

Kríza verejného líderstva?

Zhrnutie diskusie za okrúhlym stolom v Cafe Scherz,
10. decembra 2009, Bratislava

Centrum pre filantropiu, Bratislava

10. decembra 2009 v komornom prostredí kaviarne Scherz v Bratislave na Palisádoch diskutovalo päť hostí na tému verejného líderstva. Cieľom diskusie bolo otvoriť túto tému a načrtnúť otázky k jej ďalšiemu skúmaniu. Diskusiu moderoval Boris Strečanský. V obecenstve boli študenti zaujímajúci sa o otázky líderstva, občianskej spoločnosti a filantropie, predstavitelia mimovládok, náhodní návštevníci (v počte asi do 25). Ako pracovnú definíciu pojmu „verejný líder“ navrhli túto: „*osobnosť, ktorá má schopnosť inšpirovať ostatných k zmene, v kontexte občianskej spoločnosti.*“

Hostia za okrúhlym stolom:

1. **Iveta Radičová**, profesorka sociológie, kandidátka na funkciu prezidentky SR v roku 2009. V súčasnosti líderka najväčšej slovenskej opozičnej stredo-pravej politickej strany – SDKÚ-DS.
2. **Zuzana Mistríková**, mediálna analytička a podnikateľka, scenáristka, riaditeľka sekcie médií Ministerstva kultúry SR v rokoch 1999-2004, jedna z kľúčových študentských líderiek z roku 1989.
3. **Allan Boussard**, riaditeľ družstva Integra, riadiaci skupinu sociálnych podnikov a neziskových organizácií pôsobiach na Slovensku a v zahraničí (v juho-východnej Európe a východnej Afrike), ktoré pomáhajú znevýhodneným odhaliť ich potenciál a stať sa viac sebestačnými.
4. **Marek Adamov**, zakladateľ a manažér divadla Stanica-Záriečie v Žiline. Stanica je komunitné centrum pre kvalitné nezávislé umenie zo Slovenska a zahraničia. Je svojpomocne vybudované inovatívnym spôsobom a nachádza sa v priestoroch poloopustenej železničnej stanice pod križovatkou v blízkosti priemyselnej zóny.
5. **Zuzana Wienk**, zakladateľka a riaditeľka watchdogovej mimovládky Aliancia Fair-Play z Bratislavy, ktorá nastavuje zrkadlo verejným činiteľom, politickým stranám s cieľom zvýšiť transparentnosť, zodpovednosť a otvorenosť politických elít. Je jednou z najcitovanejších osobností v politických otázkach v kľúčových elektronických a tlačných médiách v roku 2009.

Diskusia sa začala úvodným prejavom moderátora, ktorý zhrnul hlavné otázky na debatu. Tieto boli:

- Ako môžeme hovoriť o verejnom líderstve?
- Aké otázky sa treba pýtať, aby sme lepšie pochopili líderstvo?
- Čo vlastne znamená „verejný líder“?
- Ako sa rodia lídri?
- Čo sme sa dozvedeli o líderstve za posledných 20 rokov?
- Môžeme tvoriť programy pre lídrov? Dá sa líderstvo naučiť?
- Ako sa na líderstvo vo verejnom priestore pozerá naša kultúra?

Čo teda diskusia priniesla?

1. Rozprávanie o líderstve

- 1.1. Spôsob akým rozprávame o líderstve závisí od našich osobných životných skúseností. Napríklad, človek, ktorý pred dvadsiatimi rokmi učil a prednášal o líderstve firmám či jednotlivcom je dnes veľmi skromný v ambíciách učiť niekoho ako sa stať lídrom. Dnes skôr hovorí, že líderstvu sa nedá naučiť, je to skôr niečo, čo pochádza z vnútra človeka, z jeho charakteru. Nemá to povahu poznania. Môžeme sa pýtať, čo u tohto človeka spôsobilo takúto zmenu? Akou skúsenosťou prešiel, k akému poznaniu dospel, že dnes sa na otázku líderstva pozerá takto?

1.2. Pojem „leadership“ sa ťažko prekladá do slovenčiny – používame pracovne pojem líderstvo, ale to je len slovakizovaný tvar anglického slova. Nemáme slovenský ekvivalent. Navyše, zaužívané preklady sú zašpinené negatívnymi konotáciami z relatívne neďalekej minulosti (leadership dá sa prekladať ako „vodcovstvo“, čo však evokuje princíp totalitného vodcu – Hitlera či Stalina). Iné preklady nie sú významovo korektné. Napr. „vedúci“ hovorí o formálne priradenej funkcii, nie o kvalite a prirodzenej autorite ktorú stelesňuje „líder“ bez toho, aby ním bol „vymenovaný“ nejakou hierarchiou.

2. Osobné teórie líderstva

Diskusia ukázala, že viacerí máme svoje vlastné, osobné teórie líderstva, viaceré z nich uvažujú o napätí medzi prostredím a lídrom a naznačujú, že tieto dve roviny sa navzájom výrazne ovplyvňujú. Nie je však úplne jasné, ako toto ovplyvňovanie funguje a čo je za ním. Diskusia ukázala aj dôležitú rolu poznania ako takého, či už poznania samého seba, alebo poznania prostredia a taktiež aj rolu odvahy a praktického rozmeru jednaní lídrov, ktorí premieňajú idey na činy.

2.1. Líderstvo je vnútornou ľudskou kvalitou. Pochádza zvnútra charakteru a nemôže byť poskytnuté danej osobe zvonku, t.j. nedá sa lídrovstvu naučiť na nejakom kurze či programe. Neznamená to však, že nemôže byť kultivované a rozvíjateľné.

2.2. O líderstve môžeme hovoriť, ak sú splnené tri podmienky:

2.2.1. Je spojené s vedením skupiny ľudí. Líder a jeho skupina tvoria „dyádu“ - vzťah medzi nimi je jedinečný. Nie je však jasné, či vodca môže pohnúť skupinou v smere, ktorým ona nechce ísť, alebo či vodca môže len prispieť k odhaleniu toho, čo sa skrýva vo vnútri ľudí. Navyše, stále hovoríme o verejnom lídrovstve s pozitívnymi motiváciami.

2.2.2. Je to schopnosť chápať potreby a záujmy iných ľudí v skupine. Inými slovami, schopnosť prekladať "dobré" nápady do jazyka druhých. Taktiež, aby sme mohli hovoriť o autentickom líderstve, líder by mal rozumieť sám sebe, svojim potrebám, záujmom a pocitom.

2.2.3. Líder je schopný zjednať dohodu tom čo je spoločný zdieľaný cieľ a spolu s ostatnými sa oň aj usilovať.

2.3. Líderstvo je situačné. T.j. na to, aby sa prejavilo, musí existovať aj prostredie, vhodná situácia, potenciál, v ktorom sa lídrovstvo môže plne prejaviť. Kedy nastáva taká situácia? Vieme ju identifikovať ex post – napr. November 1989.

2.4. Vedenie nie je statickým, ale dynamickým a formatívnym procesom. Je to o schopnosti zobrať veci do vlastných rúk a premeniť idey na reálne činy.

2.5. Vedenie je vecou nepísanej dohody medzi skupinou a jednotlivcom. Existuje niečo ako prirodzený rast do role lídra. Niekedy bývajú do role lídrov dosadení aj „ne-líderi“ prostredníctvom rôznych mocenských hier (napr. v rámci praxe politických strán, ale nielen), čo býva často tragické alebo komické. Avšak aj prirodzení lídri sa objavujú v roli politických lídrov.

2.6. Časovosť líderstva. Líderstvo sa viaže na určitý čas, dobu života spoločnosti. Ak ešte nedozrel ten správny čas, tak snahy lídra nebudú rezonovať medzi ľuďmi a nezískajú ich podporu. Na druhej strane, je to líder, kto vie „zatriasť“ s tradičným pohľadom, a kto otvára nové perspektívy, ktoré „doba“ nenadnesla.

2.7. Líderstvo a zmena. Ak je príliš ťažké dosiahnuť zmenu, líderstvo vedie k vyčerpaniu a neúspechu.

3. Aktuálne otázky líderstva

3.1. Líderstvo vs. pluralita. Od roku 1989 sledujeme dva paralelné procesy:

- 1) prebiehajúci proces fragmentácie skupinových a individuálnych záujmov
- 2) proces posilňovania jednotlivcov (rastúca hodnota individualizmu a identity).

Tieto procesy predstavujú výzvu pre tradičné líderstvo: Ako môžeme dosiahnuť dohodu, zdieľané porozumenie alebo spoločný cieľ bez straty dôležitých prvkov vlastnej identity a váhy, ktorú prisudzujeme individualite?

3.2. Rezignácia na formatívne a hodnotovo podmienené jednanie. Badať rastúcu tendenciu nevyužívať vlastné schopnosti ovplyvňovania verejného priestoru, v ktorom pôsobíme, žijeme. Napr. mnohí deklarujú silný vzťah k prírode a k jej ochrane, ale nerozumejú, prečo by sa mali verejne vyjadriť k niektorým otázkam, ktoré formujú vzťah našej spoločnosti k prírode – napr. otázka ochrany Tatier.

3.3. Líderstvo a ego. Súčasný egoistický (alebo egocentrický?) duch doby ako keby hovoril, že len moc predurčuje víťaza. Avšak, dialóg ako základný nástroj hľadania správnych riešení býva prehliadaný. Schopnosť dobrého lídra viesť dialóg dnes nie je príliš doceňovaná.

3.4. Cynizmus a prílišný kritizmus sú prezentované ako cnosti, ako známky tvorivosti. Nič okolo nás nie je dosť dobré. Líderstvo, ktoré sa snaží o pozitívnu zmenu býva kritizované ako naivné alebo hlúpe. Akýkoľvek pozitívny nápad sa stretáva s desiatimi rôznymi pohľadmi, ktoré vysvetľujú prečo ho nie je možné realizovať. Dôsledkom je nedostatok pozitívnych nápadov.

4. Príležitosti

4.1. Odvaha, ako kľúčový prvok líderstva, by sa mala kultivovať. Existuje líderstvo na spôsob Dona Quijota, ktorý bojuje za svoje ideály, aj keď ľudia okolo neho ho považujú za blázna.

4.2. Líderstvo je zábava! Alebo, presnejšie - líderstvo by malo byť zábavou, nemalo by byť ubíjajúce, nudné. Malo by baviť, malo by povznášať, hoci môže byť aj ťažké a zložené. Niektorí ho môžu nazvať ako líderstvo na spôsob Dona Juana.

4.3. Rastúci individualizmus by nemal znamenať egoizmus a snaha o solidaritu by nemala znamenať prílišné obmedzovanie jednotlivcov. Inými slovami: Je potrebné obhajovať jednotlivcov a ich práva pred expandujúcim štátom, bez toho, aby sme zabudli na solidaritu s inými, menej šťastnými, chorými či narodenými v iných sociálnych podmienkach. Rovnako však by sme nemanli zamieňať solidaritu so štátnymi paternalizmom a v mene takejto solidarity a túžby štátu zasahovať a regulovať súkromný priestor by sme nemali zabudnúť na hodnotu jednotlivca, jeho autonómnosť a slobodu rozhodovať sa.

4.4. Tradičné inštitúcie – ako napríklad mimovládne organizácie, ktoré doteraz napomáhali vzťahom medzi jednotlivcami a spoločnosťou a predstavovali príležitosť pre lídrov, ktorí chcú pôsobiť vo verejnom priestore, strácajú svoje výlučné postavenie v prospech sociálnych sietí ako je facebook. Mimovládne organizácie tak nebudú už jediným nástrojom pre aktivizáciu občanov vo verejnom priestore. Čo toto môže znamenať pre verejné líderstvo?

Spracoval: Boris Strečanský