

LIDERANDO TIMES PARA ALTA PERFORMANCE – uma reflexão sobre liderança – Parte II

Um líder que chama à Paixão e não ao medo!

São antigas as histórias sobre definições de expectativas – olhar o copo meio cheio ou meio vazio, olhar a crise como ameaça ou oportunidade, sobre a venda dos calçados aos “pés descalços”, entre outras – mas apesar de conhecidas, o líder voltado às pessoas e suas realizações, precisará, constantemente, liderar pessoas pelas possibilidades de cada membro do time, buscando e integrando suas paixões, sua identidade e não focando somente restrições e ameaças.

Muitas organizações investem tempo e dinheiro em processos complexos para selecionar ou treinar profissionais, mas nem sempre se preocupam em encontrar aqueles que tem perfis pessoais de identidade com os valores da sua organização, com os produtos ou os serviços que são oferecidos aos seus clientes. Isto é básico e é essencial. Quando não há este alinhamento interno – dentro do indivíduo – não existirá coerência, e a consequência fatalmente será um “sofrimento” ou um “grandioso esforço” que não traz os melhores resultados possíveis porque não existe o “eco” interior entre o discurso e a prática.

Sem um significado maior, o trabalho, a tarefa, a meta ou o projeto ficam sem sentido. Alinhar valores e trabalhar sempre no marco da ética empresarial é essencial é prioritário.

Metas e objetivos claros, guiados por uma visão consistente

De fato, a capacidade de liderar pessoas, por si só, pode não fazer toda a diferença. As organizações que têm líderes fortes são aquelas que sabem comunicar com clareza uma visão consistente, em que todos compreendem as metas e objetivos, o seu próprio papel no curto e longo prazo, como os resultados serão medidos, e então se sentem comprometidos, envolvidos, e apaixonados por isto.

O líder harmonizador

Como um regente de orquestra, o líder não está tocando a música, ou qualquer instrumento, mas está sintonizando os músicos – cada um com seu próprio instrumento – para que soem juntos de forma harmoniosa. Cada um já conhece bem a sua parte, treina e faz o seu trabalho, mas seu resultado só é percebido e valorizado quando em harmonia com os demais. Assim, na organização, cada divisão executa suas estratégias, direciona seus planos, sem, contudo, perder de vista o acorde inicial, o tom que o Regente indicou.

No momento em que todas as áreas se unem e a empresa chega ao mercado, o cliente “ouve” e percebe a harmonia entre Vendas, Marketing, Publicidade e Propaganda, Supply Chain, Produção, Finanças, RH etc. E, então, pode saborear e deleitar-se ao som harmonioso de uma orquestra afinada.

As pessoas têm paixão pelo instrumento que tocam, treinam e se aperfeiçoam a cada dia para dar o melhor de si. Cada um espera que, no conjunto da orquestra, o seu som fique dentro da harmonia geral, mas, simultaneamente seja reconhecido como parte essencial da orquestra. Este é seu orgulho pessoal.

Podemos ter esta paixão musical na organização se tivermos líderes despertando em seus times o prazer pelo resultado, como obra final do trabalho de cada um, na realização de seu melhor, na descoberta de suas próprias possibilidades junto com os demais.

Sem dúvida, muitas organizações precisam redefinir perfis de liderança, selecionando por identidade com os valores, missão, visão e princípios que caracterizam a organização, resultados divulgados e celebrados, metas e objetivos claros, comunicados, acompanhados e avaliados, com feedback e coaching constantes, avaliação e aconselhamento de performance, reconhecimento e celebração de conquistas.

Líderes, Times, Avaliações e Resultados

Nossas observações no dia a dia em diversas organizações, em workshops de Team Building, em atividades comportamentais, ou em programas de avaliação de desempenho, treinamento para atendimento a clientes, para a formação de equipes comerciais, formação de líderes, acompanhamentos através de Coaching, Mentoring, e outros aconselhamentos profissionais, nos fazem concluir que pessoas mais engajadas, mais identificadas com seu papel, fazem seu trabalho de forma alegre, bem humorada, radiante e falam com paixão e entusiasmo de suas experiências, sejam com clientes, em atendimentos telefônicos, no Call Center ou pessoalmente, atendendo queixas, ou levando esclarecimentos, ou ainda construindo uma proposta comercial diferenciada, fechando pedidos de vendas.

Percebemos ainda que líderes atentos e dispostos a acompanhar, desenvolver seus colaboradores em direção aos seus objetivos, considerando as possibilidades de cada um, e suas melhores ações de contribuição tem as melhores condições de sucesso. Essa ação de liderança é identificada e percebida nos membros da equipe e, como consequência nos respectivos resultados.

Temos concluído na prática, que os resultados finais da organização estão influenciados diretamente pela capacidade de seus líderes em obter efetivamente de seus times o melhor que cada um pode dar, porque quer dar, criando ambiente de confiança, transparência, motivação e envolvimento.

Ana Giamarino
Sócia Diretora Giamarino Coaching &
Desenvolvimento Organizacional
Consultora Associada TDCCap