

Brent Perkins:

Bienvenidos a Digging In, un podcast de Brasfield & Gorrie. Soy su anfitrión, Brent Perkins, Director de Desarrollo Personal de Brasfield & Gorrie. Estamos muy entusiasmados con esta nueva plataforma. Lo llamamos Digging In porque queremos profundizar en grandes historias y perfiles de los empleados de Brasfield & Gorrie. También queremos profundizar en lo que ocurre en la compañía y en los temas que afectan a nuestra vida cotidiana. Esperamos que les sirva para que se sientan conectados con sus colegas y con la compañía en su conjunto. Esperamos que este nuevo podcast les resulte útil, tanto si lo escuchan en su trayecto al trabajo, como si lo hacen mientras van de un sitio a otro o hacen ejercicio.

El tema de nuestra primera temporada son los momentos decisivos. Escucharemos a diferentes grupos de empleados de Brasfield & Gorrie. Compartirán experiencias que los han formado personal y profesionalmente, los momentos decisivos en sus carreras y sus vidas. Espero que lo disfruten.

Bienvenidos de nuevo al podcast Digging In, me alegro de que nos acompañen hoy. En el episodio de hoy, titulado Trailblazers (Pioneros), hablamos con tres colegas de Brasfield & Gorrie que han asumido retos únicos en sus carreras y han abierto un camino para que otros lo sigan. Sé que todos podemos aprender mucho de estas personas sobre cómo liderar con valor y asumir riesgos. Espero que disfruten de este episodio. Profundicemos.

Nuestra primera invitada de hoy es Susan Stabler. Susan lleva 17 años en la compañía. Trabaja en la sede de Birmingham y ha trabajado en muchos de nuestros trabajos importantes en el ámbito de la salud. Y, un gran dato, Susan es nuestra primera mujer directora de división en Brasfield & Gorrie. Eso es genial. Bueno, Susan, bienvenida.

Susan Stabler:

Gracias.

Brent Perkins:

Estamos muy contentos de que estés aquí.

Susan Stabler:

Esto es emocionante. Estoy entusiasmada.

Brent Perkins:

Bien. Tengo que empezar con el hecho de que eres es la primera mujer directora de división en Brasfield & Gorrie. Dime, ¿qué te parece eso?

Susan Stabler:

Bueno, siento que he recibido mucha atención por ello. Sobre todo al principio. Voy a cumplir mi tercer año como directora de división, y creo que el primer año había muchas miradas puestas en mí, y gran parte de eso fue probablemente autoimpuesto; Es decir, probablemente pensé que había más ojos sobre mí de los que realmente había, pero siento que recibí mucha atención por ello al principio. Pero es genial, quiero decir, me encanta. Amo absolutamente lo que hago. Amo lo que hago cada día. Siempre le digo a las personas: "tienen que amar lo que hacen". No me veía necesariamente en este camino, pero amo absolutamente lo que hago cada día.

Brent Perkins:

Creo que amar lo que haces, al menos para mí, me ayuda a superar los momentos difíciles, sabiendo que hay un propósito y un significado detrás de lo que estoy haciendo. ¿Te sientes así?

Susan Stabler:

Yo sí, y creo que tienes que querer a la gente con la que lo haces de igual manera. Quiero decir, puedes tener una carrera y un trabajo que te guste, pero si lo haces con gente con la que no disfrutas estar, en la que no confías, con la que no estás tan comprometido, quiero decir...creo que eso es igual de importante. Y eso es probablemente más de la mitad de la razón por la que amo lo que hago: la gente con la que trabajo y con la que estoy rodeada cada día.

Brent Perkins:

Sí, tenemos personas estupenda. El tema de nuestra primera temporada son los momentos decisivos, así que me gustaría que recordaras, y tú y yo hemos hablado un poco antes de este podcast sobre un momento decisivo en tu vida cuando estabas en la universidad. Me encantaría que compartieras esa historia con nosotros.

Susan Stabler:

Claro que sí. Al crecer, siempre quise ser pediatra. Es curioso... mi madre aún tiene los papeles de preescolar y primaria que dicen: "¿qué quieres ser cuando seas grande?" Y decía doctora. Así que siento que toda mi vida, eso es lo que pensé que quería ser. Incluso llegué al punto en que mi hermano tuvo un pequeño susto con el corazón cuando yo estaba en la secundaria, e incluso eso, en ese momento, quiero decir, sabía que quería ser pediatra, pero en ese momento supe que quería ser cardióloga pediátrica. Quiero decir, fue tan específico y al punto de exactamente lo que quería hacer. Sabía exactamente lo que tenía que hacer, dónde tenía que ir, cuál era el plan...

Brent Perkins:

Muy centrado.

Susan Stabler:

Era un plan muy centrado para mí misma. Y luego fui a Auburn, hice el curso premédico y luego hice Ciencias Biomédicas y entré a mi tercer año en Auburn. Así que estaba en el penúltimo año de Auburn, y tuve este "momento aja" de sentirme como, "oye, ¿es esto realmente lo que quiero hacer por el resto de mi vida?" Las notas estaban bien; Es decir, tenía un 4.0 en Ciencias Biomédicas, era la carrera más difícil que se pueda tener. Pero lo que me di cuenta es que estaba sola en lo que estaba haciendo. Era estudiar de forma muy, muy individualizada, y no tenía amigos en las clases que quisieran estudiar juntos. No tenía amigos que quisieran trabajar juntos en un proyecto. Todo el mundo era, no quiero decir despiadado, no sé si esa es la palabra correcta, pero todo el mundo estaba muy centrado en sí mismo, y todos estaban concentrados en su éxito individual.

Susan Stabler:

Así que tuve una compañera de laboratorio de Física un semestre durante mi primer año, era una chica en Ciencias de la construcción. Nunca había oído hablar de la Ciencia de la construcción, no sabía qué rayos era la ciencia de la construcción, pero a lo largo del semestre, al conocerla, siempre decía "Oh, tengo que reunirme con mi grupo para este proyecto esta noche". Este fin de semana estamos vertiendo una acera en la escuela primaria, así que no puedo hacerlo". Siempre hablaba de este grupo, de su clase con la que estudiaba, y siempre hacían proyectos en equipo, y tuve ese momento de "vaya,

eso es mucho más de lo que quiero hacer". Quiero hacer esto con alguien, y con un equipo puedes tener éxito y hacer mucho más". Y ese fue el momento, en mi primer año de universidad, en el que se lo dije a mi mamá y a mi papá.

Brent Perkins:

Eso es exactamente lo que estaba pensando; Estaba pensando: "bien, ¿cómo fue la conversación con papá?"

Susan Stabler:

Sí, claro. Así que llamé a mi papá que siempre es mi... "bien, vamos a hacer una lista de pros y contras". Así que le dije: "papá, escucha esto; Llevo todo el semestre hablando con una chica, y esto es lo que hace, este es el tipo de trabajo que tienes, esta es la carrera profesional". Y me apoyó tanto, y me reiteró lo mismo que le digo a la gente todo el día, todos los días ahora, que tienes que amar lo que haces, tienes que ser feliz con quien lo estás haciendo, y si no eres feliz, y no ves un camino donde estás, seguro...podrías pasar un poco más de tiempo en la universidad...(no realmente en el campo de la medicina) pero a largo plazo, terminé pasando un poco más de tiempo en Auburn. Así que fui al Departamento de Ciencias de la Construcción y hablé con esas personas. Y, literalmente, desde el primer día, me sentí muy cómoda allí. Me siento como si me hubiera lanzado de cabeza a todo lo relacionado con las Ciencias de la Construcción, todo, la Facultad de Arquitectura, Diseño y Construcción, todo lo que tenía que ver con la industria de la construcción, porque sentía que tenía que ponerme al día.

No tenía familia en la construcción. No sabía nada de construcción, así que me dije: "me apunto a esto" y estaba muy unida a toda la gente que estaba en mi clase. Desde el primer día, sentí que era la decisión correcta. Me involucré en las diferentes organizaciones y me sentí bien. Me sentí como un equipo, y sentí lo que me faltaba del otro lado de las cosas. Así que nunca miré hacia atrás. Y aquí estoy.

Brent Perkins:

Obviamente, cuando tú y yo hablábamos hace unos días, hablabas de "el gran nosotros" y ahora estás en esta función de directora de división. ¿Cuáles son las cosas que haces como directora de división para intentar inculcar ese sentido de "el gran nosotros"? Se trata de nosotros, no de un individuo.

Susan Stabler:

Sí, claro. Bueno, creo que siempre hay que hablar de lo que es mejor para el equipo y hablar de lo que es mejor para "el gran nosotros" y no para "el pequeño nosotros". Es decir, se puede llevar eso desde niveles muy pequeños hasta el extremo. Se puede hablar de ello a nivel de proyecto individual: ¿qué es lo mejor para el proyecto? ¿Qué es lo mejor para el propietario? ¿Qué es lo mejor para el resultado final? No, ¿qué es lo mejor para hoy y qué es lo mejor para mí? Así que creo que hablar del equipo y hablar de por qué "el gran nosotros" es más importante que "el pequeño nosotros" siempre tiene que estar al frente de cada conversación, porque puedes desviarte mucho en lo que es mejor para mí. Y al corto plazo, tal vez lo que es mejor para mí parece bueno, pero a largo plazo probablemente no sea lo mejor para la compañía, lo mejor para tu carrera, lo mejor para tu equipo, lo mejor para este grupo de personas.

Quiero decir que hablo del equipo todo el tiempo y creo que esa es, sinceramente, la parte que más me gusta de mi trabajo: formar equipos que se lleven bien, formar equipos que se diviertan, formar equipos que tengan diferentes puntos fuertes y débiles, y que todos se unan para mejorar el equipo.

Brent Perkins:

Sí. Sé que cuando hablamos, hiciste referencia a tu Core Clarity, a tus fortalezas, un pequeño saludo para Lindsay Heard.

Susan Stabler:

Sí, claro.

Brent Perkins:

Pero has hablado de lo importante que es eso, y lo utilizas para formar tus equipos. Cuéntame un poco más sobre eso.

Susan Stabler:

Sí. Es decir, hace poco, hace un par de semanas, empezamos un gran proyecto en Pensacola. Y es difícil cuando tienes un gran equipo de personas que nunca ha trabajado juntas. Y te metes de lleno en algo y esperas que hagan clic y trabajen juntos. Pero no siempre es tan fácil. Y sabiendo desde el principio cuáles son los puntos fuertes de cada uno, cuáles son las peculiaridades que puedes tener en el equipo, que puedes tener algunos valores atípicos con los que tienes que tener cuidado, o ser consciente de ellos, para hacerles sentir que son parte del equipo y hacerles sentir que están contribuyendo al equipo. Creo que Core Clarity es una manera impresionante de ayudar a todos a entenderse. Así que lo usamos mucho. Lo he utilizado en varios proyectos, y también lo hemos hecho en nuestra división. Y es muy divertido. Lindsay hace un gran trabajo.

Brent Perkins:

Me parece estupendo. Lo hace. Lindsay es increíble. Y me alegró mucho oírte hablar de eso porque es una parte muy importante para la formación de grandes equipos.

Susan, para terminar, si pudieras dar un consejo, un poco de sabiduría, tal vez solo un estímulo a las mujeres jóvenes de nuestra compañía sobre su potencial y el compromiso de nuestra compañía para crear realmente un entorno diverso e inclusivo, ¿qué dirías?

Susan Stabler:

Uf, hay mucho que decir. Pero un consejo que le doy a todos, y siento que lo he vivido, es que hagas muy bien lo que tienes delante en este momento. No te preocupes por tu próximo título. No te preocupes por tu próximo proyecto. Haz lo que tienes delante muy, muy bien, y las cosas vendrán. De nuevo, eso es otro enfoque en "el gran nosotros" y no en "el pequeño nosotros", ni en el "yo". Creo que te dije esto, Brent. Es decir, no me veía en este papel de directora de división. Esa es una de las cosas que creo que es realmente genial, una de las cosas que hacen que sea genial que sea la primera mujer directora de división, es que da a otras mujeres en nuestra compañía, alguien a quien mirar para decir: "oye, hay un camino para mí, alguien como yo, alguien que se parece a mí".

En realidad, no tenía eso necesariamente. Y por eso creo que nunca me vi realmente en este puesto. Y por eso creo que es genial que las mujeres más jóvenes de nuestra compañía digan: "oye, hay gente que se dedica a esto que se parece a mí". Así que cuantas más personas de nuestra compañía puedan decir eso de tener papeles de liderazgo en nuestra compañía, donde hay gente que se parece a ellos, creo que les da una nueva perspectiva.

Brent Perkins:

Sí, seguro.

Susan Stabler:

Es decir, he hablado con mucha gente que ha dicho que, solo por el hecho de que haya alguien que se parezca a mí y que esté en un puesto al que yo quiera llegar, les demuestra que pueden hacerlo. Siempre le digo a la gente: "concéntrate en lo que tienes delante. Hay gente en esta compañía que se preocupa por ti y te van a poner en el puesto que más sentido tiene para "el gran nosotros" y si "el gran nosotros tiene éxito, entonces todos vamos a tener éxito".

Brent Perkins:

Por supuesto. Bueno, Susan, esto ha sido genial. Ha sido muy divertido hablar contigo.

Susan Stabler:

Esto es divertido.

Brent Perkins:

Sí.

Susan Stabler:

Nos vemos tan oficiales en nuestros auriculares.

Brent Perkins:

Lo sé. ¿No nos vemos tan bien con nuestro pequeño estudio?

Susan Stabler:

Sí, es genial.

Brent Perkins:

Sé que nuestros oyentes van a disfrutar oír de ti y te agradecemos de nuevo tu tiempo.

Susan Stabler:

Por supuesto. Creo que es increíble lo que están haciendo. Gracias por recibirme.

Brent Perkins:

Nuestro siguiente invitado en el podcast es John Payne Payne. John Payne es superintendente general de la Quinta Región. Lleva 35 años en la compañía. John Payne, estamos muy contentos de recibirte. Gracias por participar en este podcast.

John Payne Payne:

Sí, señor.

Brent Perkins:

Bueno, nuestro episodio de hoy se titula Trailblazers (Pioneros). Hablamos de empleados que están emprendiendo nuevas iniciativas en la compañía, literalmente abriendo un camino para que otros lo sigan, dando ejemplo, asumiendo riesgos y allanando nuevos caminos para nosotros en la compañía. Y

tú eres parte de eso. Eres un pionero. Hoy queríamos hablarte de tu pasión por el reciclaje y de este objetivo decisivo que ha tenido para la Quinta Región. Háblanos un poco sobre eso hoy.

John Payne Payne:

Bueno, tú y yo hablamos el otro día un poco de esto. Hace un par de años, entrabas a estos remolques de trabajo y veías cajas y cajas y cajas de agua apiladas a lo largo del remolque. Creo que en algún momento, tendremos un trabajo que tenga una caja Conex llena de botellas de agua, y eso nos lleva a la pregunta: ¿Qué pasa con todas esas botellas de plástico?

John Payne:

Ahora mismo van a parar a la basura en los distintos lugares de trabajo, a los vertederos, a donde quiera que vayan. Realmente no importa. Pero empiezas a sumar dos y dos y a pensar en ello. ¿Qué tan difícil es poner estas botellas en condiciones de ser recicladas?

Brent Perkins:

Sí, claro.

John Payne:

No hay ningún reto para hacerlo más que tener un contenedor para ponerlos. Así que lo dejé de lado durante un tiempo y no hice nada al respecto. Se lo había mencionado a Chris Foster una vez. Estábamos jugando al golf un año más tarde, y me dijo: "¿qué pasó con tu iniciativa de la botella de agua?" Y yo dije: "bueno, lo típico en mí...alguien con una gran idea, pero sin acción". Eso me estimuló. Acababa de ser trasladado al complejo BJCC de aquí. Y me dijo: "amigo, estamos gastando entre 900 y mil botellas al día aquí".

Brent Perkins:

Vaya.

John Payne:

Si empezamos a extrapolar eso al número de obras que tenemos, y con los problemas de la COVID-19 a los que nos enfrentamos, se convirtió en un verdadero dolor de cabeza utilizar bidones de agua y lidiar con el aspecto sanitario de eso y todas las regulaciones que conllevan. Se hizo mucho más fácil dar botellas de agua de plástico a los chicos. Así que todo eso lo frenó. Cuando uno se pone a pensar en toda nuestra compañía, cuántas botellas al día van más probablemente al vertedero o a algún sitio parecido...

Es muy sencillo tener un contenedor de reciclaje junto a tu contenedor de basura. Así es como lo hemos hecho en un proyecto piloto. Y para los chicos de allí, es obvio. También ponen otros plásticos ahí. Pero no ha habido ninguna reacción. Es muy sencillo. Es muy sencillo de hacer. Y todos participan.

Brent Perkins:

Al hablar contigo, sé que te encanta el aire libre y tuviste una gran frase en nuestra conversación del otro día. Dile a los oyentes lo que dijiste el otro día.

John Payne:

Empezamos la conversación inclinándonos hacia algo así como, cuál es mi pasión por el reciclaje. Y la verdad es que no me apasiona. No soy un "ecologista". Es solo que, cuando ves algo que es tan obviamente fácil de hacer, y que aporta beneficios a la compañía solo a través del pequeño reconocimiento del esfuerzo ecológico o como quieras llamarlo. Y ya sabes, algunos de nuestros trabajos son obviamente trabajos LEED y reciclamos en esos proyectos. Pero esto es muy fácil.

Y luego, cuando estaba conversando con mi esposa hace poco, dijo: "sabes, vas a una tienda de Wal-Mart y miras el chaleco de cada empleado. En la solapa dice: "este chaleco se ha fabricado con botellas de agua de plástico recicladas", creo que dice ocho o nueve de ellas o algo así. Y me dijo: "deberías intentar averiguarlo". Yo digo: "bueno, eso es perfecto. Es un círculo completo". Es decir, llevamos chalecos todos los días. Y con la ayuda de Brian Langston, quien localizó a un fabricante que hace material reciclado y tenemos una fuente para ello. Tal vez ese sea el objetivo final. Al fin de cuentas, todos llevamos chalecos de botellas de agua recicladas.

Brent Perkins:

Volviendo a cerrar el círculo. Por supuesto. Por supuesto. Ya sabes, lo que me encanta es que sé que eres un amante de la naturaleza, y sé que te encanta jugar al golf. Y como has dicho, puede que no seas un ávido ecologista, pero la forma en que lo ves es que es la creación de Dios, y estar al aire libre es algo que te encanta. Y si puedes hacer algo realmente fácil, algo realmente sencillo para ayudar a nuestro medio ambiente, para ayudar a que nuestro mundo sea más sostenible, querrás hacerlo. Y me encanta eso sobre tu pasión por esto.

John Payne:

Es lo que hay que hacer. Se ajusta al sistema de valores de nuestra compañía, y con la comunidad, y todas esas cosas. Hay un costo inicial para comprar las latas recicladas. El equipo de marketing, Maggie, Anita y Meg, y algunos otros me han ayudado con algunos gráficos y cosas. No soy una persona experta en gráficos. Pero hemos diseñado etiquetas, y tenemos una fuente para que vayan a las latas. Calculé que en Blewett, nuestro costo inicial era de unos 3000 dólares. Pero esos son reutilizables. Acompañan al superintendente a donde quiera que vaya. Así que sigue adelante.

Brent Perkins:

Háblanos de tu plan para ponerlo en marcha en 2021.

John Payne:

Lo hicimos como piloto. Hablamos de ello en nuestra reunión de planificación con la división en otoño. Lo hemos puesto a prueba con el trabajo de Blewett Falls, que ha tenido un comienzo lento, por lo que no es una cifra abrumadora de botellas de plástico que hayamos recogido. Pero ya son más de 7000 desde septiembre. Así que eso es un pequeño esfuerzo en este momento. Pero en enero, Nathan Cauley y yo hemos estado hablando, y vamos a extenderlo a todos los puestos del grupo de energía y procesos. Independientemente del grupo, los superintendentes con los que he hablado no han tenido ningún tipo de rechazo. Como, "amigo, estás loco. Esto es estúpido". No ha habido nada de eso. Dicen: "amigo, esto es pan comido".

Brent Perkins:

Sí.

John Payne:

Y, con suerte, en algún momento del verano, veremos cómo se desarrolla, y lo extenderemos a todos nuestros puestos de trabajo de la Quinta Región. Y como región, generamos muchas botellas de agua de plástico. Somos uno de los mayores grupos de ejecución directa.

Brent Perkins:

Pero solo pienso en Natalie Kelly y nuestro equipo de Responsabilidad Corporativa. Y esto forma parte de nuestra responsabilidad como compañía y eso es lo que queremos ser. ¿Verdad? Hemos sido bendecidos en nuestras ciudades, en el sureste en particular, con una gran cantidad de buen trabajo. Así que hagamos algo para retribuir. Y esto es como dijiste, es simple. Es fácil.

John Payne:

Y si obtenemos algún reconocimiento por ello, que así sea. Si no lo hacemos, sigue siendo lo correcto,

Brent Perkins:

John, muchas gracias por ser parte del podcast de hoy. Usted está abriendo este camino.

John Payne:

Ya veremos.

Brent Perkins:

Y dando un gran ejemplo. John, muchas gracias.

John Payne:

Sí, señor.

Brent Perkins:

Es posible que un día se haga en toda la compañía.

Brent Perkins:

Nuestro último invitado de hoy en el episodio Trailblazers (Pioneros) es el Vicepresidente Regional y Director de División, Michael Byrd. Michael, bienvenido al podcast.

Michael Byrd:

Gracias. Encantado de estar aquí.

Brent Perkins:

Michael es una de mis personas favoritas en la compañía.

Michael Byrd:

Muy amable de tu parte.

Brent Perkins:

Michael lleva 26 años trabajando. Pasó 22 años en Atlanta antes de trasladarse a Charlotte en 2017 para establecer nuestra oficina en Charlotte. Y tengo que empezar con esto. Aquellos que conozcan a

Michael, se sentirán identificados con esto. Para los que no, espero que tengan la oportunidad de conocerlo algún día. Pero Michael es para mí, el verdadero atleta de aspecto menos atlético que conozco. No piensas en un atleta cuando ves a Michael, pero si juegas con él al golf, al ping pong, ping pong, cornhole, baloncesto, a lo que sea, te ganará. Es muy atlético.

Michael Byrd:

Nunca lo habría descrito así, pero seguro que tengo un poco de competencia en mí. Puede que lo haya llevado demasiado lejos un par de veces, y no pasa nada. No hablaremos de la experiencia de la bola giratoria. Lo dejaremos ahí.

Brent Perkins:

Oh, la historia de la bola giratoria. Sí. Bueno, Michael, es muy bueno poder entrevistarte para el podcast porque realmente tu historia con Brasfield & Gorrie es una historia pionera. Así que sí, quiero entrar de lleno y decir, oye, cuéntenos un par de momentos decisivos en tu carrera.

Michael Byrd:

Bueno, agradezco la oportunidad. Llevo mucho tiempo aquí, 26 años. Así que un par de momentos decisivos para mí son probablemente dos decisiones de reubicación. Una decisión en el 95 de mudarme a Atlanta. Empecé en la compañía en el 94. Estuve en Birmingham. Mi mujer tenía un gran trabajo. Acabábamos de casarnos en el 95. Y recuerdo que Jim Gorrie dijo: "Oye, hay una oportunidad en el Centro Médico Dekalb de Atlanta. Necesito que vayas allí y lo mires". Y lo hice. Y volví y dije: "Jim, me acabo de casar. El tráfico de Atlanta es horrible. ¿Podría rechazarlo?" Y me lo permitió, y luego volvió unos cuatro meses después y me dijo: "Oye, hay una oportunidad en el Hospital Kennestone y no puedes elegir. Vas a ir a Atlanta".

Y así, nos referimos cariñosamente a "la comida" cuando quedé con mi esposa en Five Points South para comer y decirle que nos mudábamos a Atlanta. No quiso ir a comer conmigo durante los siguientes cinco años de nuestra vida, porque estaba muerta de miedo. Pero trasladarse a Atlanta en el 96, el año olímpico, y formar parte de esa oficina fue increíble. Cuando llegué, probablemente solo había cinco o seis personas.

Y luego supongo que la segunda parte de esa historia es el momento decisivo de mudarse a Charlotte en agosto de 2017. No llevé a mi esposa a comer para decirle que nos vamos a Charlotte. De hecho, se lo dije en el lavadero de la casa, porque me daba miedo llevarla a comer. Así que hicimos esa mudanza en agosto del 2017. Y hasta ahora ha sido una gran experiencia.

Brent Perkins:

Me encantaría que me contaras lo difícil que fue para ti, sobre todo la segunda mudanza. Ya sabes, el primero, eres un hombre joven. Estás empezando tu carrera. Tal vez haya una expectativa cuando se es joven. Y creo que para muchos de nuestros jóvenes existe la expectativa de tener que desplazarse. Es parte de nuestro negocio. Pero estoy pensando que en 2017, eres director de división aquí en Atlanta... estás bien establecido... tu familia está muy arraigada en la ciudad, y la compañía acude a ti y te pide que asumas esta nueva aventura de realmente liderar nuestra oficina de Charlotte. ¿Cómo se sintió eso? ¿Qué te pareció eso?

Michael Byrd:

Para mí, desde el punto de vista profesional, fue una gran oportunidad. Llevaba mucho tiempo en Atlanta y tenía todas esas relaciones, había dirigido divisiones y tenía mucha gente con la que había crecido. Fue intrigante porque cuando estás en este negocio, y lo has estado haciendo durante mucho tiempo, siempre estás buscando ese próximo reto o esa próxima cosa para dar el siguiente paso. Y desde el punto de vista profesional, era intrigante, la oportunidad de iniciar una oficina y poner tu sello en ella.

Desde el punto de vista personal, fue duro. En ese momento, mi hija mayor, Isabella, acababa de comprometerse a ir a Auburn, que estaba a dos horas de Atlanta. Está a seis horas de Charlotte. Mi hijo, Jackson, estaba en primer año de secundaria. Y mi hija menor, Sophia, estaba en sexto grado.

Por eso, tomar a la familia y trasladarla fue una decisión difícil. Diré que ahora nos reímos, pero los primeros 12 meses, papá no era una persona muy popular en la casa, aquí en Charlotte. Y recuerdo que Ben Barfield había ido a Greenville antes que yo y me dijo: "Oye, va a ser un período de dos años". Yo dije: "De ninguna manera, Ben. No tardará tanto". Pero fue un período de dos años. La familia tardó unos dos años en adaptarse y aceptar la ciudad. El trabajo fue estupendo, porque me metí de lleno en él. Pero cuando tu familia tiene que hacer un cambio así, y especialmente cuando tus hijos tienen esa edad, es difícil. Pero ahora miro atrás y pienso: "Oye, fue un gran cambio para nosotros como familia".

Brent Perkins:

Sí. Y ahora que estás en Charlotte, ¿dirías que tu familia se está adaptando?

Michael Byrd:

Se han adaptado. Todos lo llama hogar excepto... Por supuesto, el hogar de mi hija mayor ha sido Auburn y ahora Nashville, pero todos los demás lo llaman hogar. Así que eso es una buena señal.

Brent Perkins:

Sí. Háblenos un poco de la oficina. Mudarse a Charlotte, dirigir una oficina. Y ya sabes, eso también es difícil, porque vienes de ser gerente de división, de trabajar para Trey, de trabajar para Rob Taylor, la mayor parte de tu carrera. Y luego te dices: "Está bien, ahora te encargas del asunto". ¿Cuáles son algunas de las cosas que aprovechas de tus experiencias en Atlanta para dirigir ahora tu equipo en Charlotte?

Michael Byrd:

Bueno, lo primero que voy a admitir es que dirigir una oficina y dirigir divisiones es muy diferente. Cuando se es director de división y se está en una gran oficina, se da por sentado que las cosas que suceden en la oficina son atendidas por todas esas otras personas. Das por hecho que hay café. Das por hecho tu alquiler. Das por hecho que hay tiempo para limpiar las alfombras. Das por hecho todas estas cosas sobre las que ahora tienes que tomar decisiones. Así que te sientes en ese momento, como si estuvieras realmente... Eres como el padre del grupo, especialmente desde que tengo canas, te conviertes en el padre de todos.

Lo que fue único cuando fui a Atlanta, de nuevo, solo éramos seis u ocho, y todos éramos jóvenes. Todos éramos niños. Nos esforzamos al máximo en Atlanta. Somos el chico nuevo del barrio, intentando averiguar cómo ser relevantes. Para llegar a ser relevantes en Atlanta, hicieron falta un par de grandes trabajos, concretamente el Georgia Dome, para darnos a conocer. Cuando llegué a Charlotte, estábamos igual. Somos como el chico nuevo del barrio aquí. Hay 50 contratistas generales en la ciudad y se necesitaron tres trabajos para darnos a conocer.

Pero probablemente más desde un punto de vista cultural, Rob siempre tuvo una visión en Atlanta. Era su visión. Es decir, incluso siendo tan joven como era en 1994 y 1995, tenía una visión. Pero nos dejó a nosotros, a los otros seis, ocho, diez de nosotros, ser parte de la implementación de esa visión. Así que no era una dictadura, era un equipo. Cuando llegué a Charlotte, tenía una visión de cómo quería que fuera, pero a mi edad (ahora tengo 50 años; tenía 47), necesitaba que la gente de Charlotte me ayudara a poner en práctica esa visión. Y lo han aceptado.

Otra idea es que cuando eres nuevo, tienes que vender tu cultura, tu gente, tus valores, más de lo que puedes vender tu experiencia en esa ciudad. Así que para nuestro equipo, fueron muchas las conversaciones sobre, mira, somos lo que somos en Brasfield & Gorrie, o hay una razón por la que somos lo que somos en Brasfield & Gorrie. Así que cuando sales a vender, se trata de ti, de la gente, de nuestra cultura, de nuestros valores. El trabajo llegará, pero siempre es frustrante cuando estás en una ciudad nueva y tratas de encontrar un nuevo trabajo. Pero recuerdo vívidamente esos días en Atlanta en los que estábamos vendiendo que éramos una gran compañía. Estábamos vendiendo que teníamos gente estupenda. Y estábamos esperando que alguien tuviera un poco de fe, que nos diera una oportunidad. Y entonces, eso es muy similar aquí.

Otras dos cosas importantes. Uno de ellos sería que Rob se comprometió de forma muy decidida a tener asociaciones clave con los subcontratistas de Atlanta. Recuerdo que a mediados de los 90 sentamos a un grupo de subcontratistas. Y de hecho, incluso antes de que yo llegara, hicieron esto. Y dijeron: "Oye, para que tengamos éxito en Atlanta, tenemos que tener socios". Y esas asociaciones contribuyeron en gran medida a nuestro éxito en Atlanta. Así que aquí es lo mismo, tuvimos que llegar hasta aquí y averiguar quiénes son los subcontratistas clave. Y nosotros hicimos algo parecido. Dijimos: "Oye, tú eres parte de por qué tenemos una oficina en Charlotte y eres parte de nuestra historia".

Y luego, probablemente la otra cosa sería simplemente el enfoque en la comunidad. Nuestros eventos de recaudación de fondos de otoño en Atlanta fueron épicos. Como bien sabes, ya que planeaste muchos de ellos, fueron una locura. Fueron... Hice cosas en esos... Concursos de comer perritos calientes y lanzamientos de salmonetes y cosas que nunca hubiera pensado que haría. Pero fue algo común que unió a nuestra oficina. Y cuando llegué aquí, a Charlotte, empezamos la misma tradición hace tres años de hacer una recaudación de fondos en otoño. Somos un poco más discretos; hemos hecho una copa de eventos de cornhole, y este año hicimos un tiro al plato. Pero se trata de recaudar dinero y devolverlo a la comunidad, lo que, de nuevo, era algo que, tú, Rob, la oficina de Atlanta, siempre aceptaban.

Brent Perkins:

Sí. Me encanta la humildad con la que dices: "Oye, he aprendido mucho de Rob y Trey y de esos chicos, y no necesito reinventar la rueda, sino tomar algunos de los fundamentos que aprendí de ellos y aplicarlo porque funciona".

Michael Byrd:

Tuve grandes mentores. Quiero decir, pienso en Dave Nager, que fue mi primer director de proyecto senior, pienso en Trey, y tienes razón, Rob, tienes a Keith, quiero decir, es interesante que el grupo que fueron mis mentores, son el liderazgo actualmente en la compañía. Así que sí, no fue: "Oye, vete a empezar algo porque tienes que averiguar cómo arreglar la rueda". Fue un éxito, y una de las cosas en el camino que fue una especie de desafío fue, cuando vienes de otra oficina, comienzas esa oficina tratando de ser el puente entre Raleigh y Greenville. Conocía a Barfield desde hacía mucho tiempo, conocía a Scott desde hacía mucho tiempo, y voy a reconocer el mérito de Scott, Jason y Erik, que habían hecho un trabajo realmente bueno en la creación de relaciones en Charlotte y tenían que dirigir

una división desde la oficina de Raleigh, pero entonces era el momento de crear nuestra propia identidad. Y una de las cosas de las que hablamos fue cómo es nuestra marca en Charlotte, cómo somos coherentes con Raleigh y Greenville y con la compañía.

Pero ¿cuál es nuestra identidad y cómo contamos nuestra historia? Y cuando eres joven, recuerdo esto de Atlanta, el grupo joven que tengo aquí, y déjame decir esto, cuando tienes gente trabajando para ti que tiene como la edad de tu hijo, te das cuenta de que son mucho más jóvenes. Pero necesitan algún tipo de... Quieren tener una identidad, quieren saber que su cargo significa algo, así que tratar de equilibrar todo eso es un reto.

Brent Perkins:

Eso me hace pensar, sé que Scott Duckworth, hace años, era muy bueno hablando de la historia de Raleigh. Y siempre he apreciado eso de Scott, quería asegurarse de que su gente tuviera esa identidad, que supieran que formaban parte de algo especial. Y creo que es genial cómo has aprovechado todas tus experiencias y tus mentores. Y sé que estás aportando tu propio estilo a tu liderazgo en Charlotte.

Antes de terminar, si pudieras compartir con nuestros oyentes... ¿Qué cosas quieres que sepamos sobre ti y tu equipo y hacia dónde se dirigen en Charlotte?

Michael Byrd:

Tenemos la suerte de estar en un gran mercado en el que hay trabajo, así que número uno... queremos asegurarnos de que todo el mundo sigue conociendo nuestra cultura como compañía. Intentamos tener un crecimiento controlado. Hay mucho trabajo aquí, pero tenemos que ser conscientes de que todavía no somos una oficina enorme, por lo que nuestra estrategia de crecimiento consiste en no intentar abarcar demasiado, recordar nuestras raíces y también ser humildes en el hecho de que todavía somos algo nuevos en la ciudad y tenemos que ganarnos nuestros galones. También creo que la participación y el apoyo de la comunidad y el hecho de asegurarnos de que estamos retribuyendo es algo importante para nosotros. Somos afortunados, somos trabajadores esenciales, seguimos teniendo nuestros puestos de trabajo durante la COVID, pero vemos a mucha gente que es menos afortunada.

Y acabamos de hacer nuestra recaudación de fondos de otoño y creo que el 95% de nuestros empleados aquí en Charlotte donaron de su nómina para el próximo año. Así que simplemente se trata de apoyar a la gente que nos da trabajo, donde trabajamos y jugamos. Supongo que la otra cosa es que la diferencia entre mí, a los 24 años que me mudé a Atlanta y los 47 que me mudé a Charlotte, es la mentalidad de ser una persona joven y testaruda en el 95 y ser una especie de alma mentora más vieja, llamémosla tal vez más tranquila.

Pero un par de cosas que me llevé y que puedo decir a este grupo es que sé cómo es el crecimiento enorme. Atlanta prosperó mientras yo estaba allí. Y es emocionante, pero eso conlleva mucha responsabilidad. También sé que con el gran crecimiento, se tiende a ser testarudo, y un poco arrogante, así como un poco codicioso y egoísta, porque para eso estamos aquí, para ser los más grandes y los mejores, y cuando eres joven, eso es lo que se te inculca.

Pero hay una desventaja que hay que moderar. Ahora tengo hijos mayores, y veo que la gente tiene nuevos bebés y se casa, así que es como si dijera: "Oye, ya sé cómo es la vida ahora", y supongo que soy un poco mejor a la hora de orientar y decir: "Oye, estas son las cosas que vas a experimentar en el trabajo". Así es como debes cuidar de tu familia. No te quedes siempre aquí hasta las 9:00 porque hay otras cosas". Así que todo eso forma parte de los objetivos de Charlotte.

Brent Perkins:

Eso es genial. Bueno, sé que vas a ganar algo de dinero en el campo de golf, en la mesa de ping pong y en el cornhole. Así que les advierto a todos, no se metan en una competencia con este tipo.

Michael Byrd:

No sé, me muevo un poco más lento estos días, lo admito. Si va a ser baloncesto, va a ser un concurso de tiro de tres puntos.

Brent Perkins:

Sí. Oye, amigo. Sabes que te quiero y que eres una persona especial para mí, y te agradezco que seas parte de este podcast.

Michael Byrd:

Te agradezco la oportunidad y también todo lo que haces por nosotros, y espero escucharlo.

Brent Perkins:

Oigan, gracias de nuevo por acompañarnos en el podcast Digging In. Espero que hayan disfrutado al escuchar a nuestros pioneros de Brasfield y Gorrie. Qué historias tan inspiradoras. Y Michael, sé que hice ese comentario sobre que no parecías muy atlético... solo quiero que sepas que te quiero, amigo.

Permítanme terminar hoy con algo bueno. Esta semana les voy a hablar de una gran recomendación de libro. Se llama Extreme Ownership, de Jocko Willink y Leif Babin. Vayan a Amazon y échense un vistazo. Pero les diré que es un gran libro, muy motivador. Trata sobre el liderazgo, sobre todos los retos del liderazgo y sobre no poner excusas en el liderazgo, lo cual es genial.

Tenemos una gran cultura de liderazgo aquí en Brasfield and Gorrie. Creemos que todo el mundo es un líder. Creo que este libro solo consolidará mucho de lo que ya creemos. Échenle un vistazo. Se llama Extreme Ownership.

Como siempre, nos encantaría recibir su opinión. Por favor, envíenme cualquier idea para futuros invitados, temas, preguntas, o algo bueno para ustedes. Me encantaría empezar a compartir algo bueno que nos envíen ustedes. Así que pueden contactarse con nosotros en [podcast@brasfieldgorrie.com](mailto:podcast@brasfieldgorrie.com). Es [podcast@brasfieldgorrie.com](mailto:podcast@brasfieldgorrie.com). Así que gracias de nuevo por acompañarnos. Espero que tengan una excelente semana. Espero que hayan disfrutado de estas conversaciones. La próxima semana será nuestro último episodio de la primera temporada. Lo llamaremos Firefighters (Bomberos). Cuídense.