

Não seja o último a saber o que acontece na sua equipe

Como deixar as pessoas à vontade para dizer o que pensam, sentem e sabem ao chefe? Os consultores Vicky Bloch e Carlos Aldan dão algumas sugestões práticas



Equipes: fique sempre ao lado de seu time
(Foto: Reprodução)

No pacote da promoção a um cargo de liderança, vêm vários riscos de brinde: um deles é o de ser o último a saber o que realmente acontece em sua equipe.

Quando o chefe está por perto, a tendência das pessoas é rirem de suas piadas, concordarem com suas opiniões e apoiarem seus projetos. “Mas, quando vira de costas, alguém comenta: ‘Isso não vai dar certo’”, diz a consultora Vicky Bloch, que, em 30 anos de carreira, já fez coaching para dezenas de presidentes de empresa.

Segundo ela, muitos novos gestores demoram a se dar conta de que, ao se tornar um líder, deixa de fazer parte da turma. A partir de então, as pessoas estarão mais preocupadas com o que o chefe pensa sobre elas, então a tendência é que tentem manter uma imagem positiva.

A saída é fazer um esforço maior e mais consciente para manter-se nitidamente acessível aos agora subordinados. Portanto, deve fazer parte de sua lista de tarefas a manutenção de relações com a equipe, em diversos formatos. “Se seu lema é não ser pego de surpresa, todos têm que saber disso”, afirma Vicky.

Uma postura transparente do próprio líder também incentiva a equipe a seguir o exemplo, segundo Carlos Aldan, presidente do Grupo Kronberg, que há 11 anos presta serviço de coaching para empresas como Blue Tree Hotéis, Fiat e TAM. “O gestor tem que entender que ele é quem dita o ritmo e o humor da empresa”, afirma. A seguir, algumas sugestões dos consultores para que você saiba o que acontece abaixo e ao redor de você no dia a dia.

1. Cultive relações individuais

Ao assumir um cargo de liderança, coloque na cabeça – e na agenda – que terá que manter uma conexão voluntária com as outras pessoas. Convide seus subordinados para encontros pessoais. “Principalmente com os profissionais-chave da equipe”, diz Vicky Bloch.

Vale café, almoço ou simplesmente uma reunião informal em sua sala. Não se trata de bancar o “amiguinho”, mas de cultivar e demonstrar um interesse legítimo pelo trabalho, planos e opiniões de todos.

Nesses encontros, faça perguntas como o que cada um está sentindo em relação ao trabalho, se algo o tem incomodado e o que quer da vida dali para frente.

2. Aprenda a melhor maneira de tratar cada um

É importante prestar a atenção a como as pessoas reagem ao que diz ou decide. O que parece ser importante para cada uma? Como se sentem? As respostas serão dicas de como elas funcionam. A partir daí, é mais fácil saber a melhor maneira de abordar cada uma. Não existe uma receita de relacionamento que vale para todos.

2. Mantenha encontros em grupo

“O café com o presidente pode parecer besteira”, diz Vicky Bloch. “Mas é um bom momento para manter um papo mais informal e sacar o clima da organização”. Mesmo que as pessoas não digam claramente como se sentem, pensam e o que querem, você vai aprendendo a fazer uma leitura da equipe, afirma ela.

3. Dê retorno

Fazer perguntas, demonstrar interesse e ouvir as respostas que vêm da equipe são atitudes importantes. Mas não valem nada se você não der retornos na mesma medida. “As pessoas precisam sentir que podem confiar em você”, afirma Vicky. “Elas vão se perceber isso e ficar à vontade para expor suas idéias quando virem que você dá uma resposta clara a elas”.

A equipe precisa ter claro para onde deve seguir e quais são as regras do jogo, segundo a consultora.

4. Assuma seus erros

Um líder que espera transparência de sua equipe tem que começar sendo transparente ele mesmo, segundo Carlos Aldan, presidente do Grupo Kronberg. Não apenas para dizer o que pensa e o que espera das pessoas e do trabalho, mas também para assumir seus erros publicamente.

“Muita gente não fala abertamente o que pensa com medo de ser demitido, rechaçado”, afirma Aldan. “Se o líder máximo admite falhas, passa a mensagem de que naquela equipe errar é permitido”. Essa atitude tende a fazer com que as pessoas sintam-se mais à vontade para se arriscar com novas ideias e opiniões dissonantes.

5. Delegue atividades

Compartilhar o trabalho com a equipe é outra forma de demonstrar que estão todos no mesmo time e que, portanto, podem confiar em você, segundo Carlos Aldan. “Não podemos cultivar o paternalismo”, diz ele.

6. Seja, de fato, um exemplo

Não adianta falar em transparência, em tolerância, em compartilhamento, se não tiver uma conduta confiável. “O líder tem que ter atitudes exemplares”, diz Aldan. “Deve chegar no horário, cumprir os compromissos e saber que é ele que dita o humor da empresa”

Fonte: <http://epocanegocios.globo.com/Inspiracao/Carreira/noticia/2013/05/nao-seja-o-ultimo-saber-o-que-acontece-na-sua-equipe.html>