

# 6 stvari koje uspješni vođe čine drukčije



John  
Lodder

Ova je kolumna sažetak inspirativne internetske rasprave iz veljače i ožujka 2015. koja se temelji na radu Dr. Jima Lauba i Marcela Schwantesa na temu "Kako razviti uslužnog vođu u cilju stvaranja zdravih i profitabilnih organizacija?"

Nadam se da će vas ova kolumna inspirirati, kao što je inspirirala mene, da počnete drukčije razmišljati o ulozi suvremenog *managementa* u bilo kojoj organizaciji ili poduzeću.

Sljedeća ilustracija pokazuje šest osnovnih modela ponašanja velikih vođa zdrave organizacije:

- Vjerodostojnost
- Uvažavanje drugih
- Razvijanje ljudskih resursa
- Jačanje zajedništva
- Inspirativno vođenje
- Delegiranje vodstva

## Uspješni su vođe vjerodostojni

To postižu na pet načina:

### 1. Skidaju masku s lica i pokazuju se u pravom svjetlu.

Veliki su vođe posvećeni i sebi i procesu te prihvaćaju moguće posljedice svojih postupaka. Vjerodostojni vođe su hrabri: oni vjeruju u sebe. Stoga, kad se sljedeći put nađete u nezgodnoj situaci-

ji, jednostavno pokažite tko ste. Uklonite masku s lica, riskirajte, pokažite da ste ranjivi. *Budite ono što jeste.*

Kad si dopustite da budete ono što jeste, oslobađate se utjecaja tuđih ideja, ideala i očekivanja i možete odabrati vlastiti put. A kad sebe volite na taj način, bezuvjetno, događaju se čuda.

### 2. Promiču povjerenje i otvorenju komunikaciju.

Neki oblici vođenja čine zaposlenike nesigurnima jer moraju hodati kao po jajima. Ne znaju na čemu su i koliko otvoreni mogu biti jedni prema drugima, a osobito s osobama na managerskim položajima. Zamislite da svaki dan radite u takvoj atmosferi.

Ljudi prihvaćaju vođe kojima mogu vjerovati i u organizacijama u kojima vlada povjerenje motivirani su dati sve od sebe. Zašto? Zato što se osjećaju sigurnima. Ankete pokazuju da zadovoljstvo zaposlenika raste vrtoglavo brzinom kad im je dopušteno da riskiraju, budu kreativni, otvoreno izražavaju zamisli, sudjeluju u važnim odlukama bez straha od posljedica i surađuju sa svojim vođama kao partneri.

### 3. Koriste skromnost kao snagu.

Mnogi ljudi na položajima moći skromnost smatraju slabošću. No upravo takav stav izvor je svega što čini lošeg vođu: po-

nosa, egocentričnosti, kontrole i impulzivnosti. Kao što je kisik potreban ljudskom tijelu, tako je za izgradnju čvrstog vođe nužna skromnost. Štoviše, ako želite izgraditi samopoštovanje i unijeti iskrenost u poslovne odnose, ugradite u njih skromnost jer tek tada oni postaju vašom snagom.

### 4. Posjeduju vještinu slušanja poput super-junaka.

Učinkovita komunikacija ne svodi se samo na govorenje: ona podrazumijeva i vještinu *slušanja* i *razumijevanja* druge strane, sposobnost "iščitavanja" i tumačenja govora tijela te vještinu ophođenja pri kojem se ideje i stavovi prenose konstruktivno i uz poštovanje. I ne samo to. Istinski slušatelj reagira na ono što je čuo: postavlja pitanja da bi doznao što sugovornik osjeća i misli o temi razgovora. Istinski slušatelj ima sposobnost intuitivnog slušanja svog sugovornika, zadiranja ispod površine, razumijevanja dubljeg smisla i potreba sugovornika. Istinski slušač postavlja si sljedeće pitanje: *kako mogu pomoći drugoj osobi?* Time se očituje njegova spremnost na "davanje".

### 5. Prodiru u dušu drugih ljudi.

Veliki vođe motiviraju svoje ljude da pridonese srcem i umom, kreativnošću i izvrsnošću, da se posvete misiji i da daju sve od sebe za dobrobit tima.

U svijetu se odvijaju mnoge radikalne promjene, npr. u financijskom sektoru, u (geo) političkom sektoru, unutar neprofitnih organizacija i trgovačkih poduzeća. Jedna je od njih potreba za novim, humanim tipom vođenja. Stoga često čitamo o trenutačno aktualnim oblicima vođenja, kao što su uvažavajuće vođenje (*Appreciative Leadership*), uslužno vođenje (*Servant Leadership*) i drugi oblici vođenja.

## Veliki vođe cijene svoje ljude

### 1. Imaju povjerenja i vjeruju u ljude koje vode.

U svojoj izvrsnoj knjizi „*The Speed of Trust*“ Stephen Covey kaže da će tim s visokom razinom povjerenja doći do rezultata brže i uz manji trošak.

Uvriježeno je mišljenje da ljudi najprije moraju zaraditi povjerenje, a ako ga jednom izgube teško ga je ponovno vratiti. No pokazalo se da u zdravim organizacijama, vođe koji se odlikuju "uslužnošću" ukazuju povjerenje i prije nego što ga njihovi djelatnici "zarade", oni ga daju kao dar.

Kad vođa unaprijed pokloni povjerenje, njegovi mu ljudi uzvrat vjeruju, a tada se događaju čuda. To istovremeno potiče vođu da još više iskoristi vlastite potencijale te da se pokaže dostojnim povjerenja koje su mu iskazali njegovi ljudi. Vođe najuspješnijih organizacija grade uzajamno povjerenje i to tako da ga *daju kao poklon*.

Većina se inspirativnih vođa (*thought-leaders*) slaže da je povjerenje u vodstvo kombinacija sljedećih čimbenika:

- posvećenost cilju ili viziji koja inspirira druge da je slijede
- čvrst karakter koji se ne odriče vrijednosti
- izražena sklonost udovoljavanju potrebama drugih prije vlastitih
- poštivanje dane riječi i