

CERTES.

WOMEN'S LEADERSHIP

Idea projektu

Choć „kierownikiem” może być dziś w zasadzie każdy, tylko nieliczni osiągną status lidera. W tym miejscu warto zadać sobie pytanie, co wyróżnia liderów? Czy „rodzą” się z wdrukowaną rolą urodzonych przywódców, czy może ciężką pracą zdobywają kompetencje i atrybuty przywódcze? I wreszcie, czy liderem jest tylko ta osoba, która formalnie pełni w ramach jakichś struktur tytułarną rolę kierowniczą (cytując popularny fragment równie popularnego filmu - „z zawodu jest dyrektorem”), czy wymyka się ona ramom stanowiska?

Odpowiedzi na powyższe pytania warto poszukać w przywództwie XXI wieku, które bez wątpienia należy do kobiet! Na całym świecie, największe koncerny oraz organizacje pozarządowe z sukcesem realizują programy lidarskie dedykowane kobietom.

Co w takim razie wyróżnia kobiety oraz co takiego sprawia, że mają wszelkie predyspozycje do osiągnięcia sukcesów w biznesie i budowania wysokowydajnych zespołów?

Co łączy z sobą takie nazwiska jak Susan Wójcicki (CEO Youtube) , Marry Barra (dyrektor generalna General Motors), Angelę Merkel, Oprah Winfrey czy Gretę Thunberg? Wspólnych mianowników jest znacznie więcej niż ktokolwiek może przypuszczać...



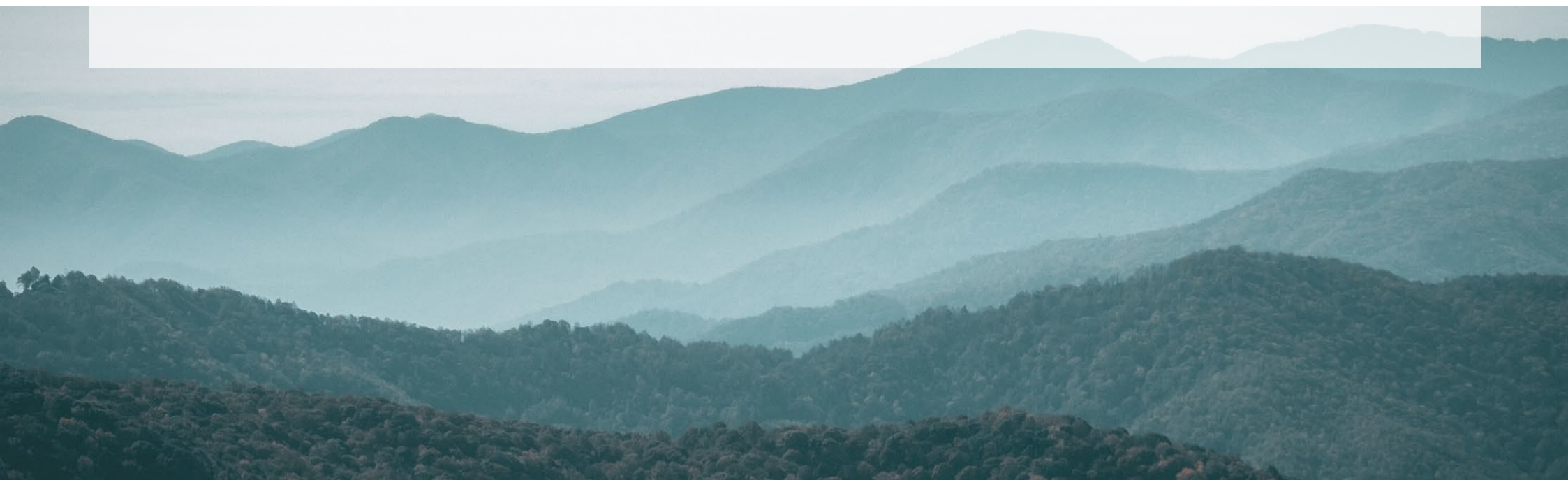
Kompetencje, które ceni biznes...

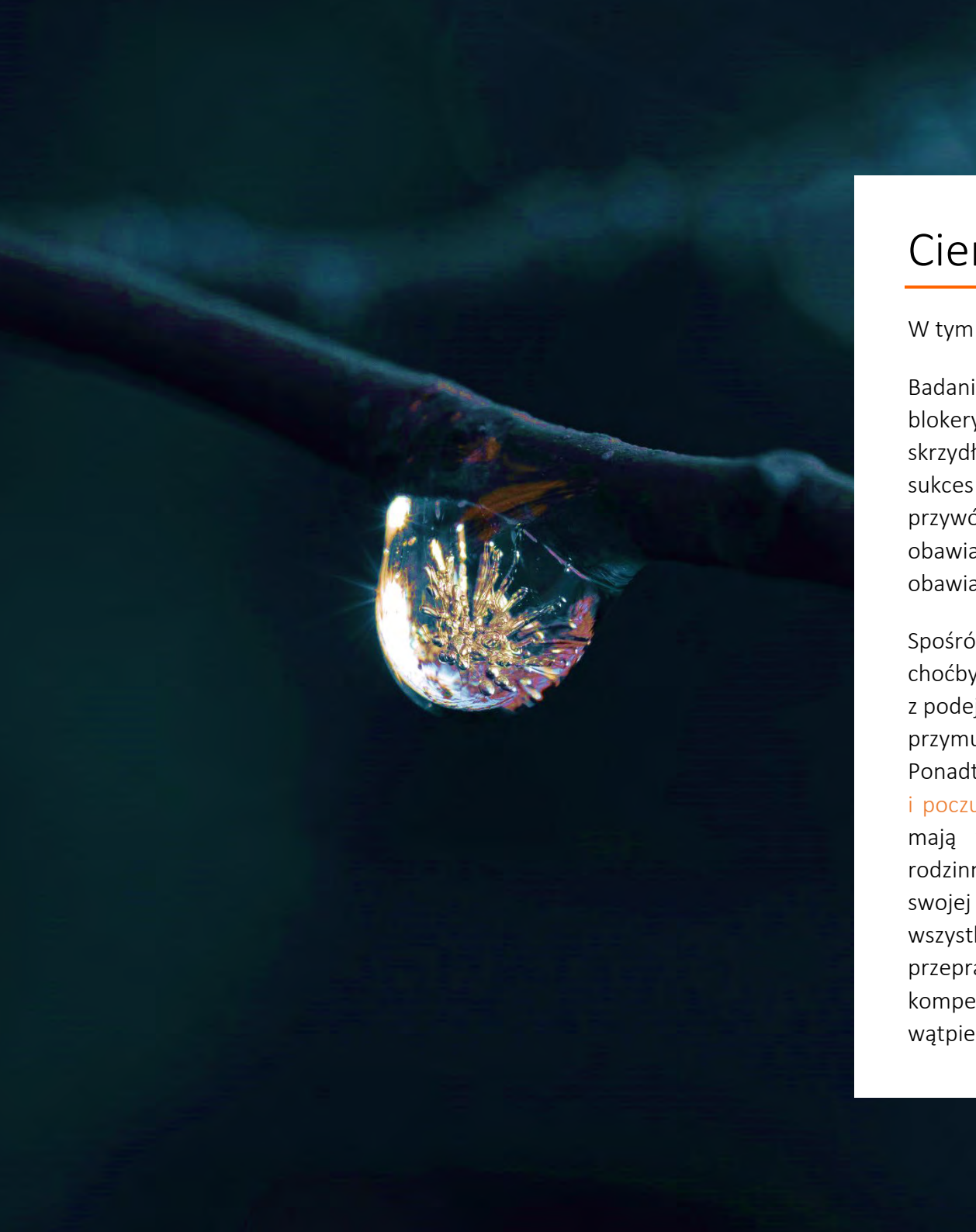
Jako pierwsze w tym miejscu warto wymienić **osiąganie celów**, czyli szeroko rozumianą skuteczność. Statystyki pokazują także, że kobiety ponadprzeciętnie nastawione są na współpracę. W obszarze **współpracy** warto również zaznaczyć, umiejętność tworzenia grupy, dbanie o dobrą atmosferę, dążenie do realizacji skryptu win-win, a także, dzięki wysoko rozwiniętej **inteligencji emocjonalnej**, niczym radar rozpoznawanie i skuteczne zarządzanie emocjami - zarówno w wymiarze osobistym, jak i w odniesieniu do drugiego człowieka.

Ponieważ kobiece przywództwo nastawione jest na relacje, niezwykle ważnym jego aspektem jest skuteczna **komunikacja**. Jest ona oparta na szacunku, zrozumieniu i **empatii**. Dzięki niej, przywódca tworzy zaangażowany, sprawnie działający team, osiągający zamierzone rezultaty.

Kolejną istotną kompetencją, która przypisywana jest liderkom, jest umiejętność **kreowania wizji**. Członkowie zespołu czują się bezpiecznie z kimś, kto jasno wyznacza kierunki działania i wie, dokąd zmierzać, aby osiągnąć sukces. Niczym szachistka, która potrafi przewidzieć kilka ruchów do przodu, antycypująca wydarzenia nie tylko w bliskiej, ale i dalszej perspektywie. I wreszcie - **autorytet** w połączeniu z **charyzmą**, które sprawiają, że ludzie „podążają” za liderką, angażują się. Ponadto, charyzma pozwala także subtelnie oddziaływać na jednostki i zespoły, co zauważamy słysząc pod czyimś adresem popularne stwierdzenie o „liczeniu się z jej/ jego zdaniem”.

Powyższe przykłady doskonale ilustrują to, ile kobiety mają do zaoferowania biznesowi oraz jak wiele biznes może zyskać dzięki kobiecemu przywództwu.





Ciemna strona mocy

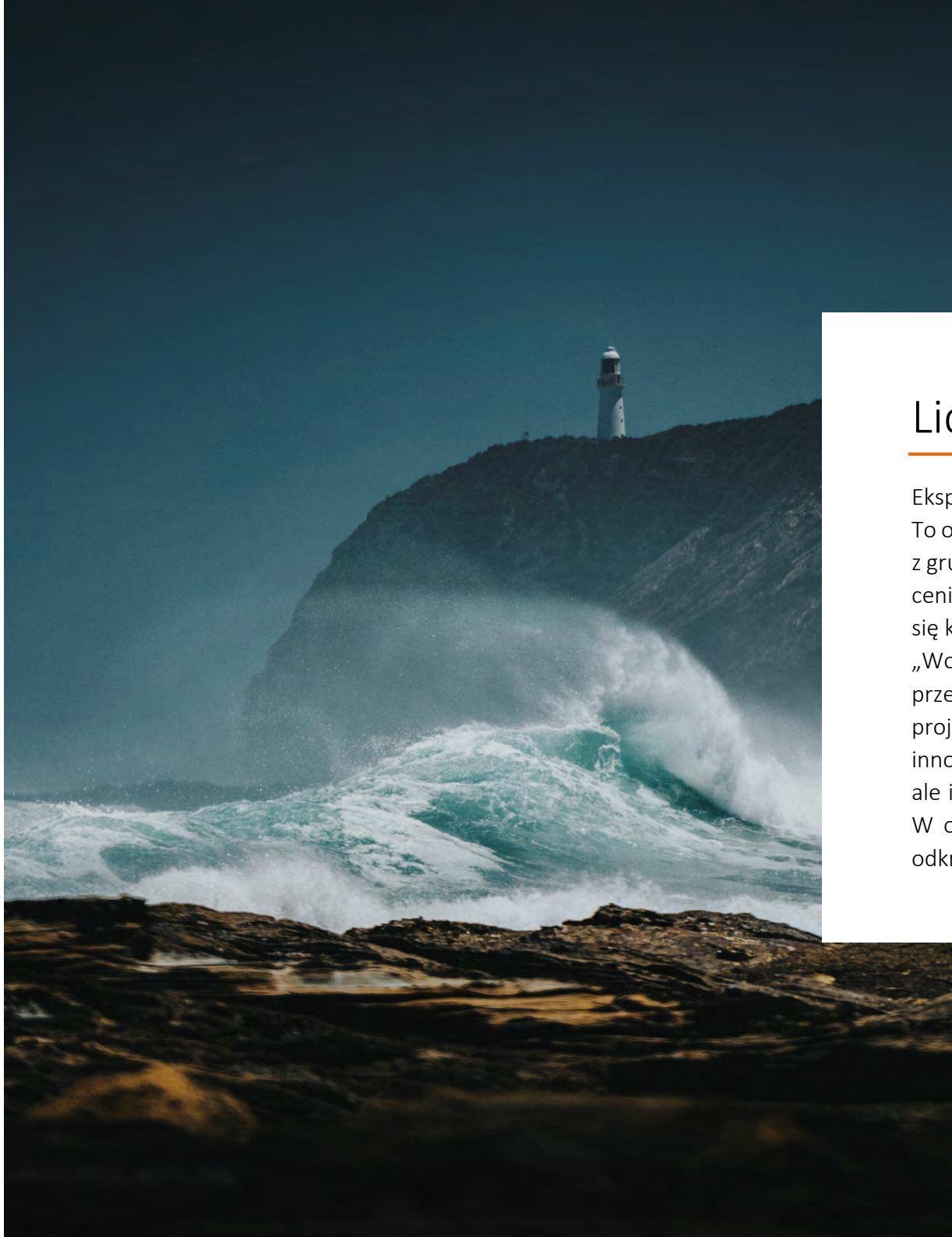
W tym miejscu warto również przytoczyć tzw. ciemną stronę mocy.

Badania bowiem dość jednoznacznie pokazują, że istnieją pewne blokery, które nie zawsze pozwalają kobietom – liderkom rozwinąć skrzydła. I choć kobiety mają w sobie pełen potencjał, aby osiągnąć sukces (wykształcenie, umiejętności i kompetencje społeczne oraz przywódcze, empatię i charyzmę) często czują się niepewnie, obawiają się o to, czy np. pogodzą karierę z macierzyństwem, obawiają się porażki etc.

Spośród w/w blokerów, powołując się na statystyki, warto wymienić choćby **perfekcjonizm**. Bardzo często kobiety ulegają presji związanej z podejściem na 120%, co rodzi w nich pewnego rodzaju wewnętrzny przymus oraz sprawia, że o wiele spraw chcą zadbać samodzielnie. Ponadto, statystyki pokazują, że ponad połowa kobiet odczuwa zawód i **poczucie winy**, wynikające z konfliktu praca-dom. Będąc w pracy, mają wyrzuty sumienia, że nie dość czasu poświęcają życiu rodzinnemu i odwrotnie. Będąc w domu, martwią się o efektywność swojej pracy. Puentą, która jednak nastraja pozytywnie jest to, że wszystkie te ograniczenia, blokujące przekonania, w pełni można przepracować! A zatem intensywna praca, zarówno w obszarze kompetencji miękkich, jak i w zakresie ograniczających przekonań, bez wątplenia przekłada się na sukces.

W tym miejscu warto powrócić do pytania zadanego we wstępie tj. co łączy ze sobą takie nazwiska jak Susan Wójcicki (CEO Youtube), Marry Barra (dyrektor generalną General Motors), Angelę Merkel, Oprah Winfrey czy Gretę Thunberg? Choć każda z tych kobiet działa w innych realiach, w różnych światach (biznes, polityka, media czy troska o sprawy społeczne), każda z nich bez wątpienia jest liderką, za którą podążają tysiące osób. I chociaż nie każda z nich formalnie zasiada w *fotelu prezesa*, są w stanie „porwać” i przekonać tłumy do wyznawanych idei, wartości i rozwiązań, które głoszą. To najlepszy dowód na to, że skuteczność w osiąganiu celów, umiejętność współpracy i komunikacji, inteligencja emocjonalna w połączeniu z empatią, charyzma oraz umiejętność kreowania wizji należą do kobiet.



A photograph of a white lighthouse perched on a dark, rocky cliff. The sea is turbulent, with large, white-capped waves crashing against the base of the cliff. The sky is a deep, clear blue. The overall mood is dramatic and powerful.

Lider vs. przełożony

Eksperti są zgodni, że lider oznacza dużo, dużo więcej niż przełożony. To osoba wyróżniająca się autorytetem, charyzmą. To ktoś, kto potrafi z grupy ludzi utworzyć efektywny zespół. To osoba autentyczna, którą ceni się także za to, jakim jest człowiekiem i jakimi wartościami w życiu się kieruje. Z tego powodu, opracowując program rozwojowy „Women’s Leadership” stawiamy na kobiety liderki – nie tylko przełożone zespołów, ale także charyzmatyczne liderki zespołów projektowych, ambasadorki i rzeczniczki zmian, odważne innowatorki, które nie tylko mają odwagę wykreować dobry pomysł, ale i przekonać wszystkich dookoła o jego słuszności i wyjątkowości. W oparciu o najlepsze, rynkowe rozwiązania pomagamy kobietom odkryć ich atuty i talenty, które uczynią z nich świadome liderki.

Liczby nie kłamią...

Ciekawostką jest to, że w Polsce to statystycznie kobiety legitymują się wyższym poziomem wykształcenia, zaś jeszcze większym zaskoczeniem to, że aż 85% kobiet ma szefa mężczyznę (wg badań rynkowych firmy Hays).

I choć w kraju nad Wisłą 34% wyższej kadry menedżerskiej stanowią kobiety, aż 7% instytucji nie zatrudnia Polek na wyższych stanowiskach (zob. Raport Grant Thornton).

Statystyki pokazują, że kobiety w Polsce są z roku na rok coraz bardziej aktywne zawodowo. Dzieje się tak z dwóch wiodących powodów. Po pierwsze, zauważalny jest olbrzymi progres w zakresie kwalifikacji kobiet. Po drugie, coraz więcej instytucji ma ambicje działania w duchu „dostępności”, tj. wdrażania systemowych rozwiązań, promujących m.in. równość płci.

Inspirujące inicjatywy w zakresie kobiecego przywództwa

Warto w tym miejscu przytoczyć m.in. takie projekty jak „Kobiety Akcent”, realizowany z dużym sukcesem przez Accenture Polska¹. Wychodząc naprzeciw potrzebom związanym ze wspieraniem kobiet na rynku pracy, marka opracowała program edukacyjny dedykowany studentkom. Strategicznym celem projektu było wsparcie studentek, wzmocnienie ich pewności siebie, aby mogły uwierzyć w potęgę własnych możliwości i odważyły się odnieść sukces w biznesie. Dodatkowym pozytywnym efektem w obszarze HR, była misja związana ze zwiększeniem udziału kobiet pracujących dla Accenture.

Oblicze kobiecego biznesu zmienia także GRUPA SANTANDER². Organizacja dąży do tego, aby łamiąc stereotypy inspirować kobiety do obejmowania stanowisk i ról liderek. Zapewnia także równowagę w liczbie kobiet i mężczyzn aplikujących do programów rozwojowych oraz pozostałych procesów w dziedzinie HR.

Warty wspomnienia jest projekt „Kobiety zmieniające BNP Paribas”³, którego celem jest wzmocnienie roli kobiet w organizacji, a także Akademia Rozwoju „Women Up”, której oficjalnym partnerem jest CERTES, zapewniająca Uczestniczkom świadome korzystanie z

talentów oraz rozwijanie pełnego spektrum umiejętności w obszarze przywództwa i budowania efektywnych zespołów.

W przestrzeni społeczno-publicznej powstaje coraz więcej inicjatyw zrzeszających przedsiębiorcze kobiety. Warto wspomnieć o projekcie „Sukces na szpilkach”⁴, realizowanym przez Gdyńskie Centrum wspierania przedsiębiorczości oraz Agencję Rozwoju Pomorza. Inicjatywa zapewnia wymianę doświadczeń i możliwość dzielenia się wiedzą pomiędzy kobietami, które osiągnęły sukces w biznesie a tymi, które dopiero w nim startują.

Na arenie międzynarodowej warto przyjrzeć się inicjatywom takim jak: 10 000 Women by Goldman Sachs, czy też mariaż IFundWomen z VISA.

Powyższe projekty i inicjatywy doskonale obrazują trend, który od kilku lat przyświeca organizacjom na całym świecie. Kobiety mają moc. Biznes potrzebuje siły i mocy kobiet.

¹ <https://odpowiedzialnybiznes.pl/dobre-praktyki/kobiety-akcent-accenture/>

² <https://media.santander.pl/pr/670440/santander-bank-polska-dolaczyl-do-diversity-in-check-listy-najbardziej-wlaczajacych-i-dbajacych-o-roznorodnosc-firm>

³ <https://www.pb.pl/kobiety-zmieniaja-swiat-1122210>

⁴ <https://www.gdyniaprzedsiebiorcza.pl/pl/gdynia-przedsiebiorcza/projekty-zakonczone-sukces-na-szpilkach/>



Korzyści (z realizacji projektu)

Dzięki Women's Leadership organizacja zyskuje pewne siebie, świadome liderki, które dzielą się pomysłami, generują nowatorskie rozwiązania, mają realny wpływ na budowanie przewagi konkurencyjnej przedsiębiorstwa. Ponadto, dzięki aktywnym liderkom, instytucje zyskują zgrane i zaangażowane teamy, które wyróżnia synergia w działaniu i efektywność w osiąganiu ponadprzeciętnych wyników.

Z kolei Liderki, dzięki udziałowi w projekcie zyskują uznanie, poczucie docenienia ze strony Pracodawcy. Mają szansę rozwinąć kompetencje, które przyczynią się do osiągania przez nie sukcesów. Mogą realizować projekty, inicjatywy i działania, których rezultatem będzie poprawa KPI w organizacji.

Projekt „Women's Leadership” dedykowany jest każdej instytucji, która chciałaby świadomie zarządzać różnorodnością płci, wykorzystać potencjał kobiecego przywództwa oraz przekonać się, jaką moc w realizacji celów biznesowych oraz inicjatyw i pomysłów mają kobiety!

Flow projektu

ETAP I

DIAGNOZA POTRZEB I OCZEKIWAŃ KLIENTA. OPRACOWANIE KRYTERIÓW SUKCESU

Punktem wyjścia projektu jest pogłębiona analiza potrzeb. Formuła może być realizowana zarówno w wersji online (spotkanie, ankiety, grupy focusowe) jak w wersji stacjonarnej. Na spotkanie zapraszamy Sponsora Projektu, Przedstawicieli działu HR oraz wszystkich, którzy chcieliby się podzielić swoimi rekomendacjami w zakresie: roli projektu, celów strategicznych i operacyjnych, kontekstu oraz realiów biznesowych. Celem diagnostyki jest poznanie oczekiwań każdej ze stron a także ustalenie ostatecznego kształtu całego procesu projektu.

ETAP II

REKRUTACJA DO PROJEKTU

Na tym etapie utworzone zostaną wskaźniki oraz kryteria procesów rekrutacyjnych. Do wyboru jest bardzo wiele wariantów; może być to np.:

- Projekt wdrażania usprawnień, innowacji w Organizacji.
- Projekt, którego celem jest uzasadnienie, dlaczego Uczestniczka może mieć pozytywny wpływ na zmiany w Organizacji.
- Pomysł, który zapoczątkuje działania bądź np. program talentowy czy liderski.

Uważnie słuchamy oczekiwań naszych Klientów oraz rekomendujemy proces rekrutacyjny i rozwiązania, które wpiszą się trwale w kulturę organizacyjną, cele biznesowe oraz zakładane efekty.



ETAP III

ZAAWANSOWANA DIAGNOSTYKA

- W FORMULE AUDYTU KOMPETENCYJNEGO
- Z WYKORZYSTANIEM WYSPECJALIZOWANYCH NARZĘDZI DIAGNOSTYCZNYCH TAKICH JAK: TALENTY GALLUPA, MBTI, INSIGHT DISCOVERY

Celem badania diagnostycznego jest wyłonienie tzw. Kluczowych kompetencji, które powinny się konsekwentnie pojawiać wśród Uczestniczek Projektu.

Do opracowania tzw. Modelu kompetencyjnego zaangażowani będą konsultanci HR oraz eksperci w zakresie ZZL, doradztwa oraz trenerzy dedykowani do projektu.

Ponadto, poza opracowaniem modelu kompetencyjnego (stanu wyjściowego w zakresie kompetencji i stanu pożądanego, do którego dążymy) rekomendujemy specjalistyczne narzędzia diagnostyczne, które w zależności od celów projektu mogą posłużyć np. badaniu talentów, pracy na mocnych stronach Uczestniczek, diagnostyki w zakresie profilu osobowości etc.

ETAP IV

WYNIK AUDYTU ORAZ WYBÓR KIERUNKÓW ROZWOJOWYCH (szkolenia, mentoring, doradztwo)

Wynik audytu w postaci raportu zostanie przedstawiony i omówiony wraz z Klientem. Istotnym elementem raportu jest zarówno prezentacja rezultatów audytu oraz przedstawienie dalszych rekomendacji w oparciu o wyniki.

ETAP V

OPRACOWANIE PLANU ROZWOJOWEGO W RAMACH PROJEKTU WOMEN'S LIDERSHIP

Zespół konsultantów przygotowuje całościowy program rozwojowy - programy szkoleń, studiów, webinarów, kursów e-learningowych rozwijających umiejętności przywódcze, ale także kompetencje związane z digitalizacją, kompetencje cyfrowe;

Ponadto, w portfolio jest także pełen wachlarz sesji mentoringowych, tutoringu, warsztatów action up, pre i post-work, zarówno w wymiarze indywidualnym, grupowym, jak też projektowym.

Ponadto, rozbudowane portfolio rozwiązań Certes w zakresie wzmacniania kompetencji liderskich ma na celu także kształcić siłę, odwagę kobiet, wzmacniać ich pewność siebie, kształtować postawy asertywne, budować odporność psychiczną oraz m.in. pracę nad przekonaniem i nad wysoką samooceną.

Program rozwojowy odpowiada wyłącznie potrzebom Klienta. Za jego pośrednictwem realizowane są założenia całego projektu.

ETAP VI

URUCHOMIENIE UKIERUNKOWANYCH DZIAŁAŃ ROZWOJOWYCH W RAMACH PROJEKTU

Poza treningiem, istotnym etapem nabywania określonych kompetencji może być m.in. instruktaż, coaching, mentoring.

W/w narzędzia zarządzania rozwojem stosowane są wielowymiarowo; Uczestniczki otrzymają wsparcie w obszarach wymagających wzmocnień, ponadto nauczą się korzystać z mocy mentoringu, coachingu etc. w celach wymiany doświadczeń, dzielenia się wiedzą, rozwijania innych (np. Uczestniczek projektu lub członków zespołów projektowych).

Na tym etapie dobierane są narzędzia zarządzania rozwojem dla każdej Uczestniczki projektu/ dla określonej grupy projektowej.

Idea, która przyświeca temu rozwiązaniu powiązana jest ściśle z osiągnięciem zamierzonych rezultatów oraz utrwalaniem nowych postaw i zachowań.

ETAP VII

WSPARCIE WDROŻENIOWE: WZMACNIANIE, NAGRADZANIE, MOTYWOWANIE I STYMULOWANIE DO ROZWOJU

Konsultanci czuwający nad efektami i rezultatami projektu opracowują pełen system ewaluacji działań rozwojowych, tj. koncentrację na sposobach realizacji, kontroli oraz monitorowania poziomu nastawienia/ podejścia oraz znajomości i umiejętności (a także chęci) stosowania nowopoznanych technik w praktyce.

Narzędzia ewaluacyjne będą skoncentrowane wokół: wzmacniania postaw, zachowań umiejętności po powrocie ze szkolenia do miejsca pracy, a także stymulowania, nagradzania oraz motywowania.

ETAP VIII

EWALUACJA PROJEKTU

Celem ewaluacji jest udokumentowanie wyników, rezultatów i efektów projektu.

ETAP IX

CELEBROWANIE SUKCESU

By wzmocnić efekt Akademii rekomendujemy włączenie wydarzenia z obszaru „Event&Celebrations”, które podniesie rangę projektu i pozwoli wspólnie celebrować sukces.

W tym celu polecamy skorzystanie m.in. ze speechy motywacyjnych, gier i symulacji oraz realizację uroczystej gali podsumowującej.





CERTES.

Wdrożenia, które mają sens