

Piše: Milica Mančić

Razlika između podrške i spašavanja: kako kao lider osnažiti, a ne sputavati svoj tim?

Dobri lideri često žele da budu podrška svojim zaposlenima, ali u tom nastojanju lako upadnu u ulogu „spasioca" – rešavaju njihove probleme umesto njih. Ipak, postoji velika razlika između podrške i spašavanja: kroz podršku osnažujemo ljude i pomažemo im da rastu, dok ih spašavanjem oslabljujemo i oduzimamo im moć.

Zašto je podrška važna?

Kada lider pruža podršku, on:

- pomaže zaposlenima da razviju veštine donošenja odluka;
- jača njihovu ličnu odgovornost;
- povećava njihovo samopouzdanje i kompetentnost.

Takođe, lideri koji grade veštine pružanja podrške jačaju poverenje, iskrenost i empatiju u timu, što je osnova dobrih međuljudskih odnosa.

Zamka spašavanja

Iako ponekad mora da se „spasi stvar", stalno preuzimanje odgovornosti i rešavanje problema za druge može biti velika zamka. Evo kako se to dešava:

1. Lider primećuje da tim ne pokazuje dovoljno posvećenosti i odgovornosti.
2. Lider preuzima donošenje odluka i vođenje procesa.
3. Članovi tima prestaju da se aktivno uključuju i slede samo uputstva.
4. Fokus se gubi, angažovanost opada, a problemi se vraćaju.
5. Proces se ponavlja i tim ne napreduje.

Jednom kad se uspostavi ovakva dinamika, pojavljuje se zahtev da lider uvek bude tu i da ima sve odgovore. Ovo definitivno nije zdrav ni dugoročno održiv obrazac, jer se najčešće završava time što lider sagori a zaposleni izgube motivaciju i isključe se. Dakle, činimo medvedju uslugu svojim zaposlenima ako igramo ulogu superheroja i konstantno uskačemo da ih spašavamo. Time samo hranimo svoj ego, a ljudima uskraćujemo priliku da se razvijaju i ojačavaju svoje kapacitete.

Kako prepoznati da li ste podrška ili spasilac?

Postavite sebi sledeća pitanja:

- Da li moji ljudi veruju da im želim pomoći da uspeju, ili misle da samo čekam njihov neuspeh?
- Šta mogu danas da uradim da im pokažem da verujem u njih?
- Kako ću pokazati da ja verujem u njih?

Ako na ova pitanja nemate jasan odgovor, velika je verovatnoća da tim zavisi od Vas više nego što bi trebalo.

Šta da radite umesto da spašavate?

1. Gradite odnos sa svojim ljudima: slušajte ih i održavajte iskrenu, otvorenu komunikaciju.

2. Budite pristupačni: ne morate biti prijatelji, ali važno je da Vas zaposleni vide kao nekoga ko ih razume i podržava.

3. Vodite računa o sebi: redovno se odmarajte, krećite i pazite na svoje zdravlje. Iscrpljeni lider lako sagoreva i povlači tim za sobom.

4. Gradite poverenje: kad ga ima, ljudi otvoreno govore o svojim potrebama, što vodi bržem pronalaženju rešenja.

5. Postavljajte sebi pitanje posle svakog razgovora: „Da li je ta osoba sada više ili manje zavisna od mene?" Cilj je da ljudi postaju sve samostalniji.

6. Prilagodite stil vođenja razvojnim fazama članova tima: neki zaposleni tek počinju i puni su entuzijazma, dok su drugi već samostalni i iskusni. Nemojte tretirati sve isto. Prepoznajte nivo razvoja svakog pojedinca i prilagodite svoju podršku njihovim potrebama.

7. Izbegavajte autoritarni stil kad nije potreban: direktivno vođenje je korisno u kriznim situacijama, ali nakon toga treba preći na saradnički i podržavajući stil. Takav lider kombinuje jasnoću sa slušanjem i motiviše ljude iznutra, a ne samo spoljašnjim pritiskom.

Razmislite - kako želite da Vas pamte kao lidera?

Liderstvo nije samo pozicija ili moć – to je trajni uticaj koji ostavljate na ljude i organizaciju.

Želite li da Vas pamte kao autoritativnog vođu koji je tražio rezultate, ali zanemario svoje ljude? Ili kao lidera koji je slušao, podržavao i pomagao drugima da rastu?

Milica Mančić,
HR saradnica
H.art development center doo
www.hart.rs
www.blanchard.rs