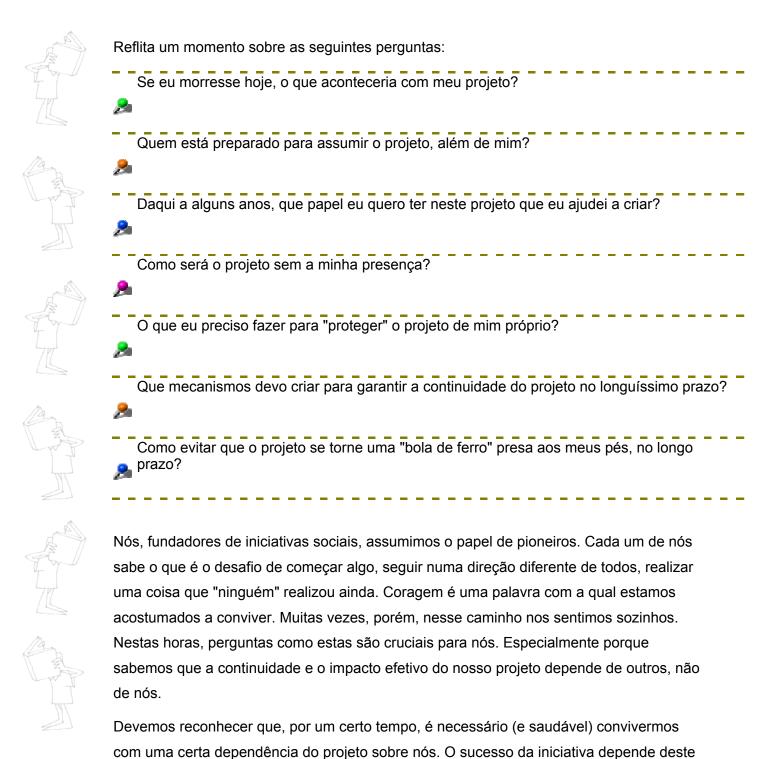


Fundador: cuidado para não ficar sozinho!

Antonio Luiz de Paula e Silva

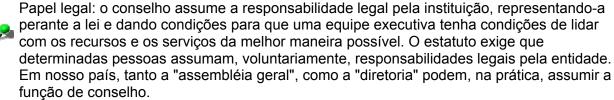




nosso sacrifício. O desafio é, a partir de certo ponto, romper com essa dependência, de maneira construtiva.

Uma das formas de reduzir a dependência e alavancar o desenvolvimento e a sustentabilidade da organização é criando e desenvolvendo um conselho diretor. Não um conselho como muitos que vemos por aí: apático, formado por pessoas "famosas", dedicado a questões pontuais, utilizado apenas para captação de recursos, que mal conhece o projeto em que está metido. Estou falando de um conselho que atua como guardião da missão do projeto na sociedade, que é um parceiro confiável e disponível para os momentos mais críticos, que respeita e reforça a cultura da organização (com exemplos), que co-responsabiliza-se por atrair recursos, que faz perguntas difíceis, está preocupado com o longo prazo e coloca todo seu potencial à disposição da entidade, com sabedoria. Este tipo de conselho é que precisa ser criado e desenvolvido. Um conselho destes a gente não ganha, a gente constrói, exigindo muito tempo, dedicação e paciência.

Um bom conselho é capaz de exercer bem três grandes papéis:



Papel simbólico: o conselho representa algo. É por isso que muitas instituições convivem anos com conselheiros que nunca aparecem: porque acham que simplesmente usar o nome deles em relatórios, projetos e cartas traz credibilidade e "abre portas". Ele pode ser uma fonte segura de legitimidade e proteção.

Papel funcional: o conselho faz algo. Ele assume tarefas práticas e trabalha pela organização. O conselho geralmente tem muito talento para isso, embora nem sempre muito tempo disponível. Ele trabalha desde dando telefonemas para "abrir portas", como também participando de reuniões e ajudando a tomar decisões.

Muitos líderes de projetos temem conselhos, porque são difíceis de serem liderados. Eles têm opinião própria, não estão ali para serem conduzidos ou manipulados.

Para criar e desenvolver conselhos é preciso atuar em três pontos: a principal liderança executiva do projeto (você, fundador, precisa ser o primeiro a querer isso!), os próprios conselheiros e a relação entre os dois. Se qualquer um deles for subestimado, surgirão desequilíbrios e, provavelmente, decepções.











