

Trabalhando com Alguém de Forte Personalidade Parte 2

Dan Reiland

Se você tem pessoas com personalidade forte trabalhando para você, você é um afortunado. Pode ser que você nem sempre se sinta deste jeito, mas você é. Isso logicamente presume que elas são competentes e produtivas! Eu tenho cinco pessoas diferentes que se reportam para mim. Todos têm diferenças, mas têm personalidades fortes. Elas não têm medo de fazerem perguntas, falarem o que pensam e se mostrarem com paixão. Isso é uma coisa boa. Elas também são ávidas por servir, são humildes e sabem, afinal, "quem é o chefe".

O comentário sobre o "chefe" não deve ser entendido como sarcasmo ou arrogância. É apenas um fato. Ainda que "chefe" não seja a melhor palavra e eu espere que você não transpire uma atitude de "chefe", se você é o chefe, você é o chefe. Você precisa sentir-se confortável na "pele de chefe". Se você se sente desconfortável nesse papel, se você se sente mal "sentando na cadeira principal", se você se sente estranho sobre tudo isso, então acabará sendo um chefe estranho. Portanto, se este é o seu papel, internalize-o de forma que seja uma coisa natural e não um grande dilema. Apenas lembre-se de que sua responsabilidade é servir aos outros que sua "persona" se sentirá bem.

Voltando para as personalidades fortes. Você pode ter apenas uma personalidade forte na sua equipe. Nesse caso, você pode ficar tentado a marcar esta pessoa como renegada, criadora de problemas, que não sabe jogar como um time. Contudo, ela pode ser a melhor líder do grupo. Dê a ela o benefício da dúvida. Crie um tempo para uma conexão pessoal. Invista nela. Pratique os cinco princípios seguintes e veja se isto não faz uma diferença.

De qualquer modo, estes cinco princípios ajudarão você a ser um líder melhor ao lidar com personalidades fortes:

Dê a eles espaço para respirar.

Você não pode apertar uma águia. Tente fazer isso alguma vez. Ela irá arrancar os seus olhos pra fora, voar para longe e nunca mais será vista! Ela ainda será uma águia, só que não mais na mata ao seu lado.

Líderes ficam excitados quando contratam uma águia, mas, quando a águia faz o que as águias fazem, o líder geralmente tenta colocá-la para fora. Sim, há limite e limites. Há orçamentos e calendários. Realidade é realidade. Mas é seu trabalho como chefe limpar o máximo de lixo possível do caminho para que eles possam voar e fazer acontecer. Tirar o lixo para fora do caminho inclui uma grande variedade de coisas desde manter o moral alto até manter os procedimentos ao mínimo.

Então com o que se parece o espaço para respirar? Pode ser tão simples quanto deixar que eles sigam seu próprio esquema. Por que exigir que uma águia esteja no escritório às oito horas se quando eles chegam as nove eles são mais felizes e produtivos? O reverso também é verdade. Por que fazer a personalidade forte ficar até as cinco ou seis da tarde quando elas querem chegar às seis da manhã e sair mais cedo que o resto da turma. Outra vez, eu entendo a realidade dos limites e há sistemas e processos que

Mas é seu trabalho como chefe limpar o máximo de lixo possível do caminho para que eles possam voar e fazer acontecer.

requerem trabalho em equipe. Mas sempre há espaço para respirar se você o permitir.

Isto pode ser ainda mais complicado, como permitir que um membro da equipe assuma o risco de uma nova idéia num ministério ou contrate um membro irritadiço para a equipe, ou invista uma grande soma de dinheiro num ministério existente que você acha que devia ser "extinto" - mas ele tem paixão por reavivá-lo. Riscos e falhas fazem parte do caminho para o sucesso; personalidades fortes precisam de espaço para experimentar. Contudo, elas devem também obter alguns resultados concretos a fim de manterem o privilégio de serem tratadas como águias. Em outras palavras, sempre relacione liberdade com responsabilidade e produtividade.

Sempre relacione liberdade com responsabilidade e produtividade.

Se as três principais palavras para imobiliárias é aluguel, aluguel, aluguel, as três principais palavras para liderar águias é delegar, delegar, delegar.

Investa no desenvolvimento da liderança deles.

Pessoas empreendedoras, com energia e personalidade forte querem crescer. Eles são gratos àqueles que investem no seu progresso. Isso requer esforço e energia da sua parte. Você pode mandar equipes para conferências e isto é bom, mas há algo mais. Usando o exemplo de uma conferência de liderança, você pode dobrar o valor investido separando tempo para se relacionar com cada membro da sua equipe quando eles voltarem. Faça perguntas sobre o que eles aprenderam, como aplicarão aquilo, onde eles se sentiram desafiados e o que trouxeram que ajudará a igreja e a equipe no geral. Algumas semanas mais tarde, verifique, novamente, para ver que progressos foram feitos. Focalize mais no crescimento deles do que nos ganhos líquidos no ministério. Se você focalizar no crescimento deles, os ganhos no ministério ocorrerão por consequência. Colocar isso em prática é penoso para muitos líderes, mas vale à pena. "Banque" resultados de longo-prazo que vêm de investimentos a longo prazo.

Crie outros ambientes que sejam mais pessoais na natureza e consistentes no tempo. Uma lição mensal de liderança ensinada para a equipe funciona bem. Crie tempo para a equipe interagir com cada um em tópicos-chave conforme você ensina e facilita a discussão. Leiam livros de liderança juntos, traga um orador, compre CDs e outros recursos que fiquem disponíveis a todos. A parte mais difícil do desenvolvimento de liderança é assumir o compromisso de fazê-lo. Não é uma coisa urgente e aí frequentemente é cortada. Eu o exorto a começá-la e continuá-la.

A parte mais difícil do desenvolvimento de liderança é assumir o compromisso de fazê-lo.

Nem sempre o treinamento é puramente de liderança. Frequentemente, pelo menos para nós, na Igreja Crossroads, ele se reveza com um foco maior em maturidade espiritual e devoção. Eu não encaixo ou categorizo esses tópicos, presumindo que afinal você está ensinando liderança espiritual para pessoas espirituais. Eu só quero observar que seu treinamento nem sempre é de liderança "pura".

Estabeleça expectativas altas e mantenha-as.

Personalidades fortes não respondem bem a personalidades fracas, particularmente aquelas que não colocam e mantêm um objetivo. Você não precisa ser ofensivo ou rude, na verdade demonstrar os frutos do espírito é sempre uma boa idéia! Ser amoroso, bom e firme é uma ótima combinação. Ok, um desses não é um fruto do espírito, mas ainda assim é uma boa idéia.

Durante seu processo de desenvolvimento de liderança, observação e conversas honestas, você saberá o que os membros de sua equipe, especialmente as personalidades fortes, são capazes de fazer. É baseado neste conhecimento que você estabelece padrões altos e os mantém.

Com muita frequência no ambiente da igreja, nós aplicamos a graça incorretamente. Alguém comete um erro ou fica aquém do padrão de

Alguém comete um erro ou fica aquém do padrão de excelência e nós dizemos: "Ah, tudo bem". Não está tudo bem. Jesus não morreu na cruz por um "OK". Ele merece o nosso melhor. Você pode ser bondoso na sua comunicação e paciente em ensinar, mas não diminua o nível de suas

excelência e nós dizemos: "Ah, tudo bem". Não está tudo bem. Jesus não morreu na cruz por um "OK". Ele merece o nosso melhor. Você pode ser bondoso na sua comunicação e paciente em ensinar, mas não diminua o nível de suas

expectativas. **A causa de Cristo merece o melhor de todos nós.**

Fale diretamente – ouvir não basta

Personalidades fortes querem ser ouvidas. Você precisa escutá-las e dar genuína atenção ao que elas têm a dizer. Mas em algum ponto é tempo de você tocar no assunto e fazer isto de forma delicada e suavemente geralmente não é o melhor caminho. (Em geral funciona melhor ao lidar com assuntos pessoais tais como casamento ou a vida familiar).

Meu mentor, John Maxwell, recorda-me que minha "ocasional" tendência acadêmico/filosófica pode causar-me problemas. Se eu não ficar atento vou usar palavras demais e entrar por um ângulo lateral em vez de ser direto. Personalidades fortes não gostam disso. Elas querem que você fale rápida, clara e diretamente nos seus olhos. Embora isso possa aborrecê-las no momento, elas realmente preferem desta maneira. Eu também prefiro. Eu prefiro bem mais que alguém atire direto e forte em mim, porque assim eu sei onde eu (e eles) estamos. E, por fim, eu confio mais neles. (Lembre-se, especialmente se você também for uma personalidade forte, que direto e forte não é duro e ofensivo).

Lembre-se, especialmente se você também for uma personalidade forte, que direto e forte não é duro e ofensivo.

Jogue com seus dons e não com seus egos.

Quando se trata de liderar personalidades fortes, é mais arte do que ciência. Não há uma fórmula e a emoção é importante. Vamos começar pelo básico. Nunca manipule. Diga a verdade, não o que eles querem ouvir. Você pode ser tentado a dourar a pílula ou mudar a conversa para facilitar a concordância deles. Eles sempre sabem quando você está fazendo isso. Esta não é a razão porque você não deve manipular: a razão para não manipular é porque é errado! Muitos líderes me dizem que há uma linha tênue entre a manipulação e a "finesse" de liderança. Eu não acho que esta linha seja tão tênue. Os motivos do seu coração e as suas verdadeiras agendas tornam a distinção muito clara.

Mantenha seus cumprimentos, elogios e recompensas baseados nos dons e talentos deles. Esta é a melhor maneira de tornar isto real e obter a melhor performance deles. (E lembre-se, eles também desejam ter a melhor performance!) Eu tenho visto muitas personalidades fortes pensar que são bons em alguma coisa na qual eles não são. Isto ocorre com freqüência nos papéis de liderança de ensino e de louvor. Mas porque a força de sua personalidade é tão forte, o ego deles é satisfeito e permite-se que eles continuem fazendo algo que não combina com seus verdadeiros dons.

Mas porque a força de sua personalidade é tão forte, o ego deles é satisfeito e permite-se que eles continuem fazendo algo que não combina com seus verdadeiros dons.

Além das palavras de aprovação, você quer apoiar-se nos dons deles não em seus egos porque basicamente quando eles operam com o que melhor que têm você cria um verdadeiro cenário ganha-ganha. Eles ganham e a igreja ganha, o que significa que o Reino ganha!

Deus o abençoe e obrigado por tudo o que você faz!

Liderança Ministerial é uma publicação periódica sem vínculo denominacional com o objetivo de compartilhar artigos de interesse para membros da liderança de sua Igreja. Para solicitar sua inclusão ou exclusão da lista de distribuição, escreva para wzuccherato@yahoo.com

Tradução para o português Silvia Giusti. Revisão e diagramação, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – Abril de 2007. Para encontrar este e outros artigos de interesse publicados (em inglês) pelo Dr. Dan Reiland acesse www.INJOY.com.