

PORQUE É IMPORTANTE

De forma crescente, os tempos vividos nas organizações exigem níveis elevados de confiança e de compromisso, para que seja reduzida a distância emocional entre colaboradores, e entre estes e as hierarquias, e para que seja possível melhorar o bem-estar na convivência e nos desempenhos.

IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

Um programa de ações ou práticas neste domínio requer personalização, i.e., adequação ao estilo próprio do líder em causa e, portanto, às suas competências relacionais, bem como relativamente às pessoas e grupos com quem este se relaciona. Não há assim uma “receita” única, ou porventura, ideal, para implementar estas práticas de relacionamento.

A implementação deverá passar certamente por tempo de qualidade e de “olhos nos olhos”, entre líder e liderados, um-a-um ou num grupo pequeno; pela iniciativa em ir ter com as pessoas; pelo exercício da escuta ativa; pela ajuda personalizada ao desempenho profissional e ao bem-estar de cada um: pelo testemunho de serviço aos outros e através da disponibilidade para ser útil aos outros.

Todo e qualquer tema da organização poderá servir aqui como conteúdo ou, por outras palavras, como pretexto, para estas práticas de relacionamento próximo: da estratégia às políticas instrumentais, passando pelos valores, pelos objetivos ou pela avaliação do desempenho, ou seja, existe uma multiplicidade de oportunidades para praticar a proximidade.

ACOMPANHAR E AVALIAR

O acompanhamento, a continuidade e a regularidade destas práticas é indispensável. Implica tempo de observação, atenção e interesse pelo que se passa com as pessoas, dando espaço para criar, para melhorar.

Avaliar: em primeiro lugar, avaliar-se neste processo, neste caminho, estar consciente do que estas práticas lhe estão a permitir ser naquilo que faz, o que é que este seu agir lhe está a proporcionar de novo, de melhor, de diferente. Avaliar também, com o necessário informalismo, o impacto destas práticas nos colaboradores: perguntar-lhes, por exemplo, “posso ajudá-lo nalguma coisa (mais)?”. Uma boa empatia – importante o treino desta competência! – servirá, neste contexto, para o líder captar adequadamente o eco destas suas práticas.

ACONTESER LIDERAR COM RESPONSABILIDADE

CONHECIMENTO ADICIONAL

A consulta de textos, artigos ou livros, ou a frequência de ações de formação sobre a confiança e a comunicação interpessoal, ou sobre a chamada inteligência emocional, poderão constituir apoios favoráveis à realização destas práticas.

Plataforma aprender e agir: um programa de desenvolvimento pessoal e profissional, inédito em Portugal - www.aprendereagir.com

Em colaboração com:

