

Quem não lidera para servir, não serve para liderar!

Resumo: Inspirado nos pensamentos: “Não basta apenas conquistar a liderança, é preciso melhorá-la sempre: Esse caminho se chama excelência”, e “ Liderança vai muito além de um cargo ou crachá. Liderança é o poder de servir as pessoas comandando-as para uma causa nobre.” Resolvi escrever percepções sobre o conceito de liderança prática e democrática evoluindo aos preceitos do desenvolvimento humano.

Esse tema mais parece uma frase dessas de para-choque de caminhão. Só que não! O assunto é tão importante que inicio com a reflexão: Você tem grupo, time, equipe, seguidores ou legião de pessoas que se inspiram em você? Sabe-se tudo de um líder pela forma que ele trata a equipe. O reflexo da sua gestão é o engajamento dos seus colaboradores e a profundidade nas relações de interesse.

Quem não liderar para servir irá liderar apenas para comandar e a voz de comando sem suas devidas interpretações geram autocracia. É fato que por muito e muitos anos irão existir ainda os chefes autocráticos, fruto de uma reprodução de comportamentos. Não que a autocracia seja cem por cento ineficaz, mas é que se a maior parte do tempo tivermos um gestor tirano e inflexível é possível que as hastes espanem ou se rompam. Quem leu sobre a teoria das restrições não me deixa mentir, e quem não leu vale a pena praticar esta leitura.

Iremos ter este tipo de profissional na ponta da liderança pelo simples fato de que algumas empresas simplesmente não querem mudar pelo conceito “sempre foi assim”. É nesse pensamento de que se o líder fizer sempre as mesmas coisas, jamais irá obter resultados diferentes e melhores.

Não servir para liderar tem a ver com a singela mudança de comportamento social evolutiva das empresas como um todo. São possíveis sim, ser flexível, democrático e ser um excelente líder. Aliás, quanto mais ouvinte o líder for, mais lições valiosas poderão extrair de seu time.

É fato que em tempos de crise, muitas vezes as pessoas não escolhem e acabam sendo escolhidas por mais que você tenha o “drive” da sua carreira em suas mãos. Ao chegar a seu ambiente de trabalho você não sabe que tipo de líder irá ter, mesmo que seja líder. Aspirações, suposições e até mesmo conhecimento sobre as pessoas indicadas geram relacionamento, mas são somente debaixo do mesmo teto das oito da manhã as dezoito que você irá conhecer a verdadeira essência dos líderes.

Seja em uma pequena ou grande empresa, gerir pessoas é um dos principais desafios da rotina de um empresário. “A grande dificuldade do empreendedor é ele ser um gestor e saber como engajar sua equipe”.

Espírito de time se traduz em ter uma gestão participativa colaborando para o desenvolvimento dos colaboradores. Sabe o que o líder ganha com isso? Autodesenvolvimento e uma equipe que trabalha não em torno de você, mas do seu próprio eixo. Claro que o líder nunca pode perder o foco e o comando da direção, por isso sirva 50% e comande os outros 50% para te dar equilíbrio nas relações. Isso não é uma conta de matemática de números naturais isso é uma reflexão para ponderar sua forma de atuação. É sabido também que existem equipes e líderes que nem com promessas atingem resultados. Então o que fazer?

Antigamente se trocava a equipe quando não se tinha resultado, hoje se troca a liderança por um motivo bem simples: A missão da liderança é desenvolver para servir e atingir resultados com ênfase na gestão de pessoas para gerenciar os conflitos. Diante de tantos verbos no infinitivo (terminados em ar, er, ir) o líder precisa se "apegar" em valores para criar respeito, ética e credibilidade nas relações. Um bom líder é aquele que se sente confortável na cadeira em que senta e que prepara sucessores em sua carreira para que ele continue crescendo por onde quer que ele vá. Para isso o diálogo no desenvolvimento de projetos é importante e para atingir resultados sustentáveis o feedback se torna uma ferramenta valiosa na mão de um líder com espírito de time. O tempo do individualismo e o trabalho em "euquipe" se foram pela mesma razão que as grandes corporações de fato trocam o líder.

Liderança vai muito além de um cargo ou crachá. Liderança é o poder de servir as pessoas comandando-as para uma causa nobre. A equipe é o espelho do seu líder. Para o chefe carimbeiro, equipe cartão de ponto. Para o gestor de pessoas, equipe comprometida com o resultado. Ser líder não significa mostrar poder falando com força ou com cara feia em qualquer situação. Ser líder significa em toda situação tratar bem as pessoas, motivando-as para fazer o que deve ser feito.

É de total responsabilidade do líder gerenciar suas próprias responsabilidades, mas para isso o líder tem que ser responsável e comprometido. Existem chefes que “delargam” e líderes que delegam. A diferença está no aprendizado que a equipe tem e na entrega do resultado final e no processo valorativo público de reconhecimento.

Independente do tamanho da empresa, o profissional quer ser reconhecido e esta ação vem com o feedback e a devolutiva vem com o acompanhamento, e o acompanhamento não vem com tempo disponível para observar e treinar e sim com o grau de interesse em desenvolver as pessoas

do time. Isso é servir como um verdadeiro garçom. O que acontece muitas vezes com o feedback e com a comunicação do líder é que a equipe espera do líder, enquanto o líder espera da equipe. Se não houver sinergia e feedback... Vão ficar esperando e os problemas vão surgindo.

Por isso, o erro número um da bandeja do líder é centralizar todas as ações, e ao deliberar mais, além de conquistar a confiança da equipe, o gestor alivia a quantidade de atividades que ele tem ao longo do dia. “Se o dono é muito centralizador, acha que está sempre certo e não acredita em inovação, a perda é do negócio também”, tornando a delegação um desafio constante.

O erro número dois do gestor é não ter uma política de trabalho clara de sua filosofia de atuação na hora de escolher entre A ou B, e ainda não incentivar a profissionalização, uma vez que em muitas empresas existem membros do time com currículo igual ou superior ao gestor o que para tal representa uma ameaça intelectual. Trabalhei em uma companhia que o gestor dizia que isso é responsabilidade de cada um com o apoio do RH. Esperar o que desse desespero? Talvez por isso que o mesmo sempre ignorara a alta rotatividade, pois tinha uma equipe em mudança constante, ficando claro que o gestor não tinha abertura para diálogo na empresa e tudo fica subtendido, o clima da empresa fica tenso.

Ao longo da minha carreira conheci diversos gestores que organizavam café da manhã e almoço com a equipe, mas na verdade não aproveitava a oportunidade para agradecer, parabenizar ou enaltecer publicamente a equipe, tornando seu evento rico em suplementação alimentar, mas pobre em complementação intelectual, sem repercussão e sem comunicação onde muitos da equipe nem sabiam o porquê estavam ali. Não adianta querer se tornar um gestor de pessoas se você não gosta de gente e se você não se comunica com o outro. O surfista só enxerga o horizonte se quebrar a arrebentação. O líder só enxerga o sucesso quando quebra paradigmas e olha o coração da equipe.

Artigo escrito por Fagner Gouveia – Todos direitos reservados. Permitida reprodução intelectual com referência do autor.