaupanju temelječi odnosi

Ključno v teh razmerah je ohraniti ali še nadgraditi odnose z zaposlenimi in kupci. Na tem bomo lahko gradili v obdobju po virusu. Odnose pa lahko ohranimo, če pokažemo, da nam je mar, če smo pozorni, kako lahko podpremo nekoga, mu priskočimo na pomoč, seveda ob vseh ukrepih za zaščito sebe.

Tudi pri delu od doma je zelo pomembno občutenje poslanstva organizacije in delovanjem skladno z njim. Poleg dela smiselnega dela pa ljudje potrebujejo tudi občutek avtonomije, kar jim bo delo na daljavo izdatno omogočilo, ter občutek mojstrstva, ko vidijo, da pri svojem delu vsak dan napredujejo. To, kar delu na daljavo manjka, je interakcija z ljudmi, zato je potrebno biti na to še

posebej pozoren. Predlagam kar redno dnevno video konferenco med člani tima, da se tudi vidite in pogovorite v živo.

Kot vodja spodbujajte sodelovanje in prizadevanje za to, da povežete vse razpoložljive vire in skupaj delate tisto, kar je dobro za organizacijo. To lahko dosežete z oblikovanjem interdisciplinarnih timov, ki jih sestavljajo predstavniki z različnih področij. Usmeritev interdisciplinarnih timov je, da razmišljajo celostno. To pomeni, da ima vsak član tima v svojem fokusu to, kar je najboljše za organizacijo, in gleda, kako lahko sam prispeva k temu. To je velik premik od razmišljanja, kaj lahko organizacija stori zanj, kaj mu pripada, kaj morajo narediti drugi, kaj mora dobiti, za kaj vse je prikrajšan.

Priprava na čas po korona virusu

Mislim, da nam prihodnost dela prinaša nekatere izzive, ki jih še ne poznamo. Zato je ključno, da se kot sodoben vodja zavedate, da s svojimi odločitvami neposredno vpliva na kakovost življenja mnogih ljudi. Takšno dojetje močno presega ozko razumevanje odgovornosti le za rezultat v izkazu uspeha in bilanci stanja. Sodobni voditelji organizacij ne vodijo samo kot posel, temveč jih razumejo kot platformo za uresničevanje svojega poslanstva in poslanstva sodelavcev ter za prispevek k napredku skupnosti. Med deležnike prištevajo tudi planet in odgovorno skrbijo za trajnostni izid na vseh štirih področjih: ljudje, dobiček, poslanstvo, planet (4P po angleško: people-purpose-planet-profit).

Vaša naloga je, da si postavljate širša vprašanja, kot denimo: Kako lahko naredimo re-set našega delovanja, da se v času po korona virusu ne bomo vrnili v isto tekmo? Kako lahko drugače ustvarjamo obilje za vse?

Poleg tega pa poskrbite zase. Pojdite v naravo, v gozd, utišajte tok misli z uvajanjem notranjih pristopov osebnostnega razvoja, kot so refleksija, čuječnost, meditacija, energijski treningi ter redno prakticanje odpuščanja zamer in krivic. S tem boste krepili svojo sposobnost zaznavanja, kaj so prave usmeritve.

Ko vodja ponotranji AEIOU voditeljstva, se korenito spremeni njegov odnos do poslovanja. Tako si ne prizadeva več za velike količine proizvedenega, ampak za to, da zadovolji resnične potrebe uporabnikov. To denimo pomeni, da ne zagotovi manjšega izpuha iz avtomobilov z dizelskim motorjem samo na testih, temveč tudi v normalnem obratovanju in s tem skrbi za manj onesnaženo okolje. Ne kopiči zalog. Ne prevaža blaga po celem svetu, ker je proizvodnja nekje cenejša. Ne zatiska si oči, da se vzrok za cenejšo proizvodnjo skriva v izkoriščanju narave ali ljudi. Razvija drugačne, bolj pravične in resnično koristne rešitve. Poslovanja ne optimira samo za svoje podjetje, temveč za celotno verigo podjetij in je ob tem pozoren, kakšen vpliv ima celotna veriga na planet. Zato je skrben do izrabe virov. Zavestno izbira uporabo energijskih virov kot tudi neoporečnih vhodnih materialov. Načrtuje krožne modele za ponovno uporabo surovin. Svoj posel vidi kot platformo za razvoj ljudi, za celostno srečo in ne le za doseganje ozkih poslovnih ciljev. Postavlja širše poslovne cilje, s katerimi služi ne le zaposlenim in podjetju, temveč celotni skupnosti. Kopičenje bogastva zase in za podjetje ni več cilj. Uspeh dobi drugo dimenzijo, meri ga po uspešnosti ljudi okrog sebe in blagostanju celotnega ekosistema.

AEIOU voditeljstva

Tako kot so zvočni samoglasniki in imajo močno vibracijo, tudi voditelji s svojo energijo in vibracijo vplivajo na ljudi okrog sebe. Samoglasniki so nosilci zlogov, skupaj s soglasniki jih oblikujejo v krajše in daljše nize, poudarjene in nepoudarjene. Zlogi dajejo ritem in sestavljajo besede. Besede tvorijo stavke, ki imajo pomen, smisel in nosijo sporočilo. Tako delujejo sodobni voditelji: povezujejo se med sabo in s sodelavci, tako da ima vsak pomembno vlogo, ustvarja v svojem ritmu in najde smisel v svojem delovanju ter v sodelovanju z drugimi. Skupaj inovirajo izdelke, storitve in rešitve za blaginjo vseh.

S povezovanjem izbranih besed aroha, eb, ikigaj, oikos in ubuntu v AEIOU voditeljstva lahko simbolno med seboj povežemo tudi vse celine, cel svet, podobno kot so pod vodstvom Pierra de Coubertina pred dobrimi sto leti z olimpijskimi krogi povezali pet celin. Povezanost krogov v olimpijskem simbolu pomeni sožitje, medsebojno spoštovanje in prijateljstvo narodov petih, z različnimi barvami označenih celin planeta Zemlje. Modra predstavlja Evropo, črna Afriko, rdeča Ameriko, rumena Azijo in zelena Avstralijo z Oceanijo. Iz teh kontinentov prihajajo tudi besede, ki v sebi nosijo starodavno modrost izvirnih, avtohtonih prebivalcev teh celin. Skupaj kot AEIOU, aroha – ljubezen, eb – vsepovezanost, ikigaj – poslanstvo, oikos – skrb za blaginjo vseh, ubuntu – odnosi, predstavljajo univerzalni nabor petih dimenzij za ozaveščene voditelje povsod po svetu. Želim si, da bo AEIOU povezoval voditelje tako kot olimpijski simbol povezuje športnike.