

O Conflito de Gerações é o que Você Faz

Dan Reiland

Caro Líder Ministerial, Boomers, Busters,¹ Geração X e Y. . . Que tal se substituíssemos os rótulos pela comunicação? E se nós nivelássemos as diferenças ao invés de acentuá-las? Eu estou excitado com o tema deste artigo e espero que ele mexa com você de uma forma que seja realmente traga valor.

*Desejos de bênçãos,
Dan Reiland*

Durante o último feriado de Ação de Graças minha filha Mackenzie veio da faculdade para casa e nós nos sentamos juntos por um longo tempo enquanto ela fazia minha página no Face Book². Nós nos divertimos juntos. Eu fiz perguntas a ela como: "Qual é a diferença entre o Face Book e o e-mail, quer dizer, essencialmente, qual é a diferença? Ela me disse: "Papai, não complique tanto as coisas. É apenas como as pessoas falam umas com as outras."

É isso. Não complique tanto! Nós tornamos as diferenças entre as gerações mais complicadas do que elas realmente são. E tudo diz respeito à comunicação.

Infelizmente, algumas pessoas "da minha idade" dizem que os jovens não estão realmente se comunicando ou interagindo quando tudo é feito pela internet. Eu discordo. Eles estão se comunicando o tempo todo, rapidamente, e eles mantêm contato extremamente bem! Não é diferente de quando o telefone foi inventado. As pessoas já não se viam face-a-face naquela época também. A comunicação está no centro do Conflito de Gerações. Quanto melhor a comunicação, menor o conflito.

Eu adoro contratar e trabalhar com jovens. Eu adoro trabalhar com veteranos amadurecidos. Eu não gosto de trabalhar com pessoas que querem fazer uma tempestade sobre "O Conflito" e escolhem tornar a comunicação difícil - o que por sua vez aumenta o conflito.

Nós tornamos as diferenças entre as gerações mais complicadas do que elas realmente são. E tudo diz respeito à comunicação.

Quando eu experimento a tensão do conflito é quase sempre uma questão de poder, do tipo quem faz as regras e quem deve seguir as regras. Um grupo tem ou é percebido como tendo mais poder e o outro grupo quer aquele poder. Há foco demais em quem faz as regras e quem segue as regras. O mais importante é quais são as regras e por que elas são feitas.

Vamos dizer que a geração mais velha tenha o poder da autoridade. Eu não acho que isso é sempre verdadeiro, mas digamos que seja para o bem da discussão.

¹ *Boomers e Busters são expressões usadas como "gíria" para definir grupos, por exemplo, Baby Boomers são os nascidos após a II Guerra Mundial, Boomers também é usado para trabalhadores eventuais como na construção civil. Buster pode ser a gíria usada para definir amigos.*

² *Face Book é um site que as fotos podem ser associadas a nomes e a pessoa pode encontrar-se mesmo dentro dos álbuns dos amigos*

Deixe-me ser claro: alguém ou algum grupo precisa ter a autoridade (responsabilidade). Se a autoridade desaparecesse toda manhã, o caos iria reinar! A questão é como a autoridade é usada ou se ela é compartilhada ou não. Se aqueles que têm a autoridade não abrirem mão dela isso é um problema! Se aqueles que a querem, se separam ou se alienam daqueles que a tem (ou acham que a tem), isto é um problema!

Quando eu experimento a tensão do conflito é quase sempre uma questão de poder, do tipo quem faz as regras e quem deve segui-las.

Eu tenho trabalhado com os dois grupos. Com pessoas mais velhas obsessivas por controle. E tenho trabalhado com pessoas mais jovens que são inseguras e fazem um estardalhaço por nada. (Já vi o oposto também.) A boa notícia é que eu acho que o conflito é menor do que é anunciado. Pense nisto. Quem iria comprar um livro que diz "Nós realmente estamos todos juntos nisto e o conflito é menor do que pensávamos?" Quem compraria um livro que dissesse, na essência: "Nós precisamos uns dos outros e as diferenças entre as gerações são tão pequenas que não importam". Quando lembramos de indivíduos espertos que nos tornam diferentes, estes vendem livros. Eu sou um *boomer* e tenho orgulho disto... não realmente. Eu sou um pastor e orgulho-me disto. Eu fico próximo e sirvo pessoas muito mais jovens e adoro isto. Eu acho que eles gostam de ficar próximos de mim também. Nós estamos no mesmo time e servimos ao mesmo Deus. Eu gostaria que isto vendesse, mas chamar os outros de Milenares soa mais legal.

Eu tenho trabalhado com jovens que dizem que os mais velhos não entendem isto. (Às vezes não entendem mesmo). O ponto crítico é se a pessoa mais velha quer entender e se o mais jovem está querendo ajudar. Se ambos acabarem com a comunicação porque um quer o poder e percebe que o outro o tem, o conflito é ampliado. Tiago 4:1-2 escreve: "*De onde procedem guerras e contendas entre vós? De onde, senão dos prazeres que militam na vossa carne? Cobiçais e nada tendes; matais, e invejais, e nada podeis obter; viveis a lutar e a fazer guerras. Nada tendes, porque não pedis.*"

Tenho trabalhado com pessoas mais velhas que dizem que os jovens não entendem isto (Algumas vezes não entendem mesmo). Isso soa como um padrão. Quem está dirigindo a conversa? Aqueles que estão diminuindo o conflito ou o ampliando? Isto nos leva de volta à comunicação e quem a deseja.

As palavras vão mudando e novos significados são aplicados na esperança de modificar o campo do jogo. Eu acho que deveríamos seguir o conselho da minha filha e parar de tentar complicar as coisas. Vamos simplesmente falar. Se queremos a mesma coisa (a mesma visão) e falamos, o conflito é pequeno. Se queremos algo diferente e não falamos, o conflito é grande. Existem diferenças entre as gerações. Mas tudo se resume naquilo que escolhemos enfatizar. Aquilo que enfatizamos determina o tamanho do conflito. Precisamos entender as diferenças quando se trata de conectar com a cultura atual. Mas quando se trata de criar a sua cultura familiar pessoal, assim como cultivar uma comunidade cristã, criar uma equipe e cumprir a missão, o conflito deve ser minimizado.

Existem diferenças entre as gerações. Mas tudo se resume naquilo que escolhemos enfatizar. Aquilo que enfatizamos determina o tamanho do conflito.

Eu adoro trabalhar da 12Stone Church (antiga Crossroads). Nós nivelamos as diferenças pelo bem do time, o que torna o conflito imperceptivelmente pequeno. Nós valorizamos o que temos em comum e mantemos nossos olhos na missão. Nós aprendemos com cada um e não nos preocupamos em quem ganha os créditos. Isto resulta numa poderosa mistura de sabedoria, energia e criatividade.

Os resultados são incríveis. É perfeito? Não. Mas isso não seria divertido de qualquer forma!

Eu quero dizer obrigado a Jason Berry e Charlie Wetzel por colocarem seus pensamentos no conteúdo deste artigo. Ambos são grandes líderes. Jason e Charlie representam duas gerações diferentes, mas eu não lhes direi qual é qual,

Sabedoria sem paixão é como um leito de rio seco. Paixão sem sabedoria é um pântano. Mas quando sabedoria e paixão estão combinados, você tem um rio cheio de vida e correndo para frente.

por que no nosso time isto não interessa. Eu só direi que Jason e Amber acabaram de ter seu primeiro filho e que Charlie teve que substituir uma costela... mas ele recentemente ganhou uma faixa preta no

Karatê... você ainda não sabe realmente quem é quem. Charlie e Stephanie têm um filho pré-escolar!

Eu estive pensando sobre o tipo de coisas que ajudam a manter o conflito menor e nivelar a força de múltiplas gerações.

- [Confiança e Respeito \(Jason Berry\)](#)

Estas duas parecem nunca sair de moda. Quanto maior a confiança e o respeito entre cada um, menor o conflito. Apreciar e nivelar o que as diferentes gerações colocam à mesa é uma dinâmica poderosa. Isto tem sido dito desta forma (Por favor, perdoem as generalizações, mas eu achei os pensamentos desta pessoa efervescentes). Às vezes a geração mais jovem sente que eles têm razão por que eles são grandemente apaixonados pela sua causa. Eles estão dispostos a morrer por sua causa, portanto a causa deve estar certa. A geração mais velha sente que eles estão certos porque eles realmente já "fizeram aquilo" e, portanto eles imaginam que pela experiência eles têm a resposta "certa" para o assunto em suas mãos. A geração mais jovem vê os mais velhos como pessoas que não parecem dispostas a morrer por uma causa. Os mais velhos vêem os mais jovens como idealistas sem sabedoria. Mas a realidade é que nós precisamos uns dos outros. Sabedoria sem paixão é como um leito de rio seco. Paixão sem sabedoria é um pântano. Mas quando sabedoria e paixão estão combinados, você tem um rio cheio de vida e correndo para frente.

- [Poder Compartilhado](#)

Eu creio que poder e autoridade compartilhados estão no coração do problema. Eu, pessoalmente, invisto uma tremenda energia em delegar autoridade. Eu sou desconfiado em usar a palavra "*empower*³" porque ela tem sido jogada por aí tão de forma descuidada. O verdadeiro *empowerment* não é uma ação de cima para baixo. *Empowerment* não é somente a atual liderança transferindo autoridade e responsabilidade para outros que são mais jovens; a geração mais jovem também pode "*delegar para cima*" engajando os líderes atuais em seus sonhos, visões, energia e paixão mais do que criando separação e querendo fazer suas próprias coisas. A sinergia criada por esse processo dinâmico é incrivelmente poderosa.

- [A Verdade sobre Mudança \(Charlie Wetzel\)](#)

Mudança é difícil. Uma das razões é que os líderes que decidem sobre as mudanças e os líderes que devem implantá-las nem sempre são um nem os mesmos. Dando espaço para outra generalização, vamos extrair sabedoria desta idéia. A geração mais velha tende a supervalorizar a experiência (o fator de sucesso anterior) e desvalorizar a inovação. A

³ *Empower* e *empowerment* são palavras já usadas no nosso dia-a-dia com o significado de dar poder a alguém.

geração mais jovem tende a supervalorizar a inovação (o fator "legal" /a novidade) e desvalorizar a experiência. O ponto negativo da geração mais velha é resistir à mudança e o da geração mais jovem é mudar só por mudar. Em resumo, os mais jovens trazem inovação, que os mais velhos podem temperar e guiar com sabedoria. Se ambos tiverem uma mente guiada para o "sim e", elas podem obter o melhor dos dois mundos.

- [Uma Comunidade que Aprende](#)

Poucos ambientes são mais revigorantes do que um ambiente de verdadeira aprendizagem. Eu não creio que isto pode ser obtido com apenas uma geração na sala. Diferentes gerações têm tanto a oferecer e trazer à mesa para o que se torna um esforço poderoso de colaboração. Uma comunicação forte e colaboração intencional irão reduzir grandemente o conflito entre gerações. Eu adoro aprender com jovens líderes porque eu adoro receber aquilo que eles contribuem e aprender como eles pensam. Jovens líderes me dizem que eles adoram aprender comigo porque eu ainda estou pensando. Eu não sei tudo: eu ainda estou aprendendo. Coloque esta mistura numa sala e você pode capturar alguma mágica de liderança

Em resumo, os mais jovens trazem inovação, que os mais velhos podem temperar e guiar com sabedoria. Se ambos tiverem uma mente guiada para o "sim e", elas podem obter o melhor dos dois mundos.

Eu listei quatro idéias para diminuir o conflito. Você provavelmente pode pensar em mais algumas. Mas o mais importante, o que você realmente está fazendo para tornar o conflito menor?

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 – Janeiro de 2008. Para encontrar este e outros artigos de interesse publicados (em inglês) pelo Dr. Dan Reiland acesse www.INJOY.com.