

ENTREVISTA Samuel F. Owori

CONTINUIDADE

1. Na sua opinião, qual a importância da continuidade no que se refere à definição de normas e direção?

Os valores, a visão e a Missão do Rotary continuarão sendo relevantes para as gerações futuras e, portanto, a continuidade é extremamente importante.

Sem a continuidade, os valores que tanto apreciamos começam a perder significado, nicho, direção e relevância, para desgosto dos associados que podem sair aos poucos da organização.

Infelizmente, o Rotary tem sofrido com interrupções constantes, como resultado da síndrome do "meu ano" de alguns líderes fortes.

A continuidade é importante porque exige um bom planejamento para a sucessão, juntamente com uma estreita colaboração com os líderes futuros quanto à visão, o planejamento estratégico e as avaliações – elementos importantes da boa governança. À medida que isso for rotineiramente feito por líderes, Conselhos Diretores e Conselhos de Legislação, o benefício será uma revalidação das normas, da direção e dos valores que asseguram o funcionamento contínuo sem obstruções.

A continuidade reduz os choques e as interrupções, e parablenho os recentes presidentes do RI por abraçarem uma estreita colaboração para a continuidade. Com o tempo, essa prática deve se tornar uma cultura para o bem do Rotary.

2. Qual seria a sua abordagem para assegurar tal continuidade no futuro?

Minha abordagem seria promover a continuidade a partir do topo e levá-la aos níveis mais baixos.

Não sou onisciente e devo ter a humildade de ouvir os outros porque preciso de seguidores e de mais ideias.

Reconheço também que as organizações trabalham através das equipes e da colaboração e, portanto, estas devem ser cultivadas para que os dirigentes e os líderes eleitos e indicados continuem em uma direção, decidida em comum acordo, que seja monitorada, avaliada, continuada ou ajustada anualmente.

O Rotary tem uma cultura de três líderes em qualquer momento, e eu institucionalizaria a colaboração entre esses líderes sucessivos para coisas importantes. Eu revisaria o processo de sucessão para garantir que seja eficiente, a fim de garantir planos aprovados e uma continuidade tranquila.

Além disso, buscaria apoio de toda a organização para a continuidade, sensibilizando todos os funcionários e outras partes envolvidas com relação à confiança e ao comprometimento, por meio de uma comunicação transparente e prestação de contas completa.

RELACIONAMENTOS E COLABORAÇÃO

3. Como você fortaleceria o relacionamento entre o Conselho Diretor, o Conselho de Curadores, o secretário-geral e os funcionários?

O RI reconhece a Fundação Rotária sob a relação de "proprietário" e subsidiária, mas algumas vezes já ocorreram tensões devido a diferenças de personalidade e percepção.

Eu incentivaria a estreita colaboração com relação a como e quando novas normas e projetos são iniciados e anunciados pelos Conselhos.

Apoio a experiência recente quanto às reuniões conjuntas dos Conselhos (Diretor e de Curadores) e de comissões para discutir questões de interesse comum, mantendo, ao mesmo tempo, suas identidades jurídicas separadas.

A relação entre os dois Conselhos e o secretário-geral seria aprimorada com a redefinição de funções para reduzir conflitos entre o presidente, os voluntários e o secretário-geral, que é o CEO.

Infelizmente, um estudo de cinco anos atrás revelou que os voluntários abusavam da boa vontade dos funcionários. Isso é inaceitável e deve ser verificado. O respeito mútuo e o trabalho em equipe devem definir nossa liderança e relacionamento, e nossa equipe é profissional e deve saber que constitui o maior patrimônio do Rotary.

LIDERANCA

4. Quais são as três principais características de um líder eficaz e o que torna você qualificado para servir como presidente do RI?

Características de liderança são como uma caixa de ferramentas. Nenhuma ferramenta sozinha resolverá todos os problemas, mas algumas são mais importantes do que as outras.

1. Um líder eficaz é o maestro de uma orquestra, que atua com humildade e cuidado para ser um líder servil. Liderar não é mandar, mas, sim, promover a aceitabilidade e a construção da equipe. Isso porque os seguidores voluntários têm a opção de seguir ou não. Essa característica envolve escuta, participação, motivação e proximidade a fim de irradiar confiança e ganhar o respeito para direcionar os seguidores, mesmo enquanto aprendem com o líder.
2. A segunda característica é a visão e o conhecimento do destino final e de como chegar lá – daí o planejamento estratégico, metas, roteiros e marcos, que podem ser monitorados, avaliados e ajustados.
3. A terceira característica é obter a confiança das pessoas sendo exemplar, transparente, responsável, justo e reduzindo especulações e boatos.

5. Se pudesse mudar uma coisa relacionada ao Rotary, o que modificaria?

Minha paixão é quadro associativo e expansão. Mas, para o Rotary, com invejáveis valores em um mundo de sete bilhões de pessoas, existir por 111 anos e se gabar de ter 1,3 milhão de associados é patético. Além disso, as mulheres permanecem na casa dos 25%, enquanto a idade média em muitos países paira em torno de 70 anos.

Existem muitos lugares que precisam do Rotary e inúmeros associados em potencial que nunca foram convidados. O problema é que os rotarianos que entraram fecharam as portas.

Nesse sentido, eu revisaria o método de recrutamento, abrindo-o para inscrições em vez de convites, mas com uma verificação eficaz dos candidatos.

Eu consideraria a admissão de cônjuges, rotaractianos e participantes dos NRDCs, que implementam nossos programas na linha de frente, se necessário sob diferentes categorias.

Eu obrigaria todos os clubes com mais de cinco anos de existência a formar um novo clube para dobrar o número de Rotary Clubs, o quadro associativo e o impacto global da noite para o dia.