

MARATONA DA LIDERANÇA

COMO MOTIVAR E ENGAJAR OS SEUS LIDERADOS ATRAVÉS DE SIMPLES FERRAMENTAS



RICARDO PIOVAN

INTRODUÇÃO

O objetivo deste ebook é apresentar um resumo da primeira aula da Maratona de Liderança que você está participando.

Você assistirá as mesmas 4 aulas que Ricardo Piovan ministra em empresas como Ambev, Hcor, Scania, Mercedes-Benz, Bradesco, Embraer entre outras organizações:

SEGUNDA - Como motivar e engajar os seus liderados

TERÇA - Como elevar as competências e a produtividade do seu time

QUARTA - Como aplicar feedbacks nos seus liderados

Estas aulas gratuita que você irá assistir na Maratona de Liderança fazem parte de um programa completo desenvolvido pelo Ricardo Piovan chamado **F14 da Liderança**, no qual ele ajuda os líderes a desenvolverem as 14 habilidades essenciais que qualquer líder precisa ter para fazer a sua equipe e a sua empresa conquistar os resultados esperados.

Veja abaixo todos os módulos do F14 da Liderança:

F01 - Como ser um líder altamente motivado

F02 - Como descobrir e mudar comportamentos limitantes na liderança

F03 - Como persuadir as pessoas a comprarem as suas ideias

F04 - Como ser um líder que inova e trabalha a melhoria contínua

F05 - Como Planejar, Executar e Cobrar as Tarefas dos Liderados

F06 - Como motivar e engajar a sua equipe a trabalhar em alta performance

F07 - Como elevar a competência do time - Líder coach

F08 - Como liderar pessoas diferentes
- Níveis de Maturidade dos liderados

F09 - Como aplicar feedbacks e
feedforward nos liderados

F10 - Como o líder deve administrar o
seu tempo

F11 - Gestão de Conflitos entre
Liderados, Líderes e Pares

F12 - Como desenvolver a inteligência
emocional na liderança

F13 - Como ser um líder resiliente e
tomar decisões corretas

F14 - Marketing Pessoal - A
Ferramenta Que Faz a Diferença

O QUE É MOTIVAÇÃO

Motivação é ter prazer e não sofrer, quanto mais prazer o seu liderado tem em trabalhar na empresa com o seu líder, mais motivado ele estará. Sabemos que não é possível estarmos 100% felizes no trabalho, pois existem problemas, desafios e adversidades que nos causam sofrimento. Mas se conseguirmos manter uma relação de 70% de prazer e apenas 30% de sofrimento, os liderados estarão motivados e conseqüentemente engajados na execução das tarefas com qualidade.

De acordo com pesquisa realizada pela Gallup, empresa de pesquisa de opinião, os líderes representam 70% da motivação, do engajamento e produtividade dos colaboradores. Através desta pesquisa podemos concluir facilmente que o líder pode e deve fazer muita coisa para trabalhar a motivação e engajamento da equipe.

Não tenha dúvida que “num mundo ideal”, cada liderado deveria cuidar da sua própria motivação, inclusive se responsabilizar pela própria motivação, faz parte da inteligência emocional. O grande problema é que outra pesquisa indica que apenas 20% dos brasileiros tem a tal da inteligência emocional e com isso concluímos que 80% dos colaboradores das empresas não cuidam da sua própria motivação.

É neste exato ponto que entra o líder. Ele precisa conhecer sobre motivação humana e aplicar ferramentas, que veremos a seguir, para despertar a motivação das pessoas. O líder precisa ser a pessoa que através das suas palavras faz as pessoas acordarem e perceberem que o trabalho delas é o caminho para a realização dos seus sonhos e objetivos de vida.

MOTIVAÇÃO E A NEUROCIÊNCIA

Um estudo realizado por neurocientistas separou dois grupos de pessoas. O primeiro grupo era composto de pessoas altamente motivadas e o segundo grupo de pessoas desmotivadas com a vida pessoal e profissional.

Analisando o cérebro das pessoas dos dois grupos descobriu-se que as pessoas do grupo dos motivados tinha mais dopamina no córtex pré frontal (parte do cérebro que trabalha com a parte racional do ser humano) fazendo com que as pessoas tivessem mais disposição para resolverem problemas além de terem mais empatia com o próximo.

Já o grupo das pessoas desmotivadas tinha mais dopamina na ínsula (parte do nosso cérebro focado nas emoções) fazendo com que as pessoas tivessem mais percepção de riscos e ameaças, além de sentirem mais emoções negativas perante os desafios.

Com este estudo a neurociência concluiu que para sermos pessoas mais motivadas, engajadas e felizes, precisamos ter mais dopamina no córtex pré frontal do que na ínsula do nosso cérebro.

As ferramentas de motivação e engajamento que iremos descobrir a partir de agora tem exatamente este objetivo, isto é, ajudar o liderado a produzir mais dopamina no córtex pré frontal para ter mais disposição na solução dos seus problemas.

FERRAMENTA 01: NATUREZA MOTIVACIONAL

Se você começar a observar os seus liderados você perceberá que existem três tipos de pessoas quando o assunto é motivação humana. Alguns dos seus liderados se motivam pela superação, outros pela afiliação e um terceiro grupo se motiva pela influência. Vamos entender estes três tipos de natureza motivacional:

PESSOAS DE SUPERAÇÃO

Este grupo de pessoas gosta de superar padrões, de planejar e de desafiar como as coisas funcionam na empresa. Ele é a pessoa que curte pensar em soluções diferentes para os velhos problemas da empresa.

Se tocar a música do fantástico no domingo à noite e esta pessoa pensar que terá que fazer tudo igual como na semana passada, ele ficará desmotivado. A rotina é inferno na terra para este tipo de pessoa.

Provavelmente você tem liderados assim na sua equipe e para motivá-los é muito simples:

Dê desafios para ele!

Para gerar dopamina no córtex pré-frontal desta pessoa você precisa apresentar problemas para ele e desafiá-lo (no bom sentido) a resolvê-los. Você também pode dar missões complexas para ele na qual ele não sabe fazer e terá que pesquisar para realizá-las.

Quem são as pessoas da natureza motivacional da superação na sua equipe? Quais desafios você dará para estas pessoas no dia a dia?

PESSOAS DE AFILIAÇÃO

Há outro grupo de pessoas na sua equipe que não são de superação, eles são de afiliação, isto é, são pessoas que têm interesse por compartilhar, querem ter relacionamentos amigáveis com o líder e com os colegas, este tipo de pessoa tem muito desconforto com conflitos e rupturas.

O líder precisa se aproximar mais destas pessoas e ter algo que Walt Disney chamava de minutos de qualidade, que são momentos onde fala-se de família, hobbies e amizade. Pessoas com esta natureza motivacional desejam um convívio mais amoroso e próximo com as pessoas e se você líder não servir isto para estas pessoas, o cérebro dela irá gerar dopamina na ínsula e ela ficará eternamente desmotivada no trabalho.

Motivar estas pessoas é muito fácil, pergunte sobre os filhos, marido, esposa. Pergunte sobre como está o pet que estava doente. Minutos de qualidade são dois minutos de conversas da vida pessoal das pessoas que fazem toda diferença para este tipo de pessoa.

Obviamente não podemos ficar neste processo de afiliação o tempo todo pois precisamos trabalhar e ter resultados. Normalmente os líderes servem estes minutos de qualidade e em seguida oferecem os desafios para solucionar problemas ou atingirem os resultados.

PESSOAS DE INFLUÊNCIA

Este terceiro grupo de pessoas gostam de causar impacto na equipe, sua felicidade está em convencer e persuadir as pessoas, eles são controladores e mobilizadores. Provavelmente você consegue enxergar estas pessoas no seu time pois eles são líderes natos que expõem suas ideias e tentam convencer as pessoas sobre elas.

Estas pessoas podem te ajudar muito, mas elas podem atrapalhar muito a sua liderança também, pois elas se colocam em posição de líder toda vez que você se ausenta. Pessoas da natureza motivacional de influência tem opiniões fortes e caso elas não estejam alinhadas com as suas opiniões, elas irão tentar convencer os seus colegas de que elas estão certas e que você líder está errado.

Mas caso vocês dois estejam alinhados, ela irá te ajudar muito, pois quando você se ausentar, ela irá conduzir o time corretamente, incentivando as pessoas a conquistarem o objetivo é a meta.

Para motivar esta pessoa é muito fácil: da próxima vez que você líder tiver um problema ou um desafio que deva ser conquistado, chame essa pessoa para conversar, pergunte a ela o que ela faria, crie uma plano de ação em conjunto ela, pois ela precisa sentir que é ouvida e ajuda tomar decisões. Se você fizer simplesmente isso, no momento que você se ausentar, ela irá liderar o time com a mesma assertividade que você.

Quem são as pessoas da natureza motivacional do seu time? Quais problemas e objetivos você irá pedir a opinião deles para criar um plano de ação em conjunto?

Fazendo isso você terá uma pessoa motivada e melhor ainda, uma pessoa que lidera as outras na sua ausência.

FERRAMENTA 02: FEEDBACK POSITIVO

Outra ferramenta muito poderosa para despertar a motivação nas pessoas é o elogio por um trabalho bem feito e eu vou provar para você o quanto isso é realmente importante.

Gostaria de fazer uma pergunta para você líder:

Se você fizer um trabalho bem feito e receber uma ligação do seu líder ou do seu cliente elogiando você e a sua equipe, você ficaria mais feliz e motivado? Sim ou não?

Tenho certeza que você respondeu um grande e sonoro sim. Pois é, os seus liderados também ficarão mais felizes e motivados. acredite, uma das coisas que o ser humano mais gosta são carícias e reconhecimentos e você líder precisa utilizar desta ferramenta para deixar a sua equipe mais motivada.

Walt Disney treinava ele mesmo os seus líderes e uma das coisas que ele repetia sempre era:

Líderes, flagrem os seus liderados fazendo coisas boas!

Provavelmente ele sabia os 3 benefícios que existem ao aplicar esta ferramenta:

Benefício 1 - Despertar a motivação como vimos. Você mesmo respondeu que fica mais feliz e motivado ao receber um feedback positivo.

Benefício 2 - Repetição. Quando um liderado recebe um feedback positivo, ele tende a repetir o comportamento, pois ele quer ser congruente ao elogio que lhe foi dado. Se você diz que ele é uma pessoa de iniciativa, ele tenderá a ter iniciativa para outros trabalhos na empresa. Se você diz que ele é simpático com os clientes, ele tende a repetir a simpatia. Na psicologia isso é chamado de reforço positivo, isto é, você está reforçando um comportamento positivo para a pessoa repetir várias vezes.

Benefício 3 – Facilita o feedback de desenvolvimento. Com certeza esse seu liderado que está sendo elogiado irá cometer erros no futuro, pois errar faz parte do trabalho e você terá que dar um feedback de desenvolvimento nele, note que eu não chamo de feedback negativo e sim feedback de desenvolvimento.

Com certeza você irá concordar comigo que ele tenderá a aceitar melhor este feedback de correção pois ele irá te considerar um líder justo. Provavelmente ele irá pensar da seguinte forma: “O meu líder é justo. Na hora que eu vou bem ele elogia e na hora que eu erro ele me corrige”

Quais liderados você está devendo um feedback positivo? Quais liderados você precisa flagrar fazendo coisas boas?

UM CONVITE

Em breve irei abrir as inscrições do meu treinamento completo de liderança chamado F14 da liderança no qual eu ensino às 14 habilidades que um líder de alta performance deve ter para alcançar o sucesso e a felicidade na sua vida.

Fique atento aos meus emails e mensagens de whatsapp, para você se inscrever e levar a sua liderança para o próximo nível. Veja abaixo tudo que você irá aprender no F14 da Liderança:

