

Círculo de Influência

Sandra trabalha na área administrativa da Mirror Fashion, um ecommerce de moda jovem.

Ela trabalha lá faz alguns anos sob a liderança de uma pessoa muito dinâmica. Essa pessoa conseguia antecipar as tendências, era criativa, talentosa, capaz e brilhante e todos sabiam disso.

Mas como nem tudo na vida são rosas, tem um porém nessa história, ela tinha um estilo de liderança, se é que posso chamar assim, bem ditatorial. Mostrava uma tendência de tratar as pessoas como se elas não tivessem opinião sobre as coisas. Ela se dirigia às pessoas que trabalhavam na organização sempre com ordens: “Faça isso... pegue aquilo... agora faça isso, depois vá para lá... Eu tomo as decisões”.

Agora vamos pensar sobre como as pessoas se sentiam ao conviver com essa chefe? Menosprezados, inferiorizados, ignorados...

E o que as pessoas faziam? Geralmente a Sandra e seus colegas se reuniam durante o café ou na fila do restaurante onde costumam almoçar para reclamar.

Parecia que o objetivo dessas conversas eram resolver o problema, mas eles não passavam deste ponto, tirando o corpo fora da responsabilidade, em nome das fraquezas dessa chefe.

“Você não imagina o que aconteceu desta vez” - alguém comentou com a Sandra.

“Ela foi até o meu departamento, eu estava com todo o planejamento de campanha de marketing pronto só que ela ignorou isso e mandou seguir outra linha totalmente diferente do que fizemos. Ou seja, todo trabalho que fiz por meses foi descartado sem mais nem menos. Depois dessa não sei nem se consigo trabalhar com ela mais. Não seria nada mal se ela fosse trabalhar em outra empresa”.

Por mais que a Sandra ouvisse o que as pessoas comentavam ela não se deixava envolver, lembra que ela é uma pessoa proativa? Isso significa que Sandra buscava agir em função de valores e não de sentimentos.

Ela tomou iniciativa: estudou, procurou compreender o que estava acontecendo e o porque sua chefe agia daquele jeito. Este é um bom exemplo sobre empatia. Muito se fala a respeito, mas muitas vezes não é simples ter empatia, ainda mais se falarmos de uma chefe autoritária.

O ponto é: Sandra não fez vista grossa para as deficiências da sua chefe. Mas, em vez de criticá-las, ela procurou compensá-las. Então quando ela ouvia as ordens que a chefe dava para ela e sua equipe, Sandra fazia um trabalho complementar: “nós somos capazes de fazer isso” ou “se você precisar de ajuda, nos avisa, vamos trabalhar juntos para conseguir entregar isso”. Ela tentava estimular os pontos positivos da sua chefe - sua visão, seu talento e sua criatividade.

Este é um bom exemplo onde podemos observar que Sandra concentrou sua energia em seu Círculo de Influência. Sandra era tratada da mesma maneira que os demais colegas, mesmo assim, fez mais do que era esperado. Ela sempre apresentava seus resultados oferecendo opções para resolver os pontos que precisavam de mais atenção.

Certa vez, a chefe começou a conversar com um dos sócios da empresa e comentou o quanto estava satisfeito com o trabalho da Sandra, já que ela era sempre muito proativa. Vinha com o problema e com sugestões para resolver. “Não preciso me preocupar com o setor dela, sei que está em boas mãos”.

No dia seguinte, ela se reuniu com a Sandra e os demais profissionais para acompanhar os status dos projetos e era ordem atrás de ordem para as pessoas menos para uma pessoa, a Sandra.

Esse fato agitou bastante as cabeças reativas. Eles começaram a fazer rodinhas para despejar seu despeito na Sandra.

Repare que absolver a si mesmas de qualquer responsabilidade é típico das pessoas reativas. Os colegas da Sandra se concentram em buscar provas que evidenciem que eles não são responsáveis por aquilo que não deu certo ao invés de buscar alternativas para melhorar o seu trabalho.

Provavelmente a Sandra não acordou um belo dia e pensou: hoje é um belo dia para entender minha chefe e por mais que ela seja rude comigo, vou manter a calma e tentar entendê-la. Mas ao entender a importância que o Círculo de Influência pode trazer para sua vida, ela tem exercitado a empatia cada dia mais.

Mas como a Sandra pode identificar se suas preocupações estão no círculo de influência? Vimos que no Círculo de Preocupações ficam as coisas que não temos domínio, que não dependem de nós. Mas tem outra coisa que a Sandra pode fazer para ajudá-la nesse processo de conscientização.

Então uma das maneiras de se determinar em que círculo nossa preocupação se encontra é distinguir entre o **ter** e o **ser**

O Círculo de Preocupação vive cheio de **ter**.

“Ficarei feliz quando tiver acabado de pagar minha casa.”

“Se eu pelo menos tivesse um chefe que não fosse tão exigente...”

“Se eu tivesse um marido mais paciente...”

“Se eu tivesse filhos obedientes...”

“Se eu tivesse mais tempo para mim...”

Já o Círculo de Influência está cheio de **ser**: Eu posso ser mais paciente, mais sábia, ser mais carinhosa. O foco dirige-se para o caráter.

Quando falamos da abordagem proativa, a mudança precisa acontecer de “dentro para fora”. Por exemplo: ao ser diferente, alterar positivamente o que está lá fora. Então a Sandra precisa dizer “eu posso ser mais criativa” ou “posso ser mais compreensiva” por exemplo.