


LIDERANÇA E GESTÃO DE EQUIPAS



11/08/16



Liderança

“ É a habilidade de influenciar pessoas para trabalharem entusiasmadamente visando atingir os objetivos identificados como sendo para o bem comum”

(O monge e o Executivo)

Liderança. O que é?

- A capacidade de influenciar pessoas em direção ao alcance de objetivos.
- Autoridade; Influência; Tem seguidores.
- É a ação de comprometer pessoas para contribuir o máximo possível com os objetivos traçados.
- É o que modifica o comportamento e a atitude das pessoas, de forma a potencializá-las para execução de trabalhos e desenvolvimento de equipes.
- É o que integra as pessoas aos processos de mudança.
- É a habilidade de inspirar confiança e apoio entre as pessoas de cuja competência e compromisso depende o desempenho.



Liderança

Negociação e
Influência

Trabalho em
Equipa

Comunicação

A essência da liderança

Começa com Valores

ORGANIZAÇÕES BEM-SUCEDIDAS SÃO ALICERÇADAS EM VALORES.

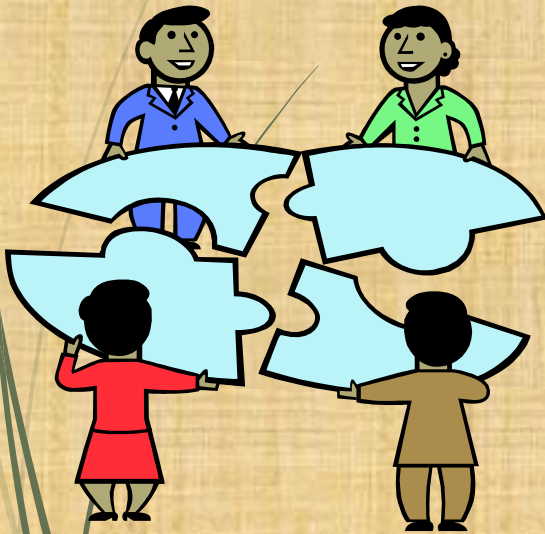
- ❖ Valores significativos dão a direcção para todos.
- ❖ Eles estabelecem o contexto no qual todos tomam decisões.
- ❖ Motivam as pessoas em direcção a um objectivo comum.

- Os grandes líderes põem em prática as competências que dispõem para maximizar a Contribuição das pessoas para concretizar os objetivos organizacionais



Qualidades e características pessoais de liderança

- Integridade
- Entusiasmo
- Autoconfiança
- Imparcialidade
- Humildade
- Autêntico
- Tem Senso de comunidade
- Possibilita o Desenvolvimento das Pessoas/Equipa



O que se espera de uma liderança



- ❖ Procurar escutar a equipa;
- ❖ Delegar o máximo que puder nas atribuições, responsabilidades e autoridades, possibilitando liberdade de sugestão e ação;
- ❖ Estimular e favorecer a criatividade e a inovação;
- ❖ Saber acompanhar o desempenho e atuação da equipa;
- ❖ Saber gerir conflitos;
- ❖ Estimular o trabalho em equipa, gerando oportunidade para integração e comprometimento.

Equipas... e seus líderes...

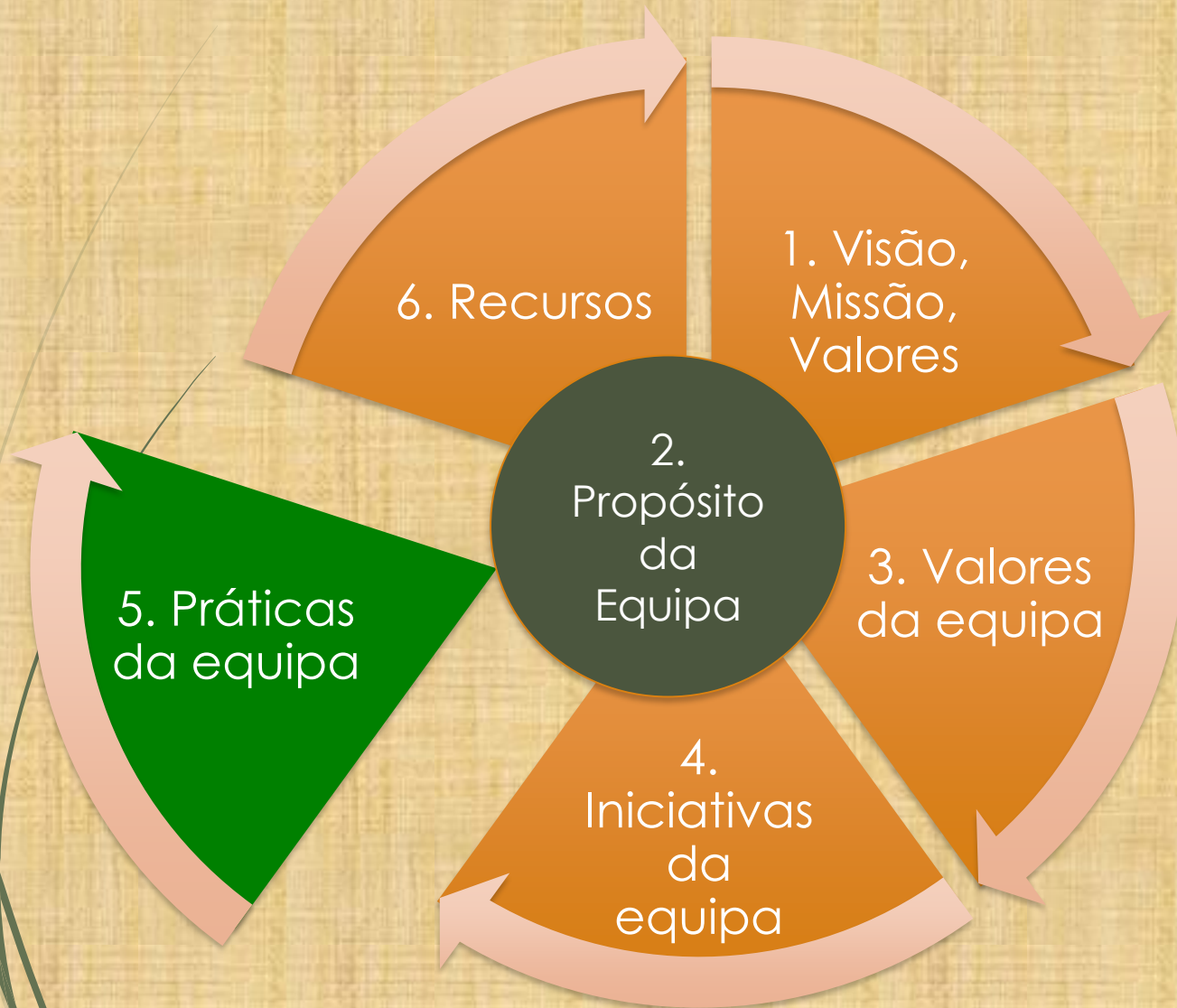
Estilo de liderança

Líderes desenvolvem-se junto com suas equipas



Maturidade Equipa

Trabalho em Equipa



Princípios de uma Equipe

- ✓ O ego não existe;
- ✓ O melhor não existe;
- ✓ A individualidade não existe;
- ✓ O mesmo estímulo não serve para duas pessoas;
- ✓ Aquilo que vejo não é o que é... É só o que vejo...
- ✓ Uma atitude compreensiva;
- ✓ O que o líder é, a soma do que todos são.

A equipa representa o todo, o total dos membros

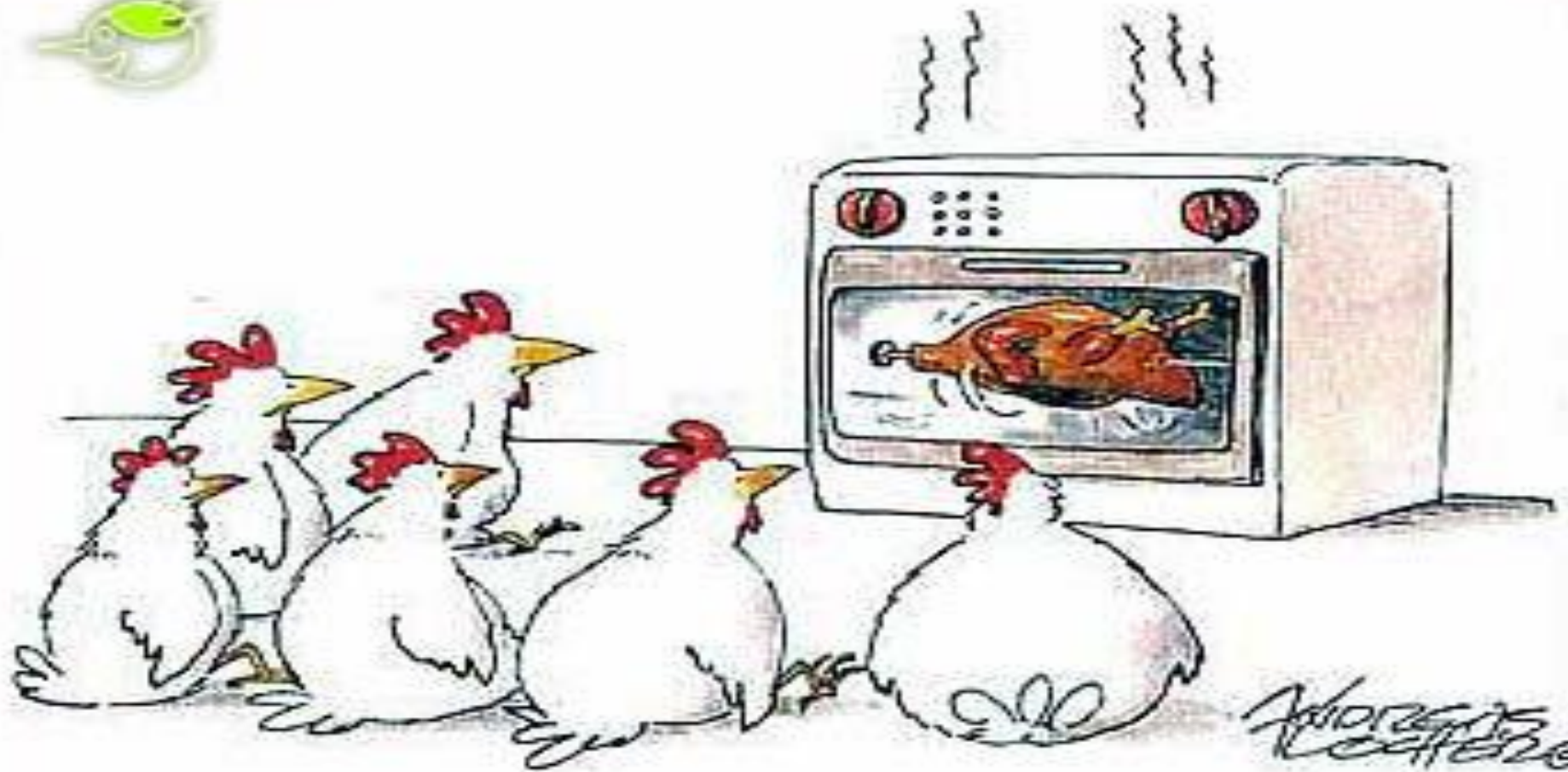
Para se chegar ao objetivo da Equipa como um todo, há necessidade de se integrar todas as partes, ou seja, integrar cada membro e definir o papel que desempenha.



Importância do reconhecimento

- ✓ Se numa equipa todos trabalham igualmente;
- ✓ Se o desempenho é satisfatório;
- ✓ Se existe a disponibilidade dos membros de partilhar e criar sinergias, de transmitir seus conhecimentos e não simplesmente executar as tarefas;
- ✓ Então, o mérito é de todos.





REALITY TV

não vale queimar os colegas ...

Práticas da equipa

- ✓ *Comunicação e participação*
- ✓ *Processos de tomada de decisão e solução de problemas*
- ✓ *Gestão de conflitos*
- ✓ *Liderança*
- ✓ *Objetivos e papéis definidos*
- ✓ *Clima organizacional*
- ✓ *Comportamento individual*

10 razões de fracasso mais comuns

- ✓ Falta de clareza de objetivos e propósitos
- ✓ Incerteza sobre expectativas de desempenho
- ✓ Ausência de responsabilidade mútua
- ✓ Ausência de recursos
- ✓ Ausência de Liderança
- ✓ Ausência de foco na excelência e criatividade
- ✓ Ausência de planejamento
- ✓ Ausência de apoio a uma cultura de Equipa
- ✓ Falta de treinamento

Possíveis fontes de divergência

- ✓ Diferenciação das funções;
- ✓ Relações pessoais;
- ✓ Comunicação;
- ✓ As necessidades a serem focadas no decorrer de execução de suas tarefas.

Atitudes proibidas na equipa

- ✓ Ser inflexível e pouco transparente na comunicação;
- ✓ Desequilíbrio emocional;
- ✓ Não assumir erros;
- ✓ Não alinhar com os objetivos;
- ✓ Comprometimento zero;
- ✓ Criticar um membro na sua ausência;
- ✓ Desvalorizar o trabalho do outro;
- ✓ Falta de planeamento e desrespeito aos prazos
- ✓ Ignorar as regras estabelecidas pela equipa;
- ✓ Não aceitar as diferenças.



Vantagens do trabalho em equipa

- ✓ Agilidade na captação de informações;
- ✓ Tendência em assumir riscos;
- ✓ Comprometimento;
- ✓ A responsabilidade pelo resultado final é compartilhada;
- ✓ Objetivo de trabalho compartilhado;
- ✓ Melhores resultados;
- ✓ Comprometimento com os objetivos da organização.

Motivação



Fatores de motivação

- ✓ Realização;
- ✓ Responsabilidade;
- ✓ Reconhecimento;
- ✓ Progresso;
- ✓ Trabalho criativo e desafiador;
- ✓ Possibilidade de crescimento profissional.

Motivação de equipas

O que favorece a iniciativa:

1. “Aprende-se com os erros”
2. Cada um detém uma parte pertinente do saber
3. Cada um pode encontrar a sua maneira de realizar a tarefa
4. Todos podem ter iniciativa
5. Promover a descoberta

Motivação de equipas

O que bloqueia a iniciativa:

1. Não ter direito a errar
2. Uma pessoa sabe... Outra não ...
3. Só há uma boa maneira de fazer correctamente...
4. A iniciativa é da responsabilidade exclusiva do formador
5. Ensinar.....

Feedback

Processo de dar e receber opiniões, críticas e sugestões

Precisamos desenvolver a capacidade de dar e receber
FEEDBACK



Comunique!!!!

- ✓ **Dê o feedback.** As pessoas gostam de saber em que estágio elas estão. Perspectivas que se encontram abertas;
- ✓ **Reconheça o valor pessoal.** Elogie. Cada pessoa ao se encontrar com você espera ser notada. Não observe sua equipe apenas para encontrar erros;
- ✓ **Aponte os aspectos negativos**, mas sempre buscando construir: Muitos chefes se realizam com a repreensão;
- ✓ **Identifique e neutralize os “pregadores do Apocalipse”:** são verdadeiros mestres em mostrar erros, falhas e em desanimar qualquer um que se disponha a ouvir seus comentários. Mostre como estão prejudicando o trabalho da equipa.

Como dar Feedback

- ✓ Sincero e com respeito
- ✓ Específico
- ✓ Equilibrado e completo
- ✓ Construtivo e útil
- ✓ Relevante
- ✓ Dentro de contexto
- ✓ Com intenções e propósito claros
- ✓ Com dados em mãos
- ✓ Focados em atitudes
- ✓ Com atenção à perspectiva de quem recebe
- ✓ Oportuno
- ✓ Lugar certo e hora certa & Público ou privado



Feedback

Controle de Resultados



- ✓ Verificar **como está seu desempenho** e tomar atitudes corretivas caso seja necessário.
- ✓ É um processo que ajuda a **mudar comportamentos**, melhorar o desempenho e atingir objetivos.
- ✓ Deve ser feito com **muita atenção** e sempre com **mensuração de resultados**.



Gestão de Conflitos

Conflitos

- **Experiências** diferentes.
- **Objetivos** diferentes.
- **Personalidades** diferentes.
- Não saber **Negociar**.
- Não querer assumir **Responsabilidades**.
- **Falta o Espírito de Equipa!**



Gestão de Conflitos

Técnicas de prevenção de conflitos:

- Manter a equipa informada sobre a direção do trabalho
- Comunicação clara, aberta, transparente
- Objetivos e restrições
- Principais decisões e consequências para stakeholders
- Transições e Mudanças - atenção durante momentos instáveis
- Papéis e responsabilidades bem definidas sem sobreposição de tarefas
- Manter as tarefas de trabalho interessantes e desafiadoras


Gestão de Conflitos

- Separe as pessoas dos problemas. Lembre-se que o problema é o relacionamento e não as pessoas.
- Reconheça e avalie as diferenças.
- Seja flexível em relação ao ponto de vista e estilo de trabalho da outra pessoa.
- Aceite o fato de que uma opinião ou abordagem diferente é apenas diferente, não errada. Lembre-se que há diferenças no modo de pensar.
- Evite rotular as pessoas negativamente.
- Seja flexível.
- Concentre-se no resultado e não na postura.

“Todos os problemas ficam menores se você os enfrentar em vez de evitá-los.” - William F. Halsey

Sugestões para uma boa gestão de Conflitos

1. Procure Soluções, não Culpados.
2. Analise a Situação (QUAL? QUEM? O QUE? Desde QUANDO? ONDE? POR QUE?)
3. Mantenha um clima de Respeito
4. Aperfeiçoe a habilidade de ouvir e falar
5. Seja construtivo ao fazer uma Crítica.
6. Procure a solução Ganha-Ganha.
8. Evite preconceitos e estereótipos
- 9 . Quando estiver errado, reconheça o erro.
10. Lembre-se que: gerir conflitos significa também gerir a si mesmo.



“A genialidade dos líderes não está em obter conquistas pessoais, mas em liderar o talento de outras pessoas”

Warren Bennis



OBRIGADA

