

Υποβλητική Ηγεσία: Η Επόμενη Μέρα

Η παγκόσμια κοινότητα αντιμετωπίζει πρωτοφανείς κοινωνικές, οικονομικές και επιχειρηματικές προκλήσεις. Κάποιος θα μπορούσε να πει, πως όλα τα «σύγχρονα» χειριδία «μοντέρνας» ηγεσίας που τα απανταχού στελέχη καταβροχθίσανε με μανία, τα τελευταία πενήντα χρόνια δεν πέτυχαν όσα έπρεπε.



Evocative Leadership
A seminar with Bernd C. Leygraf
Παρασκευή 21 Οκτωβρίου Αθήνα

Από τον **Daniel Goleman** και τον **Stephen Covey** μέχρι τον **Jack Welch** και **Dave Ulrich**, όλοι είχαν κάποια φόρμουλα να παραθέσουν και κάποιο ηγετικό προφίλ να προτείνουν. Οι μελετητές αυτών των χειριδίων παρατηρούν πως σε σχέση με παλιότερα συγγράμματα (**Μακιαβέλι, Σουν Τζου, Κλάουσβιτς** κ.λπ.), το πράγμα «μαλάκωσε πολύ» (δεν είναι σύμπτωση άλλωστε που ο μετριοπαθής, μη απειλητικός όρος που έχουμε επιλέξει ως συνώνυμο της ανάπτυξης ηγετικών δεξιοτήτων, είναι το «soft skills» δηλαδή μαλακές δεξιότητες).

Οι σύγχρονοι ηγέτες

Μετά από τα κλισέ των «η διαφορά μεταξύ manager και ηγέτη», «αύξησε τη συναισθηματική σου νοημοσύνη» και διαφόρων άλλων έξυπνων και εν μέρει χρησιμων τοποθετήσεων, ακόμα υπάρχει μια ασάφεια και ένα αδιευκρίνιστο τοπίο στις δεξιότητες που πρέπει να έχει ο σύγχρονος ηγέτες. Η επικρατούσα τάση είναι ότι οι ηγέτες πρέπει να διαθέτουν καλούς τρόπους, σεβασμό για τη γνώμη των υφισταμένων τους και την ικανότητα να δίνουν ανατροφοδότηση χωρίς να πληγώνουν τους άλλους. Όλα τα παραπάνω είναι και καλά και ωραία, ταυτόχρονα όμως έχουν κατορθώσει να αφαιρέσουν χειρουργικά τη «σπονδυλική στήλη» από αυτούς που θα έπρεπε να μας οδηγούν στην επόμενη μέρα. Πολλοί από εσάς σίγουρα θα διαφωνήσετε με μία ενδεχόμενη επιστροφή σε ένα ηγετικό προφίλ αυταρχικό, συγκεντρωτικό. Ποια μπορεί λοιπόν να είναι η λύση που ακροβατεί μεταξύ της διατήρησης αμοιβαίου σεβασμού και της δεινής, αποτελεσματικής εκτέλεσης;

Απάντηση στις προκλήσεις

Το σεμινάριο διερευνά μια εναλλακτική πρόταση που θα μπορούσε να χαρακτηριστεί έως και προκλητική-προβοκατόρικη, σε σχέση με το συνθεότερο και πιο διαδεδομένο στη ηγεσίας. Ο **Edwin C. Nevis** (1987) ονόμασε το νέο αυτό μοντέλο ηγεσίας «Υποβλητική Ηγεσία» (Evocative Leadership) και το όρισε ως «την Ηγεσία που χαρακτηρίζεται από τη μικρότερη προσπάθεια, το μέγιστο αντίκτυπο και την αποφυγή των συνθεότερων λαθών των ηγετών. Η λατινική ρίζα της λέξης Ηγεσία σημαίνει «προκαλώ». Η Ηγεσία σε συνδυασμό με το υποβλητική αναφέρεται στο να μπορεί κάποιος να προκαλεί το πνεύμα των άλλων και να τους εμπνέει ώστε να εκπληρώνουν το νόημα της ζωής τους στην

εργασία. Ο **Terry Pearce**, περιγράφει την Ηγεσία ως «την αναγνώριση των ανθρώπινων αναγκών, με τους ηγέτες να είναι πιο κοντά στους εργαζόμενους, να επικοινωνούν καλύτερα και να είναι πιο ευαίσθητοι». Ευθυγραμμισμένος με αυτό, ο **Bernd C. Leygraf** (2008) χαρακτηρίζει την οικειότητα ως ακρογωνιαίο λίθο ενός λειτουργικού και αποτελεσματικού board of directors. Ποιες είναι βασικές περιοχές των προσόντων στην «Υποβλητική Ηγεσία» και το μάντζμεντ;

Την απάντηση θα δώσει ο Bernd C. Leygraf που διαθέτει έναν μοναδικό τρόπο επικοινωνίας και μετάδοσης μηνυμάτων. Αεικίνυτος και ταυτόχρονα ήρεμος, με διαπεραστικό αλλά συνάμα ήπιο βλέμμα, σοβαρός αλλά προσηνής, ο **Bernd C. Leygraf** σε κατακτά από τα πρώτα λεπτά επαφής μαζί του. Η αμεσότητά του θα μπορούσε να οφείλεται και στο γεγονός ότι υπήρξε ιερέας αλλά εγκατέλειψε τον εκκλησιαστικό βίο για να ασχοληθεί με την ψυχοθεραπεία. Ο ίδιος υποστηρίζει: «θεωρώ ότι εξακολουθώ να κάνω πνευματική εργασία καθώς μέσα από τη δουλειά μου βοηθάω τους ανθρώπους να γιορτάσουν αυτό που είναι». Είναι ο άνθρωπος που αποκαλύπτει τις πιο σκληρές και δύσκολες πραγματικότητες για την προσωπικότητα των στελεχών. Εδώ και πέντε χρόνια, το πράττει για δεκάδες στελέχη της ελληνικής αγοράς, στο πλαίσιο του Diploma in Executive Coaching and Organisational Development της **Impact**. Παρόλ'αυτα, σπάνια κάποιος θυμώνει μαζί του και οι παρεμβάσεις του έχουν βοηθήσει εκατοντάδες ηγέτες παγκοσμίως να βελτιωθούν. Το μυστικό κρύβεται στο χρόνο που επιλέγει για να παρέμβει (timing), στη εμπειριστατωμένη στήριξη αυτών που λεί με γεγονότα (phenomenology), στην καλή πρόθεση αλλά κυρίως στον τρόπο που προκαλεί και προσκαλεί τη δέσμευση του συναισθήματος στον συνομιλητή του (evoke). Η πρόσκληση αυτή κάνει τη διαφορά μεταξύ στιγμιαίας εμπειρίας και βιώματος, κριτικής και στήριξης και αποφυγής και ανταπόκρισης. Δεν είναι κάτι το οποίο περιγράφεται εύκολα και σίγουρα ο καλύτερος τρόπος για να αρχίσει κάποιος να το εφαρμόζει, είναι πρώτα να το βιώσει. Και την Παρασκευή 21 Οκτωβρίου θα μας δοθεί αυτή η ευκαιρία και ίσως έτσι καταφέρουμε να βρούμε τη χρυσή τομή μεταξύ της ηγεσίας του χθες και της ηγεσίας του σήμερα και να περάσουμε, επιτέλους στην επόμενη μέρα. **HR**

Presented by



“ 20 Λέξεις πρέπει να διαθέτει την ικανότητα να προσαρμόζει το πρόγραμμα και εργαλεία του στις ιδιαίτερες ανάγκες του κάθε υποψηφίου.
