

Uma entrevista com Morgan Tony e William Vanderbloemen

*Caro Líder Ministerial,*

*"Nós todos sabemos quão importante é contratar certo, especialmente quando empregamos errado! Leia este artigo especial: Contrate certo - uma entrevista com dois amigos meus, William Vanderbloemen e Morgan Tony."*

*Desejo de bênçãos,  
Dan Reiland*

Como pastor executivo, tenho contratado pessoas para nossas equipes por mais de vinte anos. Eu ainda estou aprendendo. Minha experiência é extensa, mas eu ainda cometo erros. Sejam honestos, admitir a pessoa certa é complicado. Não há fórmula alguma ou livro que possa dar a você as sete etapas para criar um final na história de "felizes para sempre" todas as vezes.

Como eu gosto de aprender, perguntei a dois amigos meus, Morgan Tony e William Vanderbloemen se concordariam em conceder uma entrevista. Ambos têm experiência pastoral considerável e, também, uma *expertise* especial como recrutadores em sua empresa profissional de busca de talentos, a VanderbloemenSearch.

William e Tony vieram a nossa Igreja para darem uma aula de liderança à nossa equipe ministerial<sup>1</sup> e tornaram-se conselheiros de confiança e bons amigos. Deixe-me apresentar cada um deles e depois compartilhar a entrevista com você.

William é o presidente da empresa de busca de talentos Vanderbloemen Search Group. Tem mais de 15 anos de experiência de ministério como pastor senior em três igrejas que variavam entre 350 a 5.000 membros. Foi também gerente de recursos humanos numa corporação que está entre as 200 maiores da revista Fortune, e aprendeu a recrutar executivos com um mentor com vinte e cinco anos de experiência de busca de executivos de alto nível. William, sua esposa Adrienne, seus sete filhos e seus dois poodles (um pequeno que pensa que é grande, e um grande que pensa que é um cão de colo) vivem em Houston, Texas. Em seu tempo livre, William gosta de correr, fazer musculação e carregar os tacos de golfe para seus filhos, que agora são jogadores de golfe melhores do que ele. Sendo um ávido frequentador de redes sociais, você pode contatá-lo em <http://twitter.com/wvanderbloemen>.

Tony serve na equipe de liderança de uma igreja perto de Atlanta. É também um estrategista, escritor e consultor que ajuda igrejas a saírem da paralisia e terem um impacto maior. Por mais de 10 anos, Tony serviu nas equipes seniores de liderança das igrejas de NewSpring e de Granger Community. Tony trabalhou para o governo local durante aproximadamente dez anos antes de mudar-se para o ministério. Em seu último cargo, foi administrador da cidade, responsável por uma equipe de 150 pessoas com um orçamento \$20 milhões de dólares. Tony e sua esposa Emily residem perto de Atlanta, Georgia com seus quatro filhos - Kayla, Jacob, Abby e Brooke. Você pode acompanhar os escritos de Tony sobre uma variedade de tópicos inclusive seu desdém para música country em <http://tonymorganlive.com>.

---

<sup>1</sup> Para a igreja Metodista local equivaleria aos membros da CLAM.

### 1. Por que contratar a pessoa certa é tão difícil?

**Tony** - Como pastores, nós não contratamos com tanta frequência e, conseqüentemente, não temos muita prática nisso. Então, para muitos, significa não ser muito bom nesta área. Além disto, nossa motivação como pastores tende a fazer com que nós vejamos o melhor nas pessoas e o bem em geral. Isto é bom, mas nós precisamos também ter um olho avaliador a fim de discernir as habilidades certas para o trabalho certo e sermos capazes de identificar, rapidamente, aquela que não é a pessoa certa.

**William** - As pessoas têm medo de cometer erro e o medo é um ingrediente ruim no processo de selecionar. Aqueles que encontrei que não têm medo, frequentemente apressam-se em contratar alguém que eles conhecem e sentem-se confortáveis ao invés de realizar um recrutamento mais completo. Em contraste, quando você faz um trabalho detalhado, entrevistando diversos bons candidatos, suas possibilidades de decidir de forma correta aumentam exponencialmente.

### 2. Quais são os custos e os impactos de contratar a pessoa errada?

**Tony** - Quando você escolhe mal novos membros para a equipe, você escolhe, frequentemente, fazer com que as pessoas boas deixem a sua equipe. Talvez não imediatamente, mas os bons não permanecerão se você começar a empregar pessoas de baixo desempenho em sua equipe. Empregar a pessoa errada causa a perda do *momentum*. Desestabiliza a equipe e você pode, facilmente, perder 12-18 meses do que poderia ter sido uma época altamente produtiva.

Quando você escolhe mal novos membros para a equipe, você escolhe frequentemente, fazer com que as pessoas boas deixem a sua equipe.

**William** - Eu li, recentemente, um estudo do mundo corporativo que diz que você perde, um mínimo de dez vezes o salário que paga para a pessoa, quando você faz uma contratação ruim e precisa dispensá-la. Eu penso que o valor é ainda maior na igreja. A perda relacional, política e da visão é tão grande que o custo total é quase incalculável, especialmente para os de maior nível de responsabilidade. É quase melhor não contratar do que contratar errado.

### 3. Quais são as qualidades que você procura em bons líderes de ministério?

**Tony** – Primeiro eu quero ver dom de liderança, habilidade em construir equipes e compartilhar a visão e os valores da organização. Deixe-me dar uma resposta mais completa dirigindo-o a uma postagem no meu blog que você pode achar útil para esta pergunta<sup>2</sup>: [www.tonymorganlive.com](http://www.tonymorganlive.com)

**William** - Primeiro, eu creio que isto é muito mais arte do que ciência, então depende realmente do que a igreja necessita mais do que uma lista de um conjunto de características. Eu considero selecionar tão importante quanto fazer um transplante de órgão. Usando esta metáfora, quase a metade da energia é dedicada a encontrar a lista certa de doadores, porém mais da metade é certificar-me de que encontrei a combinação certa de tecidos. Caso contrário o corpo irá rejeitá-lo. Dito isto, em geral, gosto de ver realmente a agilidade espiritual, a lealdade à missão e à liderança, e

Quase a metade do que eu faço é encontrar a lista certa de doadores, porém mais da metade é certificar-me de que encontrei a combinação certa de tecidos. Caso contrário o corpo irá rejeitá-lo.

<sup>2</sup> O conteúdo está disponível apenas em inglês.

realmente me importo com o seu desempenho anterior. Este é o melhor indicador do que ele fará no futuro.

#### **4. Descreva um grande erro de contratação que você cometeu como pastor na igreja local.**

**Tony** - Eu tive uma situação onde estava contratando alguém para uma posição no nível de diretor em um papel especializado. Seu currículo dizia que era exatamente o que nós precisávamos. Mas algumas “luzinhas” vermelhas acendiam durante as entrevistas. Ele dizia que era detalhista e sistemático – o que o trabalho requeria. Entretanto, todos os demais indicadores, inclusive seu teste de perfil, diziam que seu perfil era muito mais voltado a pessoas (relacionamentos). O erro que eu cometi foi não prestar atenção à minha intuição. Eu não ouvi a voz do Espírito Santo, as avaliações e o que eu estava percebendo intuitivamente pelas entrevistas.

**William** - Bem, eu cometi os erros clássicos. Contratei rápido demais e demorei muito para despedir. Mas um que me vem à mente é que eu contratei três rapazes que tinham acabado de sair do seminário ao mesmo tempo. Aquela era a minha equipe dos sonhos, ou aquele era meu sonho. Eles eram inteligentes, mas altamente inexperientes. Eram talentosos, mas eu não me dei conta da quantidade de treinamento que eles precisariam e não tinha margem para lhes dar. Eu não consegui arcar com esta responsabilidade e este foi um grande erro.

#### **5. Você recomenda falar sobre salário logo no início, ou mais tarde, no processo?**

**Tony** - Para mim, a questão é “o chamado”: o fator salário vem mais tarde. Trata-se do encaixe perfeito e se Deus quer ou não a pessoa na equipe. Se houver o encaixe e ajuste, eu posso considerar flexibilidade no salário, se for possível, afim de contratar a pessoa certa. Mas acende uma luz vermelha se a pessoa estiver muito cedo interessada demais no pacote de remuneração.

**William** - Depende da situação, mas no geral, concordo com o Tony. Eu quero saber se a pessoa tem “o chamado” em lugar de estar lá pelo dinheiro. Às vezes, entretanto, há circunstâncias que pedem uma discussão sobre salário logo no início. Por exemplo, se há uma grande diferença entre o que nós oferecemos e o que a pessoa espera - nós podemos, pelo menos, tratar disto de forma geral logo no início e deixar os detalhes reais para mais tarde.

#### **6. Vocês, ambos, são pastores, mas trabalham também em uma empresa de recrutamento e seleção de talentos. De que maneira sua companhia nos ajuda a contratar as pessoas certas?**

**William e Tony** – A primeira é o tempo. A maioria de pastores com quem falamos não tem tempo para fazer o que é necessário para contratar bem. O segundo é que nós estamos em contato com uma base mais ampla de pessoas de onde é possível escolher. Outro benefício é que nós somos bons nisso. Nós temos muito mais tempo nesta área. Nós somos experientes, então já desenvolvemos algumas habilidades que a maioria dos líderes da igreja não teve tempo para cultivar. Nós os ajudamos a evitar erros caros.

Agradecemos ao Tony e ao William. Este é um tema tão importante! Empregar certo é a primeira etapa para construir grandes equipes na igreja!!

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 – Fevereiro de 2012. 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>