

# DICAS PARA GERENTES E LÍDERES



## DISTANCIAMENTO SOCIAL E TRABALHO REMOTO

pode ser um desafio para as equipes de trabalho, gerentes e líderes dentro da nossa cultura de trabalho presencial, onde estamos acostumados a ver e interagir de maneira regular uns com os outros.

Nós estamos vivendo um momento único em nossos negócios ao redor do mundo. Esta é uma oportunidade importante para nosso desenvolvimento enquanto gerentes e líderes, focando em como podemos interagir com as nossas pessoas, comunicar propósitos e motivar performance. Confira a seguir algumas orientações que nós esperamos que sirva para auxiliar você a liderar seu time nestes tempos de desafios e mudanças.



**Altech**<sup>®</sup>

## 1 CRIE UMA SEGURANÇA PSICOLÓGICA

As preocupações e os cuidados relacionados à COVID-19 estão em todos os jornais e mídias sociais. Isso tem impactado as pessoas fisicamente, mentalmente e emocionalmente. O distanciamento e a solidão estão no topo das preocupações em um estudo realizado com mais de 2.500 pessoas que trabalham remotamente. É muito importante que as pessoas saibam que elas têm seus empregos em segurança e que nós valorizamos a confiança que eles nos depositam ao adaptarmos e implementamos nossas práticas. Essa é uma ótima oportunidade para você escutar os feedbacks vindo da sua equipe, aprender com eles e reconhecer as suas ideias. Faça perguntas amplas e escute suas respostas. Organizações com segurança psicológica de qualidade podem ter uma vantagem competitiva, ajudar equipes e melhorar a performance da empresa de maneira geral.



## 2 CONFIE EM SEU TIME.

Enquanto nós temos horas específicas de trabalho e monitoramos as horas de nosso time, por favor confie na capacidade de ser pontual da sua equipe. Foque mais no trabalho e no bem-estar do que nas horas do relógio. Algumas empresas têm revelado que seus gerentes tem solicitado aos funcionários que os e-mails sejam respondidos em 24 horas, estabelecendo horas específicas para que os funcionários forneçam updates sobre o status de seus projetos e etc. Crie um plano com os membros de sua equipe que seja a base para um construtivo dia de trabalho e objetivos.



## 3 SEJA POSITIVO E PACIENTE.

Este é um momento desafiante para todos nós. Como um gerente ou líder, seu time está buscando que você os guie e transmita estabilidade. Se você não está bem ou está ansioso, eles irão sentir o mesmo. É preciso evoluir continuamente rumo a um saudável e seguro cenário. Você talvez não tenha todas as respostas acerca deste cenário, mas você pode ser mais enfático com eles e oferecer a garantia que você e a empresa irão dar todo o suporte para eles.



## 4 SEJA FLEXÍVEL, ABERTO E COMPREENSIVO.

Muitos membros da equipe têm família. Escolas e universidades estão temporariamente fechadas e-ou migrando para aulas virtuais, e opções de creches são limitadas. Algumas pessoas estão cuidando de seus pais idosos ou parentes com necessidades especiais. Trabalhar remotamente pode criar estresse adicional e ansiedade devido a assuntos que envolvem pais e cuidadores. Alguns de seus membros podem lhe solicitar mudanças no horário de trabalho ou outras questões. Alguns papéis e funções podem ter dificuldade em realizar seus serviços remotamente (ex.: laboratório, etc.). Por favor, escute suas solicitações e esteja o mais aberto e flexível possível no trabalho com eles. Sempre existe uma solução.



## 5 GERENCIE AS EXPECTATIVAS.

Sim, há muitas delas desconhecidas. Estudos mostram que a maioria dos times não tem suas expectativas claras no ambiente de trabalho, por isso não foque em cenários remotos. Trabalhe com os membros de sua equipe para identificar objetivos reais e as demandas de trabalho durante o período de trabalho remoto. Pergunte periodicamente a eles em que está trabalhando, o que deveria mudar e como você pode apoiá-los da melhor maneira.



## 6 RECONHEÇA E APOIE AS DIFERENÇAS.

Todos vocês tem diferentes estilos de trabalho. Você deve conhecer os estilos de sua equipe. Trabalho remoto pode ser estressante (ex.: interação com pessoas, gestão de tempo, etc.). É importante que você acompanhe as demandas de sua equipe de maneira amigável. Comunique o que está acontecendo, pergunte a eles o que precisam, como pode ajudá-los, etc. Essa conduta é muito importante para manter a equipe motivada.



## 7 CRIE UMA OPORTUNIDADE DE APRENDIZADO.

Considere reunir a sua equipe em uma chamada por Zoom ou Microsoft Teams para escutar um podcast, assistir um webinar ou TEDTalk sobre liderança, melhores maneiras de trabalhar remotamente ou outro tópico de interesse relacionados a seus desenvolvimentos pessoais e profissionais. Talvez você possa perguntar aos membros de sua equipe quais são os tópicos que eles considerem mais interessantes. Você também pode convidar um gerente sênior ou outro líder da empresa para contar um pouco sobre a sua carreira, compartilhando suas experiências de atender as demandas durante viagens de trabalho, etc.



## 8 SEJA COMUNICATIVO E ACESSÍVEL.

Comunique-se demais. Compartilhe informações com sua equipe. Faça perguntas. Esteja disponível para responder as questões deles. Instigue que eles participem dos diálogos. Como está sendo para eles trabalhar remotamente? O que eles estão aprendendo com essa experiência? Por que eles se sentem mais ou menos produtivos? Todos nós precisamos ser produtivos neste momento. Esta é uma oportunidade de aprender e inovar as práticas de trabalho e engajar todas as partes interessadas dentro da empresa.



## 9 TORNE DIVERTIDO.

O Escritório de Marcas e Patentes dos EUA começou a implementar o trabalho remoto em 2011. Um dos gerentes realizou semanalmente uma festa com pizza. Ela encomendava para entrega pizzas de um mesmo sabor ao mesmo tempo para cada membro da sua equipe, e eles poderiam confraternizar através de uma chamada de vídeo. Como este cenário é algo temporário para nós, pense em maneiras divertidas e criativas de se integrar junto ao seu time. Compartilhe as ideias!

