

11



إظهار قدراتك كعضو في فريق

قد تكون اقتنعت الآن بأن الأسود في مكان العمل يعتمدون على الآخرين بطرق يتم إنجازها على النحو الأمثل من خلال العمل كفريق. لكنك قد تطرح سؤالاً مشروعاً: هل يمكن للأسد في مكان العمل أن يكون جزءاً من فريق؟ كل أسد شخص متفرد. وكل أسد هو ملك يحكم من المكان الذي يتواجد فيه. هناك افتراض بأن القادة أو الرؤساء أو الأسود لديهم اكتفاء ذاتي - حيث لديهم المرتبة، والموارد، وكل السلطات التي يمكن أن يطلبها شخص. رغم ذلك يبقى الجواب نعم! إذاً ماذا عن المقترحات والنظريات بأن على الناس أن يتعلموا أن يؤسسوا لشراكات مع الرؤساء والزيائن أو أن يحاولوا «إدارتهم؟» ربما. قد لا يكون هناك مقارنة واحدة صالحة للعمل في كل الحالات. لكن إذا بدأت برؤية مروض يحدق بك عندما تنظر في المرآة. فقد تكون بدأت بمعرفة الجواب: عندما تعمل مع الأسود، فليس هناك مساواة - هناك رتبة فقط. أما أن تدير الأسود؟ سأقترح عليك أن تبدأ أنت أولاً!

أسرار المروضين

إنك بحاجة للثقة بقدرتك على التمكن من الخصائص وأنماط السلوك، وليس للثقة بقدرتك على السيطرة على الأسود

العمل في فريق يكمل التفكير الطبيعي للأسد

قد يبدو الحديث عن العمل في فريق متناقضاً عندما يتعلق بالقادة والرؤساء وغيرهم من الزبائن ذوي المراس الصعب، لكن هذا النوع من العمل يؤدي إلى أدوار وعلاقات أكثر فعالية لأنه يكمل تفكيرهم وسلوكهم الطبيعي بطريقة لا تحققها «إدارة» رئيسك.

ما هو السر؟ إنه يتمثل في إدراك العالمين المتكاملين لكن المنفصلين اللذين يعيش فيهما الأسد في ذات الوقت وهما التراتبية والقطيع. إذا اعتقد الآن أنك تنافسه في العمل ضمن تراتبية الأسود، فإنه سيقاومك وقد يحاول تصفيتك نهائياً. قد تكون أكثر الأشخاص قدرة وخبرة في القيام بما يجب القيام به، لكنه إذا رأى أن مقاربتك تهدف إلى زيادة أهميتك، وليس أهميته، فستغرق في الأنياب حتى عنقك.

إلا أنك وبالاقتراب من الأسد في مكان العمل بموقف العمل في فريق، حيث لا تكون قضايا المكانة والأدوار موضع نزاع والتركيز هو على ما يجب القيام به، يمكنك عندها أن تساعد وأن تكون نافذاً ومؤثراً وفعالاً. كما ستكتشف، يمكنك أن تكون خبيراً في دورك ولن يزعج ذلك الأسد على الإطلاق. لكن تأكد من أنك لا تحاول أن تكون الأسد الخبير، بل الخبير في فريق الأسود. الأسود الجيدون لا يرون مشكلة في ذلك. إنهم يدركون أنهم بحاجة إلى هذه الخبرة، لكن يمكنهم التأثير فيها من خلالك ومن خلال الآخرين.

يمكنك أن تساعد الأسد على تحقيق شيء مهم بالنسبة لوظيفته والنجاح بطرق لم يتصورها، والحصول على أشياء تحتاجها أنت والآخرين للقيام بعملكم. وأحد الفروقات الأساسية في العمل كمروض هو أنه رغم دخولك وخروجك من الدور، فإن ذلك لا يمثل مقارنة إجرائية أو موضوعية يمكنك استعادتها في ذهنك عندما تريد من رئيسك القيام بشيء ما. إنك تدخل وتخرج من وإلى علاقة تستند إلى قاعدة من التواصل، والثقة، والاحترام المتبادل الذي يخضع دائماً

للتقييم. يجب أن يعرف الأسود بشكل دائم أين تقف في علاقتك معهم، وأن نواياك تتفق مع أهدافهم، وأنهم يمكن أن يحققوا شيئاً بالعمل معك لا يمكنهم تحقيقه بالعمل منفردين. في الواقع فإن الأشخاص الأسود يعتمدون على قدرتك على القيام بذلك.

التناقض: ميزة المروض

هناك تناقض هائل في «الحجم» الذي تفترض أنه يفصلك عن الأسود، في الواقع فإن ذلك يعمل لمصلحة المروض كعامل اختلاف إيجابي. إنه يحقق هدفاً وجودياً

أسرار المروضين

ثمة أربعة فيهم يزنون حوالي 20,000 رطلاً... أما أنا فأزن 145 رطلاً

أساسياً يقول للأسود بأنك لا تعكس ولا تتحدى قوتهم، وسلطتهم، وقدرتهم، وموهبتهم. إنها توفر لهم التناقض الدراماتيكي الذي يحتاجونه للتواصل بشكل أكثر فعالية مع الآخرين.

في الترويض الحقيقي للأسود، ثمة مكون أساسي في الدراما لا يتمثل في الخطر المحدق الذي يملأ الهواء، بل في الحضور الدراماتيكي والمتناقض للمروض مع الأسود في القفص. سواء كان الأسد يتمشى داخل الحلبة، أو جالساً على منصة، أو منطلقاً باتجاه دائرة نار، فإنه قد يبدو كبيراً بما فيه الكفاية. إلا أن المروضين، الذين يقضون العديد من الساعات يتدربون ويدربون، يعرفون تماماً مدى كبر وقوة الأسد.

وبالفعل، إذا كانت قد سنحت لك الفرصة في رؤية أسد يمط نفسه إلى أعلى وهو يقف على أرض الحلبة - ويقف عامودياً ناشراً كامل جسده في برج من العضلات، ثم واضعاً مخالبه الأمامية فوق باب القفص - تدرك حينها التناقض الصارخ. إنها الدراما الحقيقية بين ديفيد وغولاياث التي تتجلى هنا بين الأسد والمروض والتي تثير حماسة المشاهدين وتزعجهم من مقاعدهم وتشدهم من عقولهم وقلوبهم إلى الحلبة. هذا التناقض يضع الجمهور مكان المروض، ولو بالنيابة، ويجعل الحدث أكثر شخصية.

ثم إن هناك فناً يتقنه المروض في عرض هذا التناقض. الخبراء في تفاصيل ترويض الأسود يلاحظون أنه من حيث العرض فإن المروض الأقصر - والذي يمكن أن يظهر السرعة، والمرونة والحركة السريعة لأقدامه - يمكن أن يقدم تناقضاً أكثر دراماتيكية بالنسبة للجمهور. كلايد بيتي، الذي كان طوله حوالي 174 سم، أجرى عملية حسابية في مقابلة صحفية، مؤكداً أنه عندما يدخل الحلبة، «هناك أربعون أسداً يزنون حوالي 20,000 رطل... أما أنا فأزن 145 رطلاً». جو أركاريس كان يبلغ من الطول 167 سم وحصل على جائزة غارناغي عام 1940 لقفزه في حفرة الأسود وإنقاذ حياة رجل هاجمه خمسة أسود. غونثر غيبيل - وليامز الذي كان يتميز بشعره الأشقر المتموج، وصدرة العاري، وصدريته المطرزة بالذهب، وابتسامته البيضاء المبهرة لازال العالم يذكره للتواصل والمهارة، والتنوع الذي كان يظهره مع القطط الكبيرة الخطرة. كان غونثر عملاقاً بمقاييس تدريب الحيوانات حيث كان طوله 174 سم.

في حين تبدو هذه الملاحظة منطوقة رمادية إلا أن الناس يدهشون من الاختلاف الهائل في الحجم بين المروضين والأسود - يدهشون بطريقة تؤكد قلقهم على الجانب الآخر من القضبان الحديدية. لا بد من توفر نفس المكونات في مكان العمل. في الحد الأدنى، يحتاج الأسود إلى الناس الآخرين كي يقدموا التناقض والسياق، وكي يعكسوا دور وأفعال الأسد. إنهم بحاجة لشخص يظهرهم على شاشة الحياة، يجعلهم أكبر، وأوضح، ومفهومين أكثر بالنسبة للآخرين.

قد يكون الأسود أنفسهم لا مبالين اتجاه هذه الجهود، رغم هذه الحاجة. إنهم يتوقعون أن تكون شخصياتهم كافية لضمان هذا التدفق المستمر «للضوء الطبيعي» لإنارة أنفسهم. لا تدع ذلك يوقفك. كي يحرز القادة والرؤساء وغيرهم أعلى مستوى من الفعالية، والظهور، والمصادقية، والأداء، لا بد أن يراهم الآخرون على أنهم مرتبطون ويعملون في بيئة غنية، ودينامية ومتعددة الأبعاد. إن القوة تبعث على الرعب، لكن يجب أن تُرى وأن تُفهم. يجب أن تكون مرتبطة بعمق بهذه

البيئة وبشيء أكبر من السمعة والرتبة والمنصب. وذلك يتطلب وجود عدد من الأشخاص الآخرين، وخصوصاً أولئك الذين يمتلكون حساسية لفك العزلة عن الأسد في مكان العمل وإخراجهم من مستواهم ليصبحوا أكثر تركيزاً وارتباطاً وليتحركوا بالتناغم مع الآخرين في المؤسسة. وكما لاحظ أحد المسؤولين التنفيذيين الخبراء، فإن «المسؤولين التنفيذيين الآخرين بحاجة لذلك لمتابعة ما يجري من حولهم».

يمكن للأشخاص الذين يلعبون دور المروض أيضاً أن يساعدوا في عرض وتنفيذ سياسات الأسد، وإجراءاته، وأهدافه، وغاياته في سائر أنحاء المؤسسة وحتى خارجها. ومن الصعب على الأسود في مكان العمل إنجاز ذلك بمفردهم، كما أنه يوفر أدواراً للآخرين - وهذه إحدى الحقائق الأساسية في العمل كفريق مع الأسود.

خذ هذه الدروس الثلاثة حول القوة والتناقض، والتي تبين الأدوار القيمة التي يتوجب عليك لعبها ولماذا لا يستطيع الأسود في مكان العمل القيام بها بمفردهم.

● **القوة بحاجة للتناقض والسياق:** من أجل تشكيل وعرض قوة الأسد - مساعداً إياه بذلك على إدراك قوته.

● **القوة تحتاج إلى خبراء تواصل:** ممن يوصلون المعلومات دخولاً وخروجاً لأغراض التنظيم، والوصف، والتعديل، والعرض، ولكن ليس بالضرورة للتحدث نيابة عنهم. يساعد أخصائيو التواصل الأسود على تقديم أنفسهم وتحقيق حضور مناسب، ولكن غير شامل.

● **القوة تحتاج لآخرين يمتلكون قدراً أكبر من حرية الحركة لأنهم أقل ظهوراً وبيروياً من «الرئيس»:** يمكن لهؤلاء الأشخاص أن يمثلوهم وأن يكونوا مشاركين - مراقبين داخل وخارج المؤسسة، أن يكونوا دبلوماسيين وأن يقربوا الآخرين منهم.

إن التناقض يوجد منظوراً وسياقاً ومعنى. وكما هو الحال في الترويض الحقيقي للأسود، فإن وظيفة المروض هي أن يدخل الحلبة مع الأسد وجعل الآخرين يقربون منه.

المروضون لا يشعرون بالوحدة في القفص

قد تفكرون، «حسن، قد أستطيع

التعامل مع التناقض، لكن هل يشعر المروضون بالارتياح وهم يعملون مع

أسرار المروضين

لا ألاحظ ما إذا كان هناك خمسة أشخاص أو خمسة آلاف شخص يشاهدون

الأسود». في الواقع فإن إحدى أهم الأفكار وربما التناقضات التي نتعلمها من الترويض الحقيقي للأسود هي كيف ينظرون إلى أنفسهم في علاقتهم بالأسد.

نعم، يقف المروض في قفص ملئ بالأسود غير مسلح بشيء سوى سوط رفيع وكروسي مطبخ، أو عصا رفيعة لإعطاء الإشارات إلا أنه، وعلى عكس ما يرى المشاهدون، فإن المروضين لا يشعرون بأنهم يقفون لوحدهم مع الأسود - ولا للحظة.

دروس المروضين

«أفضل الأسود، شكراً»

وصفت المروضة البريطانية باتريشا بورن مشاعرها قائلة: «الحقيقة هي أنني حتى الآن أخشى الناس أكثر مما أخشى الحيوانات المتوحشة. أفضل أن أدخل قفصاً مليئاً بالأسود على أن أدخل غرفة مليئة بالناس... أعتقد أنني أفضل الأسود، إنهم يسعدون دائماً برؤيتي».

كما شرحت بورن بعناية كيفية عملها مع الأسود كما لو كانت تكتب زاوية في جريدة تقدم من خلالها نصائح شخصية للمروضين. «عليك أن تحبهم، أن تفهم مشاعرهم بشكل حقيقي، وأن ترى الأشياء كما يرونها، وتذكر أن كل واحد منهم شخصية منفردة بذاتها، له أساليبه والأشياء التي يحبها ويكرها مثلنا تماماً؛ ولذلك لا تلبس الأسود لباساً موحداً لأنهم أشخاص مستقلون جداً».

هناك آخرون ممن دخلوا إلى قفص الأسد ولم يميزوا بين الناس والأسود كما نتوقع. أليكس كير، وهو مروض بريطاني آخر للقطط الكبيرة، والذي بدأ مسيرته المهنية في قفص الأسود، تذكر مرة «الآن وقد عبّرت عيون الأسود عن شعورها بي، فقد تحولت من وحوش كنت أراها غالباً من خارج القفص إلى شخصيات بشرية حية».

مدرب آخر أيضاً، جوزيف أوكاريس، والذي عمل مع الأسود لأكثر من خمسين عاماً وعاش حتى ناهز التسعين، كان «يعاملهم كما لو كانوا بشراً... حتى أنه كان يعطيهم الأسبرين عندما يعتقد أنهم يعانون من الصداع».

علينا أن نعترف، عندما نسمع مروضاً يصف أسداً على النحو التالي: «لم يكن يحب العاطفة. كان يفضل الحياة طبقاً لمعاييره هو» و «كمعظم الشخصيات الفريدة، كان يميل بسرعة» فهو كمن يصف تقريباً كل قائد، أو مدير عام تنفيذي، أو رئيس. إلا أنه بالنسبة لمعظم المروضين فإن علاقة ثديي لثديي في القفص هي علاقة مثالية. ولا تتسى، كما يذكّرنا أحد المروضين، إنها حيوانات متوحشة، ولذلك علينا أن نبقى دائماً على حذر. والأهم من ذلك أن نتعلم على معرفتهم بشكل جيد».

وتتطبق القاعدة نفسها على الحياة في المكتب، حيث تسود نفس المشاعر، والمفاهيم، والوقائع المتناقضة في العمل مع الأسود. قد تكون مررت بعدد من التجارب التي تقع في هذه الفئة، التعامل مع التطورات الإيجابية والسلبية في الحياة اليومية في المكتب، وفي النهاية اتخذت قراراً بشأن أسلوبك الشخصي فيما يتصل بالفعالية. زميلة تتمنى لك حظاً طيباً عندما تسمع أنك ستلتقي بالمدير أو ستقدم مشروعاً كبيراً للمسؤولين التنفيذيين الكبار. بالنسبة لها، أنت تتوجه إلى عرين الأسد وحيداً، مسلحاً بقلم رفيع ودفتر ملاحظات في يدك. قد ترد بهزة شاكرة من الرأس وبشعور تمتزج فيه الثقة بالفضول. فأنت من ناحية تعرف ما تقصده، وقد تخشى للحظة أنها تعرف شيئاً لا تعرف أنت.

ستعرف ذلك. تماماً كما في الترويض الحقيقي للأسود، ليس كل شيء كما يبدو للآخرين. ثمة شيء في ذهنك يوجه تفكيرك باتجاه مختلف. بالحصلة، أنت لا تستطيع أن تدخل عقول القادة والرؤساء وغيرهم من الزبائن ذوي المراس الصعب إذا لم تذهب لرؤيتهم في الأساس. ولا يهم ما إذا كانت غايتك هي مساعدتهم أو التأثير عليهم، أو مساعدتهم على القيام بعملهم، أو مساعدة نفسك وزملائك على القيام بعملكم بسهولة أكبر. يجب أن يتم تكثيف درجة تواصلك كي يتم قبولك كجزء من عالمهم. المروضون في المكتب أيضاً لا يشعرون بأنهم وحدهم.

أسرار المروضين

حالما تدخل من باب القفص،
ستغرقك التجربة كلية

تماماً، كما في الترويض الحقيقي للأسود، لن تشعر أنك وحدك. هل ستشعر بأنك محفّز؟ مشحون بالطاقة؟ أنك تحصل على مكافأة؟ تشعر بالثقة؟ نعم. كما علق أحد المروضين. «لم أشعر باهتزاز الأعصاب، شعرت فقط بشيء من الإثارة وبتوق كي أكون في الحلبة». مروض آخر علق على رد فعله عندما دخل الأسود إلى الحلبة. «قد يكون ذلك تدفق الأدرينالين. لكنك تشعر أنك أكبر».

لاشك أن النسب والأبعاد تتغير، وكذلك نقاط القوة الداخلية. يترجم الخوف إلى درجة أعلى من الوعي، وليس الهرب، وشجاعتك هي مقياس قدرتك على إدارة الخوف. إنها تنعكس في شيء يمكنك أن تشعر به بوضوح وأن يحس به الآخرون أيضاً: الأعصاب الباردة والثابتة.

عندما تقف بثبات أمام رئيسك فأنت لا تفعل ذلك كي تزيد من هالة المواجهة بين الإنسان والوحش أو كي تنخرط في معركة بين خصمين. كما أن ذاك ليس الوقت الملائم لتتجمد أو تتصلب بعدوانية. تقف بثبات مستعملاً لغة غير لفظية لتحديد نقطة ثابتة أو لتوجد تقاطعاً واضحاً في يوم الأسد. إنها نقطة سينشأ

عنها شيء جديد ذي معنى – شيء تعتقد أن الأسد في الشركة يجب أن يطلع عليه. هذا سيركز انتباهه، وهو بحد ذاته يجسد العمل المشترك كفريق. قد تأتي الفكرة أو الحركة التالية منك أو منه، إلا أنك تتقدم.

هناك شيء في عقول المروضين يتواصل عاطفياً وفكرياً مع الأسود. أنت تنجذب إلى الحلبة، كي تقترب من الأسد، لا كي تبتعد عنه. أنت تفضل أن تكون هناك. نعم، أنت تعلم أنه لا بد من بناء التواصل والثقة والاحترام المتبادل. ونعم أنت تعرف أنك يجب أن تكون شديد التيقظ، يجب أن تكون الإشارات التي يطلقها الأسد هي الإشارات الصحيحة، ويجب أن تقرأها بشكل صحيح.

رغم ذلك، فأنت لا تدخل مكتب الرئيس أو الزيون تنفيذاً لأمر، بل يكون لديك رؤية أكبر. إنك تشعر بأن هناك قضايا، واحتياجات، ومشكلات، وفرص تكتسب حياة عندما تكونان معاً – ويكون ذلك أنجع أحياناً عندما لا يشارك الآخرون. ما الذي يحدث؟

أنت تنظر بحدسك إلى ما وراء الشخص، إلى ما وراء هذا الصنف المختلف من البشر، إلى العالم الذي يمكن للأسد أن يصله. إنك توفر لهم التركيز والفرص لغرائزهم، وتربط نقاط قوتهم بتفكيرهم، وتحدد دوائر النار، ونتيجة لذلك تساعدكم في الغالب على النجاح بطرق جديدة. يترجم ذلك في مكان العمل في إنجاز شيء معاً كفريق، ورؤية الأهداف، والاشتراك في القيم، وتحديد أدوار ومسؤوليات كل منكما.

أي نوع من الفريق هو ذلك؟ يعمل الأشخاص معاً، يدعمون بعضهم بعضاً، ينسقون ويعملون معاً باتجاه الأهداف والغايات المشتركة. تمتزج المواهب بالأدوار والمسؤوليات. وتنفَّذ المهارات على خطوات: أولاً في التدريب، ثم في العرض. لا بد من توفر التركيز والانضباط والاتساق. التدريب عمل تكراري أما التواصل فيتكثف في النظرات والإشارات والإيماءات. كما أن السرعة والإيقاع والانتباه

إلى التفاصيل كلها عوامل مهمة. الإصرار والتكيف والارتجال تسيير يداً بيد. تتنافسون لتربحوا دون أن تتنافسوا ضد بعضكم. تربط روح مكثفة ونابضة بين الأشخاص وتحافظ على تركيزهم وزخم عملهم. تلك الروح هي روح الجماعة. أنت لا تبقى مجرد مخلوق آخر يظهر على الأفق، مرئي إلى ما وراء حافة طاولة مكتب الرئيس. ستتغير نظرتك إلى نفسك وستقوى أيضاً، وتتكيف مع البيئة الجديدة وأنت تصبح جزءاً من شيء جديد - علاقة بين أفراد فريق.

المروض في المرأة

هل أنت مستعد لاتخاذ هذه الخطوة وأن تصبح

أسرار المروضين

يتدرب المروضون على مواجهة الخطر بهدوء

مروضاً يعمل مع القادة والرؤساء وغيرهم من الزبائن ذوي المراس الصعب من خلال الترويض؟ من المرجح أن

يكون عدد من الإشارات التي توجه الطريق هي أفكار ومدركات خطرت في ذهنك من قبل. لم تكن تعرف أن هذه هي نفس القوة الداخلية التي تشدك مرة بعد مرة باتجاه الحلبة المسورة بالقضبان الحديدية في مكان العمل. وهذه هي القوى الدافعة في العمل كفريق مع الأسود في مكان العمل.

- كقاعدة عامة، لا يمكن إنجاز أي شيء بشكل كامل من قبل شخص واحد.
- حتى أكثر الأشخاص قوة يحتاجون الآخرين لمساعدتهم على التركيز وتعزيز موقعهم، ونقاط قوتهم، وأدائهم.
- إن العلاقات التي يعتمد فيها الأشخاص على بعضهم تسمح لك بمساعدة الآخرين على جعل القادة والرؤساء والزبائن أكثر فعالية.
- أنت تعتمد على الأسد في المكتب لتعزيز قوته، لكن الأمر يعود لك وللآخرين كي تساعدوا في إيجاد طرق وفرص لتحقيق ذلك.

• إن مساعدة القادة والرؤساء كي يكونوا فعالين في القيام بعملهم يحضر المسرح لك وللآخرين كي تؤديوا بسهولة وفعالية أكبر.

• لا يمكن أن تعمل بمفردك كمروض. الآخرون يشاركونك في نفس البيئة، ويتواصلون مع الرئيس أو الزبون ويمتلكون معلومات وتجارب قيمة. إنهم أعضاء في فريق أكبر.

هل تريد أن تتحقق من ذلك مرة أخرى وأن تؤكد أنك الشخص المناسب، وأنتك تمتلك تلك القدرة؟ حسن. قد يكون هناك عدد من الخصائص الشخصية الأكثر تفصيلاً وإيجاء والتي قد تكون واضحة لك وحدك، خصائص تشكل أصلاً جزءاً مهماً من بنيتك.

التعامل مع غرائك على أنها أمر مهم هي الخطوة الأولى الأكثر أهمية. إن إدراك كيف أن هذه الخصائص لا تميزك وحسب، بل ربما تؤهلك كي تكون مروضاً في المكتب في المقام الأول. لكن لا تعلن هذه الخصائص أو تضعها على سيرتك الذاتية. إنها قوة دافعة شخصية - تختبرها قدرتك على مساعدة الآخرين على النجاح بطرق جديدة حتى عندما تساعدك أنت على القيام بعملك بشكل أفضل. هل تمتلك أو تريد أن تمتلك الخصال التالية؟

• تشعر بقرابة اتجاه الأسود في مكان العمل - ليس كأشخاص وحسب بل كأشخاص في سياق منصبهم.

• تفضل العمل مع القادة والرؤساء وغيرهم من الزبائن ذوي المراس الصعب - تحب ذلك وتشعر أنك تنتمي إلى مستواهم أيضاً، لكن بدور مختلف عن دور «الملك الأسود».

• تتصور فريق يعمل في قمة الهرم المؤسسي وتقل إحساسك بهذا التصور للآخرين.

• ترى صورة ودينامية أكبر تصل إلى ما وراء الشخص أو «الصنف» الذي تتعامل معه.

• تدرك باحترام أن الأسود لا تستطيع العمل في عالمك، لكنك تستطيع العمل في عالمهم.

عندما تنتظر في المرأة فإنك بالفعل ترى مروضاً يحدق بك! العمل كفريق يعني العمل معاً بطرق تساعد الأسود على تحقيق نتائج كل يوم. عليك أحياناً أن تأخذ عدداً من الخطوات الإضافية كي تؤكد للأسود في مكان العمل أنهم لا ينبغي أن يخشوا شيئاً، وأن ثمة مكاسب لهم من الاعتماد عليك.

إن العمل كفريق يعني أيضاً إشراكهم. لكنك لا تستطيع أن تعتمد على الاتصال أو الاعتراف المتقطع - وهذا لا يناسبهم أيضاً. أنت تريد رد فعل أقوى، ودليل على أنهم يعرفون ما يمكن أن تفعله وأن تقدم لهم دليلاً فعلياً على ذلك. عندما يحصل هذا تكون قد عبرت عتبة بناء التواصل والثقة والاحترام المتبادل كي يعتمدوا عليك أو كي تتعلم وتفهم ما تحتاج لمعرفة كي تعملوا معاً، ولمعرفته ما يفكرون ويشعرون به.

إن فرق العمل التي تضم الأسود هي كغيرها من فرق العمل. تتدربون معاً وتتنافسون لكن ليس ضد بعضكم بعضاً، وتحضرون لأدواركم المختلفة. ليس هناك لاعبان في أي فريق يؤديان نفس الدور. في المحصلة، دور الأسد هو الأداء ودورك هو الوقوف خلفه. أفسح المجال للأسد! يصبح الترويض فناً عندما يصبح أداء الأسد امتداداً طبيعياً لقدرة ومكانة الأسد. وعندها أيضاً يبدو الأداء غريزياً، ومباشراً وصادقاً. لاشيء يعزز من إمكانية الاعتماد على المروض والثقة به أكثر من المساعدة على جعل العملية تبدو سهلة على الأسد - خطاب مهم، تنفيذ استراتيجية، أو قرار أو إجراء إداري. عندها سيطلب الأسود في مكان العمل المزيد.



حكاية الأسد

- إذا اعتقد الأسد أنك تتنافس معه في تراتبية الأسود، فإنه سيقاومك وقد يحاول تصفيتك نهائياً.
- «إن إظهار موقف» إعرف ما لديك واطهر ما لديك» على الرؤساء هو أسلوب شائع يؤدي بسرعة إلى انعدام الثقة في حين تعتقد أنت أنك تطمئن رئيسك إلى قدراتك.
- اقترب من الأسد بموقف من يريد أن يعمل في فريق بحيث تكون قضايا المكانة والأدوار واضحة لا نزاع فيها، ويصبح التركيز على ما ينبغي فعله لمساعدة الأسد.
- اظهر أنك منخرط تماماً في العملية والأهداف الضرورية لدعم الأسد في دوره. يمكن لك أن تكون خبيراً ونافذاً طالما تقوم بذلك بصفتك مروضاً ولست أسداً آخر.
- الأشخاص الناجحون كأعضاء في فريق الأسد هم أشخاص متيقظون ويوسعون تلك اليقظة لتشمل كل من حولهم. تعامل مع غرائزك على أنها مهمة.