



# Lideri in caruselul schimbarii

*Madi Rădulescu, MCC, ACTC, MBA  
Managing Partner MMM Consulting*

---







## Modelul Haoticist si nevoia de gandire organizationala pentru rezilienta



**Model de conducere - receptiv, robust,  
rezilient**





**WHY?**

# Leading is Co-creating Change with Coworkers

**GCG**

9

Global Coach Group  
Lead for Good

**MMM**  
Activating potential

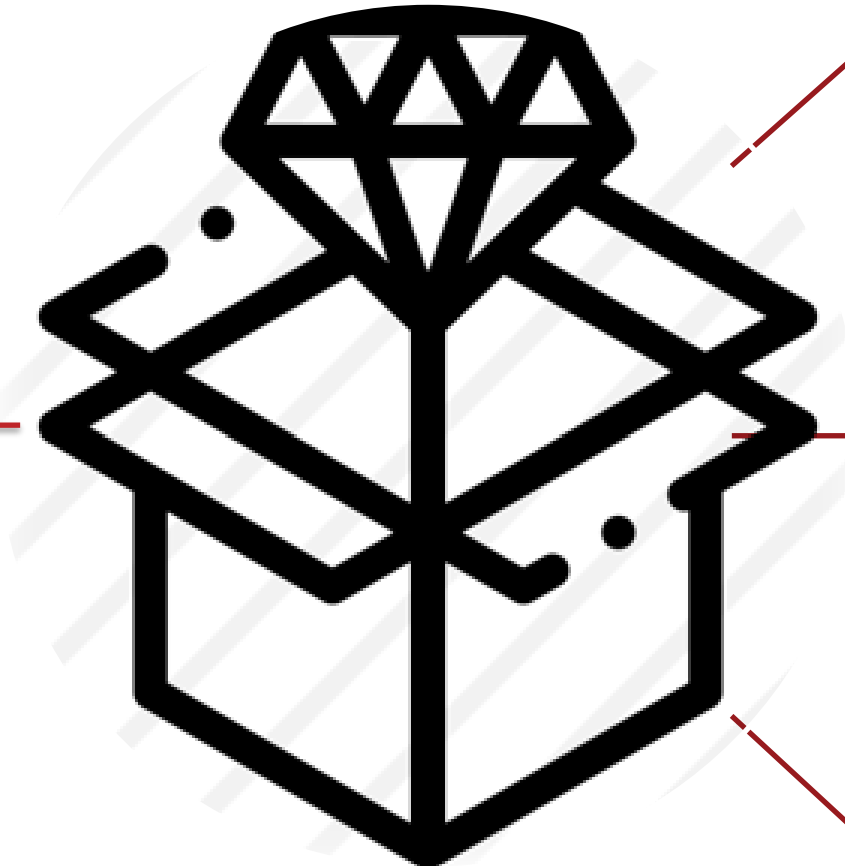
# Tipuri de schimbări



Proiecte de schimbare –  
cei 8 pasi, Kotter  
Intelegere a organizatiei  
Actiune, decizie

Mindset de crestere,  
Managementul  
complexitatii si interfetelor  
Scanarea mediului  
Intelegere a influentelor  
Stakeholders management  
Coordonare

*Scop, sens, valori, identitate*  
*Intelegere a tendintelor*  
*Lucrul cu paradoxuri*  
*Rezilienta*  
*Invatare continua, reflectiva, spatiu de*  
*gandire, prezenta, curaj*



Tranzitie (termen  
scurt si mediu)

- Solutionarea de probleme
- Eficientizare – cost/timp
- M&A – integrare de procese si sisteme
- Automatizare

Dezvoltare  
(termen mediu)

- Optimizare – resurse/calitate
- Simplificare
- Imbunatatire continua a proceselor
- M&A aliniere comportamentala si integrare a valorilor

Transformationle  
(termen lung)

- Pionierat si inovare
- Schimbare a setului de valori, transformare a culturii
- VUCA

Model de conducere - receptiv, robust, rezilient



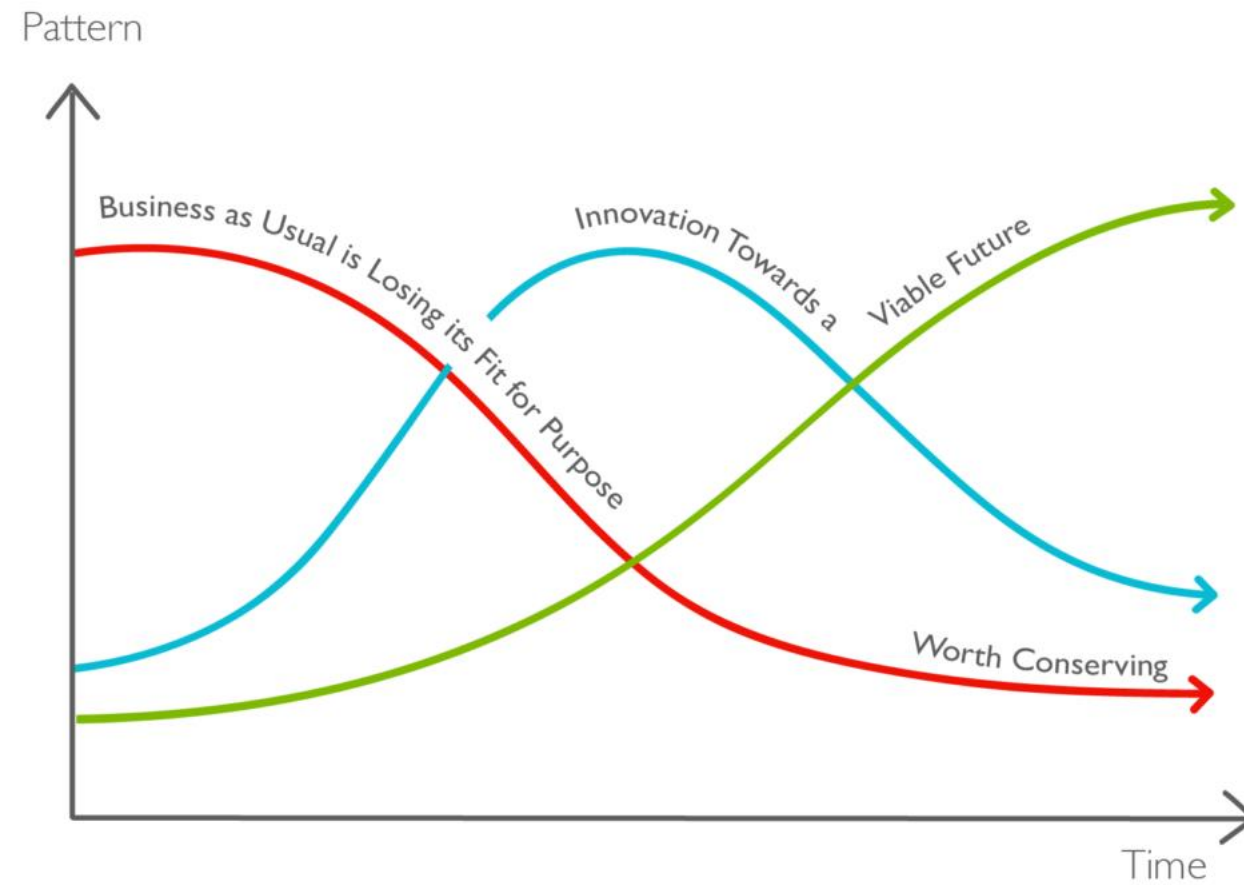
## 3 orizonturi de gandire,

Bill Sharpe's book *Three Horizons: The Patterning of Hope*

1. **Business as usual**

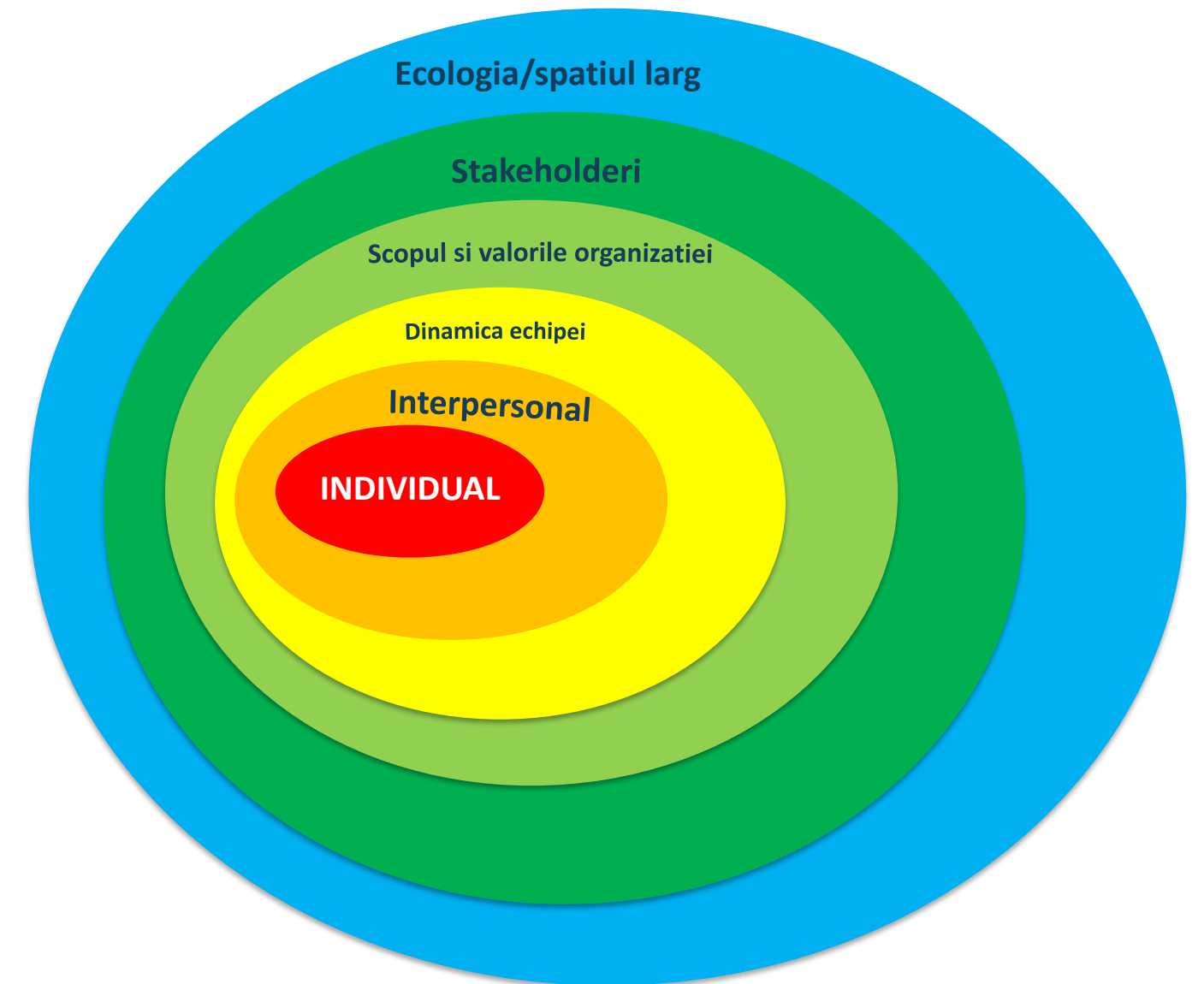
2. **Inovare pentru  
Maine (catre un  
viitor viabil)**

3. **Vizualizarea  
viitorului viabil**



...sa schimbam pentru viitor nu doar pentru a fi un pic mai buni ca ieri.

## 6 niveluri de atentie ale liderilor, Prof. Peter Hawkins



...transformarea are nevoie sa fie generata la nivelul conexiunilor si interfetelor

# Schimbare in ambiguitate – caruselul in viteza

- Leadership receptiv cere scop comun → **Viziune bine articulata, imaginea viitorului viabil**
- Leadership receptiv → **Spatii de gandire si comunicare nu sedinte**
- Leadership robust → **Definirea cat mai specifica a schimbarii necesare**
- Leadership robust si rezilient → **Delegarea a tot ce este cunoscut si business as usual, cresterea autonomiei, ramanerea/retragerea recurenta intr-un spatiu strategic**



# Schimbare in ambiguitate – caruselul in viteza

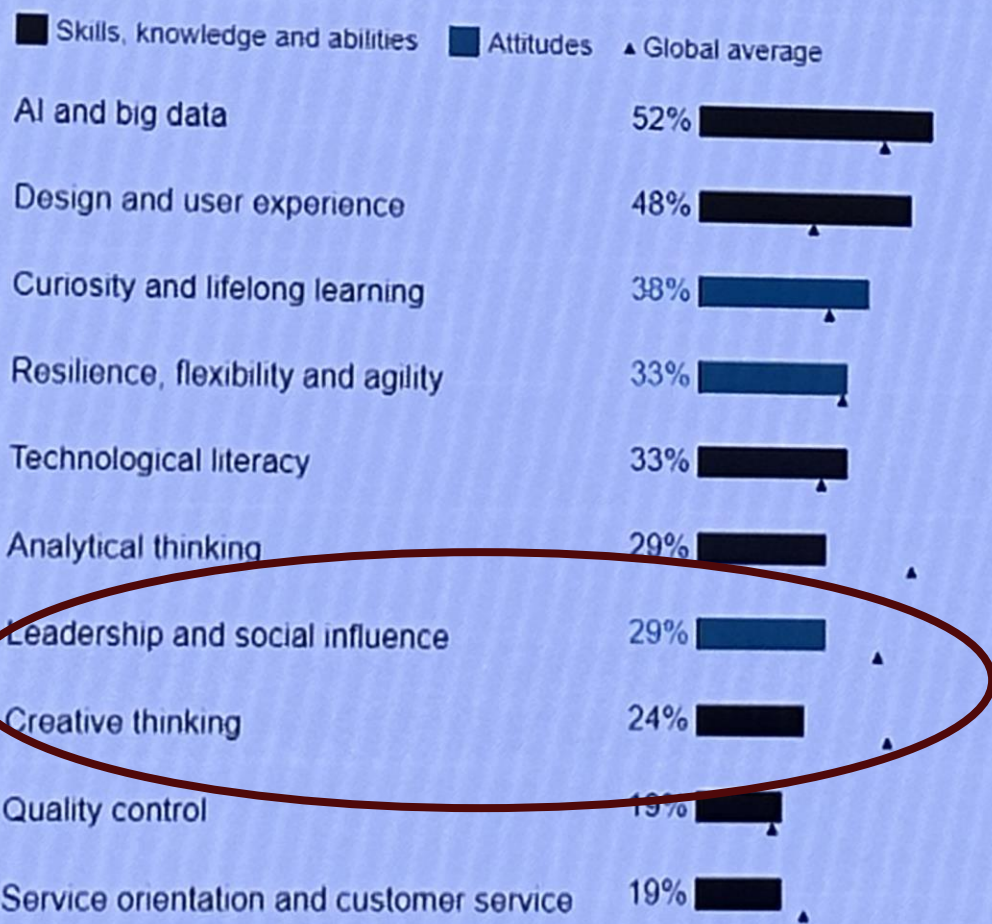
- Leadership **receptiv si rezilient**: practici colaborative dezbatem nu combatem, acultarea cu intentie, cadre decizionale, explicitarea mizelor organizaționale și a celor individuale → **Siguranta psihologica, suspendarea atasamentelor traditionale, ascultarea cu intentie**
- Leadership **receptiv si rezilient**: de la Feedback la Feedforward → **Cum ajutam oamenii sa gandeasca despre viitor?**





# Reskilling skill focus

Skills most prioritized for reskilling and upskilling in the next five years (share of organizations surveyed)



With **46% of skills expected to be disrupted** in the next five years, employers see a need to invest in training their employees. The top skills for Romanian businesses' reskilling, upskilling and training programs are **AI and big data, Design and user experience, and Curiosity and lifelong learning.**

on barrier, followed by **Skills**

on in the organisation



42% global/19% Romania





**Sprijiniti oamenii sa poata gandi despre viitor!**



# Va multumesc!

Madi Radulescu, MCC, ACTC Executive  
and Team coach, MBA



[www.madiradulescu.ro](http://www.madiradulescu.ro)  
[www.mmmconsulting.ro](http://www.mmmconsulting.ro)  
+40722507552  
[madi.radulescu@mmmconsulting.ro](mailto:madi.radulescu@mmmconsulting.ro)  
[office@mmmconsulting.ro](mailto:office@mmmconsulting.ro)

LinkedIn : [Madi Radulescu](#)  
Facebook Page: [Madi Radulescu](#)





# Feed forward

- Un instrument **practic si pragmatic**
- **Orienteaza gandirea oamenilor catre viitor** si cum pot deveni mai buni decat astazi – PUTEM creiona viitorul, PUTEM schimba viitorul
- **Focus pe solutie**, evita capcanele feedbackului negativ (reparatie continua)
- Este pe placul oamenilor care au success si care se bucura sa primeasca idei despre schimbarea si modelarea viitorului
- **Nu este luat personal** (poate converti rezistenta la schimbare in invatare) si poate fi oferit de oricine are o idee creativa, dezvoltand angajament
- Oamenii au **tendinta de a asculta mult mai mult feedforward decat feedback** (muta atentia de la trecut la viitor)





# De la PESTEL la STEERE – Navigand prin vremuri turbulente

## Factorii sociali si culturali

- Cum vor afecta tendintele diferitele grupuri, normele lor sociale, atitudinile fata de scopul, valorile si organizatia noastra?
- Care este perceptia si reactia opiniei publice fata de aceasta tendinta?

## Factorii tehnologici

- Ce tehnologie in dezvoltare favorizeaza tendintele care ne afecteaza?
- Cum creaza efect disruptiv aceste tendinte sau cum sprijina infrastructura tehnica actuala a organizatiei?

## Factorii economici

- Care sunt potentialele efecte economice asupra businessului si a clientilor?
- Cum afecteaza piata muncii si capacitatea noastra de a atrage forta de munca?
- Ce rol joaca in aceste tendinte interdependentele globale?

## Factorii ecologici

- Ce rol joaca sustenabilitatea?
- Cum putem influenta pozitiv tiparele ecologice?

## Factorii de reglementare

- Cum pot influenta tendintele prioritatile politice si decizia la nivel mare?
- Creaza oportunitati sau bariere legale care au impact asupra dezvoltarii noastre?
- Cum se angreneaza acestor tendinte marile organisme internationale?

## Factorii etici

- Care sunt preocuparile/ingrijorarile de ordin etic generate de aceste tendinte si care sunt implicatiile si consecintele pentru noi?
- Care sunt conflictele dintre rezultetele pe termen scurt si consideratiile etice pe termen lung?
- Care sunt eforturile care se fac pentru a ne asigura ca se iau in calcul implicatiile etice?





# Leadership reset

Marea nevoie este de a **recadra si de a reimagina prezentul si viitorul**, de a pune sub semnul intrebării ipotezele de lucru actuale. De a lucra atat cu **certitudini (ce stim) cat si cu incertitudine, ambiguitate, cu scenarii si ipoteze (ce intuim)**.

**Provocari de schimbari în gândire si luarea deciziilor:**

- **Context si nu atat de mult control** – dam viata valorilor pe care le expunem;
- **Mitigarea valorilor conflictuale** - Mediu deschis de exprimare a opiniei versus pastrarea tacerii – *o strategie de ascultare constienta*;
- **Insule de simplitate in fata complexitatii** – cere un grad ridicat de acord si abilitatea de a lucra pe baza de scenarii pentru a lucra concomitent pe cele 3 orizonturi de gândire;
- **Efort concentrat pentru dezvoltarea autonomiei oamenilor** – Business as usual devine responsabilitatea middle management si a managementului operational;
- Mindset de crestere, bazat pe iteratii de invatare si dezvoltare continue, **scrierea propriilor manuale de schimbare**;