

Nikhil Arora

EPIGNOSIS: Η δύναμη της μάθησης και της πνευματικότητας στην επιχειρηματικότητα
Season 5, Επεισόδιο 6

Παναγιώτης: Γεια σου Nikhil, καλωσήρθες στα γραφεία της Endeavor Greece.

Nikhil: Ευχαριστώ για την πρόσκληση, είναι πάντα ευχάριστη η συζήτηση μαζί σου. Είχαμε την ευκαιρία να συζητήσουμε στη Μουμπάι πριν από μερικούς μήνες και είχα την ευκαιρία, βασικά, να μάθω πολλά για το ελληνικό οικοσύστημα τεχνολογίας.

Και νομίζω, αστειεύομαι ότι ήμουν στο αεροπλάνο, ίσως με 60-70 επιχειρηματίες από διαφορετικά περιβάλλοντα, και αυτό ήταν ίσως γνώσεις ενός χρόνου, τις πήρα σε 3 μέρες σε αυτό το αεροπλάνο...ήταν φοβερό.

Παναγιώτης: Και ήσουν εκεί μόνο μερικές εβδομάδες.

Nikhil: Ναι, ήμουν 3-4 εβδομάδες στη θέση.

Παναγιώτης: Μετακόμισες από το Λονδίνο στην Αθήνα και διαθέτεις ήδη μια φοβερή προϋπηρεσία, για την οποία ανυπομονώ να μιλήσουμε.

Από την Ινδία και το Ηνωμένο Βασίλειο, τώρα στην Ελλάδα.

Δεν είμαι 100% σίγουρος, αλλά νομίζω ότι είσαι, αν όχι ο πρώτος, ένας από τους πολύ λίγους διεθνείς διευθύνοντες συμβούλους που αναλαμβάνουν τέτοια θέση σε ελληνική startup εταιρεία, την "EPIGNOSIS", μάλλον δεν πρέπει να την αποκαλούμε start-up. Τώρα είναι μια αναπτυσσόμενη και διεθνής επιχείρηση...Αρα, πιθανόν, παρόλο που η βάση σου είναι στην Αθήνα, δεν αισθάνεσαι σαν να παίρνεις τον έλεγχο μιας ελληνικής start-up. Σήμερα, αναλαμβάνεις τον έλεγχο μιας διεθνούς εταιρείας. Έτσι; Και πάλι, είσαι ένας από τους λίγους διευθύνοντες συμβούλους στο ελληνικό οικοσύστημα τεχνολογίας, στο ελληνικό οικοσύστημα καινοτομίας, και νομίζω ότι είναι πολύ σημαντικό και κάτι το οποίο θα πρέπει να εξερευνήσουμε λίγο, τι αφορά η εταιρεία;

Nikhil: Η "EPIGNOSIS", είναι τιμή μου που ανέλαβα την εκπληκτική δουλειά του Θάνου και του Δημήτρη. Έχουν χτίσει μια φοβερή εταιρεία, βασισμένη στη μάθηση.

Και, ξέρεις, ο σκοπός μας είναι, αλήθεια, το να δώσουμε την ευκαιρία σε μαθητές σε όλο τον κόσμο να γίνουν οι καλύτεροι.

Αυτό που κάνει η EPIGNOSIS, είναι ότι παρέχει ανάπτυξη δεξιοτήτων σε υπαλλήλους μικρομεσαίων επιχειρήσεων σε όλο τον κόσμο, τόσο από μια εσωτερική οπτική, όταν οι εταιρείες πρέπει να βελτιώσουν το προσωπικό τους για λόγους συμμόρφωσης, ή για άλλους υποχρεωτικούς λόγους για τους οποίους χρειάζεται εκπαίδευση, καθώς και από μια εξωτερική άποψη, όπου το εκπαιδεύεις στο μάρκετινγκ, τις πωλήσεις, το A.I., καθώς και για τις μη τεχνικές δεξιότητες, όπως είναι η ψυχική ευεξία ή το πώς πρέπει να ισορροπείται η προσωπική και η επαγγελματική ζωή. Οπότε πρόκειται για έναν νέο κόσμο ανάπτυξης δεξιοτήτων και αυτοβελτίωσης.

Παναγιώτης: Πώς εντόπισες την "EPIGNOSIS";

Nikhil: Υπάρχει ένα διάσημο ρητό του Rumi, "ό,τι ψάχνεις, σε ψάχνει".

Παναγιώτης: Τι ήταν εκείνο που σε οδήγησε στο να αποφασίσεις και να επιλέξεις αυτή την ευκαιρία;

Nikhil: Σαν πλαίσιο, νομίζω ότι αυτή είναι η χώρα που ζω.

Μετακινούμαι συνεχώς από την ηλικία των 8. Αγκαλιάζοντας νέες κουλτούρες, νέους πολιτισμούς, είναι κάτι που πραγματικά αναζητώ, γιατί με οδηγεί στο να γίνω καλύτερος.

Ειδικά για αυτή την ευκαιρία, νομίζω πρώτο ήταν το τι κάνει η εταιρεία και ποιος είναι ο αντίκτυπός της. Ψάχνω πάντα τις ευκαιρίες που είναι και ιδιοτελείς και ανιδιοτελείς. Όταν λέω ανιδιοτελείς, εννοώ τον σκοπό τους και πού έχουν αντίκτυπο στον κόσμο, τις επιχειρήσεις και τους ανθρώπους. Η ιδιοτέλεια αναφέρεται στην εμπορική πλευρά των πραγμάτων. Πώς το μετατρέπεις σε κέρδος, ώστε να βγάξει νόημα, οικονομικά; Βρήκα την "EPIGNOSIS" στο επίκεντρο και των δύο, διότι είναι ανιδιοτελής γιατί δεν υπάρχει τίποτα πιο δυνατό από τη μάθηση και την εκπαίδευση των ανθρώπων στο να βελτιώνονται.

Από την πλευρά της ιδιοτέλειας, η εταιρεία είναι ποικιλόμορφη και παγκόσμια δραστηριοποιείται στην Νότια Αμερική, την Ευρώπη, την Ασία και έτσι, είναι όσο ποικιλόμορφη γίνεται.

Το πρώτο σημαντικό σημείο ήταν το τι κάνει η EPIGNOSIS, καθώς και το πώς το κάνει.

Το δεύτερο σημαντικό σημείο ήταν οι άνθρωποι. Στο κάτω-κάτω, οι άνθρωποι και η κουλτούρα είναι ο πυρήνας της εταιρείας. Ερχόμενος στην Αθήνα και γνωρίζοντας τους ανθρώπους, στην Κρήτη γνώρισα μερικούς υπαλλήλους μας εκεί, και φυσικά, μερικούς υπαλλήλους στο Λονδίνο και την Ατλάντα.

Για μένα ήταν προφανές ότι η κουλτούρα ήταν πολύ ένθερμη για το έργο της εταιρείας, καθώς και, κατά μία έννοια, ήταν προφανείς οι προθέσεις της κουλτούρας.

Οι προθέσεις μετράνε, όταν γνωρίζεις τους ανθρώπους και οι προθέσεις σε αυτή την εταιρεία είναι αυτές που πρέπει για να την πάνε στην κορυφή στον τομέα της μάθησης.

Επομένως, ξεκινώντας από τον σκοπό, τους ανθρώπους και την κουλτούρα, και για να είμαι ειλικρινής, η Ελλάδα και η Αθήνα με κέρδισαν στην πρώτη μου επίσκεψη.

Είμαι πολύ ιδιαίτερα πνευματικός, η ενέργεια του τόπου έχει σημασία, κι έτσι, μέσα σε μια-δυο μέρες μπορούσα εύκολα να αισθανθώ ότι αυτό το μέρος με τραβάει.

Παναγιώτης: Μπορούμε να χτίσουμε πάνω σε αυτό και να φέρουμε περισσότερους αλλοεθνείς και διεθνή ταλέντα.

Nikhil: Ναι, νομίζω ότι η Ελλάδα, τουλάχιστον κατ' εμέ, δεν έχει πει την τελευταία της λέξη. Καθώς μέσα από την εξαιρετική δουλειά που κάνει η Endeavor Greece και κάποιες άλλες εταιρείες, νομίζω ότι ακόμα έχει κι άλλα να πετύχει, λόγω του ταλέντου που διαθέτει η χώρα, όσον αφορά την τεχνολογία και τις επιστήμες. Νομίζω ότι το σύστημα αρχών είναι πολύ δυνατό, όσον αφορά...

Αν δεις το παγκόσμιο οικοσύστημα και, έχοντας ζήσει σε περίπου 20 πόλεις, οι προθέσεις του πώς ένα οικοσύστημα μιας start-up πετυχαίνει βασίζεται είτε στο "χτίζεις κάτι το οποίο θα αλλάξει τον κόσμο, είναι στοχευμένο, και μετά θα βγάλεις χρήματα;" ή "χτίζεις κάτι απλά για να βγάλεις χρήματα";

Το βρίσκω αυτό στην Ελλάδα. Υπάρχει καλή ισορροπία σε αυτό. Υπάρχει σκοπός, ενώ υπάρχει και το ιδιοτελές κομμάτι του. Πολλά οικοσυστήματα στον κόσμο το έχουν χάσει αυτό, βασικά.

Όλοι λένε "θα χτίσω κάτι, θα το πουλήσω σε τρία χρόνια και τέλος". Θεωρώ ότι η Ελλάδα είναι μια φοβερή ευκαιρία, το εκπαιδευτικό σύστημα αξίζει, το σύστημα αρχών είναι πολύ δυνατό, και τέλος, το οικοσύστημα και οι άνθρωποι είναι πολύ ανοιχτοί στην αλληλοβοήθεια. Νομίζω ότι υπάρχουν υψηλές προδιαγραφές για την Ελλάδα.

Παναγιώτης: Έχεις μια καταπληκτική ιστορία. Έχεις ταξιδέψει τον κόσμο, έχεις εργαστεί σε αξιόλογες εταιρείες τεχνολογίας και διάφορους οργανισμούς. Νομίζω ότι είναι σημαντικό για εμάς να καταλάβουμε λίγα περισσότερα για εσένα, πριν προχωρήσουμε στο τι έπεται για την "EPIGNOSIS", και τι πρόκειται να κάνεις στην "EPIGNOSIS".

Επομένως πήγαινε μας λίγο πίσω. Πού γεννήθηκες; Πώς ήταν τα παιδικά σου χρόνια; Πες μας περισσότερα για σένα.

Nikhil: Γεννήθηκα στην Ινδία, στο Νέο Δελχί. Οι γονείς μου ήταν μετανάστες από την πρώην Ινδία. Τότε, η Ινδία ήταν μία ενιαία χώρα. Τότε, οι Βρετανοί χώρισαν τη χώρα στην Ινδία και το Πακιστάν. Όλη η οικογένεια των γονιών μου ήταν στην άλλη πλευρά, εκεί που ήταν το Πακιστάν.

Επομένως, μέσα σε μια νύχτα όλοι έπρεπε να φύγουν για το Δελχί με μια βαλίτσα, και όλα τα υπάρχοντά τους χάθηκαν. Όλοι ξεκίνησαν σαν μετανάστες ζούσαν σε ένα σπίτι με 5 άτομα και ξεκινούσαν από το μηδέν. Το σύστημα αρχών, το οποίο με βοήθησε, το κληρονόμησα από τον μπαμπά μου, όσον αφορά το τι είναι σημαντικό στη ζωή. Αυτά τα πράγματα μπορούν να χαθούν σε μια στιγμή. Δεν πρέπει να παίρνουμε ποτέ τίποτα δεδομένο, αυτό που έχεις είναι η δική σου μέθοδος και η δική σου ικανότητα να αλλάξεις τη πορεία της ζωής σου. Έτσι, αυτή η νοοτροπία του μετανάστη βοήθησε στο να διαμορφωθεί πολύ, ας πούμε, η παιδική μου ηλικία. Ένας άνθρωπος πολύ... μίλησα για αυτό πρόσφατα στο (γεγονός) εκτός έδρας της "EPIGNOSIS", για τις στιγμές της ζωής που σε αλλάζουν. Μια από αυτές ήταν όταν συνήθιζα να βλέπω πάντα τον μπαμπά μου, όταν ήμουν περίπου 0 ή ετών, αλλά έβλεπα ότι κάτι δεν κάνει καλά. Σαν παιδί, πάντα βλέπεις τον γονιό σου και λες "εί, τι κάνουν λάθος ενάντια στο τι κάνουν σωστά"; Ο μπαμπάς μου ήταν επικεφαλής του συμβουλίου ηλεκτρικού ρεύματος στο Δελχί. Σκέψου το συμβούλιο του δημοσίου, το οποίο ελέγχει όλο το ηλεκτρικό ρεύμα της πόλης, σαν, σκέψου την Αθήνα.

Δεν είχαμε ηλεκτρικό ρεύμα στο σπίτι για πολλούς μήνες, και θυμάμαι να αναρωτιέμαι "τι κάνει λάθος ο μπαμπάς μου"; Είναι επικεφαλής του συμβουλίου και δεν έχουμε ηλεκτρικό ρεύμα εδώ και 3-4 μήνες. Αργότερα συνειδητοποίησα, επειδή ήταν άνθρωπος αρχών και έντιμος και θα πολεμούσε το πολιτικό σύστημα, εκείνη την εποχή, το οποίο προσπαθούσε να τον ωθήσει σε διαφορετική κατεύθυνση, ωστόσο, εκείνος παρέμενε σταθερός στις αρχές του, το οποίο σήμαινε ότι θα πλήρωνε το τίμημα.

Παναγιώτης: Δεν θα είχε ηλεκτρικό ρεύμα.

Nikhil: Ακριβώς. Οπότε, ξεκινάς να εκτιμάς αυτά τα πράγματα που σε αφορούν, το από πού έρχεσαι, το τι κάνεις και τους γονείς σου. Ήταν μια σημαντική στιγμή μάθησης για μένα, γιατί είναι σημαντικό να έχεις αρχές που σε καθοδηγούν στη ζωή, διαφορετικά, θα είσαι έρμαιο των καιρών. Είχε αρχές που τον καθοδηγούσαν στις οποίες επέμενε, πληρώνοντας το τίμημα, και αυτό ήταν ένα μεγάλο μάθημα για μένα.

Παναγιώτης: Τι κάνουν οι γονείς σου, επαγγελματικά;

Nikhil: Ο μπαμπάς μου είχε μια σπουδαία καριέρα. Ξεκίνησε σαν ειρηνοδίκης, δικαστής ενός από τα μεγαλύτερα δικαστήρια στο Δελχί, και μετά βρισκόταν στην κυβέρνηση, σε κάτι που αποκαλούν διοικητικές υπηρεσίες της Ινδίας, η οποία είναι η μεγαλύτερη γραμματειακού επιπέδου θέση σε υπουργείο. Κι έτσι, μετά συνταξιοδοτήθηκε ως επικεφαλής επαγρύπνησης για μια μεγάλη πετρελαϊκή εταιρεία της Ινδίας. Είχε πολλές αλλαγές καριέρας, γιατί επέμενε στις αρχές που τον καθοδηγούσαν. Θα μεταφερόταν κάθε 3 χρόνια, γιατί πολεμούσε το σύστημα και τη διαφθορά, κάτι το οποίο μου έδωσε και εμένα μαθήματα. Η μητέρα μου ασχολούταν με τη φιλοξενία, διαχείριση ξενοδοχείων, αλλά το πάθος της ήταν η μουσική, κι έτσι δίδασκε μουσική πολύ. Αυτό είναι ένα πράγμα το οποίο αγαπώ κι εγώ, σαν χόμπι. Βασικά, δημιουργώ λίγη μουσική

Παναγιώτης: Ναι, το ξέρω.

Nikhil: Και η μουσική είναι μεγάλο δώρο για την ανθρωπότητα.

Κι έτσι, αυτό ήταν κάτι που αγαπούσε πραγματικά, και ασχολούταν πολύ με τη φιλανθρωπία και τα παιδιά. Δίδασκε βασικά αγγλικά σε μειονεκτούντα σχολεία, κάτι το οποίο δεν συνηθιζόταν στην Ινδία

εκείνα τα χρόνια.

Παναγιώτης: Ξέρω ότι επίσης τραγουδάς και ότι έχεις ωραία φωνή, αλλά αναρωτιέμαι, ποια είναι η σχέση σου με τη μουσική;

Nikhil: Πρώτον, νομίζω ότι σπάει τα σύνορα παγκοσμίως, διότι, αν ακούσεις μουσική από οποιοδήποτε μέρος του κόσμου, συνδέει τους ανθρώπους άμεσα. Μπορώ να ακούσω ελληνική μουσική, ιταλική μουσική, μουσική Bollywood, και μέσα σε μια στιγμή, δεν σκέφτεσαι χώρες. Σκέφτεσαι τη μουσική και τους ανθρώπους. Οπότε, πρώτον, καταστέλλει τα σύνορα. Δεύτερον, σε φέρνει σε επαφή με την θεότητα του εαυτού σου, είτε το ονομάζεις Θεό, είτε τον ίδιο σου τον εαυτό, εγώ το αποκαλώ "υγιεινό ναρκωτικό", διότι σε ταξιδεύει, κάτι το οποίο αποτελεί σύνδεση με τον εαυτό σου, διότι μπορείς να αισθανθείς τους στίχους, τη μουσική και την ψυχή σου.

Έπειτα αποτελεί εμψύχωση. Αν είσαι στα κάτω σου και προσπαθείς να αισθανθείς καλύτερα, δεν υπάρχει τίποτα καλύτερο από το να ακούσεις το αγαπημένο σου τραγούδι.

Για μένα, όσον αφορά τη φυσική μου υγεία, τρέχω κι όλα αυτά, η μουσική μου δίνει το έναυσμα για να είμαι συγκεντρωμένος σε αυτό.

Παναγιώτης: Πώς διάλεξες πού να πας...Πώς έκανες την απόφασή σου για το πανεπιστήμιο;

Nikhil: Έχεις ακούσει αυτό το διάσημο ρητό από τον Steve Jobs...

Δεν μπορείς να συνδέσεις τις τελείες κοιτώντας μπροστά, μπορείς να συνδέσεις τις τελείες κοιτώντας πίσω, κι έτσι αργότερα στη ζωή κάποιος μου έμαθε αυτή τη νοοτροπία μιας γραμμής ταξιδιού, και αν τραβήξεις τη γραμμή του ταξιδιού της ζωής σου, το οποίο σημαίνει να κοιτάξεις τα σημεία καμπής, όπου τα πράγματα πήγαιναν καλά αλλά και τα σημεία καμπής, όπου τα πράγματα πήγαιναν δεν καλά, μπορείς να μάθεις πολλά για τον εαυτό σου. Αυτά είναι τα σημεία καμπής που αλλάζουν πραγματικά τη ζωή σου. Σε αυτή τη φάση, δεν το ξέρεις, άρα, για μένα, τράβηξα τη γραμμή του ταξιδιού μερικά χρόνια πριν, και συνειδητοποίησα ότι (ήμουν) ένα άτομο που πραγματικά αγαπούσε την αβεβαιότητα, αλλά ήταν επίσης, δεν θα το αποκαλούσα αναποφάσιτος, απλά ήθελα να είμαι σίγουρος, ότι δεν θα αφοσιωνόμουν σε κάτι το οποίο δεν θα μου άρεσε. Έτσι, για παράδειγμα, μίλησες για το πανεπιστήμιο, άλλαξα τέσσερις σχολές στο πρώτο έτος της ακαδημαϊκής μου πορείας. Αυτό που με δίδαξε για τον εαυτό μου ήταν ότι διατίθεμαι να πάρω ρίσκα. Σε εκείνη τη φάση, δεν ήξερα, τώρα ξέρω ότι είμαι πρόθυμος να πάρω ρίσκα, και ότι είναι εντάξει να παρατάς κάτι, εάν δεν σου αρέσει αυτό.

Παναγιώτης: Ναι.

Nikhil: Με μια κατανόηση του ότι πρέπει να έχεις ένα πλάνο για το τι θα κάνεις μετά.

Παναγιώτης: Η αλλαγή κατεύθυνσης, τόσο εύκολα και σε τέτοια ηλικία, μαντεύω ότι απαιτεί πολύ αυτοπεποίθηση, σωστά;

Nikhil: Ναι, εκείνη τη στιγμή δεν μπορούσα να το κατανοήσω, αλλά υπήρχε πολύ τρέλα μέσα μου για να το κάνω αυτό. Οπότε, τώρα ξέρω ότι έχω εμπιστοσύνη στον εαυτό μου και αυτοπεποίθηση.

Αν πρέπει να αλλάξω κάτι αύριο, και πρέπει να πάω σε ένα νέο επάγγελμα, θα είμαι μια χαρά, εννοώντας ότι δεν θα είμαι ο καλύτερος, αλλά θα είμαι καλά.

Παναγιώτης: Πώς παίρνεις τις αποφάσεις σου; Πώς διαλέξεις αυτές τις κατευθύνσεις;

Nikhil: Το ίδιο πράγμα. Όταν έφυγα από τη Ρωσία και πήγα στις ΗΠΑ, ένας φίλος του μπαμπά μου χρηματοδοτούσε τις σπουδές μου στη Νέα Υόρκη. Έφτασα με το αεροπλάνο και έκανε πίσω σε μια εβδομάδα. Είπε ότι δεν μπορεί να χρηματοδοτήσει τώρα τις σπουδές μου.

Έτσι, ήμουν στη Νέα Υόρκη με 200 δολάρια στη τσέπη και έπρεπε να βρω λύση, να γυρίσω στην Ινδία; Και να σπουδάσω εκεί; Να πάρω τηλέφωνο τον μπαμπά μου; Γνώριζα ότι δεν θα μπορούσε να με υποστηρίξει, γιατί έρχεται από μια πολύ δύσκολη εργασία στον δημόσιο τομέα. Τι να κάνω; Τότε, είπα "εντάξει, θα βρω λύση και θα επιμείνω σε αυτή. Τότε ξεκίνησα να κάνω τέσσερις δουλειές κατά τη διάρκεια του προπτυχιακού μου, ξύπναγα στις 4 το πρωί για να μοιράσω εφημερίδες από τις 4 μέχρι τις 7 το πρωί, κάθε πρωί για τέσσερα χρόνια σερί. Μετά πήγαίνα στο πανεπιστήμιο. Το απόγευμα δούλευα σε ένα πρατήριο καυσίμων και το ίδιο, ξανά και ξανά. Και όλα αυτά χτίζουν χαρακτήρα, το οποίο γνώριζα ότι ήταν σημαντικό.

Η πρώτη μου δουλειά ήταν αποτέλεσμα αυτού. Δούλευα σε ένα πρατήριο καυσίμων το απόγευμα, και ένας κύριος φτάνει με το αυτοκίνητό του ενώ χιόνιζε, ήταν περίπου 8-0 ίντσες το χιόνι και το αυτοκίνητό του χάλασε, προσπάθησε να καλέσει ταξί, δεν υπήρχε, όμως, διαθέσιμο.

Μου είπε "είναι τα γενέθλια της κόρης μου, μπορείς να με πας σπίτι;", νομίζω έμενε περίπου 20-30 μίλια μακριά από αυτό το πρατήριο καυσίμων. Στη Νέα Υόρκη, δεν το κάνεις ποτέ αυτό. Δεν παίρνεις έναν άγνωστο στο αυτοκίνητο, όμως, σχόλαγα και είπα "εντάξει, είμαι αρκετά τρελός, εντάξει, θα σε πάω". Ξεκινήσαμε να μιλάμε. Πριν τον αφήσω, μου προσέφερε χρήματα. Του είπα "όχι φυσικά, δεν θα πάρω χρήματα από εσένα". Μου έδωσε την επαγγελματική του κάρτα. Όταν αποφοιτούσα, ο πόλεμος μαινόταν στη Μέση Ανατολή, και υπήρχε ύφεση στις ΗΠΑ. Θυμάμαι, σήκωσα την επαγγελματική του κάρτα, του τηλεφώνησα και είπα "με θυμάσαι;", μου είπε "φυσικά, έλα στο γραφείο μου". Αυτός τελικά ήταν ο οικονομικός διευθυντής της Miramax Films, της εταιρείας που έφτιαξε την ταινία "Pulp Fiction". Έτσι, έπιασα την πρώτη μου δουλειά χάρη σε αυτό το συμβάν. Άρα, επιστρέφουμε στο ότι, οι προθέσεις σου και μερικές φορές, όταν γνωρίζεις κόσμο, δεν ξέρεις ποτέ τι θα συμβεί και δεν πρέπει να σκέφτεσαι τι μπορείς να αποκομίσεις από αυτούς, όμως, αν χτίζεις αγνές προθέσεις σε σχέση με αυτό, θα βγει σίγουρα κάτι καλό.

Παναγιώτης: Τι έτος έγινε αυτό; Το 1997;

Nikhil: Ναι, νωρίς στη δεκαετία του '90.

Παναγιώτης: Νωρίς στη δεκαετία του '90, πρώτη φορά στις ΗΠΑ, στη Νέα Υόρκη και δουλεύεις σε τέσσερα πόστα. Τι αποκόμισες από αυτό;

Nikhil: Μερικές φορές, η άγνοια είναι ευλογία. Έχω αυτή την αυτοπεποίθηση να πω "εντάξει, θα το διαχειριστώ". Αφορούσε περισσότερο το να διαψεύσω τους άλλους, όπως τον χορηγό μου που έκανε πίσω, άρα, είπα, "θα τον διαψεύσω". Κάποιες φορές χρειάζεσαι, δεν θα το πω εχθρό, αλλά κάτι το οποίο να πολεμάς και είναι σημαντικό στη ζωή να έχεις κάτι το οποίο να πολεμάς γιατί αυτό σε βοηθάει να προχωρήσεις μπροστά. Αυτό το πράγμα ή το συγκεκριμένο άτομο ίσως να μην έχει σημασία αργότερα, αλλά είναι σημαντικό να έχεις κάτι να αποδείξεις. Επομένως, αφορούσε περισσότερο το να "τον διαψεύσω". Είμαι εδώ και μπορώ να αποδείξω στον εαυτό μου ότι μπορώ να τα καταφέρω μόνος μου. Αφορούσε την εμπιστοσύνη στον εαυτό μου.

Σήμερα μπορώ να πω ότι είχα αυτοπεποίθηση. Για να είμαι ειλικρινής, τότε δεν το ήξερα.

Αυτό που ήξερα ήταν ότι "εντάξει, αυτή είναι μια διαδικασία. Μπορώ να δουλέψω σκληρά;

Ναι. Μπορώ να δουλέψω τέσσερα πόστα; Ναι. Μπορώ να ξυπνάω 4 το πρωί για τέσσερα χρόνια σερί;

Ναι, μπορώ. Απλά συνέχισε την προσπάθεια και δες που θα σε οδηγήσει. Άρα, αναλύοντας τη ζωή σε μικρές στιγμές, ας περάσει ο ένας χρόνος, ας περάσει ο δεύτερος, ο τρίτος χρόνος, και τα πράγματα προκύπτουν από εκεί.

Παναγιώτης: Υπήρχαν καθόλου στιγμές αυτο-αμφισβήτησης και φόβου που κυριάρχησαν σε αυτή την περίοδο;

Nikhil: Φυσικά, υπήρχαν στιγμές όπου, εντάξει, ξέρεις κάτι, ήταν του τύπου, "αν χάσω τη μία, τις δύο, τις τρεις δουλειές, πώς θα τα βγάλω πέρα;", ή "αν δεν τα πάω καλά στο πανεπιστήμιο, μπορώ να ισορροπήσω τον απαραίτητο χρόνο για διάβασμα σε σχέση με τις δουλειές;". Αυτά βρισκόνταν πάντα εκεί, όμως, κάπως, αισθανόμουν ότι η τρέλα κυρίευσε τον φόβο, σε αυτή τη φάση. Ίσως, όταν είσαι πιο νέος, αισθάνεσαι ότι μπορείς να τα διαχειριστείς όλα. Νομίζω, επίσης, το να έχεις ένα καλό οικοσύστημα υποστήριξης. Δεν είχα... Δεν είχα ένα σύστημα οικονομικής υποστήριξης, αλλά είχα καλό δίκτυο φίλων από την Ινδία ή μερικούς που γνώρισα εκεί. Γενικά πιστεύω ότι αν δείξεις τις σωστές προθέσεις, καταλήγεις να γνωρίζει καλό κόσμο. Ισχύει ακόμα και τώρα. Επιστρέφοντας, ποια ήταν η πιθανότητα μόλις μετακόμισα εδώ, και μπήκα στην "EPIGNOSIS" να πάω στην Ινδία με ελληνική αποστολή; Απλά σκέψου το. Αν προσπαθήσω να γράψω αυτό το σενάριο, απλά δεν υπάρχει.

Παναγιώτης: Ναι.

Nikhil: Άρα, αυτό που σκέφτομαι, είναι ότι, αν χτίζεις καλές προθέσεις και ένα καλό οικοσύστημα, τα πράγματα τακτοποιούνται, άρα, ο φόβος υπάρχει, τον αντιμετωπίζεις πάντα στη ζωή σου, αλλά ένα καλό οικοσύστημα υποστήριξης από ανθρώπους είναι σημαντικό. Άρα, αν έχεις φίλους, χτίζεις σχέσεις ενώ είσαι εκεί. Ναι, αυτό είναι ένα πράγμα, και νομίζω του δίνω αξία, γιατί ήμουν σε θέση που φρόντιζα τη μητέρα μου νωρίτερα, και συνειδητοποίησα ότι το οικοσύστημα είναι σημαντικό.

Δεν μπορείς να τα κάνεις όλα μόνος. Έτσι κράτησα επαφή με σχεδόν όποιον γνώρισα στη ζωή μου, από την παιδική μου ηλικία, τους συμμαθητές μου, τους δασκάλους μου. Κάθε χρόνο φροντίζω να μιλάω με όλους τους δασκάλους μου, είτε τη Πρωτοχρονιά, είτε τα Χριστούγεννα, είτε το Ντιβάλι. Τουλάχιστον μια φορά τον χρόνο, τους αναγνωρίζω. Έτσι καταγράφω όποιον είχε αντίκτυπο στη ζωή μου και βεβαιώνομαι ότι επικοινωνώ μαζί τους. Θυμάμαι όταν ήμουν στη Νέα Υόρκη, κάλεσα έναν θείο μου στο Λος Άντζελες και του ζήτησα 00 δολάρια ή κάτι τέτοιο. Μέχρι και σήμερα, βεβαιώνομαι ότι το θυμάμαι αυτό, και τον εκτιμώ, γιατί τότε ήταν σημαντικό πράγμα για μένα, σήμερα δεν είναι. Άρα, η καλλιέργεια και η φροντίδα των σχέσεων παίρνει χρόνο και προσπάθεια, αλλά με τους σωστούς ανθρώπους. Αν κάποιος, ο οποίος αποτελεί σημαντικό κομμάτι της ζωής σου, εδώ εννοώ, οποιονδήποτε τον οποίο γνώρισα, είναι σημαντικό το πώς φροντίζεις (τη σχέση σας), γιατί μπορεί να προκύψει μια ευκαιρία για συνεργασία, αλλά ακόμα μαθαίνεις και επικοινωνείς με τους άλλους. Νομίζω ότι το οικοσύστημα προσωπικών και επαγγελματικών ανθρώπων είναι ένα από τα μεγαλύτερα συστατικά επιτυχίας.

Παναγιώτης: Είναι η φροντίδα κομμάτι της μεθόδου σου για να ηγείσαι τώρα, που είσαι διευθύνων σύμβουλος, ή στην καριέρα σου γενικά;

Nikhil: Εννοείται αυτό, ειδικά μετά τον κορονοϊό, τα σύνορα ανάμεσα στην προσωπική και την επαγγελματική ζωή καταρρίφθηκαν. Εννοώ ότι αντιμετωπίζεις όλοι έχουν περάσει κάτι, και οι ηγέτες δεν μπορούν να πουν πια "εντάξει, αυτό είναι επαγγελματικό θέμα, θα το διαχειριστώ εγώ".

Αυτό είναι προσωπικό θέμα, διαχειρίσου το εσύ".

Κατά μία έννοια, όλοι οι ηγέτες είναι σε θέση, ας πούμε, όχι μόνο να διαχειρίζονται τις εργασίες των υπαλλήλων, αλλά και σε έναν βαθμό, σε προσωπικό επίπεδο. Εννοώ, η φροντίδα της ψυχικής υγείας, το να δίνεις ένα ασφαλές μέρος στην εταιρεία, το να έχεις κατανόηση για τις συνθήκες ζωής όλων, για το τι

τους συμβαίνει. Άρα, αυτό είναι σίγουρα, αυτό που ονομάζω, το κομμάτι της ενσυναίσθησης, είναι πολύ σημαντικό. Ένα από τα μάντρα που έμαθα καλά, ήταν το η καλοσύνη δεν είναι σημάδι αδύναμης ηγεσίας, βασικά, είναι δύναμη. Παλαιότερα, η καλοσύνη φαινόταν σαν έπρεπε να είσαι αμείλικτος, σκληρός. Αυτό αφορά η ηγεσία. Νομίζω ότι αυτό είναι παλιά νοοτροπία, δεν υπάρχει πια.

Μπορείς να χρησιμοποιήσεις την καλοσύνη και την κατανόηση για δύναμη, ενώ κρατάς τους υπαλλήλους υπόλογους, διότι είμαστε όλοι στον τομέα εξυπηρέτησης των πελατών και των μετόχων μας.

Παναγιώτης: Άρα, τελικά αποφοίτησες ή τα παράτησες λόγω των τεσσάρων πόστων;

Nikhil: Όχι, αποφοίτησα. Πήρα αυτή τη δουλειά στη Miramax Films. Το πρώτο έργο ήταν η δουλειά στο "Pulp Fiction" με τον Τζον Τραβόλτα. Τι πιθανότητα υπήρχε; Αργότερα, κυνήγησα το μεταπτυχιακό και το MBA μου στις ΗΠΑ, αλλά, γενικά, νομίζω τα κατάφερα.

Παναγιώτης: Ανάλυσέ μας λίγο την πρώιμη επαγγελματική σου πορεία.

Ποια ήταν τα βήματα που οδήγησαν σε ό,τι έκανες μέχρι τώρα;

Nikhil: Δύο πράγματα που ήθελα να κάνω, ήθελα να έχω μια διατομεακή εμπειρία, γιατί αισθανόμουν ότι είχα κολλήσει σε μια αυτόνομη λειτουργία, π.χ. οικονομικά ή μάρκετινγκ ή πωλήσεις, που σε περιορίζει. Άρα έψαχνα ευκαιρίες για να μεταπηδήσω λειτουργίες και, επίσης, σε διατομεακές επιχειρήσεις, γιατί αυτό σου δίνει την καλύτερη πρακτική. Πήγα από την Miramax Films στην CBS Television, η οποία ήταν ένα από τα μεγαλύτερα τηλεοπτικά δίκτυα στις ΗΠΑ, και μετά, μιλώντας για την τρέλα που κουβαλούσα, όταν έφυγα από τη Ρωσία, είχα πάντα στο μυαλό μου ότι ήθελα να επιστρέψω σε εκείνη την περιοχή και να κάνω καριέρα. Ήμουν φοιτητής όταν ήμουν στη Ρωσία, αλλά θα επέστρεφα. Είχα την ευκαιρία να επιστρέψω στο Καζακστάν, μετά την CBS Television, όπου η World Bank επένδυε πολλά χρήματα και έφτιαχναν το πρώτο χρηματιστήριο, το πρώτο πανεπιστήμιο και έφτιαχναν μια ομάδα από ανθρώπους. Δεν υπήρχαν πολλοί, που ήθελαν να επιστρέψουν και να εργαστούν σε αυτή τη περιοχή, που μιλούσαν ρωσικά. Πήρα αυτή την ευκαιρία και κατέληξα να ζω στο Καζακστάν για τρία χρόνια. Φτιάξαμε το πρώτο χρηματιστήριο και την πρώτη λέσχη τύπου του Καζακστάν. Ασχολούμουν περισσότερο με τα οικονομικά, αλλά δούλευα με πολύ έξυπνους ανθρώπους. Αυτό άνοιξε τις πόρτες σε νέες ευκαιρίες για εμένα. Γύρισα πίσω στις ΗΠΑ για να κάνω το MBA μου. Εργάστηκα στην General Motors, συγχωνεύσεις και εξαγορές στην αυτοκινητοβιομηχανία. Από εκεί, μεταπήδησα στην τεχνολογία, στην ADP, όπου κατεύθυνα τα τμήματα στρατηγικής και συγχωνεύσεων και εξαγορών. Μετά, μπήκα στην εκπαίδευση, μετακόμισα στην Ασία, και μετά επέστρεψα στην τεχνολογία, και μετά πάλι στη μάθηση, άρα, περίπου σε έξι ή επτά διαφορετικές βιομηχανίες.

Παναγιώτης: Σίγουρα, η κινητικότητα είναι το θέμα εδώ.

Αυτή η κατεύθυνση καριέρας σίγουρα τραβάει πολύ κόσμο, που μας ακούει τώρα.

Αναρωτιέμαι αν σκέφτηκες ποτέ τι τραβάει τον κόσμο, τι κρατά τις δυνατότητες ανοιχτές, τι πιστεύεις ότι, εσύ ο ίδιος, έχεις δει τον εαυτό σου να κάνει, ότι εσύ έμαθες τον εαυτό σου να κάνει, κάτι το οποίο κρατάει τις δυνατότητες, όσο ανοιχτές γίνεται. Τι κάνει τους ανθρώπους ευέλικτους και κινητικούς, σαν κι εμένα;

Nikhil: Είμαστε πλάσματα της άνεσης. Μετά από λίγο καιρό βολευόμαστε στον τρόπο ζωής που θεωρούμε άνετο ή σε μια άνετη θέση εργασίας. Αν φτάσεις εκεί, θα κάνεις κακό στον εαυτό σου, γιατί θα φτάσεις μόνο στις μισές σου δυνατότητες. Ο κόσμος είναι στα χέρια σου, υπάρχουν άπειρα πράγματα εκεί έξω και όσο περισσότερο ανοιχτός είσαι σε εμπειρίες Η μεγαλύτερη μάθηση στη ζωή είναι τα ταξίδια, και η

εργασία σε διαφορετικές κουλτούρες. Δηλαδή και η ξεκούραση είναι εντάξει, αλλά αυτό είναι που πραγματικά ανοίγει το παράθυρο της επίγνωσης στο πόσο διαφορετικά γίνονται τα πράγματα. Άρα, το να μην παραμείνεις στην άνεσή σου, και το να μην επικεντρωθείς στην επιτυχία, όπως την ορίζεις, διότι όταν πας σε νέα μέρη, είναι πολύ πιθανόν να αποτύχεις, αλλά και πάλι αποκομίζεις κέρδος. Σήμερα μπορώ να πάω στα περισσότερα μέρη και μπορώ να κάνω μια συζήτηση σχετικά με διάφορα μέρη του κόσμου, κάτι το οποίο είναι δώρο.

Ήμουν σε θέση να μετακομίσω σε διάφορα μέρη. Αυτό που λέω στους νέους, είναι ότι όσο περισσότερο ταξιδεύεις τώρα, τόσα περισσότερα πόστα μπορείς να αλλάξεις, σε τόσες περισσότερες λειτουργίες μπορείς να εργαστείς, τόσες περισσότερες βιομηχανίες μπορείς να γνωρίσεις, διότι στα είκοσι ή ακόμα και στα πρώτα χρόνια των τριάντα, έχεις ακόμα την όρεξη για ρίσκο, γιατί δεν μπορεί να συμβεί τίποτα χειρότερο. Καθώς μεγαλώνεις, φυσικά, έχεις υποχρεώσεις, πρέπει να είσαι πιο προστατευμένος. Άρα, το να μην ορίζεις την ζώνη άνεσής σου. Οι άνθρωποι αισθάνονται ότι αν έχουν εργαστεί σκληρά για πέντε-επτά χρόνια, τότε μπορούν να πουν "τα κατάφερα, γι' αυτό δούλευα. Αυτό θα είναι το έπαθλό μου". Το έπαθλο συνεχώς αλλάζει. Ο στόχος πρέπει να αλλάζει.

Παναγιώτης: Η προσπάθεια να κατανοήσεις τη διαδικασία λήψης αποφάσεων σε σχέση με το μέλλον.

Nikhil: Όταν πήρες μια απόφαση, είχες ορισμένες πληροφορίες. Όταν βρίσκεσαι σε αυτή τη θέση, έχεις περισσότερες πληροφορίες και τότε ξανά, αυτό επιστρέφει στη δύναμή σου να πεις "εντάξει, τώρα έχω περισσότερες πληροφορίες και μπορώ να κάνω κάτι με αυτές". Και μετά γίνεσαι πολύ καλύτερος στο να παίρνεις αποφάσεις πιο γρήγορα.

Εννοώ, αυτό που έχω μάθει είναι ότι όσο πιο γρήγορα αποφασίζεις, όταν έχεις όλες τις πληροφορίες, αυτό δεν αλλάζει. Αυτό που αλλάζει είναι η ικανότητά σου να αποφασίζεις νωρίτερα ή συντομότερα.

Παναγιώτης: Ναι ή οι ιστορίες που λες ο ίδιος. Κάποια άλλη συμβουλή εδώ;

Nikhil: Ναι, νομίζω ότι είσαι πάντα η λειτουργία τεσσάρων, ίσως πέντε, ατόμων από τα οποία περιβάλλεσαι, γίνεσαι αυτό. Οπότε είναι πολύ σημαντικό να έχεις αυτά τα τέσσερα-πέντε άτομα, που θα είναι ειλικρινείς μαζί σου. Αυτά τα άτομα κάνουν την αλλαγή στη ζωή.

Συνειδητοποιώ ότι ο κοντινός σου φίλος είναι μεν ο κοντινός σου φίλος, αλλά από επαγγελματικής πλευράς, χρειάζεται ίσως να δεις από ποιον θες να περιβάλλεσαι, όταν τα πράγματα δεν πάνε καλά, και αν θες την αντικειμενικότητα και τους σωστούς καθρέφτες μπροστά σου. Αυτό ήταν, για μένα, η διατήρηση αυτών των σχέσεων με μερικά από τα παλιά αφεντικά μου είναι πολύ σημαντική, γιατί ακόμα και σήμερα λες "αυτό βιώνω".

Και τι θα... Και μην αφήσεις την εμπειρία σου να είναι το μειονέκτημά σου, γιατί ασχολούμαστε πολύ με το "έχω δουλέψει τόσα χρόνια, θα έπρεπε να το ξέρω αυτό", και μερικές φορές, δεν το ξέρεις και ίσως απλά δεν το βλέπεις εκείνη τη στιγμή. Άρα, έχοντας μερικούς ανθρώπους στους οποίους μπορείς να πας για συμβουλές. Και μετά, νομίζω το τελευταίο είναι η κατανόηση του να κάνεις πίσω στην απόφασή σου ή γιατί την πήρες. Πώς ήσουν όταν ανέλαβες μια θέση εργασίας, ή όταν ξεκίνησες, τι προσπαθούσες να επιτύχεις με αυτό, και γιατί δεν λειτουργεί. Δεν λειτουργεί λόγω των ανθρώπων με τους οποίους συνεργάζεσαι; Φταίει το προϊόν ή είναι απλά η κουλτούρα; Τι αλλάζει και τι όχι;

Παναγιώτης: Σε ποιους απευθύνεσαι για να πάρεις υποστήριξη, είτε όταν χρειάζεται να αποφασίσεις κάτι ή αν αντιμετωπίζεις κάτι για το οποίο χρειάζεσαι μια γνώμη;

Nikhil: Βλέπω αυτή την δήλωση πολύ διαφορετικά.

Δεν νομίζω ότι οι φιλίες ή οι σχέσεις είναι μια λειτουργία του χρόνου που έχεις αφιερώσει. Μπορώ να

το πω αυτό ειλικρινά, έχω γνωρίσει ανθρώπους για δύο μέρες και είναι πολύ κοντινοί μου φίλοι. Είναι μια ποιότητα συζήτησης και μια ποιότητα στις συνδέσεις που κάνεις με τους ανθρώπους, ειδικά στη σημερινή εποχή με τους γρήγορους ρυθμούς. Καθώς μεγαλώνεις, δεν είσαι σε θέση να περνάς τον χρόνο που πέρανες με τους παιδικούς φίλους. Άρα, πώς συνδέεσαι με ανθρώπους, με τρόπο που να σε βλέπουν σαν αυθεντικό άνθρωπο, και να τους βλέπεις κι εσύ εξίσου. Νομίζω ότι αυτό είναι σημαντικό.

Παναγιώτης: Έχω απέναντί μου έναν από τους πιο ανοιχτούς, θετικούς ανθρώπους που έχω γνωρίσει ποτέ, και αναρωτιέμαι πώς θεωρείς ότι αυτό στηρίζει τους ανθρώπους να εμβαθύνουν στις σχέσεις;

Nikhil: Το δυσκολότερο πράγμα να μάθεις είναι να αποφασίζεις τι να μην κάνεις. Με τι να μην έρχεσαι σε επαφή, με τι να μη μένεις να αισθάνεσαι, το αίσθημα του φόβου ότι κάτι μπορεί να χάσεις, το οποίο είχες συνηθίσει πιο νέος.

Όλα αυτά είναι τα πιο δύσκολα πράγματα να μάθεις, όταν τα ξεπεράσεις, συνειδητοποιείς ότι όσο πιο στενός γίνεσαι με τον χρόνο και την ενέργειά σου, τόσο πιο αποτελεσματικός μπορείς να είσαι σε ό,τι κάνεις και στην ποιότητά του.

Παναγιώτης: Έχεις καθόλου σημεία αναφοράς, τυχόν μεθοδολογίες που λειτουργούν;

Nikhil: Φυσικά, απλά πράγματα, σαν το ότι διατηρώ γράφημα πίτας του ημερολογιακού μου χρόνου, ποια είναι η συχνότητα του "λέω-κάνω". Αν πω ότι "αυτό θα το κάνω", βλέπω το ημερολόγιό μου. Θα σπαταλήσω αυτό το ποσοστό χρόνου με τους πελάτες, τους υπαλλήλους, τους μετόχους μου ή σε συγκεκριμένες σημαντικές περιοχές. Πώς συνάδουν οι συναντήσεις μου με αυτό; Απλά τείνω να το βλέπω κάθε εβδομάδα και λέω "ΟΚ, αν πω ότι το 30% του χρόνου πρέπει να πάει εκεί, συνάδει με τις συναντήσεις μου;". Επίσης, το να μπορώ να αναθέτω πράγματα και να αποδεσμεύομαι εγώ, διότι γίνεσαι ηγέτης. Και επίσης, το να δουλεύεις με τον εαυτό σου. Έχω επενδύσει χρόνο σε αυτό που αποκαλώ "ενσυνειδητότητα", κάτι για το οποίο μιλάω πολύ. Και ξαναείπα, ενδιαφέρομαι αρκετά για τον πνευματικό κόσμο κι έτσι, πηγαίνω σε συνεδριάσεις, παρακολουθώ πολλούς πνευματικούς ανθρώπους σε όλο τον κόσμο. Ο πνευματικός δε σημαίνει θρησκευτικός, αλλά αφορά έναν τρόπο ζωής και μια μεθοδολογία. Υπάρχουν τόσα πολλά που μπορείς να αποκομίσεις από αυτό. Ο διαλογισμός είναι ένα απλό πράγμα, αλλά αφορά περισσότερο τον ίδιο σου τον εαυτό. Μπορείς να παρατηρήσεις τον εαυτό σου λίγο. Σκέψου τον εαυτό σου. Και, κατανέμοντας ποσότητα χρόνου στη δική σου αυτοβελτίωση, κάθε μέρα, τόσο σωματικά όσο και ψυχικά.

Παναγιώτης: Φυσικά. Θα μας ανέλυες δικές σου συνήθειες ενσυνειδητότητας;

Nikhil: Ναι, μπορώ μόνο να μοιραστώ ό,τι έχω μάθει ή ακόμα μαθαίνω, το πρώτο είναι, φυσικά, ότι υπάρχει σωματικό και ψυχικό κομμάτι. Δεν χάνω προπόνηση, τουλάχιστον κατά μέγιστο, μία φορά την εβδομάδα, άρα γυμνάζομαι τις υπόλοιπες 6 μέρες. Δεν αφορά το να κάνεις ένα μυώδες σώμα. Για μένα, αφορά το να φροντίζεις την επίδοσή σου στα επίπεδα που βρίσκεσαι σωματικά, καθώς μεγαλώνεις. Θέλω να συναγωνιστώ έναν 20χρονο κάθε μέρα και αυτή είναι η καθημερινή μου νοοτροπία. Ξέρω ότι το σώμα θα γεράσει, αλλά τι μπορείς να κάνεις για αυτό; Άρα αφορά την πειθαρχία και τη θέληση, ειδικά όταν ταξιδεύεις πολύ, πηγαίνεις στο γυμναστήριο του ξενοδοχείου στις 8 μ.μ. και είσαι μόνος σου. Χρειάζεσαι κάποιο είδος πειθαρχίας και θέλησης να μείνεις εκεί μία ώρα, και αυτό είναι κάτι που έχτισα με τα χρόνια και με διατροφικές συνήθειες, τείνω να

είμαι πολύ πειθαρχημένος με το φαγητό. Καθώς ταξιδεύεις σε όμορφα μέρη του κόσμου, το φαγητό είναι δώρο, αλλά θες να σιγουρευτείς ότι το αντιμετωπίζεις με μέτρο. Άρα, το να βεβαιώνεται ότι βάζεις 40-45 λεπτά χρόνου σωματικής ευεξίας είναι πολύ σημαντικό. Πολλοί νέοι λένε "δεν έχω χρόνο". Όλοι έχουν 24 ώρες κάθε μέρα, μπορείς να βρεις χρόνο για αυτό.

Όσον αφορά το κομμάτι της ενσυνειδητότητας, νομίζω ότι το να αποφασίσεις με τι θες να ασχοληθείς, το πού δίνεις την ενέργεια σου, το οποίο πάλι, είναι πολυσυζητημένο θέμα.

Πώς διαχειρίζεσαι τη δική σου ενέργεια και πώς διαχειρίζεσαι την ενέργεια των ανθρώπων που σε περιβάλλουν; Δεν νομίζω ότι κάποιος έχει αρνητική ή θετική ενέργεια, αλλά είναι σχετικό με εσένα.

Θα μπορούσες να είσαι εξαιρετικά θετικός άνθρωπος σε σχέση με μένα, και κάποιος άλλος θα μπορούσε να είναι εξαιρετικά αρνητικός άνθρωπος. Όχι αυτό αυτός ο άνθρωπος είναι κακός, είναι απλά η διάθεση, αυτά που θες από τη ζωή. Είναι πολύ σημαντικό να διαχειριστείς προσεκτικά ό,τι σε ανεβάζει ή σε ρίχνει, και τι είδους άνθρωποι σε ανεβάζουν ή σε ρίχνουν, και να πάρεις την απόφαση να μην επενδύσεις πολύ σε ό,τι σε ρίχνει. Ειδικά όσον αφορά τις σχέσεις που είχες για πολλά χρόνια, παγιδεύεσαι σε αυτόν τον παράγοντα ενοχής και έτσι, είναι σημαντικό να το κάνεις.

Μετά, πιστεύω ότι ο διαλογισμός παντός είδους είναι σημαντικός. Αφορά περισσότερο το να παρατηρήσεις τον εαυτό σου, να αυτοστοχαστείς. Τείνω να αυτοστοχάζομαι στο τέλος της ημέρας, τι έκανα καλά, τι θα μπορούσα, ίσως, να έχω κάνει καλά, είτε αφορούσε μια συνάντηση ή έναν υπάλληλο ή μια επικοινωνία ή οτιδήποτε άλλο. Έχοντας αυτή τη δεκτικότητα της αυτοαξιολόγησης και αυτοκριτικής, χωρίς να ξεχνάω τη δύναμη να λες "ΟΚ, αυτό πήγε καλά, θα το βελτιώσω". Και έτσι, είτε το αποκαλείς καταχώρηση σε ημερολόγιο ή κάτι παρόμοιο, γιατί, όταν έρχονται οι στιγμές αμφιβολίας, αυτές είναι οι στιγμές στις οποίες θες να γυρίσεις για να πεις "ΟΚ, το έκανα αυτό".

Άρα, δε νομίζω ότι η ενσυνειδητότητα είναι περίπλοκη, γιατί μπορείς να μείνεις στα βασικά, αφορά την ικανότητα να δεις τον εαυτό σου σαν τρίτος.

Παναγιώτης: Ξέρω, επίσης, ότι έγραψες ένα βιβλίο. Ονομάζεται "Subtle Shifts of Radical Change". Πες μας περισσότερα για το τι σε οδήγησε στη συγγραφή αυτού του βιβλίου και τι εισήγαγες με αυτό στον κόσμο.

Nikhil: Αυτό έγινε κατά την εποχή του κορωνοϊού, του πρώτου lockdown, και όλοι βρίσκονταν σε κλήσεις Zoom και όλοι μίλαγαν για τον κόσμο, για το πώς θα αλλάξει στο μέλλον, και κανείς δεν ήξερε πώς θα μπορούσε. Έτσι ήρθε αυτή η ιδέα, αυτό που ήθελα να μεταδώσω ήταν οι διαφορετικές οπτικές διαφορετικών ανθρώπων, γιατί όλοι μιλούσαν για το πώς θα αλλάξει η επιχειρηματική ζωή, ο κόσμος θα γίνει διαδικτυακός, ό,τι ξέρουμε στον κόσμο θα εξαφανιστεί σε μια στιγμή.

Υπάρχουν πολλές θεωρίες εκείνη τη στιγμή, και σκέφτηκα ότι ας ξεκινήσω ένα άρθρο, και το άρθρο μεγάλωνε και μεγάλωνε. Μετά σκέφτηκα ότι αυτό ίσως ήταν ένα ενδιαφέρον θέμα για το βιβλίο, και το βιβλίο αφορούσε, βασικά, τις μικρές αλλαγές, όπως ένα lockdown στο σπίτι.

Λοιπόν, είναι μια μικρή αλλαγή αλλά αλλάζει τον βασικό τρόπο της καθημερινής ζωής. Όλα είναι στο διαδίκτυο. Πράγματα τα οποία δεν γνώριζες. Ήξερες μερικές ιστορίες στη γειτονιά σου, αλλά τώρα που είναι όλα στο διαδίκτυο, χρειάζεται να ξέρεις τα πάντα, που είναι το νοσοκομείο, που είναι αυτό, που είναι εκείνο. Ξαφνικά, η επίγνωσή σου ως άτομο και ως επαγγελματίας επιχείρησης, έχει αλλάξει, ακόμα και στις ομάδες μου. Τώρα, όλα γίνονται από το Zoom ή το Google Meet, κ.λπ. Σαν ηγέτης, πώς λειτουργείς; Τώρα που δεν γνωρίζεις κόσμο κάθε μέρα, πώς τους κινητοποιείς για να παραμείνουν παραγωγικοί; Όλα έγιναν για να αποτυπωθούν οι διαφορετικές οπτικές και μαθήματα όσον αφορά τις αλλαγές στο τι πρόκειται να αλλάξει στον κόσμο τώρα, και τι θα μπορούσε να γίνει, ίσως, στο μέλλον.

Παναγιώτης: Θα μας πιάω στη Μπανγκαλόρ, όπου πήγες την ελληνική αντιπροσωπεία της WeWork στην Ινδία. Το ξέρω γιατί εργαστήκαμε μαζί για αυτή την ελληνική αντιπροσωπεία, και μου είπες ότι γνωρίζεις τον διευθύνοντα σύμβουλο της WeWork India, η οποία ξέρουμε ότι είναι αυτόνομη εταιρεία και γνωρίζω

ότι έχεις εργαστεί στην WeWork. Εσύ ήσουν εκείνος που κατάφερε αυτή την εξαγορά για χάρη μιας από τις ηγετικές οικογένειες στη Μπανγκαλόρ. Έκανες ένα τηλεφώνημα και ύστερα, 20 λεπτά αργότερα, ήμασταν στη WeWork. Ήμασταν σε μια τεράστια έπαυλη, όπου ο ιδιοκτήτης της πρεσβείας μας καλωσόρισε, και είχαμε μια πολύ καλή συζήτηση μαζί του, μετά συνοδείας καφέ.

Έχω δει πόσο κοντά σου έρχονται οι άνθρωποι όταν δουλεύουν μαζί σου.

Ανάλυσε μας λίγο την εμπειρία στη WeWork. Τι έκανες; Ποιες ήταν οι υποχρεώσεις σου; Ποια ήταν η εμπειρία σου και πώς προέκυψε η WeWork India;

Nikhil: Έγινε πολύ συμπτωματικά, κάποια στιγμή, είχα πάει και γνώρισα τον ιδρυτή της Airbnb, πολλά χρόνια πριν, στο Σαν Φρανσίσκο. Εκείνη την εποχή σκόπευαν να εξαπλωθούν στην Ασία, και ήθελαν κάποιον να ηγηθεί σε αυτό το κομμάτι της Ασίας. Μιλήσαμε αλλά δεν συνέβη. Αργότερα, κάποιος με συνέστησε στη WeWork και τότε η WeWork προσπαθούσε να προσπαθούσε να χτίσει μια senior leadership ομάδα, μου τηλεφώνησαν και δεν ήξερα καν τι ήταν η WeWork, ξεκίνησα την έρευνα.

Θυμάμαι τότε, μου ζήτησε ο Άνταμ να τον επισκεφθώ στη Νέα Υόρκη, και είπα "δεν είμαι μεσίτης, δεν ξέρω, τι μπορώ να φέρω στο τραπέζι. Ασχολούμαι περισσότερο με τον τομέα της τεχνολογίας". Αλλά αυτός είπε "όχι, έλα". Πέρασα μια εβδομάδα στη Νέα Υόρκη και στη WeWork και με εξέπληξε πραγματικά το πόσο καλή ιδέα ήταν, γιατί φέρνεις ανθρώπους μικρών και μεσαίων επιχειρήσεων κάτω από μια ομπρέλα και δουλεύουν όλοι. Είναι σαν το LinkedIn, Instagram και Facebook, μαζί.

Παίρνεις όλους αυτούς τους ανθρώπους σε διαφορετικά γραφεία. Μπορούν να δικτυωθούν στον χώρο για καφέ, μπορούν να κάνουν επιχειρήσεις, αλλά μπορούν να περάσουν ωραία και να έχουν εκδηλώσεις και έτσι, η ενέργεια ήταν καλή και ήταν απλά μια φοβερή ιδέα. Σκέφτηκα ότι πραγματικά θα αλλάξει τον τρόπο με τον οποίο δουλεύουμε και ιδιαίτερος λαμβάνοντας υπόψη και το ότι προηγουμένως είχαμε πολύ βαρετά γραφεία. Απαρχαιωμένη ιδέα, ο κόσμος μπαίνει μέσα, κανείς δεν θέλει να έρθει στο γραφείο, αλλά έρχονται. Έτσι, ενθουσιάστηκα και από εκεί, δούλεψα με την ομάδα και τον Άνταμ.

Ανοίξαμε μερικά κτίρια στις ΗΠΑ, και ύστερα στην Ευρώπη, και μετά ακολούθησε η Ασία. Και έτσι, η Ινδία ήταν, φυσικά, μεγάλη γεωγραφικά στον χάρτη της WeWork και εκεί ήταν που ξεκίνησε το ταξίδι. Μετακόμισα στο Χονγκ-Κονγκ και ξεκίνησα εκεί. Τότε ξεκινήσαμε να μιλάμε για τη WeWork στην Ινδία. Μία από τις κατευθυντήριες αρχές που μοιράστηκα με τον Άνταμ σχετικά με την Ινδία, είναι ότι χρειάζεσαι έναν τοπικό συνέταιρο, έναν συνέταιρο που, φυσικά, γνωρίζει το σύστημα καλά, διότι, σε αντίθεση με άλλα μέρη του κόσμου, όπου μπορείς να μισθώσεις κτίρια μόνος σου, η Ινδία δεν λειτουργεί τόσο εύκολα, και εκεί, στην Ινδία, ήταν το μόνο μέρος που κάναμε αυτό που αποκαλούμε μια συμφωνία όπου ο τοπικός συνέταιρος θα ήταν ιδιοκτήτης της οντότητας, αλλά θα έδιναν περισσότερο ένα τέλος άδειας προϊόντος και άλλα δικαιώματα στη μητρική εταιρεία. Αλλά η επιχείρηση και η οντότητα θα διευθύνονται και θα λειτουργούν από τους τοπικούς εταίρους. Σαν το hospitality. Τα Χίλτον του κόσμου βρίσκονται σε διάφορες χώρες, όμως δεν ανήκουν στη Χίλτον.

Τους δίνει το δικαίωμα να χρησιμοποιούν την επωνυμία και κάποια άλλα προϊόντα.

Και έτσι, η WeWork India τα πηγαίνει πολύ καλύτερα από ό,τι παγκοσμίως, και ο Karan, γιος του Jitu που γνώρισα, είναι εκπληκτικός επιχειρηματίας, και έχει χτιστεί απίστευτα καλά τώρα και με τον τρόπο που άλλαξε η δουλειά μετά τον κορονοϊό. Φέρνει τόσες πολλές μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις κάτω από μια ομπρέλα.

Παναγιώτης: Πόσο μεγάλη είναι η WeWork India τώρα; Δώσε μας μια εικόνα.

Nikhil: Ναι, νομίζω ότι τελευταία άκουσα, ο Karan είχε μόλις δημοσιεύσει κάτι, αλλά ίσως να είναι κοντά στις, ίσως, θα έλεγα, 100 τοποθεσίες, πρέπει να το ψάξω.

Παναγιώτης: Έφερες τον διευθύνοντα σύμβουλο για μια συνάντηση με την ελληνική αντιπροσωπεία.

Nikhil: Ναι, ο Karan είναι ο γιος του Jitu.

Παναγιώτης: Την ίδια ημέρα. Αυτό μου δείχνει ότι είσαι ακόμα πολύ κοντά με τους ανθρώπους με τους οποίους κάνεις επιχειρήσεις και γνωρίζεις στην καριέρα σου.

Χρησιμοποιείς καθόλου τα μαθήματα και την εμπειρία από την WeWork;

Έχει επηρεάσει τον τρόπο ηγεσίας σου με κάποιον τρόπο;

Nikhil: Η ενέργεια του εργασιακού χώρου είναι πολύ σημαντική.

Αυτό που μου διδάξε η WeWork ήταν πώς μπορείς να μεταφέρεις την ίδια ιδέα αλλού.

Απλά πράγματα, το να έχεις έναν ανοιχτό χώρο στον εργασιακό σου χώρο, όπου οι άνθρωποι μπορούν να πιούν καφέ και να συζητήσουν, είναι πολύ σημαντικό, γιατί φέρνεις τους ανθρώπους κοντά. Όταν χτίζεις έναν χώρο γραφείου, είναι πολύ σημαντικό να έχεις έναν ανοιχτό χώρο, όπου όλοι μαζεύονται και συζητάνε και μαθαίνουν και ούτω καθεξής. Οι εκδηλώσεις, αυτό ήταν κάτι...

Μια εκδήλωση κάθε εβδομάδα είναι σημαντική γιατί όλοι θέλουν να μάθουν.

Λοιπόν, πώς μπορείς να το επαναλάβεις αυτό σε άλλα μέρη;

Ακόμη και γραφικά όπως τα γνωμικά ή οι εικόνες σε ένα γραφείο έχουν σημασία, γιατί μερικοί άνθρωποι περνούν πραγματικά και λένε "δωσε το 00% σου". Κάποιος μπορεί να εμπνευστεί από αυτό. Πώς δημιουργείς το περιβάλλον στο οποίο ο φυσικός χώρος μετράει, διότι δημιουργεί ενέργεια. Αυτά είναι τα ωραία πράγματα, "ΟΚ, πώς μπορείς να κάνεις τον εργασιακό χώρο ιδανικό για να έρχεται κόσμος;". Χάρη στα φυσικά πράγματα που βάζετε στην υποδομή.

Παναγιώτης: Δεν μπορούσα να μην σκεφτώ το γραφείο μας, ενώ μιλούσες, είναι ακριβώς στην ίδια νοοτροπία. Οδήγησες την επέκταση σε νέες αγορές στην GoDaddy, επίσης.

Θα μας πεις λίγα λόγια για την GoDaddy; Τι έκανες εκεί;

Nikhil: Η GoDaddy ήταν μια εξαιρετική επωνυμία στις ΗΠΑ, αλλά στην Ασία δεν ήταν τόσο γνωστή. Ο κόσμος τη γνώριζε απλώς για έναν τομέα. Έτσι, δεν υπήρχε λάμψη ή ενθουσιασμός για την GoDaddy. Ήταν κάτι αναγκαίο.

Το πρώτο πράγμα που ήθελα να κάνω ήταν να σκεφτώ πώς μπορούμε να δώσουμε σκοπό σε μια αποστολή που να ενθουσιάζει τους υπαλλήλους και τους πελάτες μας. Και ένα από τα πράγματα που έμαθα, ήταν το ότι, όταν πας σε ένα μπαρ και οι άνθρωποι μιλούν για μια ιδέα, την επιχείρηση που θέλουν να ξεκινήσουν, το πρώτο που σκέφτονται είναι το όνομα. Πώς να ονομάσω το εγχείρημά μου; Είναι σαν να δίνεις όνομα στο μωρό σου. Καθώς κάναμε μάρκετινγκ, μιλάγαμε στον κόσμο με τα ονόματα τομέα μας. Η πραγματικότητα είναι ότι λέγαμε στους ανθρώπους πώς να ονομάσουν το όνειρό τους. Ακριβώς αυτή η μικρή αλλαγή οπτικής, το ότι λέμε στους εργαζόμενους και τους πελάτες, ότι πραγματικά εδώ τα όνειρά σας γίνονται πραγματικότητα και αποκτούν όνομα, τελικά, αποκαλείς κάτι το όνειρό τους και εμείς απλώς το προωθούμε. Αυτό το μήνυμα μάρκετινγκ σίγουρα άλλαξε την έννοια της επωνυμίας μας. Η επίγνωση της επωνυμίας μας πήγε από το 20-25% στο 80-85%, επειδή συνδεθήκαμε με έναν σκοπό και όχι με ένα προϊόν. Από εκεί, εννοείται ότι επεκταθήκαμε. Πήγαμε από 40 υπαλλήλους σε πάνω από 700, το μερίδιο αγοράς ανήλθε στο 85%. Γίναμε ο ηγέτης με διαφορά, με μερίδιο αγοράς περίπου 65%. Γίναμε κερδοφόροι στην περιοχή. Όλα άρχισαν να ακολουθούν, μόλις είχαμε καλή διαδικασία του σκοπού, και μετά, ξανά, τη δέσμευση της ομάδας. Κάτι για το οποίο γενικά αισθάνομαι περήφανος, είναι οι άνθρωποι που έχουν δουλέψει μαζί μου σε πολλές εταιρείες. Δούλεψαν μαζί μου στη WeWork, δούλεψαν μαζί μου στην Intuit, και δουλεύουν στην GoDaddy. Κάποιες φορές χτίζεις κι ένα καλό δίκτυο ανθρώπων, που θέλουν να δουλεύουν για σένα, για το οποίο νιώθεις καλά, γιατί αυτό το

έχεις δημιουργήσει εσύ.

Μετά, φυσικά, επεκταθήκαμε και σε κάποιες από τις άλλες αγορές της Ασίας.

Παναγιώτης: Απίστευτα συναρπαστικό ταξίδι ανάπτυξης η GoDaddy.

Αναρωτιέμαι αν υπάρχουν στιγμές ή πράγματα που έχεις κρατήσει από εκείνη την εμπειρία που ξεχωρίζει, μέχρι σήμερα, για εσένα.

Nikhil: Λοιπόν, το ένα ήταν πώς δημιουργείς σκοπό για μια εταιρεία στην περιοχή, που δεν είναι τα κεντρικά, γιατί υπάρχουν οι ΗΠΑ και όλοι. Αλλάζει, επίσης, την εκδοχή της μάρκας.

Η GoDaddy ήταν γνωστή για... Η GoDaddy είχε ένα ιστορικό σχετικά με την επωνυμία της στις ΗΠΑ, το οποίο είναι καλό και κακό λόγω της αντίδρασης σε αυτό.

Έτσι, θέλαμε να φτιάξουμε μια πολύ καθαρή, αλλά σκόπιμη εικόνα στην περιοχή.

Και έτσι, αυτό ήταν καθιερώνοντας σαφή αίσθηση του σκοπού σε αυτό που κάνουμε.

Νομίζω ότι η πελατοκεντρικότητα ήταν πολύ σημαντική, γιατί κάνω κάτι που έλεγα "follow me home", που σημαίνει ότι κυριολεκτικά πρέπει να ακολουθήσεις τον πελάτη στο σπίτι του.

Αυτό που σημαίνει, είναι ότι, σε κάθε επιχείρηση ξεχνάμε σύντομα για τι αναπτύσσουμε το προϊόν, και για ποιον αναπτύσσουμε το προϊόν. Είναι για τον πελάτη. Άρα, ποια είναι η μοναδική πηγή αλήθειας; Είναι ο πελάτης. Αν ρωτήσεις οποιονδήποτε οργανισμό για το πόσα άτομα μιλάνε στους πελάτες, απαντάνε το 0-5%, σχεδόν τίποτα. Ακόμα και τώρα στην "EPIGNOSIS", μιλάω με 5-20 πελάτες κάθε μήνα ο ίδιος, είτε μέσω Zoom ή αν μπορώ να τους βρω σε κάποια δομή, διότι αυτοί γίνονται η μοναδική πηγή. Το ίδιο πράγμα στην GoDaddy, προσγείωσε τους ανθρώπους στο για ποιον τελικά κατασκευάζεις το προϊόν, και πήγαινε να καταλάβεις πώς χρησιμοποιούν το προϊόν και παρατήρησε τόσο τη χρήση όσο και αυτά που δεν αποτυπώνονται. Αυτό τους συνδέει όλους.

Όπως και ο Τζεφ Μπέζος στην Amazon. Πάντα είχε μια άδεια καρέκλα στην αίθουσα συνεδριάσεων.

Τι αντιπροσωπεύει η άδεια καρέκλα; Τον πελάτη. Κάθε φορά που έχεις συνάντηση, μια άδεια καρέκλα σας θυμίζει για ποιον αναπτύσσεται. Έτσι, φέρνοντας την πελατοκεντρικότητα, την αίσθηση του σκοπού και επίσης, πολύ καλό μάρκετινγκ. Πολλά ενδιαφέροντα πράγματα μάρκετινγκ. Ασχοληθήκαμε πολύ με τον αθλητισμό. Εκείνη την περίοδο χορηγούσαμε το Παγκόσμιο Κύπελλο Κρίκετ. Είχαμε έναν πρεσβευτή της μάρκας, που ήταν ο Μέσι ή ο Ρονάλντο του κρίκετ, και οι άνθρωποι αρχίζουν να συνδέονται με κάποια ιστορία με την οποία μπορούν να ταυτιστούν. Χρησιμοποιήσαμε, επίσης, τον πρεσβευτή μάρκας μας και διαφορετικά. Δεν βάλαμε μια αθλητική προσωπικότητα στην κορυφή της μάρκας, αλλά δημιουργήσαμε μια ιστορία για μικρομεσαίες επιχειρήσεις, διότι εξυπηρετούσαμε αυτές τις επιχειρήσεις.

Άρα φτιάξαμε ένα δυνατό αυτό που λέμε, "commercial around", τι θα έκανε μια μικρή επιχείρηση και θα πετύχαινε. Νομίζω ότι μεταξύ του σκοπού, η πελατοκεντρικότητα, το καλό μάρκετινγκ και η ανάπτυξη μιας καλής υπαλληλικής δέσμευσης.

Παναγιώτης: Στο παρόν και την "EPIGNOSIS", πώς βλέπεις τον αντίκτυπό σου σε αυτή την εταιρεία; Τι θες να πετύχεις;

Nikhil: Νομίζω ότι η "EPIGNOSIS" είναι δικαιωματικά ηγέτης στον χώρο μικρομεσαίων επιχειρήσεων για υπαλλήλους και άλλους μετόχους. Άρα, εάν κοιτάξω τέσσερα χρόνια από τώρα, είμαστε ήδη οι ηγέτες, αλλά δεν νομίζω ότι είμαστε τόσο γνωστοί όσο ένας ηγέτης. Κάθε φορά που μια μικρομεσαία επιχείρηση σε όλο τον κόσμο σκέφτεται να βελτιώσει τις δεξιότητες των υπαλλήλων, πρέπει να σκέφτεται την "EPIGNOSIS" και το TalentLMS, γιατί αυτό κάνουμε. Και νομίζω ότι έχοντας την ιστορία αυτού που θα αποκαλούσα ελληνική start-up, η δημιουργία μαθητών σε όλο τον κόσμο σε παγκόσμια κλίμακα θα είναι ένα εκπληκτικό όραμα και νομίζω ότι είμαστε σίγουρα στην κατεύθυνση για να το πετύχουμε.

Παναγιώτης: Μαντεύοντας ότι, μάλλον, έπρεπε να "πουλήσεις" την "EPIGNOSIS" σε πολλούς φίλους και την οικογένειά σου, αναρωτιέμαι ποια είναι τα μεγάλα θετικά. Ποια είναι δύο-τρία πράγματα που σε εντυπωσίασαν και που χρησιμοποιείς για να την "πουλήσεις" και σε άλλους.

Nikhil: Απλά φαντάσου μια μικρομεσαία επιχείρηση και έχεις υπαλλήλους που πρέπει να εκπαιδεύσεις. Μια πρόσφατη έρευνα του World Economic Forum αναφέρει ότι, το 90% των υπαλλήλων θα μείνει και θα δεσμευτεί στην εταιρεία σου, εάν συνεχίσει να μαθαίνει. Η μάθηση είναι ο πιο σημαντικός παράγοντας για χαρούμενο και αφοσιωμένο προσωπικό, καθώς και για τη διατήρηση ταλέντων. Άρα, παίζουμε σε αυτόν τον χώρο. Δεν υπάρχει πιο ισχυρός χώρος, από τον χώρο της μάθησης. Απλά φαντάσου ότι αν είσαι μια μικρομεσαία επιχείρηση, περίπου 500 χρήστες, 1000 χρήστες, 100 χρήστες, πρέπει να εκπαιδεύσεις τους υπαλλήλους σου, τόσο για λόγους συμμόρφωσης, όσο και για βελτίωση των ικανοτήτων τους. Το όνειρό μας είναι ότι τη στιγμή που θα σκεφτείς την εκπαίδευση, σκέφτεσαι την "EPIGNOSIS", είτε είσαι επιχείρηση στις ΗΠΑ ή την Αυστραλία είτε τον Καναδά είτε το Ηνωμένο Βασίλειο.

Εμείς είμαστε η λύση. Σήμερα, όταν μιλάμε με πελάτες, είναι το πιο εύκολο.

Δεν είμαστε περίπλοκοι, γιατί συχνά η μάθηση μπορεί να γίνει πολύ περίπλοκη.

Έτσι είναι πολύ απλό να ξεκινήσετε εύκολα τη χρήση, είμαστε πολύ προσιτοί, που είναι πολύ σημαντικό για τις μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Καταλαβαίνουμε τις μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, γιατί έχουν περιορισμένο χρόνο – προσπαθούν να τα προλάβουν όλα. Είναι μικρές και μεσαίες επιχειρήσεις, με πολύ πιο περιορισμένους οικονομικούς πόρους. Δεν είναι μεγάλες εταιρείες και χρειάζεται να αξιοποιούν στο έπακρο τον περιορισμένο τους προϋπολογισμό. Εμείς απαντάμε εξαιρετικά σε αυτά τα δύο ζητήματα για εκείνους. Οπότε, το θέμα είναι πώς μπορούμε να γινόμαστε ολοένα και πιο αναγνωρίσιμοι σε μεγάλη κλίμακα, και το επόμενο βήμα στη στρατηγική μας είναι ακριβώς αυτό. Είναι η από στόμα σε στόμα προώθηση. Είναι η δημιουργία κοινότητας. Είναι η διάδοση του brand, ώστε κάθε φορά που κάποιος σκέφτεται τη μάθηση στον χώρο των ΜΜΕ (Μικρομεσαίων Επιχειρήσεων), να του έρχεται στο μυαλό το χρυσό πρότυπο, που είναι η EPIGNOSIS.

Παναγιώτης: Ποια θεωρείς ότι είναι τα μεγαλύτερα επιτεύγματα της εταιρείας μέχρι στιγμής;

Nikhil: Νομίζω ότι το πρώτο είναι πως έχουμε καταφέρει να έχουμε 22 εκατομμύρια εκπαιδευόμενους σε όλο τον κόσμο. Δεν είναι μικρός αριθμός, ειδικά αν σκεφτεί κανείς την εμβέλεια μας σε 158 χώρες. Οπότε, 22 εκατομμύρια χρήστες, πάνω από 158 χώρες και ονόματα παντού. Έχουμε προφανώς πολλές μικρομεσαίες επιχειρήσεις, αλλά έχουμε συνεργαστεί και με οργανισμούς όπως τα Ηνωμένα Έθνη, ακόμη και η Google μας έχει χρησιμοποιήσει κάποια στιγμή, όπως και η Schneider Electric. Υπάρχουν εταιρείες από κάθε γωνιά του πλανήτη. Το να σκεφτεί κανείς μια εταιρεία που ξεκίνησε από την Ελλάδα και τώρα έχει τέτοια ονόματα στο πελατολόγιο της και τέτοια γεωγραφική εμβέλεια, είναι πραγματικά εντυπωσιακό. Σκέψου το λίγο.

Δεύτερον, αν δούμε τα είδη των εκθέσεων που δημοσιεύουμε, όπως στο TalentLMS –που είναι το βασικό μας προϊόν–, κάποιες από αυτές τις εκθέσεις έχουν γίνει σημείο αναφοράς στον κλάδο. Εξετάζουμε πού οδηγεί η ανάπτυξη δεξιοτήτων, ποιος θα είναι ο αντίκτυπος της τεχνητής νοημοσύνης, πώς πρέπει οι εργοδότες να σκέφτονται για τους υπαλλήλους τους ώστε να παραμένουν κινητοποιημένοι, αφοσιωμένοι και εξοπλισμένοι για το μέλλον της εργασίας. Οι εκθέσεις μας αποτελούν σήμερα το "gold standard".

Επίσης, από άποψη προσαρμογής προϊόντος στην αγορά, έχουμε φτάσει σε ένα σημείο όπου οι εταιρείες μπορούν να ξεκινήσουν να χρησιμοποιούν το προϊόν μας με ελάχιστη ανθρώπινη παρέμβαση. Είναι πολύ εύκολο να ξεκινήσεις, να εκπαιδεύεις στην πλατφόρμα και μετά να την εφαρμόσεις παγκοσμίως, χωρίς να

χρειάζεται καν ιδιαίτερο branding – κάτι που φυσικά θέλουμε να ενισχύσουμε στο μέλλον. Αυτό από μόνο του είναι ένας πολύ σημαντικός δείκτης επιτυχίας.

Παναγιώτης: Κοιτώντας τα επόμενα δύο χρόνια, ποιες είναι οι βασικές σου προτεραιότητες ως CEO και για την εταιρεία;

Nikhil: Πρώτον, η εξέλιξη του προϊόντος είναι μια συνεχής διαδικασία, ειδικά με την τεχνητή νοημοσύνη να παίζει και να συνεχίσει να παίζει καθοριστικό ρόλο. Πώς μπορούμε να κάνουμε το προϊόν ακόμη καλύτερο, με στοιχεία AI τόσο για δημιουργία περιεχομένου όσο και για αξιολόγηση δεξιοτήτων. Ένα από τα βασικά προβλήματα των εργοδοτών είναι πώς να αξιολογήσουν τις δεξιότητες των υπαλλήλων τους σήμερα. Το προϊόν μας, μέσα στους επόμενους μήνες, θα δίνει τη δυνατότητα αξιολόγησης δεξιοτήτων, θα προτείνει μέσω AI ποια είναι τα κατάλληλα επόμενα βήματα για ανάπτυξη και θα παρέχει την κατάλληλη εκπαίδευση. Οπότε, ένα εξαιρετικό προϊόν είναι η πρώτη προτεραιότητα.

Δεύτερη είναι η ενίσχυση της παρουσίας μας στις αγορές όπου ήδη έχουμε επιτυχία. Οι ΗΠΑ παραμένουν μια τεράστια αγορά για εμάς και θέλουμε πραγματικά να γίνουμε το σημείο αναφοράς εκεί. Θα συνεχίσει να είναι μία από τις βασικές μας αγορές, πέρα από την Ευρώπη και την Ασία.

Τρίτον, η πελατοκεντρική προσέγγιση. Θέλουμε να βάλουμε στο επίκεντρο το γιατί οι πελάτες χρησιμοποιούν το προϊόν μας, πώς τους βοηθά και τι αντίκτυπο έχει αυτό στις επιχειρήσεις τους. Θέλουμε να γιορτάζουμε την επιτυχία τους, γιατί η επιτυχία τους είναι και δική μας.

Και τέλος, αυτό που λέω “από το τοπικό στο παγκόσμιο μέγιστο”. Δηλαδή, χρησιμοποιήσαμε σωστά το ελληνικό οικοσύστημα –και συνεχίζουμε να το κάνουμε– αλλά τώρα είναι η ώρα να το εξάγουμε και να γίνουμε ένας παγκόσμιος παίκτης, αξιοποιώντας τη δύναμη της ελληνικής μας βάσης.

Παναγιώτης: Έχουμε ένα παιχνίδι για σένα, είναι πολύ διασκεδαστικό. Το επινόησαν οι παραγωγοί μας και έχει δώσει νέα διάσταση στις συζητήσεις μας. Πάμε να ανεβάσουμε τη συζήτηση ένα επίπεδο. Διάλεξε μία λέξη.

Nikhil: Κλιμάκωση. Για μένα, σημαίνει επαναλαμβανόμενη διαδικασία. Όταν θεσπίσεις επαναλαμβανόμενες διαδικασίες, τότε η κλιμάκωση έρχεται φυσικά – αντίθετα με τις περιστασιακές, εφάπαξ λύσεις. Αυτή είναι και η διαφορά, ας πούμε, μεταξύ ενός Series A ή B και ενός Series D. Στα πρώτα στάδια, κάνεις κάτι μία φορά, το επιδιορθώνεις και τελειώνει εκεί – χωρίς να το έχεις θεσμοθετήσει. Όταν όμως οι διαδικασίες σου είναι επαναλαμβανόμενες και καταγεγραμμένες, τότε μπορείς να κάνεις το ίδιο πράγμα ξανά και ξανά – και λειτουργεί σχεδόν αυτόματα.

Στην ινδική μυθολογία υπάρχουν τρεις θεότητες: ο δημιουργός, ο διατηρητής και ο καταστροφέας. Αν κάνεις την αναλογία με τον επιχειρηματικό κόσμο, στη φάση της κλιμάκωσης πρέπει να διατηρήσεις ό,τι ήδη λειτουργεί. Αυτό είναι το “διατηρητής”. Πρέπει όμως και να συνεχίσεις να δημιουργείς, δηλαδή να καινοτομείς. Και τέλος, πρέπει να καταστρέψεις – δηλαδή να εγκαταλείψεις τις παλιές διαδικασίες που μπορεί να δούλευαν στα αρχικά στάδια, αλλά τώρα δεν εξυπηρετούν. Άρα, για μένα η κλιμάκωση σημαίνει διατήρηση, δημιουργία και αποδέσμευση από ό,τι δεν λειτουργεί πια. Όταν είσαι Series A, τρεις άνθρωποι κάθονται σ’ ένα δωμάτιο, αποφασίζουν κάτι, και το εφαρμόζουν την επόμενη μέρα. Στο Series D δεν μπορείς να το κάνεις έτσι – πρέπει να βρεις εντελώς διαφορετικό μοντέλο.

Παναγιώτης: Ποιες είναι οι πρακτικές που έχεις εφαρμόσει ή προτείνει σε άλλες εταιρείες που

προσλαμβάνουν εξωτερικό CEO ή σε άτομα που αναλαμβάνουν τώρα μια τέτοια θέση;

Nikhil: Δεν έχω κάνει τη μετάβαση από founder σε CEO, αλλά έχω αναλάβει σε εταιρείες όπως η GoDaddy, που από 30 εκατομμύρια έφτασε πάνω από 100 εκατομμύρια στην περιοχή μας. Έχω διανύσει όλη τη διαδρομή της κλιμάκωσης. Το πρώτο βήμα είναι να εστιάσεις: να ξεκαθαρίσεις πού κερδίζεις και πού όχι. Όσο πιο γρήγορα αποφασίσεις πού δεν αξίζει να επενδύσεις και το αφήσεις πίσω, τόσο το καλύτερο. Για παράδειγμα, αν εξυπηρετείς τις SMBs, μπορείς να τους προσφέρεις τα πάντα – από payroll και CRM, μέχρι lead generation. Όμως, πού είμαστε καλοί; Στην εκπαίδευση. Εξυπηρετούμε μικρομεσαίες επιχειρήσεις. Ο κόσμος είναι τεράστιος – υπάρχουν δισεκατομμύρια δολάρια σε αυτόν τον χώρο. Άρα, εστιάζουμε εκεί που έχουμε ήδη αποδείξει την αξία μας και προχωράμε καλύτερα και πιο γρήγορα.

Δεύτερον, βεβαιώσου ότι οι ομάδες σου είναι ευθυγραμμισμένες. Το τι σε έφερε ως εδώ, δε θα σε πάει παραπέρα. Οπότε χρειάζεσαι τη σωστή νοοτροπία και τους κατάλληλους ανθρώπους για το επόμενο στάδιο. Κάποιοι αγαπούν το chaos του Series A-B, άλλοι προτιμούν το πιο δομημένο, λιγότερο “φαντασμαγορικό” στάδιο του Series D. Εκεί που παύεις να φτιάχνεις νέα προϊόντα και αρχίζεις να πουλάς το υπάρχον με μεγαλύτερη ταχύτητα. Θέλεις την κατάλληλη ομάδα με την αντίστοιχη φιλοσοφία.

Και τρίτον –μην ξεχάσεις τον πελάτη. Είναι πολύ εύκολο να το κάνεις όταν μεγαλώνεις, γιατί νομίζεις ότι τον ξέρεις. Όμως και οι πελάτες αλλάζουν. Πρέπει να εξελίσσεσαι μαζί τους.

Παναγιώτης: Έχεις κάποια πρακτική στο onboarding που σε βοήθησε; Φαντάζομαι έκανες αμέτρητες συναντήσεις με διάφορα στελέχη...

Nikhil: Κάθε φορά που αναλαμβάνω, ξεκινάω με “road show”. Πρώτα με τους πελάτες. Συνεχίζω και σήμερα – γιατί έτσι βλέπεις τι συμβαίνει στην πράξη. Έχω γνωρίσει προσωπικά κάθε εργαζόμενο στην ομάδα. Κάναμε και το πρώτο μας offsite, που ήταν στρατηγικό, εμπνευστικό και μας βοήθησε να ευθυγραμμιστούμε ως προς το μέλλον.

Παναγιώτης: Μίλησέ μας για το unlearning.

Nikhil: Είναι το πιο δύσκολο πράγμα. Όσο περισσότερες εμπειρίες έχεις, τόσο περισσότερο παγιώνεται αυτό που θεωρείς αλήθεια. Ο πιο αποτελεσματικός τρόπος για unlearning; Βρες έναν μέντορα 10-15 χρόνια νεότερό σου. Αυτός είναι ο μελλοντικός σου πελάτης. Οι Gen Z, οι 18άρηδες σήμερα. Αν εφαρμόσεις reverse mentoring, θα βλέπεις τον κόσμο όπως τον βλέπουν αυτοί – πώς σκέφτονται, πώς αποφασίζουν, τι τους επηρεάζει. Αυτό σε βοηθά να ξεφορτωθείς αυτά που νομίζεις ότι ισχύουν.

Παναγιώτης: Είσαι εδώ έξι μήνες. Τι βλέπεις στο ελληνικό οικοσύστημα; Τι θα πρότεινες για να προσελκύσουμε διεθνή ταλέντα;

Nikhil: Πρώτα απ’ όλα, πρέπει να “χτίσουμε” το brand της Ελλάδας – όχι μόνο σαν χώρα, αλλά και ως τεχνολογικό οικοσύστημα. Υπάρχει τόση ζωή και εξέλιξη, αλλά λίγοι έξω την γνωρίζουν. Δεύτερον, να φέρουμε περισσότερους ξένους φοιτητές – φέρνουν ζωντάνια, δικτύωση, διεθνείς σχέσεις. Πολλοί θα μείνουν, άλλοι θα γίνουν επιτυχημένοι επιχειρηματίες και θα επενδύσουν στην Ελλάδα. Όλα τα ώριμα οικοσυστήματα είχαν εισροή-εκροή ξένων φοιτητών.

Τρίτον, αν και υπάρχει χρηματοδοτική υποδομή, πρέπει να χτίσουμε περισσότερες ευκαιρίες για ιδέες που λύνουν παγκόσμια προβλήματα. Η Ελλάδα μπορεί –και πρέπει– να δημιουργεί για τον κόσμο, όχι μόνο για τον εαυτό της. Τέλος, ας εμπνευστούμε και από άλλες χώρες. Τι έγινε στην Ινδία, π.χ.; Τι μπορεί να εφαρμοστεί εδώ; Τι κάνουμε καλά εδώ και μπορεί να εξαχθεί;

Παναγιώτης: Έχεις οικογένεια – κόρη, γιο, σύζυγο. Πώς βιώνουν τη νέα σας ζωή στην Ελλάδα;

Nikhil: Τη λατρεύουν. Η κόρη μου είπε κάτι φανταστικό: “Είναι σαν συνδυασμός Καλιφόρνιας και Δελχί”.

Έχει εξαιρετικό καιρό, αλλά και μια χαοτική ζωντάνια στην πόλη – μερικά μέρη είναι πολύ ευρωπαϊκά, άλλα πιο χαοτικά, και αυτή η ισορροπία είναι μοναδική. Το κλίμα και η φύση είναι μαγευτικά. Εγώ κολυμπάω κοντά στη Γλυφάδα και μου λένε “μα εκεί είναι βρώμικα νερά”. Και λέω: “Για εσάς είναι, για εμάς είναι μπλε ωκεανός!” Δεν έχετε συνειδητοποιήσει το διαμάντι που έχετε στα χέρια σας. Η οικογένειά μου το απολαμβάνει και έχει προσαρμοστεί υπέροχα.

Παναγιώτης: Βιβλίο ή podcast;

Nikhil: Τον τελευταίο καιρό, podcast. Είναι πιο εύκολο στην καθημερινότητα.

Παναγιώτης: Πρωινός ή βραδινός τύπος;

Nikhil: Πρωινός.

Παναγιώτης: Καφές ή τσάι;

Nikhil: Έχω αρχίσει να προτιμώ το τσάι.

Παναγιώτης: Αν μπορούσες να δειπνήσεις με έναν ιστορικό ηγέτη;

Nikhil: Με τον Μαχάτμα Γκάντι. Κατάφερε να εμπνεύσει εκατομμύρια ανθρώπους με ένα κοινό όραμα. Είναι η απόλυτη μορφή ηγεσίας.

Παναγιώτης: Υπάρχει τεχνολογία που δεν μπορείς να αποχωριστείς;

Nikhil: Το κινητό μου – δυστυχώς. Και το ρολόι Garmin για τα fitness δεδομένα μου.

Παναγιώτης: Είσαι άνθρωπος των δεδομένων;

Nikhil: Συνδυάζω δεδομένα και διαίσθηση. Πρώτα νιώθω, μετά επαληθεύω με δεδομένα.

Παναγιώτης: Αγαπημένη πόλη για δουλειά ή ταξίδι;

Nikhil: Για δουλειά, Νέα Υόρκη. Για χαλάρωση, κάποια από τις ελληνικές νησιωτικές παραλίες – αγαπώ την κολύμβηση.

Παναγιώτης: Πες μας ένα βιβλίο που σου άλλαξε τη ζωή.

Nikhil: Το *Mindset* της Dr. Carol Dweck. Εξηγεί με απλότητα τη διαφορά ανάμεσα στη σταθερή και την εξελισσόμενη νοοτροπία. Είναι must-read.

Παναγιώτης: Ποια είναι η καλύτερη συμβουλή που έχεις λάβει;

Nikhil: Να επενδύεις στον αναστοχασμό όσο και στον προγραμματισμό. Δες τη ζωή σου σαν “γραμμή πορείας” – μάθε από τις καμπές της.

Παναγιώτης: Αν δεν ήσουν CEO της Epignosis, τι θα έκανες;

Nikhil: Θα προπονούμουν για Ironman. Έχω κάνει τρεις, αλλά είναι το “κάτι παραπάνω” που με γεμίζει. Στο μέλλον θέλω να ανέβω και στο Έβερεστ – είναι στο bucket list.

Παναγιώτης: Nikhil, σ’ ευχαριστώ πάρα πολύ για την παρουσία σου. Ήταν μια συναρπαστική συζήτηση.

Nikhil: Κι εγώ σας ευχαριστώ. Η Endeavor Greece κάνει εξαιρετική δουλειά – εύχομαι να δούμε το ελληνικό οικοσύστημα στην κορυφή του κόσμου!