

## Simplemente Relacional Parte 1

Dan Reiland

*Caro Líder Ministerial,*

*"Grande liderança depende de grandes relacionamentos". Soa "simples", mas pode ser muito complicado. Esta série de duas partes lida com os elementos positivos das questões relacionais a abraçar e o "lado escuro" a evitar a qualquer custo.*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

Há uma ironia intencional no título deste artigo. "Coisas" relacionais são simples ao escrever, mas, terrivelmente, difíceis de praticar. E quando você tenta ser coerente na sua busca de grandes relacionamentos, poucos, se alguns de nós, os conseguem o tempo todo.

Vamos começar com alguma sabedoria erudita de outros. *"Trate as pessoas como se elas fossem o que deveriam ser e você as ajudará a tornarem-se o que são capazes de ser."* (Goethe) *"A pessoa mais útil no mundo hoje é o homem ou mulher que sabe como relacionar-se com outras pessoas. Relações humanas é a ciência mais importante na vida"*. (Stanley C. Allyn) *"Você percebe que um em cada quatro americanos é desequilibrado? Pense em seus três amigos mais próximos. Se eles parecem OK, então você é o quarto!"* (Ann Landers) Se eles não funcionarem prá você, tente este: *"Você pode ir muito mais longe com uma palavra amável e uma arma do que apenas com uma palavra amável."* (Al Capone)

Al Capone pode não ser a fonte mais confiável de sabedoria sobre práticas de relacionamento, por isto, gostaria de oferecer a você um dos

Carnegie diz coisas tão simples como saber os nomes de pessoas, sorrir, incentivar outros, colocar os outros em primeiro lugar, não criticar, admitir quando você estiver errado, elogiar sempre, dizer sinto muito.

melhores. Dale Carnegie (1888-1955) escreveu o livro chamado "Como Ganhar Amigos e Influenciar Pessoas". Ele escreveu em 1936. Não há realmente algo de novo sob o sol. Na minha opinião, é um clássico. Tão simples, e tão poucos praticam tudo o que ele escreve. Carnegie diz coisas tão simples como saber os nomes de pessoas, sorrir, incentivar outros, colocar os outros em primeiro lugar, não criticar, admitir quando você estiver errado, elogiar sempre, dizer sinto muito e a lista continua. Se eu pudesse adicionaria "compartilhar suas bolachas de grãos integrais": é o que ensinei a meus filhos. É muito simples.

Então porque é tão difícil para os adultos praticar isto de forma consistente? Em resumo, somos humanos, veja Gênesis 3. Somos parte de um mundo caído e cheio de pecado. Tiago 4:1-2, escreve: *"De onde procedem guerras e contendas que há entre vós? De onde, senão dos prazeres que militam na vossa carne? Cobiças e nada tendes; matais, e invejais, e nada podeis obter; viveis a lutar e a fazer guerras. Nada tendes, porque não pedis"*. Como líderes

nós temos que praticar, intencionalmente, o comportamento de forma que seja melhor do que a nossa tendência a pecar. A boa notícia é que Coríntios II 5: 17 nos ensina que somos nova criatura. Somos capazes, com a ajuda do Espírito Santo, de viver de uma forma melhor!

Mantendo a idéia de "simples", estou oferecendo algumas perguntas nesta série de duas partes. Neste artigo, eu estou abordando aspectos negativos a serem evitados e no próximo artigo, coisas positivas pelas quais viver. Há tanta coisa para escolher, mas aqui estão minhas três principais opções para você evitar. Certifique-se de que elas, simplesmente, não façam parte de sua vida relacional!

### **Você é exigente por natureza?**

A maioria dos líderes é do tipo A, dirigentes e "empurradores" de pessoas, pelo menos até certo grau. Empurrar pessoas é muito diferente de ser uma pessoa atrevida. Um "empurrão" pode ser sentido como um toque amoroso na direção certa ou, como se alguém simplesmente empurrasse você para um precipício. Uma palavra melhor do que empurrar é liderar. A imagem de um líder é aquele que vai à frente convidando outros avançarem. A imagem de empurrar é mais de alguém atrás de você fazendo você ir para onde você não quer ir. A verdade é que os líderes fazem as duas coisas. E se o resultado é ou não é favorável em grande parte baseia-se em você ser exigente por natureza ou pela função.

Um líder que é exigente por natureza nunca está satisfeito e, muitas vezes, faz exigências para satisfazer sua agenda pessoal. Isso pode

Todos seguirão um líder que é difícil, mas que se preocupa. (Exigente pela função). O líder que é exigente por natureza, eventualmente, perderá a liderança..

ter origem em não saber o que você quer (onde você está indo) ou de inseguranças e necessidades pessoais. Um líder que é exigente por função (responsabilidade) faz isto pelo bem das pessoas e da organização. Ninguém gosta de seguir alguém que é exigente por natureza. Mais tijolos, menos palha! Esta pessoa na melhor das hipóteses é um valentão e, na pior, um tirano. Todos seguirão um líder que é difícil, mas que se preocupa. (Exigente pela função). Os maiores treinadores, professores e líderes têm padrões elevados e recusam-se a reduzi-los. O líder que é exigente por natureza, eventualmente, perderá a liderança.

### **Você tem necessidade de controlar?**

Deixe-me cortar este numa fatia mais fina. Líderes devem controlar. É parte de tudo, desde o uso sensato do dinheiro para manter as pessoas alinhadas com o objetivo central da organização. Isto é significativamente diferente de ser um líder controlador. O líder controlador precisa controlar como forma de compensar seus receios, inseguranças e inabilidades. O líder controlador age a partir de uma mentalidade de escassez, em vez de abundância. O líder controlador recusa-se a delegar e deixar ir. Um líder que assume o controle o faz aceitando responsabilidade pela melhoria da organização. Este líder toma decisões difíceis sobre finanças, pessoal e direção para manter a organização viva e saudável. Quando ninguém assume o controle, dizemos que a organização está fora de controle. Isto é não é bom!

Você pode pensar em alguém que, numa noite relaxante de sábado jogando alguns jogos, sempre tenha que ganhar? Não importa qual o custo! Desde ligar a força e a altura do som até definir as regras, esta pessoa precisa controlar o jogo! Não tem graça, não é?! Agora imagine um jogo no sábado à noite onde alguém assumiu o controle para assegurar que as pessoas foram convidadas, a comida foi servida quente e na hora certa, foi escolhido um jogo apropriado e tudo tende para a química certa na sala. Que diferença! É assim que as pessoas experimentam a diferença entre alguém que toma o controle e alguém que está controlando.

### **Você tem um espírito crítico?**

Por espírito crítico estou referindo-me a algo muito mais profundo do que alguém com um breve mau humor ou que se comporta um pouco ranzinza uma manhã. Enquanto um bom líder raramente age assim, esses dois exemplos benignos fazem parte de ser humano. Quando alguém tem um espírito crítico é algo que vem do fundo dentro dele. É uma espécie de sistema padrão relacional que encontra primeiro as falhas e o pior das pessoas antes ou ao invés de ver o melhor. Permita-me ser rude, se você é assim, as pessoas são repelidas, naturalmente, para longe de você. Você pode ter um título ou posição que as forcem a se envolverem com você, mas elas não gostam. Você pode ser inteligente e bom naquilo que faz, mas elas ainda não querem ficar próximas de você. Pessoas críticas são, geralmente, difíceis de agradar e negativas. Embora, frequentemente, sejam muito brilhantes, esta inteligência pode tirar o melhor delas. Eles não podem deixar de apontar as falhas. Um líder crítico poderia melhorar um pouco as coisas oferecendo boas soluções. Mas, mesmo isto não dura muito tempo. As pessoas, simplesmente, não querem ficar perto de alguém com um espírito crítico.

Você pode ter um título ou posição que as forcem a se envolverem com você, mas elas não gostam. Você pode ser inteligente e bom naquilo que faz, mas elas ainda não querem ficar próximas de você.

Pessoas exigentes e controladoras geralmente sabem que são exigentes e controladoras, mas pessoas críticas, muitas vezes não percebem que o são. Este é um enorme ponto cego. Na verdade, quando confrontadas, é possível que encontrarão falhas (defendendo-se) e apontarão a erros em sua forma de pensar! Isto faz com que ser crítico seja uma das piores falhas relacionais que qualquer pessoa, especialmente líderes, pode ter. Ficar livre pode ser difícil, mas é possível. Ela requer que você veja a vida de modo diferente. Requer que você ganhe uma perspectiva diferente. Procurar mais o potencial do que os problemas, expressar gratidão e não queixas e assumir o melhor nas pessoas. Se não tiver certeza a seu respeito, peça a um amigo de confiança que seja inteligente e um líder forte. Peça a ele para ser honesto e ajudá-lo a ficar livre de ser crítico. Um espírito crítico é, verdadeiramente, uma das maiores limitações para liderança que qualquer pessoa pode experimentar.

Eu oro para que estes pensamentos sejam úteis e encorajadores tanto para você como para os que você lidera. A parte dois trará o lado positivo da idéia simplesmente relacional. Fique ligado!

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@terra.com.br](mailto:wzuccherato@terra.com.br)

Tradução para o português Silvia Giusti. Editor e revisor, Wilson R. Zuccherato

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – novembro de 2009.

\*Novidade\* Agora você pode encontrar qualquer número antigo do "Liderança Ministerial" no site da Igreja Metodista – 5ª. Região Eclesiástica no seu tópico Liderança: <http://5re.metodista.org.br>