

REB BIT

by REBISCONSULTING.PT

WINTER 2018

ISSUE 2



04

INSPIRE

by Rui Paiva,
CEO & CO-FOUNDER
WEDO TECHNOLOGIES



10

CARE\TEAMS

by Ana Teixeira,
Managing Director
DRH | COACHING CIGA®



12

CARE\ENERGY

by Gabriel Toscana,
TP University Dean,
TELEPERFORMANCE



14

CARE\CHOICES

by Ana Aldeia,
HC Advisor
LISBON CITY COUNCIL



16

LEAD\EFFICIENCY

by Miguel Pina Martins
Founder/CEO
SCIENCE4YOU



18

LEAD\DECISIONS

by Nuno Ferreira,
Co-Founder/CEO
REBISCONSULTING



20

CHALLENGE\COACH

by Maggie João
Executive Coach, PCC
Autora de Livros Coaching



22

CHALLENGE\BI

by Elisabeth Fernandes
Head of Social Analytics
PUBLICO

COACHING DE EQUIPAS DE ELEVADO DESEMPENHO: GESTÃO DAS RELAÇÕES

BY ANA TEIXEIRA

DIRETORA GERAL

DRH® | COACHING CIGA®

As pessoas são realmente o factor diferenciador das organizações, mais ainda nos tempos que correm em que os produtos e serviços fácil e rapidamente se copiam.

As empresas - e as equipas como um microsistema das empresas - porque são constituídas por pessoas são inevitavelmente palcos de emoções que se esgrimem utilizando mecanismos de identificação, projecção e transferência.

Encontramos assim alianças e cumplicidades, confrontos, disputas, competição, invejas e ciúmes... amores e ódios, alianças e traições. As pessoas que integram as empresas (e as que não as integrando comunicam e relacionam-se com a empresa) com todas as suas singularidades, enformam e são enformadas, num processo dinâmico, por este contexto.

Já Wilfred Bion referia, no século passado, que "as empresas são entidades mortas. São as pessoas que as compõem que estão vivas e lhes dão vida. As pessoas crescem e algo acontecerá".



As pessoas são realmente o factor diferenciador das organizações, mais ainda nos tempos que correm em que os produtos e serviços fácil e rapidamente se copiam.

As pessoas, este enorme activo (tão especial que dá vida) que ainda é dado como garantido por muitas empresas, descurando estas a sua importância e a necessidade de uma gestão que promova o desenvolvimento e motivação do Capital Humano são, como se sabe, o único activo que sai ao final do dia esperando-se que no dia seguinte regresse para continuar a aportar valor e vida à empresa.

Um activo que tem vontade própria...emoções, desejos e aspirações! Conseguir gerir, desenvolver e reter as pessoas, enquanto capital crítico, assumindo como naturais (e essenciais para o desenvolvimento das empresas!) estas suas características, retirando o melhor partido delas, é um desafio crucial que uma organização enfrenta.

Mas o desafio é maior e mais complexo se pensarmos que as pessoas não trabalham isoladas, estão geralmente integradas em equipas. E já não há dúvida de que os desafios organizacionais são ganhos pelo jogo em equipa!

O segredo da diferenciação, desenvolvimento e inovação das organizações está em conseguir aumentar o envolvimento genuíno das pessoas mas também na construção de equipas de elevada performance.

Como diz Peter Hawkins, mais que focar em pessoas isoladas, e com isto não quero dizer que a atenção à pessoa não seja importante, o actual foco da liderança deverá estar nas inter-conexões, nas interfaces, no plano do inter-relacional: nas inter-relações entre as pessoas nas equipas (*Como os membros das equipas se relacionam entre si?*), entre as várias equipas (*Como as diferentes equipas se relacionam umas com as outras?*) e entre estas e os restantes Stakeholders (*Como as equipas se relacionam com os restantes stakeholders?*).

Parece complexo de gerir não é?

Sim, mas a teoria Sistémica aplicada à consultoria e ao coaching dá-nos ferramentas para lidar com tamanha complexidade e a aplicação da Grupanálise também à consultoria e ao coaching dá-nos o enquadramento e a técnica para proporcionar mudanças positivas e estruturais no plano das inter-relações, inter-conexões.

Este enquadramento Sistémico-Grupanalítico ajuda as empresas ao nível interventivo do saber como fazer. As pessoas e as várias equipas da elevada performance são assim bens inestimáveis para as empresas (e não só para as empresas mas também no plano das organizações desportivas e em todos os tipo de organizações), mas não são ilhas!

E mais, não nascem por geração espontânea! É necessário trabalho de liderança, de coaching, para passar ao patamar de elevada performance.

E um dos trabalhos a fazer é sem dúvida no plano das Inter-relações, da comunicação, da gestão das emoções, da importância de trazer à luz o que está latente, o que está abaixo da superfície, nomeadamente os conflitos latentes, as divergências no plano das representações internas, entre outros aspectos. Temos de ir muito mais para além da estrutura e dos processos porque uma empresa é muito mais que isso...e é também contexto.

Assim, a gestão das conexões, das inter-relações, das emoções, exige um perfil de liderança emocionalmente inteligente. Uma liderança capaz de ajudar um grupo de colaboradores a transformar-se numa verdadeira equipa, e uma equipa a transformar-se numa equipa de elevada performance, e esta a fazer parte integrante e dinâmica de toda a restante envolvente interna e externa.

Tal como uma orquestra de Jazz, também nas organizações o improvisado, o imprevisto, o previsto e a harmonia concorrem no sentido de permitir que os desafios sejam ultrapassados em conjunto e conduzam a algo de valor e que as aprendizagens (implícitas e explícitas) resultantes dessa realização sejam incorporadas no DNA da equipa e da empresa, fortalecendo a empresa e o negócio como um todo e permitindo obter os melhores e mais satisfatórios resultados.

O Coaching Sistémico-Grupanalítico é uma ferramenta para empresas que se identifiquem com esta realidade, queiram acompanhar as novas vagas e manter-se na crista da onda.