

SIMON ANNA

Leadership szakértő, felelős coach, érzelmi intelligencia tréner,
a 100 napos akadémia ötletgazdája.

● Hogyan szabadítsuk ki magunkból a szuperhőst?

A szuperhősök léteznek! Ne a láthatatlanná váló vagy emberfeletti erejű hősökre gondoljunk, hanem olyanokra, akik a saját életükben képesek kiemelkedő és maradandó teljesítményre! A tudományos kutatások eredményeire épülő 100 Days Academy módszer világába lépünk be egy rövid utazás erejéig. A módszer bebizonyította, bárki lehet szuperhős! Ön is szeretne például 22%-kal hatékonyabban dönteni?

A lényeg, hogy meg kell tanulnunk használni a tudomány eredményeit, ezáltal fogjuk tudni pontosan meghatározni, mi akadályozott bennünket eddig abban, hogy a sárkányt megtaláljuk és képesek legyünk legyőzni.

A szuperhősök nagyobb EQ-val könnyebben teremtenek pozitív hangulatot, ez akár két számjegyű javulást is hozhat hatékonyságban, döntésekben, kapcsolatokban, elégedettségben, egészségben és üzleti eredményben. Már tudják, hogy változási kísérletek 60-80%-a sikertelen érzelmek nélkül, a szervezeti problémák 70%-a érzelmi-kapcsolati alapú, a KPI-t leginkább befolyásoló érzelem pedig a bizalom. Akár 26-szor nagyobb valószínűséggel képesek bizalmat építeni pozitív érzelmekkel. Segítenek hagyományos módszereket használó társaiknak is felismerni az igazi akadályokat és erejüket, sikeresen fűzik az értékláncot. A 100 Days Academy módszertanában azért hiszek, mert képes a vezetőkben és csapataikban szunnyadó szupererőt új módszerekkel láthatóvá tenni és alkotóerővé alakítani. Az Ön és csapata rejtett szupererőinek megkeresésére hívom Önöket, hogy aztán értékke változtathassuk azokat. Az első lépést most megtehetjük. Tartson velem!

● Hogyan szerezheti vissza egy jó vezető a pandémia által elrabolt értékeket?

„Adj az éhezőnek halat, és egyszer jóllakik. Tanítsd meg halat fogni, és egész életében lesz mit ennie.” Kínai mondás

A pandémia kiradírozta a komfortzóna határait, mindannyian keressük az új, biztonságos helyünket ebben a naponta változó világban. Zoom-fatigue, home office-magány, vízió-köd, együttműködés-deficit, motiváció-csapda, közösség-éhség, bizalmi válság, szabály-elutasítás, döntés-bizonytalanság, ezek eddig nem tapasztalt érzések. Ami eddig működött, az már hatástalan, a helyzet egy szempillantás alatt változik, ez próbára teszi az alkalmazkodóképességet és a kreativitást. A sikert más módszerekkel lehet csak elérni, a régi, jól bevált szokások esetén a fagy visszanyal.

Tanulmányok szerint az évekre elnyúló COVID-válság túlélését jelentő szuperképességeket kíván, mint a reziliencia, az alkalmazkodóképesség, következetes gondolkodás és a komplex problémamegoldás. Ezek mind mérhető és tanulható képességek. Vezetőként az Ön kezében van a döntés, megmutathatja, hogy miből van bőség, miből hiány. Segíthet megbirkózni a pandémia hatásaival, ha kollégáival közösen tanulják a még hiányzó szuperképességeket.

Simon Anna kreatív és biztonságos tanulószobájában (workshop-like) a teamek vezetőjük irányításával találhatják meg elvesztett értékeiket, sok-sok boldogság-jutalomfalatot, új vízójukat és a sikerességükhöz vezető szuperképességeiket.

● Hogyan tartjuk távol a barbárokat a tehetséges vezetőktől?

„A tehetség fáradozás nélkül semmit sem ér, tehát nem alakul zsenialitássá.” Alessandro Baricco, Barbárok

Látott már vezetőt, akit sikeresnek mondott coachingja után később elbocsájtottak? Nem? Pedig előfordul, ha vezetők barbárok kezébe kerülnek, akik beveszik ugyan a várat, még talán a „jó kezekben vagyok” érzést is sikerül kialakítaniuk, valódi hatásuk azonban csak távozásuk után mutatkozik meg. Akár évek múlva.

Évtizedek szakmai képzése, gyakorlata, a piac és a hibás folyamatok figyelése, tapasztalatai együtt alakították Simon Anna új látásmódját és módszereit a barbárok felismeréséhez és a fenntartható sikerhez.

A nyomuló barbárok megjelentek a coachingban is. Gyors eredményeket ígérnek, de a felelősség, az ügyfél érdeke, a szükségletek, coacholhatóság és az eredmények mérése, tartóssága döntéskor gyakran nem merül fel. A coaching mérhetetlenül drága, ha nem ez a megoldás.

Bár a szakmai szervezetek harcolnak a szaporodó coach-képzések és coachok munkájának minőségbiztosításért, az ügyfelek tájékoztatásáért, ez kevés a jó döntéshez és a vezetőtámogatáshoz.

A barbárság a fejlesztésben is káros, csak a hullott termést képes gyűjteni, ami egy búfelejtő pálinkánál többre nem elég. A téma kreatív körülményeinek a workshop résztvevőinek ötleteket adhat, hogyan kerüljék el a barbárokat és termeljék újra és újra a sikert.

● Saját jövőt saját kézbe?

„Az örültség nem más, mint ugyanazt tenni újra és újra, és várni, hogy az eredmény más legyen.” Albert Einstein

Ez a workshop azoknak a vezetőknek szól, akik már megégették magukat. Mint az a sales igazgató, akinek mindig eredményes csapata egy félrecsúszott szervezetfejlesztés után mélyrepülésbe kezdett. A vezető most is a HR-hez fordult hatékony támogatásért. De most valami nem működött. Nem sokat tépelődött, saját kezébe vette csapata jövőjét, külső segítséget keresett. Az együttműködés után történelmi rekordot értek el és tartották is. Hogy mi történt? A kulcs a felelősségvállalásban, döntésben és az alapos felkészülésben, mérésben volt, mint mindig.

Sajnos túl sok a sikeresnek mondott fejlesztés, mérhető eredmény nélkül, és ezek olykor károsak is. Szakember legyen a talpán, aki képes megmutatni a résztvevők döntései és a következmények közötti összefüggéseket. Nem véletlenül veszítik el a bizalmukat a vezetők és kezdik maguk keresni a megoldást.

Simon Anna így fogalmaz: „Elkezdett inspirálni a téma: hogyan segíthetném a vezetőket, hogy kitörhessenek az Einstein által is leírt »örültségből«, ahol újra és újra ugyanazokat a köröket futtatják velük, ugyanazzal a siralmas eredménnyel?”

A vezetők legféltettebb kincse az idő. Ha fontos döntések náluk maradhatnak a felelősséggel együtt, mint a saját maguk fejlesztése, akkor nem mások döntenek el, melyik futóversenyen indulnak, mikor és milyen eredménnyel, így időt spórolhatnak és hozzájutnak ahhoz az értékhez, amire szükségük van. Mindezt a hiteles HR döntéstámogatás és előkészítés, valódi szakértők bevonása teheti valóban sikeressé.”