

UNPRECEDENTED.

csae | scda
CONFERENCE 2020



ISTOCK.COM/MAREKULIASZ

Humanity & strategy intersect in the virtual boardroom

L'humanité et la stratégie se croisent dans la salle de conférence virtuelle

By / Par Carla Sharkey

CCOVID-19 has certainly leveled the playing field. No matter what your position or title was before the pandemic, whether a C-suite, an administrator, a business owner or a contributor, we are all dealing with varying levels of stress, anxiety and uncertainty.

As a leader, now more than ever, your teams need you to show up as a real person. No masks, no armour. The most impactful leaders during these times are the ones with the courage to show up authentically and vulnerably, sharing their own struggles and concerns. These are the leaders who are saying, "This is tough for me," "I don't have all the answers," "Let's work on this together," checking in often with people at all levels of

La COVID-19 a certainement uniformisé les règles du jeu. Quel qu'ait été votre poste ou votre titre avant la pandémie, vous êtes aujourd'hui confrontés à des niveaux variables de stress, d'anxiété et d'incertitude.

Vos équipes ont plus que jamais besoin de votre authenticité. Pas de déguisement! Pas d'armure! Les dirigeants les plus influents sont ceux qui ont le courage de se montrer authentiques et vulnérables en partageant leurs difficultés. Ce sont les dirigeants qui disent, «C'est dur pour moi», «Je n'ai pas toutes les réponses», «Travaillons ensemble», «Comment allez-vous vraiment?» et «Comment puis-je vous aider?»

L'humanité et la stratégie se sont croisées dans

the organization and asking, “How are you really doing?” and, “What can I do to help?”

Humanity and strategy have intersected in the virtual boardroom. Strategic conversations were once all about the bottom-line results and an occasional mention of a company pot luck to check off the diversity and inclusion box. The spotlight is now shining brightly on leaders to address and invest in the uncomfortable and often vulnerable topics that have reached a tipping point for #BlackLivesMatter and #MentalHealth during the global pandemic.

The work of the leader is to build trust and create a safe space where people can engage in authentic discussions about the real issues they are facing. This requires leaders themselves to push past their own comfort zones, speak up, take risks and make mistakes. Avoiding uncomfortable conversations is also making a statement in itself. In her book *Dare to Lead*, Brené Brown calls out the avoidance of difficult conversations around diversity, equity and inclusion: “People are opting out of vital conversations about diversity and inclusivity because they fear looking wrong, saying something wrong or being wrong. Choosing our own comfort over hard conversations is the epitome of privilege, and it corrodes trust and moves us away from meaningful and lasting change.”

“A servant leader focuses primarily on the growth and well-being of people and the communities to which they belong. While traditional leadership generally involves the accumulation and exercise of power by one at the “top of the pyramid,” servant leadership is different. The servant-leader shares power, puts the needs of others first and helps people develop and perform as highly as possible.”

Robert K. Greenleaf
Center for Servant Leadership
www.greenleaf.org/what-is-servant-leadership

Leaders should be prioritizing the real issues that affect their people with empathy and compassion. Never before has servant leadership been more important – and the values and behaviours leaders demonstrate during this time will have implications long after the pandemic has passed. Autocratic leaders who charge ahead without considering the needs and concerns of their people and focus solely on the bottom line will not make it out ahead in the long run.

It's not about getting it perfect, it's about getting started. If you have perfection paralysis and don't know where to start, here are a few ideas to get you on the right track:

- Give yourself permission to make mistakes and learn from them.
- Speak openly and honestly about your own opportunities to grow.
- Create a platform where people can openly and safely discuss issues around diversity, equity and inclusion and mental health.
- Encourage differences of opinions.
- Prioritize trust building and psychological safety on your teams.
- Enter into a conversation with the intention to listen, learn and understand.

And overall, think human first. ■

la salle de conférence virtuelle. Les conversations stratégiques portaient autrefois sur les résultats financiers et comment cocher la case « diversité et inclusion ». Les projecteurs sont maintenant braqués sur les dirigeants qui doivent s'investir dans des dossiers inconfortables qui ont atteint un point critique avec #BlackLivesMatter et #SantéMentale pendant la pandémie mondiale.

« Un leader engagé se concentre principalement sur la croissance et le bien-être des personnes. Alors que le leadership traditionnel implique généralement l'accumulation et l'exercice du pouvoir au “sommet de la pyramide”, le leadership engagé consiste à partager le pouvoir, à accorder la priorité aux besoins des autres et à aider les gens à se développer. »

Robert K. Greenleaf
Center for Servant Leadership
www.greenleaf.org/what-is-servant-leadership

Le travail du leader consiste à instaurer la confiance et à créer un espace sûr où les gens peuvent engager des discussions authentiques sur les vrais problèmes auxquels ils sont confrontés. Cela exige que les leaders eux-mêmes dépassent leurs propres zones de confort, s'expriment, prennent des risques et commettent des erreurs. Éviter les conversations inconfortables est en soi une affirmation. Dans son livre *Dare to Lead*, Brené Brown critique ainsi l'évitement des conversations difficiles autour de la diversité, de l'équité et de l'inclusion : « Les gens refusent les conversations vitales sur la diversité et l'inclusivité parce qu'ils craignent de mal paraître ou de faire un écart de langage. Choisir notre propre confort plutôt que des conversations difficiles est l'incarnation du privilège, et cela nous éloigne d'un changement significatif et durable. »

Les dirigeants devraient donner la priorité aux véritables questions qui touchent leur personnel. Jamais auparavant le leadership engagé n'a été aussi important – et les valeurs et comportements dont font preuve les dirigeants pendant cette période auront des répercussions bien après la pandémie. Les autocrates qui donnent l'assaut sans tenir compte des besoins et des préoccupations ne s'en sortiront pas à long terme.

Le but n'est pas d'être parfait, mais de se mettre en marche. Voici quelques suggestions si vous êtes paralysés par le perfectionnisme.

- Accordez-vous la permission de commettre des erreurs et d'en tirer des leçons.
- Parlez ouvertement et honnêtement de vos propres opportunités de croissance.
- Établissez une plateforme où les gens peuvent discuter ouvertement et en toute sécurité des questions liées à la diversité, à l'équité, à l'inclusion et à la santé mentale.
- Encouragez les divergences d'opinions.
- Accordez la priorité au renforcement de la confiance et à la sécurité psychologique de vos équipes.
- Engagez la conversation avec l'intention d'écouter, d'apprendre et de comprendre.

Et surtout, pensez d'abord à l'humain. ■