



Foto de RODNAE Productions no Pexels

“QUANDO UM LÍDER PARAR DE APRENDER, DEVE PARAR DE LIDERAR” – BILL HYBELS



LIDERANÇA: A COMPETÊNCIA DO SÉCULO XXI

Liderança é algo que nasce com a pessoa ou pode ser aprendido? Ambos. A crença de que uma pessoa “nasce líder” é equivocada e já foi desmistificada há algum tempo. Existem pessoas que possuem mais facilidade de comunicação com a equipe, ou que obtêm um maior engajamento dos colaboradores de forma natural, mas isso – por si só – não as torna líderes. Essas duas características fazem parte de um rol muito maior de qualidades e habilidades necessárias a um bom líder.

Dentre as diversas características que um profissional precisa para exercer uma liderança de sucesso estão: ter uma boa comunicação e engajamento, saber reconhecer qualidades e dar bons feedbacks, estar disposto a estimular as pessoas e com isso, junto com a equipe, alcançar melhores resultados. Tudo isso pode e deve ser aperfeiçoado através de aprendizado e treinamento pessoal constante do próprio líder. Por isso vamos falar de cada um deles abaixo.

1 Comunicação assertiva – Todos nós devemos manter uma boa e eficiente comunicação com quem está ao nosso redor, seja a nível pessoal ou profissional. Porém, quando alguém exerce uma posição de liderança a necessidade de se manter uma comunicação mais clara e assertiva é muito maior. O líder eficaz deve se comunicar bem 100% do seu tempo, ou seja, a comunicação eficaz deve ser mesmo uma prioridade, visto o grande impacto que pode causar.

Nas empresas não há espaço para dúvidas ou equívocos por conta de uma má comunicação. Os colaboradores precisam saber exatamente quais as demandas da corporação, o que se espera deles, o que querem que façam, e o como ou qual o espaço de tempo eles têm para realizar as atividades. A eficiência de um colaborador passa por entender exatamente qual seu objetivo e, claro, é obrigação de sua liderança comunicar isso.

2 Engajamento – Este é um dos postos-chaves de uma boa liderança: saber engajar sua equipe. Por definição, engajamento significa “tornar as pessoas interessadas em partilhar ou colaborar com uma causa ou objetivo”. Em outras palavras, fazer com que os colaboradores de sua equipe também queiram, por vontade própria, realizar os objetivos profissionais que lhes são propostos adotando-os como “seus”.

Aqui reside uma diferença enorme entre um líder de sucesso e um “chefe” à moda antiga: não adianta querer pedir para sua equipe fazer algo se ela não enxerga significado naquilo que está sendo demandado. Como tudo na vida, quando entendemos e nos envolvemos com algo o nosso engajamento é completamente diferente. E nas empresas, obter o engajamento de uma equipe é algo fundamental para o sucesso de todo time.

3 Reconhecimento – Até pouco tempo atrás era muito comum ouvir piadas internas dentro das corporações, quando algo do tipo “Não faz mais que a obrigação” ou “Recebe salário para isso”, eram menções a atividades bem-sucedidas de colaboradores. E o pior, é que essas piadas, por vezes, vinham da parte de pessoas que ocupavam posição de liderança. Mas, felizmente, esse cenário tem mudado.

Empresas sérias que valorizam seus funcionários e capacitam e suportam constantemente seus líderes, que enxergam o real valor de seus funcionários, não toleram atitudes de desrespeito entre os colaboradores, independente do cargo que ocupem. Antes, reconhecem todo e qualquer esforço mantendo todos engajados, motivados e sempre dispostos a se entregar totalmente em prol dos objetivos profissionais propostos.

Final de contas, todo mundo gosta de ter o seu bom trabalho reconhecido, não é mesmo? Ninguém está dizendo que é preciso “dar uma festa” cada vez que um funcionário cumprir sua obrigação com maestria. Porém, nada custa dizer algo como “parabéns, fulano, bom trabalho” ou “excelente desempenho, sicrano, continue assim”. São palavras que podem parecer simples para quem as diz, mas com um peso motivador enorme de encorajamento e reconhecimento para quem as ouve.

4 Feedback – Mas, meus caros, nem tudo são flores! Infelizmente, nem sempre os colaboradores vão desempenhar suas funções com a devida e esperada excelência. Certamente, haverá momentos em que uma “correção de curso” ou redirecionamento se fará necessário. E imaginem quem vai ter que fazer a árdua função de mostrar a “bússola” e o “norte”? Se você pensou no líder, acertou em cheio! Não há como fugir.

Aliás, essa opção poderia ser desastrosa. E embora seja compreensível que sentar e apontar pontos de melhoria no trabalho de alguém possa parecer constrangedor, por vezes, é importante entender que o feedback é um processo rico e que também deve incluir aquilo que a pessoa faz de forma excelente.

Desse modo, uma boa conversa de feedback nunca deve iniciar com os “defeitos” ou – como costumamos dizer – pontos de melhoria de uma pessoa. Quando iniciamos o feedback elencando as qualidades e os pontos positivos apresentados pelo colaborador,

baixamos as defesas da pessoa. Ela se permitirá ouvir o que se tem a dizer. Isso mostra que fazemos a leitura integral dessa pessoa, observamos suas qualidades, deixamos claro que a enxergamos.

Essa atitude é um ato humano, um vínculo e conexão fundamentais que vão credibilizar o líder a apontar os pontos de melhoria, aquilo que precisa ser desenvolvido ou aperfeiçoado. Portanto, para um excelente feedback precisamos nos conectar, fazer as leituras daquilo que é excelente para então orientar para a mudança do que é necessário.

5 Estímulo – Vocês devem concordar comigo que o líder é alguém que ocupa lugar de destaque por suas funções e também responsabilidades. Por isso mesmo, ele deve estar atento àquilo que de fato motiva suas equipes de trabalho. O líder não pode ter uma microvisão. Lembrem daquela frase “recebe salário para isso”? Então, esse tipo de expressão mostra muito bem a visão de quem a fala.

É uma visão mínima e prejudicial já que considera que todo mundo trabalha apenas pelo salário. Cada vez mais as pessoas buscam recompensas que não somente as financeiras quando buscam oportunidades de emprego. Além da expressão acima ser ofensiva, ela também expressa muito mal o porquê das pessoas estarem nas posições de trabalho que estão.

As pessoas têm procurado um senso, um propósito naquilo que fazem não considerando a recompensa financeira como ponto primordial de motivação. Há aqueles que chegam a trocar de emprego, mesmo tendo uma redução salarial, quando identificam na nova empresa ou função algo muito importante para si.

E é aí que a percepção do líder sobre o ser humano e suas necessidades deve entrar em ação. É realmente preciso entender o que estimula cada um dos colaboradores para se exercer a liderança de forma eficaz. Às vezes, pequenas ações fazem grande diferença.

Os exemplos são inúmeros, desde a flexibilidade para um jovem colaborador compensar horas de trabalho e poder “emendar” um feriado e viajar com os amigos como tanto valoriza, até outras valorizações mais importantes como as demandas, por vezes, solicitadas por colaboradoras que têm filhos e precisam passar uma semana com regime de trabalho diferente.

Claro que em qualquer situação, o bom senso e o engajamento deve vir dos dois lados. Mas, certamente, líderes disponíveis saberão com quem podem contar, já que estes se sentem felizes, valorizados e sortudos por terem as oportunidades que têm. Enfim, o segredo para estimular as equipes é perceber o que motiva as pessoas e ser criativo e flexível. Lembre-se sempre: colaborador feliz e satisfeito, equipe engajada e produtiva!

6 Resultados – Os resultados de uma boa liderança são a somatória de todas as características apontadas acima, e muitas outras mais, que podem – e devem – ser aprendidas e praticadas por quem almeja um cargo de liderança, seja de que nível for. O grande problema é: como e onde desenvolver essas habilidades? Na empresa, muitas vezes, não há tempo para isso e nem “espaço para erros” – pois erros custam dinheiro.

Mas, e se houvesse um local onde o líder e/ou os colaboradores pudessem desenvolver suas expertises de liderança e comunicação? Não seria incrível que um lugar assim existisse? E se eu te disser que há um lugar assim? Você já ouviu falar do Toastmasters Internacional?

É uma organização sem fins lucrativos cuja missão é empoderar indivíduos desenvolvendo suas habilidades de comunicação e liderança, onde todos têm a oportunidade de aprender, na prática e “in loco”, como se comunicar com clareza e assertividade, como transmitir mensagens de forma clara e sem se perder em problemas de oratória ou na organização e expressão de pensamentos e ideias. -Fonte e outras informações: (<https://toastmastersbrasil.org>).



Foto de RODNAE Productions no Pexels