**Jak stać się zmotywowanym liderem?**

**Lidera przedstawia się często jako kreatywne przeciwieństwo menedżera-administratora. Czy można jednak coś zrobić, by świadomie zmienić swój klasyczny styl zarządzania na taki, który stanie się autentycznym przywództwem? I skąd czerpać energię do inspirowania innych?**

Zacznijmy od tego, że stawianie menedżera po przeciwnej stronie barykady, za którą stoi lider, nie ma żadnego uzasadnienia. Ideałem byłoby, gdyby w każdym przedsiębiorstwie funkcjonował i jeden, i drugi. Gdy jednak jest to niemożliwe, dotychczasowy menedżer może spróbować wzbogacić swój styl zarządzania, rozwijając swoje umiejętności w zakresie przywództwa.

- Menedżerowie są potrzebni. To dzięki nim rzeczy dzieją się tak, jak powinny się dziać. Stosowanie procedur pozwala osiągać pożądane rezultaty, co z kolei zapewnia firmie odpowiednią jakość działania – wyjaśnia Magdalena Robak, trenerka w firmie szkoleniowej Effect Group. – Lider przyjmuje inną perspektywę. Zadaje pytania o to, dokąd powinniśmy dążyć i jak stworzyć warunki, które spowodują, że ludzie rzeczywiście zechcą tam iść – dodaje.

**Aby być liderem, trzeba chcieć**

Pracownicy, szczególnie młodzi, dziś nie akceptują już tak łatwo środowiska, które jest nastawione tylko na wyniki. Coraz częściej wymagają, by dostrzegać ich indywidualność, a nie traktować jedynie jako „zasoby ludzkie”. Dla szefa, który jest jednocześnie autentycznym liderem, nie będzie to stanowiło problemu. Lider widzi w pracowniku przede wszystkim człowieka, z jego indywidualnymi potrzebami, oczekiwaniami, marzeniami i celami. I pomaga mu je zrealizować. A jeśli ramy, w których działa, przeszkadzają w tym – stara się je zmienić.

To, czy menedżer może stać się również liderem, zależy przede wszystkim od niego samego – od tego, w jaki sposób on sam zdefiniuje swoją rolę i swoje zadania. Wbrew temu, co można sądzić, nie trzeba mieć wrodzonych cech przywódczych, by wspierać, motywować i inspirować innych ludzi.

- Wiele osób słysząc słowo lider wyobraża sobie osobę charyzmatyczną, która zaraża swoją energią innych. Taki przywódca potrafi świetnie przemawiać, jest elokwentny, widoczny. Potrafi sprawić, że ludzie pójdą za nim w ogień… - mówi Magdalena Robak. – Ale jest pewien problem. Gdy taki lider pewnego dnia odejdzie, jego ludzie zostaną niczym dzieci we mgle; bezradne, bo zniknął ten, który nadawał im kierunek, ale nie nauczył samodzielności – podkreśla.

Nie to powinno być celem dobrego przywódcy. Lider to osoba, która pomaga pracownikom odkryć ich własny potencjał, znaleźć motywację, rozwijać się, a także tworzyć bezpieczne i przyjazne środowisko, które sprzyja efektywności. To ktoś, komu możemy zaufać, bo wiemy, że zawsze działa dla dobra zespołu, a do tego jest spójny w myślach, słowach i czynach. Taki lider trwale wzmacnia ludzi i firmę. Pomaga znaleźć swoje miejsce i nawet gdy odchodzi, pracownicy wiedzą gdzie są, dlaczego i co powinni robić dalej, by wszystko sprawnie działało.

Na szczęście takiego przywództwa także można się nauczyć, o ile dany menedżer naprawdę pragnie stać się dla swojego zespołu również liderem. Jeśli tak, powinien zacząć od zadania sobie podstawowych pytań, np. „Jakim liderem chcę być?”, „Co chcę dać ludziom?”, „Na jakich wartościach chcę oprzeć moje działania?”.

- Potem należy nałożyć na to konkretne umiejętności pracy z innymi na poziomie „ja – pracownik” oraz „ja – zespół”. To są umiejętności, których możemy się nauczyć na różnych szkoleniach z zakresu zarządzania czy umiejętności interpersonalnych – zauważa trenerka Effect Group.

**Czy można zmotywować samego siebie?**

Problem w tym, że od lidera oczekuje się, że to on będzie nieustannie motywował pracowników – kto natomiast zmotywuje jego samego? Bardzo ważna może się okazać umiejętność odpowiedniej automotywacji.

- Na lidera raczej nie zadziałają przyznawane samemu sobie nagrody czy, tym bardziej, kary. Jeśli mówimy o rzeczywistej, trwałej motywacji (takiej, której nie skruszy pierwsza porażka), warto przypomnieć sobie, co nas nakręcało, kiedy byliśmy młodsi i wykorzystać to w dorosłym życiu – podpowiada Magdalena Robak.

Daniel Pink w książce „Drive” przestawił model automotywacji, który może być z powodzeniem stosowany przez liderów. Jego podstawę stanowi poszukiwanie odpowiedzi na trzy zasadnicze pytania.

1. **Po co to robisz?** Motywacja wewnętrzna pojawia się nie wtedy, gdy „tu i teraz” realizujemy konkretne zadania, ale gdy posiadamy misję. Działanie z misją to działanie kreujące naszą rzeczywistość. Przekierowuje ono nasze myślenie z „muszę” na „chcę”.

2. **Na co masz wpływ?** Kolejny aspekt to przeanalizowanie sytuacji, w jakiej jesteśmy i doprecyzowanie na co mamy całkowity wpływ, na co częściowy a na co nie mamy go wcale. Skoncentrować należy się na tym, na co wpływ mamy oraz na tych aspektach, w których swój wpływ możemy powiększyć. Jeśli skupiamy się na tym, czego nie jesteśmy w stanie zmienić, jedynym efektem jest utrata motywacji.

3. **Jak może Cię to rozwijać?** Czymś co zabija naszą motywację jest także rutyna. W natłoku zadań i kryzysów nie mamy czasu pomyśleć o tym, jakie wnioski możemy wyciągnąć z tego, co robimy i co nas spotyka. Przestajemy być ciekawi siebie i świata. A to z ciekawości bardzo często bierze się nasza motywacja.

- Co więc może zrobić lider, by zmotywować siebie? To samo, co może zrobić, by zmotywować zespół – zmienić perspektywę: określić sensowny wartościowy cel, koncentrować się na obszarze wpływu i każde działanie wykorzystywać jako okazję do samorozwoju – podsumowuje trenerka.

**Inni także mogą motywować lidera**

Warto jednak zauważyć, że lider nie działa w próżni, a więc nie jest skazany wyłącznie na samego siebie. W firmie działa w otoczeniu swoich szefów, podwładnych, osób na podobnym stanowisku z innych działów. Jeśli klimat w przedsiębiorstwie sprzyja myśleniu przywódczemu, wystarczy poprosić o wsparcie, by je otrzymać. Gdy filozofia firmy jest inna, lider może albo próbować ją zmienić, albo zwrócić się do zespołu, którym kieruje (a więc na który ma największy wpływ).

Poza tym lider – jak każdy – funkcjonuje nie tylko w sferze zawodowej. Gdy więc potrzebuje wsparcia, może (i powinien) szukać go również w rodzinie i wśród znajomych. Do dyspozycji są także specjaliści, którzy profesjonalnie zajmują się rozwojem innych (coachowie, mentorzy, konsultanci).

Wszystko to prowadzi do wniosku, że menedżer, który naprawdę tego zechce, przeważnie będzie w stanie stać się również liderem. A gdy kiedyś zabraknie mu motywacji do motywowania innych lub nawet samego siebie, przypływ pozytywnej energii i inspiracji także szybko wokół siebie znajdzie. Szybciej niż wówczas, gdy pozostanie jedynie menedżerem-administratorem.

Źródło: [Effect Group](http://effectgroup.pl)