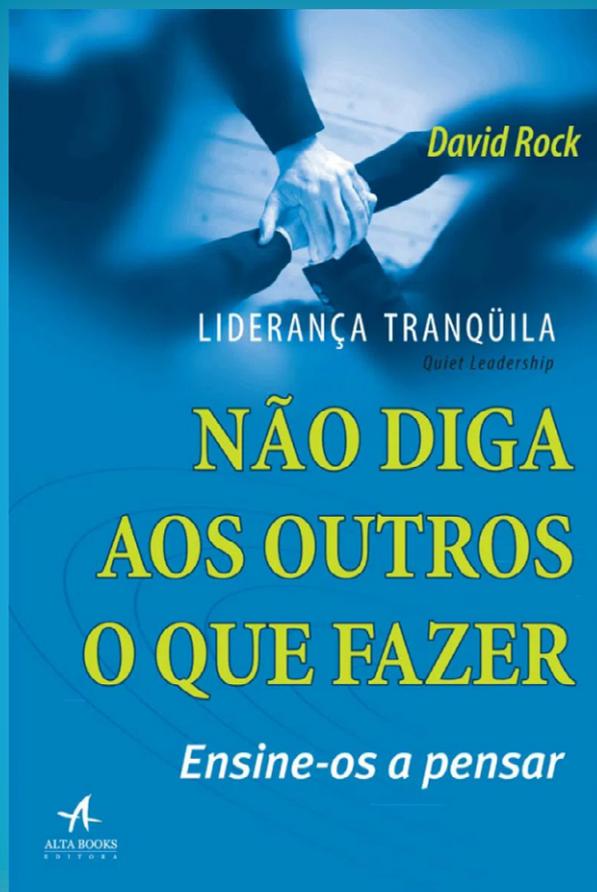

Sumário Executivo



Índice

Introdução	3
Refleta sobre como pensar	4
Aprenda a ouvir	6
Expresse sua intenção	8
Aponte para a solução	10
Compreenda a maneira de pensar CREATE	12
Acompanhe	14
Conclusão	16

Introdução

Você está satisfeito com os resultados que sua equipe traz, apesar de toda a paciência e energia que você tem investido ?

Quiet Leadership explica com clareza que a falta de vínculo entre os trabalhadores de uma organização está diretamente relacionada à postura do gestor e oferece seis etapas-chave para engajar e desenvolver uma equipe de sucesso, por meio de uma mudança de pensamento e hábitos.



1. Reflita sobre como pensar

O líder de sucesso não precisa gritar aos quatro cantos do mundo sobre os métodos usados para aumentar o desempenho dos funcionários. A melhor maneira de melhorar o desempenho é ajudar as pessoas a pensar melhor, em vez de dizer às pessoas o que fazer ou como fazer.

A – Seja um defensor da autonomia

A produtividade tem a ver com o ambiente em que o indivíduo está inserido. Para maior motivação e para você e seus funcionários colherem os frutos do trabalho árduo uma vez feito, eles precisam se sentir livres no local de trabalho.

Dê autonomia. Desta vez você precisará ouvir as dificuldades e entender porque os obstáculos estão sendo maiores que as conquistas.

Depois disso, apresente possibilidades. Não é pensar por eles, é pensar com eles.

B - Foque em soluções

Foco em soluções. Por mais óbvia que seja essa frase, ela geralmente não é seguida. É muito mais fácil direcionar nossa atenção para procurar culpados pelo plano fracassado.

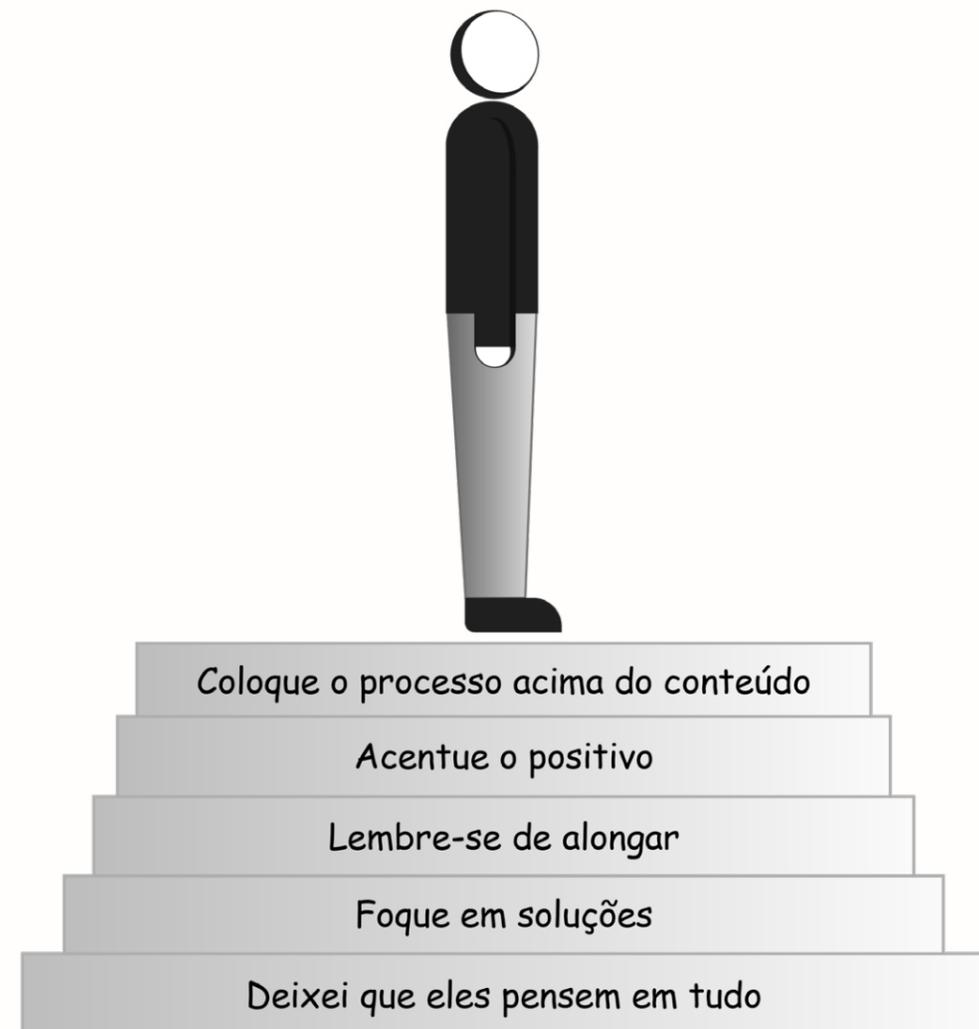
O ruim é que estaremos direcionando nosso foco para o passado e conseqüentemente perdendo duas coisas com ele: tempo e energia. Não é interessante focar nas causas dos problemas, pelo contrário, é prudente buscar métodos para resolvê-los.

Mude seu discurso de “por que” para “como podemos mudar”. Com certeza, por meio da garantia de autonomia e suporte do líder, sua equipe alçará voos mais altos.

C - Reconheça o positivo

Somos nossos próprios piores críticos. Precisamos de feedback mais positivo, especialmente quando estamos aprendendo novos comportamentos.

Elogie pequenas conquistas e expresse sua satisfação com o trabalho de sua equipe. Entenda que quem não está motivado em pequenas coisas nunca fará algo grande.



2. Aprenda a ouvir

Liderança tem a ver com ouvir. Não adianta marcar uma reunião com seus funcionários e esperar que eles digam o que você quer ouvir.

Aprenda a ouvir genuinamente a pessoa que fala, mantendo nossos preconceitos de lado, assumindo que ela pode e resolverá seus dilemas. Os líderes podem ser mais úteis se evitarem entrar em detalhes demais. Fazer isso os ajudará a se concentrar no quadro geral.

A escuta eficaz também exige que o ouvinte se distancie do problema e há atitudes imperativas necessárias para que isso aconteça, como podemos citar:

- Esteja ciente dos compromissos constantes. Compreenda que as pessoas, para terem um melhor desempenho, precisam se sentir importantes;
- Atenção aos gatilhos emocionais . Muitas vezes você se perde em uma conversa prestando atenção em algum detalhe emocionalmente ligado a você. Invista no seu controle emocional.



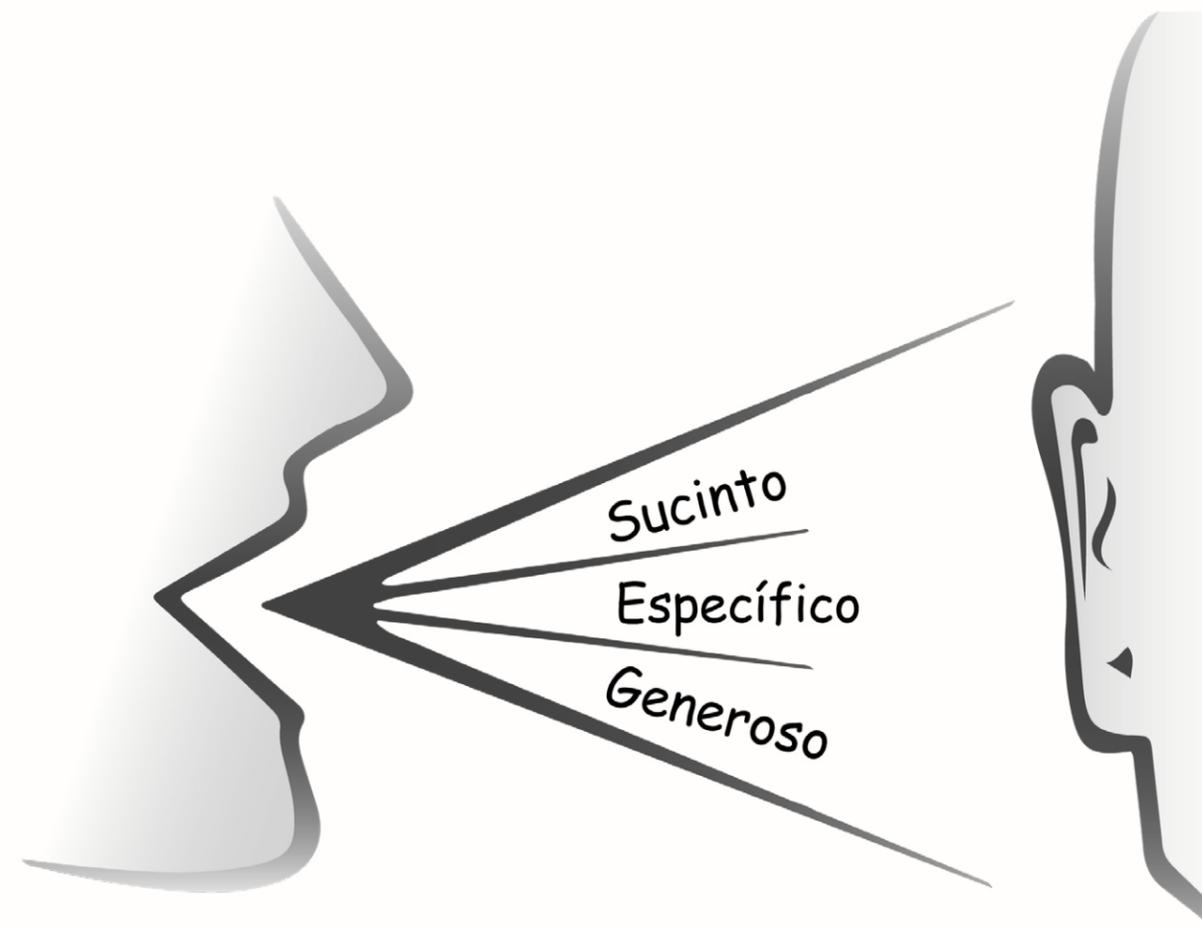
3. Expresse sua intenção

O sistema deliberado do cérebro gosta de tomar atalhos. Tome nota Em vez de fazer um discurso longo, use poucas palavras. Mas seja específico e generoso ao falar.

Na maioria das vezes, as famosas reuniões de trabalho são cansativas e improdutivas. Seja claro com sua mensagem, pois trará mais engajamento, foco e compreensão.

A especificidade, por sua vez, exige esforço, precisão e estudo. Em contrapartida, ganha alcance e interação no meio em que a mensagem está sendo propagada.

A pessoa generosa está comprometida com o outro. O reforço e o incentivo positivos são fundamentais para a saúde de uma organização e para um maior envolvimento da equipe.



4. Aponte para a solução

Assim como na dança, uma organização de sucesso precisa de sincronização entre os membros da equipe.

Para que isso aconteça, é necessário estabelecer quatro características essenciais para a resolução de problemas dentro de um ambiente corporativo:

- **Permissão** – Peça permissão antes de iniciar uma conversa. Aceitar permissão faz com que as pessoas se sintam seguras, ajuda na construção de confiança e as ajuda a fazer perguntas difíceis.
- **Posicionamento** – É importante que ambas as partes tenham a mesma intenção. Antes de entrar na conversa, defina o contexto, por exemplo, tópico da discussão, resultado final que você está procurando. Isso ajuda ambas as partes a permanecer no caminho certo.
- **Questionamento** – Fazer perguntas que criam mais autoconsciência. Essas perguntas não são perguntas de “por que”, são perguntas de “como”.
- **Esclarecimento** – É importante redirecionar a atenção para a solução. Não é viável centralizar o problema e colocar a equipe em dúvida. Este é o momento do esclarecimento.

Ser um facilitador de ideias requer atenção, determinação, comprometimento e interação. Entenda que tirar dúvidas, estabelecer posicionamentos, estabelecer conexões e esclarecer dúvidas são os quatro pilares para a sincronização do sucesso.



5. Compreenda a maneira de pensar CREATE

O modelo CREATE pode ser entendido como uma auto avaliação do gestor por meio das demais etapas realizadas. É uma forma de analisar a eficácia do trabalho das pessoas após passar pelas etapas anteriores.

- **CR – Realidade Atual (Current Reality)** – Qual é o panorama atual do pensamento. Há quanto tempo eles estão pensando nisso? O que eles estão fazendo sobre isso?
- **EA –Explore Alternativas (Explore Alternative)** – Pense nas novas formas de lidar com a situação atual.
- **TE – Aproveite a energia deles (Tap their Energy)** – Uma vez que uma pessoa tenha um insight, coloque-a instantaneamente em ação. Em seguida, peça que tome uma ação/responsabilidade específica.

Este método é eficaz, pois motiva a organização no processo de mudança . Além disso, reforça a importância do coletivo e como um líder focado pode concretizar estratégias para o bem comum.

CREATE ajuda os membros a enfrentar seus próprios dilemas e abre possibilidades para explorar novas alternativas de resolução de problemas. Conseqüentemente, amplia os horizontes por meio de novas conexões neurais.

É nessa fase que o indivíduo está mais motivado a mudar a situação que o aflige e transformar simples percepções em novos hábitos cotidianos.



6. Acompanhe

O último e mais importante passo é acompanhar a ação que as pessoas estabeleceram para si mesma. Não funciona ouvir, avaliar, mostrar os passos para a formação de novos hábitos se não houver meios de dar continuidade ao que foi aprendido.

Sabemos que as chances de esquecer o que aprendemos recentemente são altas. Dito isso, aqui está a necessidade de fixar ideias por meio de conexão neural e fixação.

A fixação corresponde à permanência da conexão e formação de novos mapas mentais que orientam os aprendizados recém adquiridos.

“Mas quando essas conexões não estão bem estabelecidas, como posso identificar as dúvidas da minha equipe?”

Você pode avaliar o grau de afinidade (ou dificuldade) que seu profissional tem com uma determinada área. Assim, torna-se possível estabelecer de uma vez por todas métodos e caminhos para soluções mais aplicáveis.

As expressões são quatro:

- 1. O Dilema** é a fase mais complexa. O profissional não consegue encontrar uma saída para esse problema;
- 2. A Reflexão** é a segunda fase. Eles começam a pensar em possíveis soluções, mas ainda estão desacreditados na credibilidade de seus pensamentos;
- 3. A Motivação**. A fase em que começam a acreditar em seus pressupostos e enfrentam medos que antes eram obstáculos;
- 4. A Iluminação** é a fase da reorganização das ideias. O indivíduo é destemido, disposto e pronto para agir em uma determinada situação.

O modelo FEELING é magistralmente destacado ao longo do livro. Este modelo reúne a ideia da importância da junção de:

- **Fatos (Facts)**, reunindo o que foi ou não aprendido;
- **Emoções (Emotions)**, avaliando como se sentiram após a realização de uma determinada atividade;
- **Encorajamento (Encouragement)**, através de reforço positivo, elogios e motivação;
- **Aprendizagem (Learning)**, permitindo novas conexões neuronais;
- **Busca de novos objetivos (pursuit of new goals)**, motivação e criatividade constante.

Conclusão

- Não dê soluções. Em vez disso, mostre as possibilidades;
- Seja um incentivador. Aprenda que louvar não faz de você menos um líder, por outro lado; aumenta muito suas chances de vitória;
- Seja um bom ouvinte. Ouça as ideias, por mais estranhas que possam parecer. Não veja obstáculos, admire habilidades;
- Fortaleça suas emoções. Você é um líder, mas acima de tudo você é humano. Cuide de suas emoções;
- Intencione suas palavras e direcione o público-alvo. Não perca seu tempo e muito menos aqueles que trabalham com você;
- Siga sua equipe ao longo do caminho do sucesso.

Referências

<https://www.amazon.com.br/Lideran%C3%A7a-tranquila-diga-outros-fazer/dp/8550801518>

<https://www.iamprabhjot.com/blog/quiet-leadership-six-steps-to-transforming-performance-at-work/>

<https://pocketbook4you.com/en/read/quiet-leadership>



Marcelo Assumpção é diretor executivo da Portway, da OnG Líderes Brasil e Conselheiro do IBE Educação Executiva. Já conduziu projetos para empresas como Mercedes-Benz, Ri Happy, Hershey, GSK, Pfizer, Biolab, Netshoes, Mars e Vivo.

A Portway é especializada em implantação de processos para gerar mudanças de comportamentos. Utilizamos metodologia própria, testada por mais de 20 anos em Clientes nacionais e multinacionais, construída a partir de indicadores matemáticos, neurociência e psicologia comportamental.

Veja aqui alguns dos nossos cases e veja como nosso método pode ser aplicado na sua equipe!

[Veja mais resumos e artigos](#)

Contato:
contato@portway.com
11-99965-1550

<https://www.portway.com.br/>