

Ο ρόλος του Ηγέτη για ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς

 epixeiro.gr/article/322384

Γιάννης Αθανασόπουλος



|



Γιάννης Αθανασόπουλος Mindset Trainer & Business Consultant



Επιχειρήσεις & Know-how, Ηγεσία & Management, Coaching & Training, Business

Coaching

Εδώ και αρκετά χρόνια παρατηρούμε εταιρείες και οργανισμούς που εφαρμόζαν πολιτικές και διαδικασίες σχετικά με την αποδοχή της διαφορετικότητας. Σκοπεύοντας όχι μόνο να προσελκύσουν και να διατηρήσουν ταλέντα από διαφορετικούς χώρους, αλλά και να ενισχύσουν την παραγωγικότητα, ωθώντας τον κάθε εργαζόμενο να νιώθει οικεία στο εργασιακό περιβάλλον του, επιχειρούσαν να οικοδομήσουν ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Στις μέρες μας, συνεχίζεται η ίδια πρακτική και είναι η Ηγεσία που έχει επωμιστεί την αποστολή αυτήν. Οι ηγέτες είναι αυτοί που σήμερα καθορίζουν τη διαμόρφωση συμπεριφορών, αποποιούμενοι την παλαιότερη πρακτική λογοδοσίας των εργαζομένων λόγω της διαφορετικότητάς τους, που ενίοτε είχε ως προοπτική τον αποκλεισμό τους.

Τι σημαίνει «χώρος εργασίας χωρίς αποκλεισμούς»

Θεωρητικά, ένας τέτοιος χώρος επιτρέπει στους εργαζόμενους να εργάζονται και να εκφράζονται με τα δικά τους ιδιαίτερα χαρακτηριστικά. Να μπορεί δηλαδή ο εργαζόμενος να είναι ο εαυτός του!

Πραγματικότητα;

Για να λειτουργήσει και να είναι ένα τέτοιο σχήμα αποδοτικό, χρειάζεται να λάβουμε υπόψιν τρεις γνωστές παραμέτρους:

- 1η παράμετρος - Στόχοι: οφείλουν να είναι διατυπωμένοι με τέτοιο τρόπο, ώστε να γίνονται κατανοητοί από όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από μορφωτικό ή κοινωνικό επίπεδο, θέση, ρόλο κ.ο.κ.
- 2η παράμετρος - Διαδικασίες: λειτουργούν ως οδηγοί πρακτικής, συμπεριφορές και ενέργειες των εργαζομένων.
- 3η παράμετρος - Κουλτούρα: η συνεχής καλλιέργεια, ενδυνάμωση και διάχυσή της σε όλους τους εργαζόμενους, ανεξάρτητα από τη θέση τους στην ιεραρχία, διασφαλίζει ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Η παγίδα

Ίσως οι παλαιότεροι ισχυριστούν ότι «η πολλή ελευθερία δεν κάνει καλό». Αλλά τι σημαίνει ελευθερία; Πόση ελευθερία χωράει, όταν οι στόχοι είναι συγκεκριμένοι και ο χρόνος περιορισμένος; Πώς ορίζουμε την αποτελεσματικότητα και την παραγωγικότητα σε ένα τέτοιο πλαίσιο ελευθερίας;

Η ισορροπία

Και εδώ αρχίζουν τα δύσκολα! Πώς ένας εργαζόμενος μπορεί να κρατάει ισορροπία; Και πώς ακριβώς ορίζουμε την ισορροπία μεταξύ του ελευθέρου και αναγκαίου; Και τι κάνουμε, όταν αυτά τα δύο συγκρούονται; Συγκρούονται για τον απλούστατο λόγο ότι οι προθεσμίες δεν αφήνουν ιδιαίτερα περιθώρια για ελευθερία ή για άλλους λόγους; Άρα, τι ακριβώς είναι η ελευθερία; Πώς μπορούμε να είμαστε ο εαυτός μας μέσα εκεί;

Οι παρεξηγήσεις

Ας ξεκαθαρίσουμε κάτι βασικό, που ενίοτε –σκόπιμα ή χωρίς δόλο– μπαίνει στη λήθη: το να εντάσσομαι σε έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς δεν σημαίνει ότι κάνω ό,τι και όποτε μου αρέσει, χωρίς κάποιος να έχει το δικαίωμα να μου επισημάνει τα όρια μου ή ακόμα και να με επιπλήξει.

Η ελευθερία δεν έχει μόνο απαιτήσεις αλλά και υποχρεώσεις!

Προσοχή! Η εργασία μας σε ένα χώρο χωρίς αποκλεισμούς δεν σημαίνει ότι μας επιτρέπεται κτητικότητα, εριστικότητα ή αγένεια, ούτε ότι έχουμε την «ελευθερία» να προκαλούμε τα όρια των συναδέλφων μας.

Για παράδειγμα, όπως ένας εργαζόμενος αποζητά την αποδοχή των συναδέλφων του (και την έλλειψη σχετικού σχολιασμού, φυσικά), ενώ ντύνεται και συμπεριφέρεται επιδεικτικά ή κραυγαλέα, οφείλει και ο ίδιος να πράξει και να συμπεριφερθεί ανάλογα σε αυτόν που είναι σεμνός, μαζεμένος και συνεσταλμένος.

Υποχρέωση της ελευθερίας και δίαυλος υλοποίησης ενός εργασιακού χώρου χωρίς αποκλεισμούς είναι το να συμπεριφέρονται όλοι οι εργαζόμενοι όπως θα ήθελαν να τους συμπεριφερθούν οι άλλοι, σεβόμενοι τα ιδιαίτερα χαρακτηριστικά του καθενός.

Ο σύγχρονος ρόλος του ηγέτη

Καθώς λοιπόν -όπως λέει η λαϊκή θυμοσοφία- «ο κλήρος πέφτει στο γενναίο», ο ηγέτης (από όποια θέση και αν είναι) είναι αυτός που δίνει το ρυθμό σε έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς. Αυτός είναι ο άνθρωπος που θα καταφέρει να κρατήσει τις ισορροπίες. Αν χρειαστεί, θα βάλει όρια, θα επιπλήξει και θα επαναφέρει στην τάξη. Είναι αυτός που βεβαιώνει την παραγωγικότητα και τους στόχους της εταιρείας. Είναι αυτός που θα υποστηρίξει και θα ενισχύσει, όχι μόνο έναν «αδύναμο» εργαζόμενο, αλλά όλη την ομάδα.

Η αλήθεια του ηγέτη

Λόγο, Πάθος και Ήθος πρέσβευε ο Αριστοτέλης στη Ρητορική του. Ας τα εξερευνήσουμε ένα – ένα:

Λόγος

Η τεκμηρίωση, τα επιχειρήματα, τα δεδομένα, και σίγουρα ο τρόπος μεταφοράς τους μέσω της ομιλίας ενός ηγέτη, είναι σημαντικά, καθώς αυτά μεταφέρουν το μήνυμα για να πεισθεί η λογική των συνομιλητών. Με το λόγο του, από το γενικό στο ειδικό και αντίστροφα, θα ορίσει, υπενθυμίσει, απαιτήσει τις παραμέτρους, για να μπορέσουμε να εργαζόμαστε σε έναν εργασιακό χώρο χωρίς αποκλεισμούς.

Πάθος

«Είναι ό,τι αφορά τη συναισθηματική διέγερση των συνομιλητών του ηγέτη, και το εγείρει έντεχνα, για να εμψυχώσει, να δημιουργήσει το αίσθημα της ομάδας, και να παρακινήσει» αναφέρει η Δρ. Μαρία Μαυροπούλου (στο Παραμύθια για Leaders). Ο Κοϊντιλιανός, στο *Institutio oratoria* (6.2.6) παρατηρεί: «Ο ρήτορας, για να μπορέσει να δημιουργήσει τη συναισθηματική διέγερση, ώστε να πείσει τους συναδέλφους του, θα

πρέπει ο ίδιος να το πιστεύει!». Θα πρέπει, δηλαδή, λόγος και μηνύματα να ξεχειλίζουν από μέσα του. Αν ο ίδιος ο ηγέτης δεν πιστεύει σε αυτά, οι συνομιλητές θα το καταλάβουν, και ο λόγος θα ασθενεί.

Ήθος

«Ο χαρακτήρας του ρήτορα είναι σημαντικότερο μέσο πειθούς» αναφέρει ο Αριστοτέλης, στη Ρητορική. Αν ο ηγέτης μεταφέρει μηνύματα για έναν χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς και ο ίδιος δεν αποτελεί ένα ζωντανό παράδειγμα, γιατί οι εργαζόμενοι να τον πιστέψουν; Πώς θα εμπνεύσει; «Δάσκαλε που δίδασκες, και λόγο δεν εκράτησες» έλεγε η γιαγιά μου! Οι πράξεις είναι αυτές που θέτουν το ζωντανό παράδειγμα!

Ο ρόλος του μη ηγέτη

«Ένας κούκος δεν φέρνει την άνοιξη» έλεγαν οι παλαιότεροι, κι ένας άνθρωπος δεν φτάνει για να δημιουργήσει ένα χώρο εργασίας χωρίς αποκλεισμούς.

Είναι ευθύνη όλων των εργαζομένων να στηρίζουν την ιδέα και να ενεργούν κατάλληλα, ώστε να συντηρούν διαρκώς το χώρο της εργασίας τους χωρίς αποκλεισμούς, δηλαδή να έχουν ενστερνισθεί το τρίπτυχο «εκφράζομαι και επικοινωνώ τις απόψεις μου, κάνω την δουλειά μου σωστά και σέβομαι τον άλλον, όπως θα ήθελα να με σέβεται και αυτός».

Η ισορροπία που ζητάμε

Έχουμε δει εργαζομένους σε χαμηλότερες θέσεις να δίνουν τέτοιο ρυθμό. Έχω κάνει πολλές φορές εταιρικές εκπαιδεύσεις σε εταιρείες, με τον εργοδηγό, και όχι τον προϊστάμενο, να δίνει το ρυθμό. Αυτός είναι ο γνήσιος ηγέτης! Αυτός δηλαδή που μπορεί να εμπνεύσει, να στηρίξει, να κάνει τη δουλειά και να επικοινωνήσει με τους συναδέλφους του.

Ο ηγέτης είναι αυτός στον οποίον θα τρέξει ο κόσμος να ζητήσει συμβουλή και λύση στο πρόβλημα. Ο ηγέτης είναι αυτός που θα ξέρει πότε να επιβληθεί με γέλιο, με φωνή, με τη σιωπή του.

Να θυμόμαστε

Κάθε χώρος εργασίας, διαδικτυακός ή μη, είναι ο χώρος στον οποίο περνάμε πάνω από το ένα τρίτο της ημέρας μας και, για να είμαστε -όσο αυτό είναι εφικτό- χαρούμενοι, οφείλουμε όλοι να δουλέψουμε για την ιδέα ενός χώρου χωρίς αποκλεισμούς και να την στηρίξουμε έμπρακτα.