

Author: Ventsislav Savov

Ms. Jagger, based on your experience with major companies like P&G and Johnson & Johnson, what are the most common challenges leaders face during organizational or market changes?

These are the acceptance of change and the management of uncertainty. People naturally fear change because they perceive it as a threat. Leaders often reject changes they did not initiate or do not like. This leads to initial resistance, which they must overcome. The most successful leaders accept change as inevitable and navigate uncertainty with an open mind. They understand that they will not always have ready answers, but they trust that they will find solutions as they move forward. They also help their teams accept and adapt to new realities.

LEADER'S **Нармак**

ПОВЕЧЕ ХУМОР, ПО-МАЛКО СТРАХОВЕ

Най-успешните лидери приемат промяната като нещо неизбежно и навигират през несигурността с отворено съзнание, категорична е професионалният науч Деси Дзагър

от Вентислав Савов
фотографи: Лични архиви

Госпожо Дзагър, от опита ви с големи компании като P&G и Johnson & Johnson кои са най-честите предизвикателства, пред които се изправят лидерите при организационни или пазарни промени?

Това са промените на промяната и управлението на несигурността. хората по-често се страхуват от промяната, защото я възприемат като заплаха. Лидерите често отключват промени, които не са иницирани или които не им каресват. Това води до първоначална съпротива, която те трябва да преодолеят. Най-успешните лидери приемат промяната като нещо неизбежно и навигират през несигурността с отворено съзнание. Те разбират, че невинаги ще имат готови отговори, но вярват, че ще намират решения, докато се движат напред. Те също така помагат на екипа си да приемат и да се адаптират към новите реалности.

Деси Дзагър
е сертифициран професионален коуч. Специализира в навигиране на клиентите през промени. Има 7 години опит в Procter & Gamble, издоговено решение на професионални екипи, работи в бранш мениджър и обучават лидери. Работила е с лидери и екипи на компании като Unilever, Microsoft, Coca-Cola и други. Специализирана на работа с дава персонализирани насоки на мениджърите кои могат да им помагат да преодолеят какви трудности при промените. Заедно с екип от партньори те работят с екипите от цял свят.

Кои техники за промяна на умствената нагласа се оказват най-ефективни за настояващите корпоративни лидери?

Една от техниките, която прилагам с моите клиенти, е свързана с позитивна визуализация. Първо оценяваме комфорта или степента на промяната по скала от 1 до 10. След това анализираме

не нагласата или как промяната – често хората гледат на нея като на нещо негативно. Постепенно работим върху трансформацията на тази нагласа, за да я превърнем в по-градска – например, че промяната носи възможности и развитие. Важно е да се приемат промените през процес на постепенно утвърждаване от най-малко едно или няколко члена на екипа, които да помагат за преодоляване на първоначалния страх.

Как помагат на един работещ човек, който всеки ден си поставя големи цели, а на следващия – още по-големи, да си вземе почивка и да пренесе паричния кръг, който може да го изтощи напълно?

Има три основни аспекта, които разглеждам с работещите – мотивация, стрес и депресия. Мотивацията често се губи, когато хората забравят за какво мечтаят или какво работят. Важно е да им помогна да си спомнят по какъв начин и какво въздействие имат да постигнат извън работата. Страхът е вторият аспект – какво е значаен на прекомерен? Новото губи, когато не си почиваш? Трето, те трябва да предприемат практически стъпки – например да проведат разговор с екипа и да създадат план за времето, през които ще си почиват и няма да са на работа. Това помага да се намали тревожността, че без тях нещата ще се провалят.

Постоянство/устойчивост или гъвкавост/пластичност – кое качество е по-важно в силно турбулентни времена? И защо?

Не мога да има едно без друго. Важно е да си знае кога да бъдеш постоянен и кога – гъвкав. Лидерът трябва да има ясно визия и да се придържа към нея – това е постоянство. Но пътят към постигането на тази визия изисква гъвкавост. Когато даден метод не работи, трябва да помислиш за алтернатива подходи си, без да променяш крайната цел.

Как личният ви опит с преодоляването на рана промени подхожда ви към развитието на лидерски умения?

Един от най-полезните уроци, които научих, беше свързан с възприемането на промяната. Осъзнах, че хуморът може да донесе светлина дори в най-темните ситуации. Когато преминавам през значението, използвам хумористични визуализации, за да направя процеса по-лесен. След операцията докторът каза: „Добра новина – навлизаме в оптимизация.“ Това нестандартен начин на мислене ми помогна да се справя с огромния страх и с несигурността. Сега насърчавам лидерите и техните екипи да намират своите собствени начини да се справят с трудностите, използвайки нашия хумор, така и приемане на неизбежното.

За вас кое е златното правило за постигането на здравословен начин на работа и трайно благополучие?

Няма нещо трайно – всичко е променяемо. Това, което помага на моите клиенти е да се свържат с интуицията си. В корпоративния свят често пренебрегваме интуицията, защото залагаме на логиката и анализа, но за благополучието на всеки най-важно е вътрешното усещане – gut feeling. Терминът идва от идеята, че тези вътрешни често се усещат в стомаха – например, когато сме нервни или интуитивно усещаме опасност, стомахът реагира. Лидерите винаги знаят дълбоко вътре в себе си (дори и да не могат да го обяснят) пред себе си или пред другите кога са премерени или кога нещо не е наред. Важно е да си научат да се вслушват в тези сигнали и да ги използват като ориентири за по-добър баланс между работа и личен живот.

В корпоративния свят често пренебрегваме интуицията, защото залагаме на логиката и анализа, но за благополучието на всеки най-важно е вътрешното усещане.

WWW.MANAGER.BG/CONSULTING

Оригинал (на български): <https://manager.bg/списание/liderstvo/poveche-humor-po-malko-strahove->

Which mindset-shifting techniques prove most effective for busy corporate leaders?

One of the techniques I apply with my clients involves positive affirmations. First, we assess their comfort level with change on a scale from 1 to 10. Then, we analyze their mindset towards change—people often see it as something negative. We gradually work on transforming this mindset into a more constructive one, for example, by seeing change as an

opportunity for growth. The key is to progress through a series of affirmations, moving from a lower comfort level to a higher one, to help overcome the initial fear of change.

How do you help a workaholic who sets big goals every month and then even bigger ones the next month take a break and break the vicious cycle that could completely exhaust them?

There are three main aspects I discuss with workaholics—motivation, fear, and action. Motivation is often lost when people forget their dreams or why they are working in the first place. It is important to help them remember the bigger picture and what they truly want to achieve beyond work. Fear is the second aspect—what is the cost of burnout? What do they lose when they do not rest? Third, they need to take practical steps—such as having a conversation with their team and creating a plan for the time they will take off work. This helps reduce the anxiety that things will fall apart without them.

Consistency/resilience or flexibility/adaptability – which quality is more important in highly turbulent times? And why?

One cannot exist without the other. It is important to know when to be persistent and when to be flexible. A leader must have a clear vision and stick to it—that is consistency. However, the path to achieving this vision requires adaptability. When a certain method does not work, you need to be able to adjust your approach without changing the ultimate goal.

How has your personal experience overcoming cancer changed your approach to leadership development?

One of the biggest lessons I learned was about the perception of change. I realized that humor can bring light even in the toughest situations. During my treatment, I used humorous visualizations to make the process easier. After the surgery, the doctor said:

"Good news—the alien has been removed."

This unconventional way of thinking helped me cope with immense fear and uncertainty.

Now, I encourage leaders and their teams to find their own ways to handle challenges, using both humor and acceptance of the inevitable.

What is your golden rule for achieving a healthy work-life balance and lasting well-being?

Nothing is permanent—everything is constantly changing. What helps my clients is connecting with their intuition. In the corporate world, we often neglect intuition because we rely on logic and analysis, but for personal well-being, the most important thing is the inner feeling—*gut feeling*. The term comes from the idea that these perceptions are often felt in the stomach—for example, when we are nervous or intuitively sense danger, the stomach reacts. Leaders always know deep inside (even if they do not want to admit it to themselves or others) when they are overworked or when something is wrong. It is essential to learn to listen to these signals and use them as a guide for better work-life balance.

Desi Jagger is a certified professional coach specializing in navigating complex change. She has seven years of experience at Procter & Gamble, where she led cross-functional teams,

worked in brand management, and trained leaders. She has worked with leaders and teams from companies such as Viber, VMware, Coca-Cola, and others. Overcoming cancer gave her a unique perspective on how our thoughts can help us overcome the toughest challenges. Together with a team of partners, she works with clients worldwide.

Full article: <https://manager.bg/списание/liderstvo/poveche-humor-po-malko-strahove->

M manager.bg/списание/liderstvo/poveche-humor-po-malko-strahove-

