



DOUGBERRY_CANVA

LIDERAR

LIDERANÇA SERVIDORA: UMA PRÁTICA QUE TRANSFORMA ORGANIZAÇÕES

Benjamin Zander é maestro-fundador da Orquestra Filarmônica de Boston e protagonista de um TED Talk assistido mais de 15 milhões de vezes. O motivo? Além de expoente em música clássica, o britânico é um palestrante carismático e apaixonado por liderança. Ele se transformou neste notável porta-voz e estudioso sobre o assunto a partir de uma descoberta curiosa, há cerca de 40 anos.

Na época, percebeu que mesmo com seu rosto estampado em dezenas de capas de CDs, onde as orquestras tocavam magistralmente sinfonias inteiras, não era executor de uma nota sequer ali. Todas as faixas eram resultado, na verdade, da habilidade dos músicos. “Entendi, então, que o meu trabalho era despertar talentos e possibilidades nas outras pessoas”, diz.

Veja bem: Zander não fala sobre o ego e o poder de comandar uma orquestra completa, de ser responsável por conduzir espetáculos, de ser idealizador da “Boston Phil”. Prefere entender sua missão de outro jeito, substituindo “sucesso” por “significância”. E isso tem tudo a ver com o conceito de liderança servidora. O termo não é novo e foi criado em 1970 por Robert K. Greenleaf no ensaio *The Servant as a Leader* (“O servo como líder”, em tradução livre).

Em sua essência, importa saber que este modelo de gestão subverte a estrutura tradicional, como se virasse a pirâmide organizacional de cabeça para baixo. “Enquanto o líder tradicional envolve a acumulação e o exercício do poder por alguém ‘no topo’, a liderança servidora o compartilha”, diz Greenleaf. Em última instância, quando o líder incorpora este papel, coloca as necessidades dos demais em primeiro lugar, prioriza o desenvolvimento pessoal e presta auxílio para o seu time alcançar a melhor performance possível.

Uma pesquisa da Deloitte confirma a potência transformadora dessa proposta. Nela, 83% dos executivos e 84% dos colaboradores entrevistados afirmam que motivação e engajamento estão no topo da lista de fatores para o sucesso de suas organizações. Termos como “boa comunicação”, “reconhecimento” e “liderança acessível” também foram citados por até 50% dos participantes. De maneira indireta, princípios da liderança servidora aparecem no levantamento, fazendo com que um conceito do passado se torne uma necessidade no presente e uma tendência para o futuro.

Confira, a seguir, alguns insights sobre como aplicá-la à sua gestão:



teofil CANVA

1) Converta o “eu” em “nós” – Se liderar é um talento, servir é arte. E dominá-la, nesse contexto, pede resignificação e novos propósitos. Quem idealiza status, poder e holofotes não está pronto para a liderança servidora. Na realidade, a gestão com mindset focado no próximo, busca entender necessidades, fomentar talentos, fortalecer a autoestima e impulsionar o bem-estar no local de trabalho.

Afinal, é encorajando indivíduos que se pode desenvolver times inteiros. E, claro, os resultados positivos impactam a empresa como um todo. O líder, por isso mesmo, não é um herói que está acima do seu staff. Ele segue caminhando com ele.

2) Pratique a audição empática – O nosso imaginário é repleto de líderes cativantes, com discursos poderosos que, geralmente, rendem frases motivacionais amplamente difundidas. Podemos citar de Martin Luther King a Bill Gates como exemplos. Mas hoje é preciso, definitivamente, enaltecer o “saber ouvir”. Essa característica, aliás, é destacada pelo teórico Peter G. Northouse ao falar sobre a liderança servidora no bestseller *Leadership: Theory and Practice*.

Segundo ele, cuidado, atenção e empatia abrem portas para que aconteçam trocas reais entre gestores e suas equipes. Mas, quando o líder foca em atender as necessidades do outro, precisa primeiro conhecê-las, certo? E nesse ponto, o diálogo é a base de tudo.

3) Entenda a liderança como influência, não dominação – Ainda nos anos 1960, Ken Blanchard ouviu o próprio “papa” da liderança servidora, Robert Greenleaf, falar sobre ela. Atualmente, Blanchard é um importante porta-voz desse perfil de gestão e defende que a era dos líderes julgadores e críticos já acabou.

O momento, agora, é dos apoiadores e facilitadores. Por esse motivo, defendeu em uma palestra no London Business Forum que os melhores líderes são, antes de tudo, seres humanos incríveis – isso porque eles sabem a importância de compartilhar valores, mostrar direções.

Algo que começa com transparência tanto na definição de objetivos quanto em feedbacks. Se o desempenho de alguém não é satisfatório, o líder-servidor irá trocar a punição pela conversa aberta e franca, que provavelmente terá como início uma simples e direta pergunta: “o que posso fazer para ajudá-lo?”. A partir daí todos se tornam protagonistas cooperativos, para a construção de um mesmo propósito.

4) Empodere seu time – O líder servidor abre mão das gestões verticais, com superioridade de uns sobre outros, para apostar em relações horizontais, de equidade e apoio. Há uma quebra ousada no status quo corporativo – e também há armadilhas aí. Ser bom ouvinte e provedor das necessidades do staff não deve diluir o entendimento do gestor como real norteador das estratégias, coordenador de processos, tomador de decisões e, em última instância, autoridade.

O líder servidor, portanto, é realmente empático, não excessivamente paternal ou superprotetor. Daí vem a importância do empoderamento de equipes no sentido literal da palavra. Acima de tudo, é preciso motivá-las, manter com elas uma real autonomia para que desempenhem suas funções, visualizem possibilidades, façam o diagnóstico de problemas e sugiram soluções. Essa conduta é saudável, sustentável, inteligente e inovadora. E significa, realmente, servir.

5) Compartilhe conhecimento – Não é segredo que os melhores líderes compartilham conhecimentos para ajudar os outros a serem mais bem-sucedidos. Essa é uma atitude transformadora, de fato. Mais do que isso, o desempenho da equipe é reflexo das comunicações que recebem. Ao dividir tempo e conhecimento, o líder servidor demonstra por meio de suas palavras e ações sua empatia e afetividade.

Dessa forma, cada colaborador será motivado, diariamente, a dar o melhor de si. E estará capacitado a utilizar os aprendizados adquiridos em sua melhoria contínua. - Fonte e outras informações: (www.sinimplantsystem.com.br).

(*) - É diretor comercial da S.I.N. Implant System (www.sinimplantsystem.com.br)



Peter Chernyev CANVA