

# KAIP SUSITARTI KAI (IŠ TIKRŲJŲ) NESUTARI?

EGLĖ DAUNIENĖ

Su kuo sutapsi, tuo ir pats tapsi“, „kieno vežime sėdi, to ir dainą dainuoji“ – mokslininkai tai vadina „minios mąstysena“ – reiškiniu, su kuriuo dažnai susiduriame veikdami kolektyve. Toks jau tas mūsų žmogiškas polinkis tarp kitų žmonių nekelti nepatogių klausimų, nutylėti „dėl šventos ramybės“, pritarti tam, kuris kalba įkvepiančiai ir įtikinamai, nesvarbu, kad nebūtinais tiesą.

Tuo tarpu adaptyvioje lyderystėje mes labai vertiname įvairovę – nuomonių, perspektyvų, vertybių. Pasakojama, kad JAV prezidentas A. Linkolnas į savo administraciją kvietė dirbti ir konkurentus. Toks veikimo būdas reikalauja labai plataus požiūrio, tuo pačiu padeda neatitrūkti nuo realybės, nes ieškant sprendimo gali išgirsti pačias nepatogiausias interpretacijas.

Adaptyviosios lyderystės patirtis rodo, kad permainos pradžioje, prieš imantis aktyvių veiksmų, labai svarbu susipažinti ir pakalbinti įvairias, ypač kitoniškas frakcijas atstovaujančių žmonių. Iš tokių pokalbių sužinome, kas jiems svarbu, su kuo jie gali sutikti. Permainos planus verta pradėti kurti tuomet, kai turime platesnį supratimą, kas rūpi tiems, ką permaina palies.

Adaptyvioji lyderystė turi savo įrankį – suinteresuotų šalių žemėlapi. Siekiant permainos sistemoje, pats svarbiausias darbas yra darbas tarp skirtingų frakcijų, t.y. su žmonėmis, kurie atstovauja skirtingas vertybes ir požiūrius .

Nereikia skirtingų žmonių įtikinti nusileisti. Tiesiog daug laiko ir darbo reikia skirti tam, kad suprastume kiekvienos frakcijos perspektyvą.

Norint produktyviai dirbti padeda ne įtikinamas kalbėjimas, o atidus klausymasis - pirmiausia reikia suprasti, **kur** prieštaraujantieji yra dabar, tada kalbėtis apie tai, **ką** jie rizikuoja prarasti, ir galiausiai drauge surasti, **kurie** interesai sutampa.