



Mi a Common Purpose?

- Szektorokat átfogó, személyre szabott **leadership** fejlesztő programok
- Személyes (vezetői) felelősségvállalás (PSR)
- „Street MBA” vagy „állampolgárképző”
 - aktuális, „real life” esetelemzésekből tanulunk
 - exkluzív betekintés a színpalak mögé
 - szokatlan vezetői kihívások



Különleges vezetőképző program

- *Hatáskörön túl vezetők* nemzetközi hálózata
 - Értik a szélesebb kontextust
 - Gyorsan alkalmazkodnak új környezetekhez
 - Valós változásokat képesek vezetni
 - Managerből leader

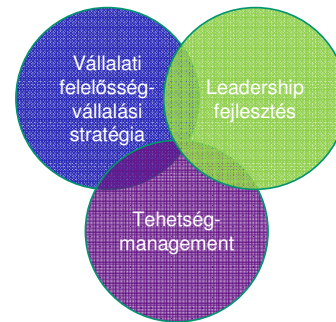
Három szintű hatás:

Egyén → Szervezet/cég → Társadalom

Kockázatok és mellékhatások!



Hova illeszkedik a vállalati stratégiába?



Értékek, alapvetések

- Értékek nélkül nincs hiteles CSR
 - Az értékeknek potenciálisan óriási **mozgósító** és **identitásképző** ereje van.
 - Csak az identitással rendelkező szervezet tud hitelesen **kommunikálni** – hiánya ordító
- P(S)R nélkül nincs CSR
 - Ahol nincs tere az egyéni felelősség vállalásának, a kezdeményezésnek, ott a CSR kontraproduktív
- CSR célja a fenntarthatóság
 - Mindhárom láb: fenntartható társadalmak/közösségek, helyi és globális gazdaság és környezet



Értékek, alapvetések

- **Stakeholder** megközelítés
 - Dialógus és együttműködés
- Felelős **vezetés** – felelős vállalat
- Sokszínűség – az **innováció** kulcsa
 - **Kívülről**, más szakmákból, szektorokból, más szemléletekből tudunk megújulni
 - A kreativitás és problémamegoldás forrása
 - Az irodánk ablakából ritkán változik a kilátás: ha át akarjuk látni a világ működését, **mások szemével** kell ránéznünk



Kutatási eredmények – a jövő vezetői

- Három ország: UK, Dél-Afrika, Magyarország, 2009
- Lehetnek-e a jövő vezetői ugyanolyanok, mint a mai vezetők?
- Egyértelmű NEM a válasz:
 - politikai vezetők tekintetében (100%), de a
 - közösségi vezetők (70%)
 - üzleti vezetők (60%)
- vallási vezetők (60%) tekintetében is.

commonpurpose

Kutatási eredmények – a jövő vezetői

- Mire kell képessé válniuk?
- nyitottnak lenni mások szempontjaira (95%)
- jobban kell tudni együttműködni (95%)
- inspirálni, bizalmat építeni (89%)
- nagyobb felelősséget vállalni (80%)
- eltérő kultúrákkal, érintettekkel együtt dolgozni (74%)
- tisztában lenni saját előítéleteikkel (74%).
- Nem látunk magunk körül leadereket, csak menedzsereket.

commonpurpose

Kutatási eredmények - együttműködés

- Egyre nagyobb szükség lesz az **együttműködő munkastílusra**, mégis, sokan azt még **csak a szervezeten belül** tudják elképzelni.
- Mindhárom országban azt várják a jövőtől a vezetők, hogy a megoldandó feladatokat **nem lehet egymástól elkülönülten megoldani**, és nő a környezetünk iránti **felelősség** mind szervezeti, mind személyesen

commonpurpose

Kutatási eredmények – önbizalom

- A felmérés magyar résztvevőinek közel 83%-a úgy érzi, hogy **tud lépni**, ha valamit meg kellene **változtatnia** a munkahelyén vagy a közösségben.
- Common Purpose tapasztalat: a magyar vezetők nem nagyon vannak tisztában azzal, milyen nehéz **társadalmi ügyekben valódi együttműködésre** bírni a partnereket és valódi változást elérni.

commonpurpose

Kutatási eredmények – önbizalom

- A magyar válaszadók 96%-a azt mondta, **könnyen alkalmazkodik a változó körülményekhez**.
- Más felmérésekből viszont úgy tudjuk, a magyar társadalom mobilitása, alkalmazkodóképessége elmarad az európai átlagtól.

commonpurpose

A kutatás üzenetei

- **Leader vagy menedzser** – a felelősségvállalás, az értékek és az együttműködés különbözteti meg őket
- A jövő vezetője **az inspiráló, kifelé nyitott, felelős vezető**

commonpurpose