



Autor: Lejla Softić, dipl.oec.¹

Inkluzivno liderstvo

Suvremena preduzeća sve više optimiziraju svoje poslovne aktivnosti vezane uz raznolikost i inkluziju, a inkluzivno liderstvo postaje sve važnije za uspješno poslovanje. Raznoliko poslovno okruženje podrazumijeva primjenu adekvatne HR politike, ali je isto tako neophodno posmatrati i raznolikost klijenata koje preduzeće želi privući, kao i način komunikacije putem različitih digitalnih platformi i tržišta na koja preduzeće planira proširiti vlastito poslovanje. Inkluzivni lideri se veoma brzo prilagođavaju različitim scenarijima i izmjenjuju različite perspektive kako bi postigli najbolje moguće rezultate. Najznačajnije prednosti inkluzivnog liderstva su bolja timska suradnja i kvalitetnije poslovne odluke.

Šta je inkluzivno liderstvo?

Inkluzivno liderstvo je sposobnost učinkovitog upravljanja i vođenja heterogene grupe ljudi, poštujući njihovu jedinstvenost na empatičan način i bez predrasuda. To je autentičan stil vođstva koji isključuje diskriminaciju, pristranost i naklonost na temelju boje kože, rase i drugih karakteristika, te omogućava zaposlenicima da se osjećaju cijenjenima zbog vlastitog doprinosa. Inkluzivni lideri cijene članove tima, pozivaju na različite perspektive i stvaraju atmosferu u kojoj zaposlenici osjećaju da njihova mišljenja i doprinosi poboljšavaju dobrobiti i rast preduzeća.



Kako kreirati inkluzivno radno okruženje?

Ukoliko preduzeće želi rasti i napredovati inkluzivno radno okruženje postaje jedan od preduvjeta za to. Da bi se kreiralo inkluzivno radno okruženje neophodni su inkluzivni lideri koji trebaju ukloniti sve oblike eventualne diskriminacije u preduzeću, kako bi se oslobodili svi talenti zaposlenika, što će za rezultat imati uspješnije poslovanje i skladnije radne odnose u preduzeću.

Inkluzivno liderstvo zahtijeva stalnu praksu, poštovanje i razmišljanje o načinu na koji se može kreirati inkluzivno radno okruženje. Da bi se kreiralo inkluzivno radno okruženje potrebno je:

- kreirati i primjeniti inkluzivnu poslovnu politiku
- primjenjivati jednakost u svakoj poslovnoj odluci i odnosu
- uvažavati različitosti svakog člana tima
- biti nepristrasan u dodjeljivanju projekata, zadataka i unapređenja
- izgraditi organizacijsku kulturu međusobne podrške
- uspostaviti međusobno povjerenje i autentične međuljudske odnose
- kontinuirano ulagati u edukaciju o značaju inkluzije
- poticati 'otvorenu' komunikaciju i diskusiju
- obezbjediti sigurno radno okruženje u kojem se svi osjećaju dobrodošli.



Karakteristike inkluzivnog liderstva

Inkluzivno liderstvo je jedinstvena i kritična sposobnost koja pomaže preduzećima da se prilagode različitim kupcima, tržištima, idejama i talentima. Istraživanjima je utvrđeno da inkluzivni lideri imaju slijedeće bitne karakteristike:

- Vidljiva predanost: artikuliraju autentičnu predanost različitosti, izazivaju status quo, čine različitost i uključenost osobnim prioritetom.
- Skromnost: Skromni su u pogledu sposobnosti, priznaju pogreške i stvaraju prostor za druge da doprinesu.
- Svijest o pristranosti: Pokazuju svijest o osobnim 'mrtvim' uglovima posmatranja, kao i nedostacima u sistemu, te naporno rade kako bi osigurali meritokraciju.
- Znatiželja o drugima: Pokazuju otvoren način razmišljanja i duboku znatiželju o drugima, slušaju bez prosuđivanja i s empatijom nastoje razumjeti druge ljude.
- Kulturna inteligencija: Pažljivi su prema tuđim kulturama i prilagođavaju se prema potrebi.
- Učinkovita suradnja: osnažuju druge, obraćaju pažnji na raznolikost razmišljanja i psihološku sigurnost, te se usredotočuju na timsku koheziju.

Lideri trebaju raditi na osobnom razvoju kako bi postali svjesniji vlastite pristrasnosti, ali i potrebe zauzimanja 'druge' perspektive. Inkluzivni lideri su skromni i empatični, stoga su 'otvoreni' za kritiku vlastiti predrasuda i zauzimaju se za nove perspektive, što njihovim suradnicima pruža osjećaj uključenosti i mogućnosti osobnog razvoja.

Prednosti inkluzivnog liderstva

Društvene promjene utiču na sve veću potrebu za stvaranjem raznolikih i inkluzivnijih preduzeća. Istraživanja pokazuju da su raznolika i inkluzivna preduzeća uspješnija od onih koja to nisu i da je 70% vjerovatnije da će raznolika i inkluzivna preduzeća osvojiti nova tržišta u odnosu na konkurente koji nemaju inkluzivnu organizacijsku kulturu.

Inkluzivni lideri pomažu preduzećima da privuku najbolje talente sa tržišta, ali i da prepoznaju zaposlenike u preduzeću čiji talenti nisu u potpunosti iskorišteni, te da omoguće postizanje njihovog punog potencijala. Dovođenjem perspektiva i iskustava iz tradicionalno nedovoljno zastupljenih skupina talenata pružaju se novi uvidi i perspektive za zadovoljavanje potreba podzastupljenih skupina klijenata, ali i pomaže u uspješnijem radu homogenih timova pri savladavanju izazova sa kojima su se ranije suočavali. Raznolikost će dovesti do boljih poslovnih rezultata samo ako se njome vješto upravlja na inkluzivan način. Preduzeća koja su uistinu raznolika i inkluzivna imaju veću vjerojatnoću generiranja novih ideja i njihove utrživosti na tržištu, te ostvarenje većih prihoda od inovacija.

Zaključak

Inkluzivno liderstvo je konkurentska prednost suvremenih preduzeća i ključno je za njihovo uspješno poslovanje. U interakciji s različitošću oko sebe inkluzivni lideri grade međuljudsko povjerenje, uzimaju u obzir mišljenja drugih i prilagodljivi su, te na taj način obezbjeđuju kontinuirani rast preduzeća.

Jedan od izazova sa kojim se suočavaju suvremena preduzeća je da su kvalificirani inkluzivni lideri rijetki. Istraživanjem je utvrđeno da se samo 5% lidera na globalnoj razini može definirati kao inkluzivno. Stoga je neophodno procijeniti trenutno stanje u preduzeću, a zatim razvijati neophodne vještine za inkluzivno liderstvo, kreirati i njegovati inkluzivno radno okruženje i inkluzivnu organizacijsku kulturu u preduzeću.

Suvremeni lideri trebaju usvojiti inkluzivne prakse i primjenjivati ih u svom svakodnevnom radu. Pri tome se ne smije zanemariti da je svaka interakcija, sa zaposlenicima i klijentima, podjednako važna, te da je dosljednost lidera važna kako bi se svaki zaposlenik i klijent osjećao uključenim.