

SARGIA  
PARTNERS

Your exclusive partner in Leadership Transformation  
from conception to completion



Visit us to learn more [www.sargiapartners.com](http://www.sargiapartners.com)

# VISION DRIVEN ORGANIZATIONS



ΓΕΩΡΓΙΑ ΚΑΡΤΖΑΝΗ

CEO CLUBS GREECE, YOC AND SARGIA PARTNERS

Το άρθρο αυτό εντάσσεται στην καμπάνια #CEOTips, μία πρωτοβουλία της Γεωργίας Καρτσάνη να μοιραστεί την πολυετή εμπειρία της ως Leadership Coach με την επαγγελματική κοινότητα των CEOs στο LinkedIn, ενημερώνοντάς τους για σημαντικά insights και διεθνείς βέλτιστες πρακτικές που τους ενισχύουν στην ανάπτυξη σημαντικών προσωπικών και επαγγελματικών δεξιοτήτων.

**Οι Οργανισμοί με Όραμα βρίσκονται σε μια συνεχή διαδικασία μάθησης. Επενδύουν στην «παραγωγική μάθηση» – η οποία ενισχύει την ικανότητά τους να δημιουργούν και να συμβάλλουν πέραν του «εαυτού τους».**

Όταν ρωτάμε τους περισσότερους CEOs ποιο είναι το Όραμα του Οργανισμού τους, συνήθως αναφέρονται στους στόχους ή στον ρυθμό ανάπτυξης της εταιρείας τους, αντί να περιγράψουν μια μελλοντική, ιδεατή εικόνα όπου επιθυμούν να βρεθούν ή να δημιουργήσουν στο μέλλον.

Σύμφωνα με πρόσφατες έρευνες, «η ικανότητα ενός ηγέτη να δημιουργήσει και να μεταδώσει ένα Όραμα, καθώς και να εμπνεύσει και να γεμίσει το ενδιαφέρον των ανθρώπων του γύρω από αυτό» θεωρείται «η πλέον σημαντική ικανότητα που θα απαιτείται από τη νέα γενιά ηγετών». Είναι, επίσης, η λιγότερο ανεπτυγμένη ικανότητα της σημερινής ηγεσίας των Οργανισμών.

Καθώς ζούμε σε μια εποχή εκθετικών αλλαγών, είναι πιο σημαντικό από ποτέ οι ηγέτες να κατευθύνουν με σαφήνεια τους ανθρώπους τους και να τους βοηθούν να επικεντρώνονται σε ό,τι είναι σημαντικό, δημιουργώντας μακροπρόθεσμα αξία για όλα τα ενδιαφερόμενα μέρη και αντιμετωπίζοντας ουσιαστικά τις προκλήσεις που συναντάμε. Έτσι μόνο θα μπορέσουν να συμβάλουν στη συλλογική ευημερία και τη βιωσιμότητα τόσο των επιχειρήσεων όσο και της ίδιας της κοινωνίας. Κατ'επέκταση, ο απώτερος σκοπός και η σημασία του πρέπει να προηγείται της δυνατότητας και του κόστους επίτευξής του: και το ερώτημα «Πώς;» πρέπει να αντικατασταθεί από το «Γιατί;».

Το Όραμα δίνει μια σαφή εικόνα τού τι επιδιώκει ένας Οργανισμός να γίνει και ποιος είναι ο σκοπός της ίδιας του της ύπαρξης. Περιγράφει τι πραγματικά ενδιαφέρει σε βάθος την ηγεσία και πώς θα μοιάζει ο οργανισμός όταν το Όραμα θα έχει πλέον υλοποιηθεί. Το Όραμα λαμβάνει υπόψη μια εικόνα ευρύ-

τερη από τους άμεσους στόχους ενός οργανισμού. Μια εικόνα που συμπεριλαμβάνει τον Οργανισμό, τους ανθρώπους του, τα ενδιαφερόμενα μέρη, την κοινωνία και το ευρύτερο οικοσύστημα.

Όταν το Όραμα γεννιέται, οι Οργανισμοί βλέπουν τον κόσμο από την οπτική της συνειδητής συνεισφοράς έναντι του θεσμοθετημένου ρόλου τους. Κάθε φορά που οι ηγέτες επικοινωνούν στην ομάδα τους το Όραμα που δημιούργησαν, τους δίνεται η δυνατότητα να κάνουν το επόμενο βήμα, από την απλή ενημέρωση των ανθρώπων τους στη συνειδητή συμμετοχή και δέσμευσή τους. Όταν οι άνθρωποι αποκτούν ένα κοινό Όραμα για το πώς μπορεί να είναι ένας Οργανισμός στο μέλλον, νιώθουν τεράστια ενέργεια, ενθουσιασμό και πάθος. Αισθάνονται ότι κάνουν τη διαφορά. Ξέρουν τι κάνουν και γιατί το κάνουν. Υπάρχει έντονο το συναίσθημα της εμπιστοσύνης και του σεβασμού, ενώ ο καθένας αναλαμβάνει την ευθύνη των πράξεών του.

#### Για τη μελλοντική ανάπτυξη της Ελλάδας...

Στα επόμενα χρόνια, οι ελληνικοί Οργανισμοί θα πρέπει να αναπτύξουν ένα συλλογικό Όραμα που θα προάγει την καινοτομία σκέψη και τη συνειδητή δέσμευση και δράση, ώστε από την επιβίωση να μεταβούν στη συνεισφορά.

Ένα συλλογικό Όραμα το οποίο θα είναι:

- Καινοτόμο: δημιουργώντας αξία για τους ανθρώπους και την κοινωνία.
- Εξωστρεφές και καθολικό: όχι εγωκεντρικό και «μυωπικό»/μονοδιάστατο.
- Περιεκτικό: εντοπίζοντας και προσελκύνοντας συνεργαζόμενα δίκτυα, σε μια προσπάθεια κοινής ανάπτυξης και συλλογικής σοφίας.
- Υπεύθυνο: λαμβάνοντας υπόψη την ψηφιακή επανάσταση που βιώνουμε και υιοθετώντας μια ισχυρή ηθική στάση προς αυτήν.