

Caro Líder Ministerial,

"Se você é um chefe ou tem um chefe, as dicas práticas deste artigo podem ser aplicadas ao dia-a-dia no seu mundo profissional. O objetivo é uma conexão mais produtiva, agradável e significativa para o seu trabalho!"

*Desejo de bênçãos,
Dan Reiland*

Se você tivesse que descrever o melhor chefe que já teve, como você o descreveria? Difícil porém justo? Cuidadoso e um bom ouvinte? Competente e confiante? Existem tantas possibilidades e uma das coisas mais difíceis sobre ser um grande chefe é que todo mundo gostaria que alguma coisa fosse só um pouquinho diferente.

Alguns empregados gostam do seu chefe por razões bem diferentes da função real que ele tem. *"Ele me permite sair cedo toda terça-feira para que eu possa levar meu filho para o treino de futebol"*. Ou *"Ele pagou a minha viagem para Nova York"*. Generoso, sim, mas este tipo de coisa geralmente entra mais na categoria de "uma pessoa agradável" e não, necessariamente, de um "bom chefe".

Eu sei que a palavra chefe encontra diferentes opiniões. Na década de 90 "chefe" estava fora de moda e "líder de equipe" estava em voga. A cada 5-10 anos há uma nova preferência. Eu não sei o que está "in" agora. Meus amigos de vinte e poucos anos dizem que realmente não importa, basta que seja curto e simples – então será "chefe" pelo menos para esta edição do Liderança Ministerial. Este artigo é, em muitos aspectos, uma declaração de que não importa qual palavra você usar, de Supervisor a Gerente, há bons e maus líderes – e alguns poucos no meio que são apenas médios. Se você é responsável por um, por dezenas ou centenas de empregados, eu tenho certeza que você deseja ser um ótimo chefe.

Eu exerço papel de liderança como "chefe" já há um longo tempo. Alguns dias são melhores que outros e eu vejo isto como uma responsabilidade privilegiada e confiança sagrada – mas eu não me levo muito a sério. Isto é importante – não se levar muito a sério. Veja estas citações.

"Um estudo da Harvard Medical School determinou que termômetros retais ainda são a melhor maneira de dizer a temperatura de um bebê. Além disto, eles realmente ensinam o bebê quem é o chefe." Tiny Fey

"Conseguir o impossível apenas significa que o chefe irá adicioná-lo às suas funções regulares".
Doug Larson

"Uma das necessidades mais básicas de um ser humano é ser tratado com respeito. Independente do status do trabalho de uma pessoa, um bom chefe interage com cada pessoa de uma forma que comunica dignidade."

"Por trabalhar fielmente oito horas por dia você pode eventualmente passar a ser chefe e trabalhar doze horas por dia". Robert Frost

"Nenhum homem anda adiante de seu tempo – a menos que o chefe saia cedo". Groucho Marx

OK, chega disto! Espero que os próximos “faça e não faça” sejam úteis para você.

- **Não trate seus empregados como meras mãos.**

Uma das necessidades mais básicas de um ser humano é ser tratado com respeito. Independente do status do trabalho de uma pessoa, um bom chefe interage com cada pessoa de uma forma que comunica dignidade.

Existem várias maneiras simples mas significativas de fazer isto. Em primeiro lugar, ouvir. Um líder (chefe) pode comunicar muito através do simples ato de, genuinamente, ouvir. Isto também o ajuda a saber o que uma pessoa pensa e porquê. Você pode passar a conhecer alguém como pessoa, o que irá ajudá-lo tanto a gostar deles quanto a liderá-los melhor.

Aceitar sugestões de quem trabalha para você é inestimável. Desde o potencial óbvio de reunir algumas boas idéias, até a sutil comunicação que você os valoriza. Você pode ter vergonha de pedir sugestões porque tem medo de se comprometer a usá-las. Você não é obrigado! Use o que é bom e deixe o resto. E quando você receber uma boa idéia, dê crédito a quem o crédito é devido.

“E quando você receber uma boa idéia, dê crédito a quem o crédito é devido.”

A conclusão é que as pessoas querem saber que você acredita que elas são importantes para você e que a contribuição delas é importante.

- **Invista generosamente em seus empregados.**

A generosidade financeira é boa, mas este ponto não é apenas sobre dinheiro. Você, provavelmente, não tem controle total dos recursos financeiros e estes recursos são limitados e finitos. Mas tratar sua equipe com um espírito de generosidade é muito maior do que o salário deles.

Você pode investir em sua equipe sendo acessível. Alguns usam uma política de "portas abertas" e outros, com um cronograma mais apertado, mesmo assim praticam uma boa disponibilidade. Outro investimento é dar a cada pessoa o benefício da dúvida: assuma o melhor até que você saiba o contrário. Não perca tempo procurando a veracidade de um boato. Vá e fale diretamente com a pessoa em questão. Mais vezes do que não, tudo se revela um mal-entendido. E quando não for, aí você pode lidar com os fatos rápida e decisivamente.

Lembre-se de que sua autoridade é emprestada. Um dos grandes presentes que você pode investir nas pessoas que se reportam a você é mostrar graça e humildade. Dar graça não significa que você é descuidado ou fraco, comunica o espírito de Cristo em você. E, francamente, ninguém quer trabalhar para um chefe orgulhoso.

Um espírito humilde é sempre adequado. Peça desculpas quando necessário. Quando você tem em mente que alguém lhe emprestou a autoridade que você tem, isto formata o uso que você faz desta autoridade para o bem deles ao invés de ser para o seu ganho.

- **Não diminua seu nível de exigência.**

Você também tem um chefe. Você é responsável perante alguém ou perante uma diretoria de algum tipo. Você é responsável por suas áreas ou pelo sucesso global da organização. Portanto, embora você queira ser querido, às vezes, você será impopular. John Maxwell ensina nos Cinco Níveis de Liderança que o nível dois dá a você a permissão para ser líder. Isto significa que sua equipe irá segui-lo porque eles gostam de você. Mas você não chegará ao nível três sem resultados. Isto quer dizer que as pessoas o seguem porque você consegue que as coisas sejam feitas.

Produzir resultados exigirá coragem para lidar com trabalhadores ruins e confrontar os bons empregados. Você perderá credibilidade rapidamente se não resolver problemas, especialmente com empregados-problema. Por exemplo, se você tem alguém com uma atitude ruim ou que chega tarde várias vezes por semana, ou que não está fazendo seu trabalho você tem que fazer alguma coisa. A correção é necessária e você precisará dar um jeito se ele não mudar em tempo hábil.

“Como chefe, sua integridade como líder é a linha de como você lida com estas situações mais delicadas.”

Como chefe, sua integridade como líder é a linha de como você lida com estas situações mais delicadas. Uma coisa é lidar com um empregado que pode ser demitido, mas e confrontar um de seus melhores empregados? Isto também faz parte de sua responsabilidade. Mesmo os melhores precisam de orientação, direção e correção ocasionalmente.

Espere resultados e recompense aqueles que dão resultados!! Não diminua seu padrão de excelência! Mantenha a barra lá no alto!

- **Forneça formação de primeira linha para os seus empregados.**

Isto é muitas vezes o que separa o chefe médio do bom e do ótimo chefe. Tão poucos fazem isto e isto faz toda a diferença! Não é tão complicado como parece, mas exige intencionalidade, paixão e consistência.

Sob o guarda-chuva do treinamento em geral, deixe-me separar capacitação e desenvolvimento. Capacitação é o processo de ensinar uma pessoa como fazer o que é específico do seu trabalho. A capacitação permite que cada pessoa realize as funções principais do seu trabalho. Um exemplo simples e óbvio seria capacitar um assistente administrativo a saber como usar uma planilha do Excel. Outro exemplo é capacitar um pastor para que ele possa recrutar voluntários efetivamente. Existem centenas de exemplos possíveis.

Desenvolvimento é formação, ou seja, é menos sobre como fazer as especificidades do trabalho de uma pessoa e muito mais sobre como ajudar esta pessoa a tornar-se "alguém maior, uma pessoa melhor, mais forte." Na Igreja local, o desenvolvimento é mais frequente na área de liderança espiritual. Mas esta evolução irá ajudá-los a serem melhores em casa e na comunidade, não apenas na Igreja. A conclusão é que, se eles deixarem a sua equipe, o desenvolvimento que você investiu torna-os pessoas muito mais capazes.

Você não tem que fazer toda a capacitação e desenvolvimento. Na verdade, provavelmente você não poderá fazê-lo. Mas você pode fazer uma boa porcentagem e cuidar para que o resto aconteça de forma consistente e com alta qualidade.

- **Não seja imprevisível.**

Poucas coisas são mais ameaçadoras no local de trabalho do que um chefe que é imprevisível. Eu estou referindo-me a coisas como mudanças de humor, cargas enormes de trabalho de última hora e mudança das responsabilidades de alguém, aparentemente por um capricho. Um chefe temperamental que faz com que seu pessoal pise em cascas de ovos perguntando-se qual é o humor naquele dia é um enorme assassino do moral e da produtividade. Seus liderados precisam de sua plena consistência. Eu não estou dizendo que você tem que ser chato e nunca balançar o barco. Muito pelo contrário, é necessário agitar as coisas, mas com propósito e sempre de acordo com princípios e não sentimentos.

"Seus liderados precisam de sua plena consistência. .
é necessário agitar as coisas, mas com propósito e
sempre de acordo com princípios e não sentimentos."

Não precisa sentir que você deve representar para a sua equipe. Todo mundo sabe que você é humano e tem um mau dia ocasional. Por favor, note a palavra ocasional. Isto não significa uma vez por semana! Ei, se você tratar as pessoas bem, treiná-las, investir generosamente, manter os padrões elevados e as expectativas claras, isto permitirá a você um dia ocasional de "louco"!

Para ter o tipo certo de previsibilidade, você deve saber o que quer. Você precisa saber o que quer pessoalmente, e o que espera de cada pessoa profissionalmente ou provavelmente irá lutar com sua imprevisibilidade.

- **Ore por sua equipe.**

Já que o contexto é a Igreja local, orar por aqueles que trabalham para você é mais do que evidente, é essencial. Francamente, acho que é essencial para qualquer chefe cristão, mas eu entendo que você pode não ser capaz de ser tão evidente sobre isto numa organização secular.

Eu tenho uma sala de oração em nosso subsolo e na minha mesa, que é cheia de livros e Bíblias, há um cartão de 10 x 15cm que diz simplesmente: "Ore pela equipe". Este é o meu lembrete diário do privilégio e responsabilidade de orar por indivíduos específicos e pela equipe como um todo.

A oração em um nível prático é uma parte de quanto você se importa com as pessoas que trabalham para você. A oração faz uma diferença substantiva, tanto para você quanto para a sua equipe. Como cristão, você anda com Deus e têm o Espírito Santo dentro de você. Isto não é pouca coisa. Mas sua capacidade de fazer pedidos específicos a Deus em favor de alguém da sua equipe pode ser e muitas vezes é uma mudança de vida!

Conforme você reflete sobre os pensamentos deste artigo, como você está se saindo como "chefe"? Onde você é forte e onde pode melhorar?

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

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

Texto originalmente publicado em inglês por The Pastor's Coach – Março de 2011. Acesse diretamente o site do autor (em inglês) em <http://leadsharp.org>

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>