



Trabalhando com o “pacifista” e o “reformista”

Por: Flavia Possas

jornada: Aprimorando relacionamentos no
trabalho com o Eneagrama
Data: 17/05/22

Trabalhando com o “pacifista” e o “reformista”

Objetivos de aprendizagem:

1. Descrever os padrões desses tipos de personalidade no ambiente de trabalho.
2. Aprender a reconhecer esses padrões e trabalhá-los em si e nos outros.

Programação:

1. O pacifista no trabalho
2. O reformista no trabalho
3. Atividade de reflexão

Atividade da semana

- Como foi sua experiência com a atividade?
- Reconheceu algum “entusiasta” no seu trabalho? Ou um “desafiador”?
- Como pensa em se comunicar com eles?

Tipo 9: o pacifista



Tipo 9 no trabalho

- Relaxa na ausência de atritos. Quer que as coisas sejam confortáveis e fluam sem problemas. Quer que a “família do trabalho” se dê bem.
- Floresce quando há apoio, mas evita autopromoção. Quer reconhecimento mas não vai pedir.
- Gosta de procedimentos, linhas de comando e recompensas bem definidas. Sem surpresas, por favor.
- Pode entrar no automático e produzir bastante. Energizado por uma rotina produtiva e pelo entusiasmo de outras pessoas em relação ao projeto.
- Quer estrutura para apoiar decisões. Não gosta de tomar decisões. Segue as regras; mantém decisões espontâneas em um mínimo.

Tipo 9 no trabalho

- Cauteloso em tomar riscos. Sente-se seguro em rotas conhecidas. Segue com o que funcionou no passado. Evita riscos que geram esperanças, por medo de desapontar.
- Adia uma decisão coletando informações. Enrola para coisas essenciais enquanto o descartável é feito. Uso estratégico de prazos produz magníficas entregas de última hora.
- Muitas vezes ambivalente em relação à autoridade. Tem dificuldade em definir prioridades e colocar as coisas em movimento, mas é teimoso em aceitar direções de outros.
- Primeiro expressa a raiva disfarçadamente ignorando o problema ou culpando a estrutura, falta de gerenciamento ou outras pessoas.



Tipo 9: estilo de liderança

- Líderes 9 podem ficar divididos entre diferentes pontos de vista e examinar alternativas por muito tempo, perdendo a oportunidade de liderança direta e precisa. As metas tendem a ser globais, porque especificar pode levar a conflito entre as áreas.
- Por querer uma visão compreensiva, eles não estão dispostos a compartilhar informações com os outros até que o plano esteja completo.
- Eles presumem que os outros compreendem a perspectiva global.
- São imprecisos em especificar a maneira que o plano deve ser implementado.

Tipo 9: estilo de liderança

- Vão querer recomendações de cada setor. Não agem com rapidez e quando uma solução já está implementada eles tendem a repetir o conhecido.
- Conflito é muito difícil. Eles preferem assumir a função do que pressionar um empregado ou encarar uma briga. Removem-se da dificuldade e não exercem um direcionamento claro exatamente quando isso é mais necessário.
- Esse estilo funciona melhor com funcionários automotivados que não precisam de direcionamento.
- Não há muita energia para novas direções. Eles não querem lidar com as dores de cabeça da mudança.

Que conflitos vocês acham que
podem surgir?

Conflitos

- Há tipicamente duas fases de conflitos. A primeira é marcada pela ambivalência e a segunda pela falta de comunicação teimosa.
- Abominando conflito, sem querer o criam ao segurar informações durante a fase de tomada de decisão. Líderes 9 são famosos por não colocar as pessoas a par enquanto ponderam e depois despejar a decisão final sem explicações ou comentários.
- A segunda fase do conflito mostra um 9 com táticas passivo-agressivas. Uma clássica é diminuir a velocidade e fazer apenas o mínimo necessário.
- Um 9 teimoso é muito lento e bravo, o que os outros enxergam como egoísta e intransigente. Eles podem ficar firmes em um conflito não resolvido por anos.

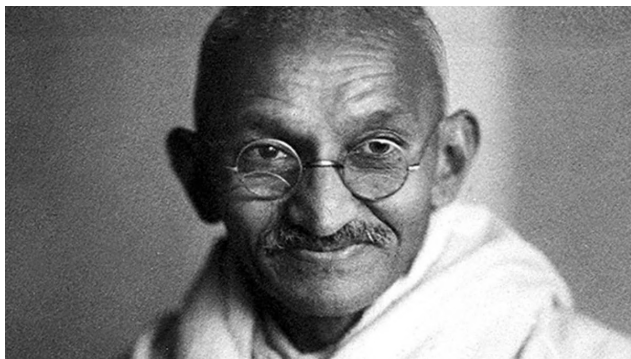
Tipo 9: como funcionários

- Respondem à estrutura. Gostam de incentivos e recompensas claros. Como tem medo de ser negligenciados e não gostam de se vender, procuram um sistema justo.
- Eles conseguem tomar riscos, ser criativos e tomar decisões nos parâmetros de um sistema organizacional bem mais do que quando se trata de suas prioridades pessoais.
- Eles tomam a forma do ambiente. Internalizam o clima de opiniões, satisfações, e frustrações dos colegas. Se o clima está para cima, é fácil absorver essa qualidade.
- Conflitos são disruptivos. 9s podem reagir a tensões emocionais não ditas sem perceber o quanto de sua atenção está sendo drenada para isso.
- Podem ser ambivalentes em relação à autoridade. Eles querem estrutura e segurança mas são teimosos em relação a lhes dizerem o que fazer. A solução está em bons sistemas e uma estrutura justa que possa ser internalizada.

Tipo 9: em times

- São colaboradores naturais se os conflitos são mínimos. Tem muito orgulho com as vitórias do grupo e sentem o triunfo de outros como se fossem seus.
- Em fusão com as aspirações e ambições dos outros, podem atingir metas altas e se superar em grupos. Eles muitas vezes produzem de maneira mais efetiva e criativa em times do que individualmente.
- Eles podem servir como a "cola" do projeto. São consistentes nas horas difíceis pois conseguem manter a rotina sob pressão.
- Sua capacidade de mediação natural aparece e são bons em ouvir e reproduzir as opiniões de cada um. Conseguem ouvir o que há de comum na opinião de cada um.
- Ajuda se um terceiro pedir sua opinião sobre soluções. Eles podem produzir informações valiosas se procurados por uma parte neutra.

Tipo 1: o reformista



Tipo 1 no trabalho

- Gosta de instruções e agendas específicas. Brechas são traumáticas. Gosta de programação e prestação de contas (responsabilização). Seguro em um papel formal. Quer respeitar hierarquia e autoridade.
- Prático. Transforma abordagens abstratas em procedimentos passo-a-passo. Prefere fazer do que sentir- foca do trabalho ao invés de nos relacionamentos de trabalho.
- Monitora detalhes. Energia que poderia ir para o produto final se perde em detalhes.
- Procura evidencias de caráter- disciplina, boas maneiras, aparência, respeito. Consciente do currículo e histórico: boas pessoas tem uma boa história.

Tipo 1 no trabalho

- Tem prazer no trabalho bem feito. Trabalha duro pela causa justa, para o bom líder, para o time competente. Grande advogado daqueles que estão com desvantagem ou que melhoram em razão de esforço pessoal.
- Monitora quem está ganhando: nota o que os outros fazem certo ou errado. Defende os outros se eles estão corretos. Expressa suas reclamações se estão errados.
- Quer recompensa por esforço e competência, mas não irá pedir. Tem dificuldade em delegar responsabilidades.
- Medo de estar errado. Tendência a disputas de poder e discussões sobre quem está certo. Evita riscos, eles levam a erros. Quando na dúvida, espere. Não se arrisque.



Tipo 1: estilo de liderança

- A essência é controle de qualidade, ele supervisiona e controla tudo. Traça um plano perfeito e designa as responsabilidades de cada um.
- No começo pode estar aberto a novas ideias, mas depois que o plano já está mais sólido fica mais inflexível e com medo de se desviar e cometer erros.
- As decisões podem se tornar lentas em face da incerteza. Pode se tornar ineficiente quando muitas decisões de última hora são exigidas e novas informações devem ser processadas com rapidez.
- Para sugerir mudanças as coloque no contexto do plano antigo.

Tipo 1: estilo de liderança

- Eles gostam de ter uma pessoa de confiança que ajude no processo de decisão.
- Esse líder provavelmente ascendeu através de seu esforço honesto. Irá notar aqueles que fazem hora extra, participam e quem não o faz.
- Honestidade, lealdade, uma boa aparência e respeito por autoridade são essenciais para qualquer trabalhador.
- Seus projetos tendem a demorar e custar mais que o previsto: quando imprevistos acontecem eles precisam lidar com eles da maneira correta, mesmo que isso custe mais (não fazem nada meia boca).

Que conflitos vocês acham que
podem surgir?

Conflitos

- Eles se sentem seguros com regras claras: quem é responsável pelo que?
- Podem se tornar controladores demais e sufocar a criatividade dos subordinados.
- Conflitos entre colegas normalmente surgem da necessidade do 1 de estar certo. Não foi minha culpa é uma frase chave. Individualismo também causa reclamações- eles focam no que é sua responsabilidade.

Tipo 1: como funcionários

- Identificam-se com trabalho que mostre integridade. Eles querem ser avaliados de acordo com suas habilidades e méritos. Não se autopromovem, querem que o trabalho fale por si só.
- É mais fácil para eles criticarem algo existente do que inventar uma nova abordagem. Mas podem ser muito inovadores com uma estrutura que ajude- guidelines para implementação de mudanças por exemplo.
- São mais orientados a metas do que a processos. Não tem muita tolerância a curvas de aprendizado, erro humano, falhas de sistema.
- São professores naturais, tem sensibilidade e paciência fora do comum com pessoas que estão tentando melhorar.
- Não se sentem confortáveis em mostrar insegurança ou falta de conhecimento em público: preferem ler o manual inteiro a fazer perguntas bobas.

Tipo 1: em times

- Eles precisam estar certos, não gostam de ser questionados em público, mas ao mesmo tempo gostam de um bom debate.
- São afetados se há alguém que fica se autopromovendo no time, irão se retrair para não ficar apoiando o sucesso dos outros.
- Se o time for fraco, também irá se retrair, equiparando seu esforço ao dos outros. Ajuda definir bem os papéis e ter um foco claro.
- Eles estão atentos a falhas nos planos, mas não gostam de ser a voz crítica solitária por medo de errar publicamente.
- Eles trabalham bem em times quando os outros estão motivados e são bem capacitados. Eles amam o bom trabalho e dão o seu melhor quando estão cercados de pessoas que respeitam.

Você se reconheceu em algum dos tipos?



Obrigado!

Preenchem a avaliação

Acompanhem a programação