



10 Hábitos de Liderança para desenvolver em 2015

Mesmo para aqueles que não praticam o ritual das resoluções de Ano Novo, este é sempre um momento de balanço e reflexão. Um momento para repensar prioridades, estratégias, refletir sobre o que fizemos bem e em que poderemos melhorar. Para quem lidera equipas, seja no topo ou numa posição intermédia de uma organização, é também um tempo privilegiado para analisar desempenhos, processos de trabalho e tentar responder a perguntas simples: como poderemos fazer mais e melhor? Como tornar este conjunto de pessoas mais eficiente e eficaz?

A resposta a esta questão está, naturalmente, na Liderança – seu modelo, seus estilos e práticas regulares. Está nos recursos que um Líder aplica para alinhar, mobilizar e desenvolver a sua equipa – que serão, essencialmente, o seu tempo e a sua energia. Como também aqui, tal como na teoria económica, os recursos são escassos face a necessidades tendencialmente ilimitadas, convém que sejam aplicados através de hábitos que tornem a liderança mais eficaz.

Se é Líder de equipas, aqui deixo, em jeito de sugestões sintéticas, dez hábitos que podem ser os seus compromissos profissionais para o ano 2015...compromissos que, se lhe vão ocupar tempo e exigir empenho, tenderão a ser recompensados com níveis superiores de performance e resultados, no final do ano. Sem preocupações de ordem ou hierarquia, aqui estão eles:

1. **Mostrar a ligação entre Estratégia e Execução:**

Invista tempo em explicar, a todos e a cada um, a estratégia definida e como as várias tarefas/ iniciativas da equipa estão a contribuir para o resultado global (como nos transmite aquela velha história, “uma coisa é saber apenas que se está a colocar pedra sobre pedra, outra é saber que se está a construir uma catedral”...sem dúvida, mais motivador);

2. **Preparar os líderes do futuro**

Um líder verdadeiro não cria seguidores, cria futuros líderes; se conseguir criar boas competências de liderança e gestão em alguns membros da sua equipa, estará a

assegurar maior polivalência, descentralização e autonomia; invista tempo para desenvolver competências, através de feedback e coaching constantes;

3. Avaliar o potencial de influência sobre cada membro da sua equipa

Uma liderança é medida pelo seu potencial de influência, é essa a sua métrica-chave; importa avaliar até que ponto o nível da sua influência sobre cada colaborador está maximizado ou se haverá necessidade de vir a montante, agir com mais proximidade sobre questões como empatia e confiança;

4. Alargar a sua network interna

Um líder não vive isolado com a sua equipa; no seio de uma organização, importa, estabelecer pontes com pessoas-chave (ex. os seus pares) de modo a ter processos de trabalho e decisão mais céleres e maiores níveis de cooperação; como defende e bem John Maxwell, uma liderança eficaz tem de ser uma liderança 360º;

5. Reconhecer e recompensar emocionalmente

O hábito mais simples, rápido e rentável de liderança...e, simultaneamente, o mais facilmente esquecido; reconhecer o bom trabalho, várias vezes ao dia, não custa nada e estimula o sentimento de pertença e motivação de cada membro da sua equipa.

6. Estabelecer uma cultura de celebração

Se o reconhecimento é, essencialmente, um processo individual, celebrar é um processo coletivo; envolva, mesmo nas quick-wins ou small-wins, a sua equipa na celebração...tal dar-lhes-á reservas de energia suplementares para os desafios mais longos;

7. Incrementar delegação e estabelecer rotinas de reporte

Se delega apenas 10 tarefas essenciais, experimente delegar 15; verá que, na esmagadora maioria dos casos, as pessoas têm mais capacidade do que julgaria à primeira vista; e, para não perder o controlo, estabeleça limites de autonomia e rotinas de reporte, baseadas em resultados (diga onde quer chegar, deixe à equipa a escolha do caminho);

8. Decidir na ambiguidade e com níveis de risco

A sugestão mais arriscada mas, talvez, a que tenha mais impacto, especialmente se está numa posição de gestão intermédia: mesmo se não tiver toda a informação consigo, decida, não empurre as decisões para um futuro incerto ou para o líder de topo; verá que essa coragem e discernimento o tornará um líder mais confiante e eficaz e com maior espaço de manobra na sua organização;

9. Estabelecer reuniões mínimas com foco em resultados

Acabe com as reuniões “ritualizadas” de uma ou duas horas (ou mais); em breves flash-meetings, estabeleça pontos essenciais de agenda e desafie a equipa a enumerar

apenas as questões essenciais e eventuais bloqueios; no final, sintetize conclusões e decisões simples, focadas em resultados;

10. Desafiar a criatividade da equipa

Como atingir um destino, inovando nos caminhos a percorrer? Desafie a equipa a propor alternativas e trabalhe com cada um dos seus colaboradores um processo estruturado para passar da criatividade à inovação prática...e recompense os mais proactivos e criativos!

Desafios morosos? E exigentes? Sem dúvida. Mas, como dizia em bem Albert Einstein, não podemos esperar resultados diferentes se actuarmos, repetidamente, da mesma forma. Com estes 10 hábitos bem trabalhados, teremos um final de ano (positivamente) surpreendente.

Carlos Sezões

Partner da Stanton Chase Portugal