

CUIDANDO DA EQUIPE

em
tempos
de crise



Muito se fala que um gestor de destaque tem uma grande responsabilidade que é cuidar bem do patrimônio da empresa. Se isso em tempos normais já é mandatório, imagine em tempos de crise...

Muito bem. Já chegamos à conclusão que é muito importante cuidar do patrimônio da empresa. Agora, a pergunta que vem a seguir é: mas qual é o mais importante patrimônio em qualquer instituição? - Estamos falando das pessoas. Estamos falando da sua equipe.

E, nesse momento, você deve estar pensando: o que fazer para lidar com a minha equipe em tempos de crise?

Uma das grandes responsabilidades do líder é elaborar estratégias que envolvam o grupo para que cheguem a um objetivo comum, através da motivação e engajamento dos seus liderados. A liderança é o processo de conduzir as ações, influenciar o comportamento e otimizar a comunicação entre líderes e colaboradores.

Sem estabelecer uma ordem de importância, você pode utilizar as estratégias abaixo:

Evitar desestabilizar a equipe trazendo informações negativas

Alguns líderes quando estão vivenciando o momento de crise criam o hábito de trazer para a equipe, muitas vezes até em conversas informais, os acontecimentos mais negativos daquela situação e que fortalecem ou aumentam o grau de dificuldades para encontrar a solução. O líder deve apresentar relatos, principalmente de experiências positivas e que eliminaram ou reduziram os efeitos negativos dos problemas.

Reforçar experiências com resultados negativos

Uma estratégia possível para essa situação é apresentar os resultados que falharam como objeto de estudo. Detectar as possíveis causas dos insucessos e, junto com a equipe, definir um novo plano de ação.

Usar a resiliência: não se abater com o primeiro insucesso

Deve-se entender que essa é uma característica humana que deve ser considerada, e que um insucesso na primeira tentativa deve servir de estímulo à busca de outras alternativas. Jamais ser um sinal de que se deve parar. Há, entretanto, a necessidade de usar estratégias diferentes, pois usando o mesmo método, os resultados serão iguais.

Obs.: Evitar confundir persistência com teimosia: duas situações absolutamente diferentes.

Mostrar para a equipe que acredita no potencial de cada um dos integrantes.

As pessoas gostam de ser reconhecidas pelo bom trabalho que desenvolvem e/ou pela capacidade que possuem. Isso, inclusive, as motiva a realizarem trabalhos melhores. Então, os líderes devem, sempre que necessário, destacar que conhecem os potenciais de cada integrante.

Estimular a cooperação.

A competitividade é uma característica humana e, se bem administrada, pode trazer excelentes resultados. Entretanto, em situações de crise, a cooperação é muito mais eficiente. Basta considerar que uma pessoa isoladamente pode ter uma ideia de que vai ter uma determinada dimensão. Mas se, um grupo de pessoas, com objetivos comuns, aperfeiçoarem essa mesma ideia, a probabilidade de obter sucesso aumenta.

Apresentar ações já desenvolvidas anteriormente e que comprovem que outras crises já foram vivenciadas e vencidas.

Os líderes devem apresentar um histórico de situações que já foram vivenciadas e superadas, com o intuito de mostrar para a equipe que outras vitórias estão para ser obtidas.

Estabelecer uma comunicação eficiente

A comunicação só é estabelecida quando a informação se torna de conhecimento de todos os envolvidos. A responsabilidade de facilitar o entendimento é do emissor. Portanto, o líder deve estar atento e checar se o que está sendo dito está, efetivamente, sendo entendido pela sua equipe. A linguagem a ser utilizada deve ser adequada a cada público. Lembrando que a transparência é fundamental em momentos como esses.

Apresentar informações oficiais

- Na maioria das vezes, o colaborador quer saber do líder informações oficiais sobre a empresa ou sobre a situação a qual está sendo submetido, principalmente sobre aquela que o afeta diretamente.
- Já que a equipe espera receber essas informações, elas precisam ser repassadas. Entre outras coisas, esse procedimento evita fofocas e boatos que normalmente circulam na empresa.

Celebrar

- Os gestores devem eliminar de vez aquele sentimento de que a equipe é paga para trabalhar e que seus integrantes não estão fazendo mais que a obrigação. Pensamentos assim não motivam, não estimulam a criatividade. Até mesmo as pequenas vitórias devem ser registradas e celebradas. Vale destacar que a celebração não exige apenas ações com investimentos financeiros. O líder deve usar a criatividade e celebrar junto com a equipe.

Respeitar o autor da ação.

Não é difícil encontrar integrantes de equipe que se sentem desprestigiados por sugerirem algumas ações para minimizar os efeitos negativos da crise ao qual estão sendo submetidos, que são implantadas, trazem resultados expressivos e os líderes as assumem como se fossem de sua autoria. É recomendado que os méritos sejam repassados a quem realmente as produziu. É uma questão de ética, de honestidade. Se não agir assim, a reputação do líder estará seriamente abalada e, nesta condição, a condução do grupo estará seriamente comprometida.

Fazer a “leitura da equipe”

Muitas vezes, envolvidos na sua rotina e no seu mundo de preocupações, os líderes, entram no estado automático e não percebem mudanças que estão acontecendo, principalmente no estado de ânimo dos colaboradores. Estar atento às mudanças de comportamento é uma das responsabilidades dos líderes. Quaisquer alterações mais severas devem ser consideradas visando reduzir os efeitos negativos.

Considerar que está em uma equipe e não em uma ditadura

É importante que o líder ouça a sua equipe, processe as informações considerando recursos disponíveis e possíveis consequências e, se necessário, negocie. Depois das articulações, dê um retorno para os envolvidos no processo. É imprescindível que esse retorno seja dado, sendo positivo ou negativo

Usar a empatia

Todos os seres humanos gostam de ser respeitados, tratados com atenção, ter os recursos e a infraestrutura necessária para trabalhar. O líder deve se colocar no lugar das pessoas da sua equipe e responder: se eu estivesse nessa situação, o que eu gostaria que acontecesse comigo? E, a partir das informações obtidas, tentar implantar o maior número possível dentro da realidade que a empresa estiver atravessando. Para os itens que não forem possíveis no momento, tentar implantar algum substituto, usando a criatividade e/ou pedindo sugestões à equipe.

Por fim, lembre-se que em um cenário conturbado, ao se falar de crise nas organizações, há a certeza de que sobreviverão apenas aquelas que conduzidas por uma liderança corajosa.

E para isso,
conte conosco!

Bibliografia

_____. **O jeito japonês de resolver as crises.** Disponível em <http://parepensecomigo.blogspot.com/2011/03/crise-japonesa.html> e acessado em 24/03/2020.

Mantovani, F. Liderar na crise: siga o exemplo dos grandes. Disponível em <https://exame.abril.com.br/blog/sua-carreira-sua-gestao/liderar-na-crise-siga-o-exemplo-dos-grandes/> e acessado em 24/03/2020.

_____. <https://www.dicionarioetimologico.com.br/crise/> e acessado em 24/03/2020.

_____. **Caught in a maelstrom? How to lead your team through a crisis.** Disponível em

https://www.b2bmarketing.net/en-gb/resources/features/caught-maelstrom-how-lead-your-team-through-crisis?mkt_tok=eyJpIjoiWTJKa05qWTRaREUxTIRCaClslnQiOj6SGFGSVdwWEU0ZEtlZkxURnViZmxVR2ljQUFJc25RUVRHWElxRk93cUNwaExUKzNzZDgzbUppS3dRSUVcLzJZXC9Fb09QaDZGXC9IZU5ocll0N2hQUTRDSjlvY3F5NjBwMU1XMzc0YW9mYkpYRGIIOWpKVGd3N3VQUmkwWnhQTDYzQSJ9 e acessado em 24/03/2020.



WHATSAPP

(63) 9 9971-2198



INSTAGRAM

SEBRAETO



FACEBOOK

SEBRAETOCANTINS



CENTRAL DE RELACIONAMENTO

0800 570 0800



PORTAL SEBRAE

SEBRAE.COM.BR/TOCANTINS

Baixe o nosso
aplicativo.



SEBRAE

SEBRAE