

Orientações para a realização da atividade:

- 1- Escreva o cabeçalho em seu caderno com seu nome nome completo, turma e a data da realização da atividade.**
- 2- Leia o pdf proposto e arquive-o em seus materiais online, para futuras pesquisas.**
- 3- Copiar e responder as perguntas do exercício, em seu caderno.**
- 4- Enviar as fotos da atividade realizada à docente.**

4 lições de liderança sobre o futuro do trabalho que aprendemos na pandemia

As turbulências sociais e econômicas que passamos no último ano mudaram completamente a forma como trabalhamos e vivemos. Não apenas os líderes foram forçados a mudar seus negócios para sobreviver, como um contexto de trabalho radicalmente diferente foi criado pela pandemia. Assim, à medida que o mercado começa a ganhar força e o meio corporativo passa da crise ao crescimento em alguns países, novos níveis de liderança e inovação são necessários para gerar oportunidades.

Em uma pesquisa da consultoria McKinsey, 90% dos executivos disseram que esperam que a pandemia mude a forma como as empresas fazem negócios nos próximos cinco anos. Poucos, entretanto, se sentiram preparados para enfrentar esses desafios.

No entanto, vários líderes já se adiantaram e criaram um plano rumo ao futuro do trabalho. Eles fizeram isso se aproximando das necessidades de seus colaboradores e criando a chamada “cultura de AIR (Agilidade, Inovação e Resiliência)” como base para o crescimento da empresa.

Veja, quatro lições de liderança que perdurarão para além da pandemia na construção de uma organização sustentável:

1. Confiança como base para a agilidade

A primeira lição é como algumas empresas mudaram a dinâmica de confiança para fomentar a agilidade durante a crise. Quando a pandemia começou, enquanto algumas companhias se preocupavam se o trabalho remoto criaria perdas consideráveis de produtividade, outros escritórios adotaram uma abordagem muito diferente. Como Amy Leschke-Kahle, vice-presidente de aceleração de desempenho da The Marcus Buckingham Company, afirmou em entrevista: “O que aprendemos com a pandemia foi o que precisávamos aprender por muito tempo”. Ela acredita que a confiança

nos colaboradores foi uma das lições mais importantes desse período. Enquanto a maioria dos líderes pensa nisso com uma visão de longo prazo, outros comunicam: “Eu confio em você”, e tratam seus funcionários como adultos, algo bem diferente do “Mostre-me que você é confiável”, que muitas empresas adotam.

Centrado nas pessoas para permanecer ágil

Christy Pambianchi, diretora de recursos humanos da Verizon, que foi uma das vencedoras do Gallup 2021 Exceptional Workplace Award, acredita que a pandemia foi um teste de liderança, já que foram eles, e não os colaboradores, que estavam conciliando as mudanças em tempo real. Para a empresa de comunicação, isso significa gerenciar uma crise com políticas que demonstrem a abordagem centrada nas pessoas e em algumas suposições críticas.

A primeira foi que, com a pandemia, a vida pessoal e profissional se mesclaram como nunca. Christy afirma: “É um ser humano, e não apenas um colaborador que aparece todos os dias para trabalhar”. Portanto, a resposta do líder deve atender a todas as necessidades dessas pessoas.

A segunda foi que, junto com a pandemia, milhões de famílias que dependiam de creches e escolas presenciais para seus filhos perderam esse ponto de apoio. Segundo a executiva, a crise nos forçou a ver o quão crítica e frágil essa infraestrutura era para as mulheres no mercado de trabalho.

2. Capacitando Culturas Inovadoras

Por mais difícil que tenha sido a pandemia, ela proporcionou uma oportunidade única para as empresas inovarem. Os líderes agora buscam trazer essa criatividade para 2021 e para os próximos anos. De acordo com instituto de pesquisa Gallup, esse processo deve começar na experiência do funcionário.

A comunicação é a chave

A boa comunicação desempenha um papel crucial em manter os funcionários informados e engajados, especialmente em tempos de incerteza. Durante a pandemia, muitos líderes falaram com mais frequência e abertamente com a equipe do que antes. Essa transparência ajudou as pessoas a atravessar a crise e forneceu a base para o aumento do engajamento dos colaboradores.

Apesar disso, a evolução dos líderes continua sendo fundamental para o futuro do trabalho. De acordo com Herminia Ibarra e Anne Scoular em um artigo na Harvard Business Review, as empresas perceberam que não se pode esperar que os gerentes tenham todas as respostas e o controle de todas as situações. Com isso, muitos negócios estão adotando um modelo de coaching em que os líderes facilitam a solução de problemas e o desenvolvimento dos funcionários, fazendo perguntas e oferecendo suporte – algo bem diferente de dar ordens e fazer julgamentos.

Ainda assim, sabemos que a experiência do funcionário pode não ser tão boa caso falte ao líder a habilidade de ser um coach eficaz.

Coaching Inteligente

Em uma entrevista com Joe Sullivan, gerente geral de ativação de talentos da ADP, ele afirmou que os melhores líderes sabem três coisas sobre os membros de sua equipe: Eles sabem no que os funcionários são bons; Eles sabem no que os funcionários estão trabalhando; E eles sabem como essas pessoas estão se sentindo.

Dada a discrepância entre a necessidade e as habilidades dos líderes de treinar sua equipe, uma ferramenta que pode ajudar a facilitar essas conversas é o StandOut Coaching Intelligence. A plataforma fornece percepções práticas, sugestões personalizadas e pontos de discussão de que o grupo precisa para reuniões mais significativas. Ele fornece também uma avaliação de cada membro da equipe sobre como foi sua semana, no que estão trabalhando, como se sentem e seus pontos fortes.

Ao pensarmos no futuro do ambiente de trabalho, que provavelmente será híbrido, esse tipo de coaching ajuda a trazer consistência no contato entre o gerente e os membros da equipe, independentemente do modo virtual ou presencial. Como a tecnologia coloca o funcionário, não o gerente, no centro, os pontos positivos é que destacados, não preconceitos inconscientes.

3. Construindo Resiliência Organizacional

Depois de um ano inteiro de trabalho remoto, muitos colaboradores se sentem ansiosos, estressados e emocionalmente afetados. De fato, uma pesquisa mostrou recentemente que o esgotamento dos funcionários só piorou no último ano. Mais da metade (52%) dos trabalhadores sentem-se exaustos e mais de dois terços (67%) acreditam que a sensação piorou durante a pandemia.

Não é nenhuma surpresa, então, que 80% dos entrevistados da pesquisa de Tendências de Capital Humano Global da consultoria Deloitte identificaram o bem-estar como uma prioridade importante para o sucesso de sua organização, tornando-se a tendência mais bem classificada no ranking. Apesar disso, muitas organizações perdem a oportunidade de integrar a qualidade de vida ao fluxo de trabalho. Construir um bom ambiente com a equipe vai além do autocuidado individual e do cuidado organizacional

A Microsoft Japão é um exemplo de organização que está experimentando essa integração, reduzindo sua semana de trabalho de cinco para quatro dias – com resultados que desafiam a ideia de que o bem-estar e a produtividade são fatores em conflito. Além de diminuir os dias de trabalho, a empresa mudou alguns aspectos da rotina de seu pessoal, incluindo reuniões limitadas a 30 minutos e cinco pessoas.

O cuidado organizacional pode ajudar os trabalhadores a sentir e ter o melhor desempenho, fortalecendo a conexão entre o bem-estar e os resultados da empresa.

4. Liderança corajosa é fundamental

A lição final está no centro de todas as outras aprendizagens. É um ensinamento que é fundamental para a condição humana. Amy resume bem quando diz que os melhores líderes, em última análise, criam normas organizacionais que comunicam: “Vejo você pelo melhor de você.” É simples porque nos enraíza nas coisas mais básicas – nossa humanidade compartilhada. No entanto, é profundo, porque à medida que emergimos das crises, ele mostra como podemos usar este momento único da história para conduzir a nós mesmos, a nossas empresas e a nossa nação para o futuro.

(Natalia Peart)

Fonte de Pesquisa

Forbes Brasil, disponível em: [4 lições de liderança sobre o futuro do trabalho que aprendemos na pandemia - Forbes Brasil](#) . Acesso em: 28/04/2021.

Atividade:

- 1- Dadas as informações acima, faça algumas reflexões sobre você e como você está se desenvolvendo nesse momento de afastamento social:**
- 2- Você leu algum livro esse ano?**
- 3- Você fez algum curso ou está fazendo algum curso?**
- 4- Você já aprendeu alguma lição, nesse período, que fez mudar alguma atitude? Qual lição? Quais atitudes você modificou?**

- 5- Você consegue ver ou aprendeu alguma lição importante nesse período?**
- 6- Você consegue se imaginar daqui a 5 anos? Como você pretende estar?**
- 7- Das lições apresentadas ao longo do texto, qual a sua opinião sobre elas?**

Bons estudos!!!