

Checklist

Depois de olhar para você e para os seus sentimentos com relação a este momento da sua vida profissional, que tal conhecer um jeito bem legal de **conduzir a primeira reunião com a sua equipe?**

Vamos sugerir um **roteiro de conversa** e você pode utilizá-lo na íntegra ou adaptá-lo da forma que for mais confortável para você, ok?

Lembre-se que o principal é que você seja espontâneo.

Ficar representando um papel é chato, cansativo e não vai funcionar.

Seja você!

O roteiro é o seguinte:

1) Comece agradecendo: Dê as boas-vindas e agradeça o fato das pessoas terem reservado este tempo para esta conversa. Agradeça por estarem recebendo você como gestor da equipe.

[O que está por traz]

Estas pessoas já estavam na área ou na equipe antes de você se tornar seu gestor. Reconhecer que elas possuem uma história anterior é muito importante. Inclusive reconhecer o esforço de cada um e de todo o grupo até o momento para que a área chegassem onde está.

Qual é a lista de agradecimentos que você gostaria de fazer para esta equipe que o está recebendo?

2) Apresente-se: Faça uma apresentação curta sobre você. Lembre-se de falar sobre sua vida pessoal, afinal, antes de ser um profissional, você é uma pessoa. Fale sobre sua família, seus animais de estimação, seus *hobbies*, sobre sua formação acadêmica, sobre sua trajetória profissional e sobre como foi chegar a esta posição de gestor desta equipe.

[O que está por traz] Trazer à tona o fato de que somos todos iguais gera aproximação e favorece a criação de vínculos de confiança (estou disposto a ‘fiar’ com você). O que você gostaria de compartilhar sobre você com a sua equipe?

3) Peça para que cada pessoa da equipe se apresente (mesmo que seja uma equipe grande): a sua apresentação dará o tom da apresentação dos demais (normalmente as pessoas “copiarão” a sequência que você fez ao se apresentar). Se preferir, você pode escrever no flip chart o que gostaria de saber sobre as pessoas (ex.: nome, família, formação, cargo, tempo na empresa, tempo na área).

[O que está por traz] Dar voz a cada um da equipe é dizer silenciosamente: você faz parte e eu te reconheço. Uma das necessidades básicas do ser humano é pertencer. Portanto, após a apresentação de cada um, agradeça; esta é uma forma de demonstrar que aquela pessoa faz parte e tem um lugar de importância na equipe.

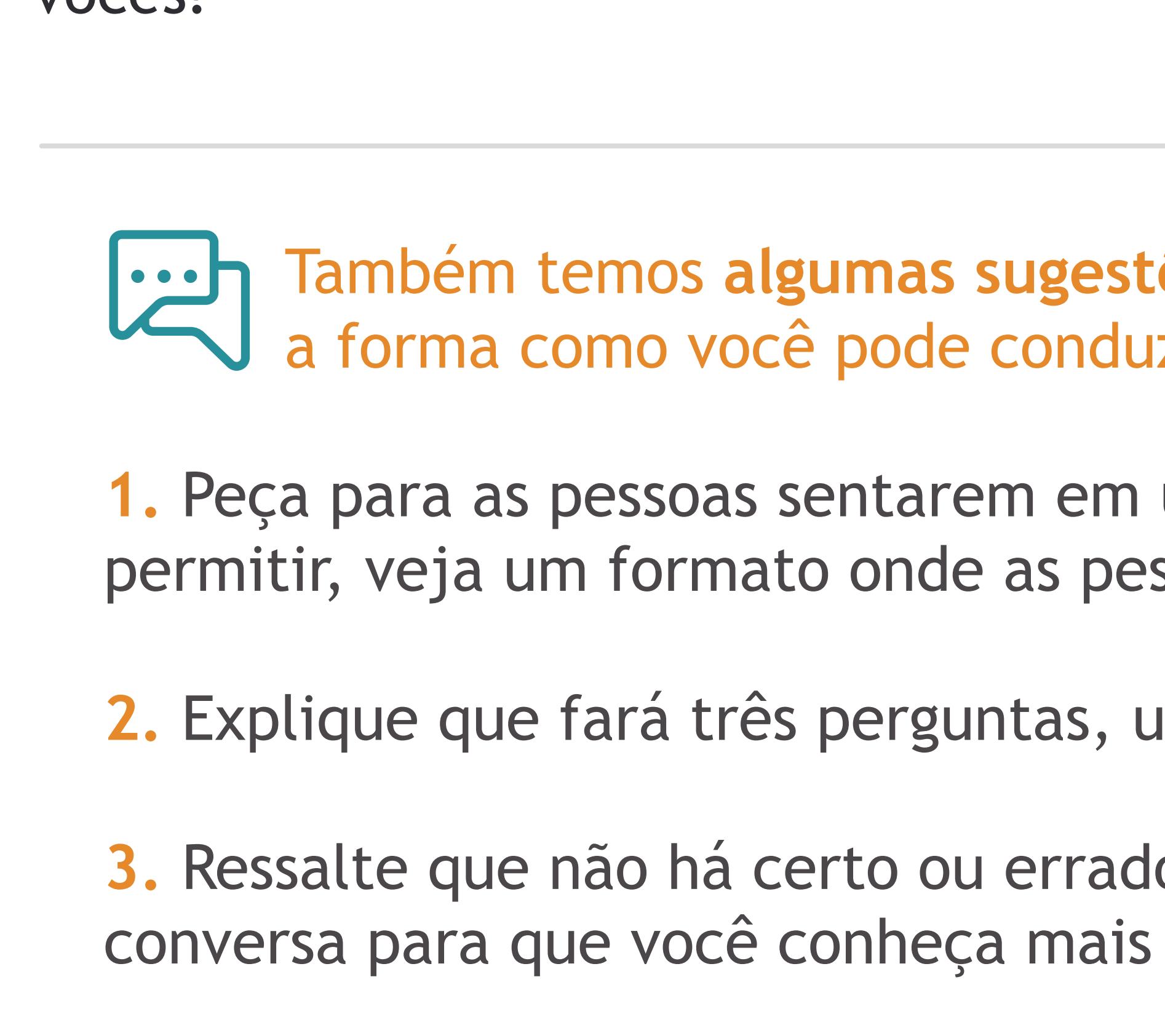
4) Explique o motivo da reunião: Conhecer o time, compreender como estão percebendo o momento da área e refletir junto com eles o que podem fazer a partir daí.

[O que está por traz] Mais uma vez, valorizar a sabedoria e o conhecimento presentes no time e sua história de contribuições para a área contribui para gerar proximidade e confiança.

5) Conduza uma roda de diálogo: Neste momento você pode dizer para a equipe que gostaria de fazer algumas perguntas para compreender em mais profundidade o time, a visão deles sobre o negócio e sobre a área.

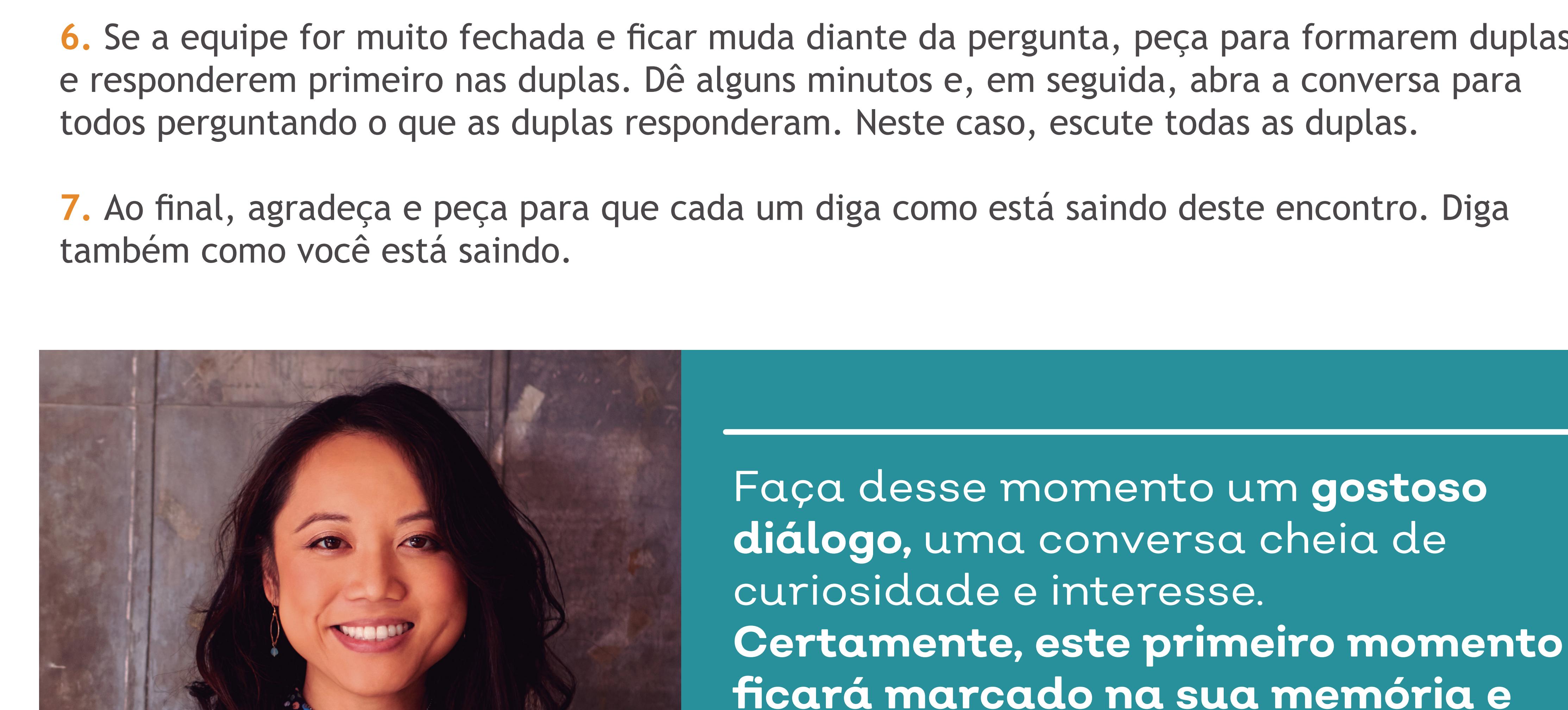
Portanto, seu posicionamento deve ser muito adulto. Sabe quais são as regras de ouro para ter este posicionamento?

1. Não tome nada como pessoal;
2. Encare todas as respostas como válidas, afinal é a forma de pensar de quem está respondendo;
3. Evite o julgamento e apenas escute o que estão trazendo para você; neste momento você não precisa responder ou opinar, apenas escutar;
4. Faça perguntas para compreender melhor a resposta dada, caso sinta necessidade;
5. Agradeça a cada pessoa que responder uma das perguntas.



Atenção, esta é uma conversa de gente grande!

Sugestões de perguntas



Também temos algumas sugestões sobre a forma como você pode conduzir esta roda de diálogo:

1. Peça para as pessoas sentarem em um círculo; não são necessárias mesas. Se a sala não permitir, veja um formato onde as pessoas possam se olhar; pode ser em U.
2. Explique que fará três perguntas, uma de cada vez, e que responde quem quiser.
3. Ressalte que não há certo ou errado e nenhum julgamento nas respostas. Isso é uma conversa para que você conheça mais o negócio, a área e o time.
4. Faça a primeira pergunta e aguarde em silêncio até que alguém se manifeste. Escute todas as pessoas que quiserem responder. Somente então passe para a segunda pergunta.
5. Se você tiver pouco tempo, diga que gostaria de escutar duas ou três pessoas devido ao tempo; no entanto, o ideal é que você reserve um tempo adequado para isso.
6. Se a equipe for muito fechada e ficar muda diante da pergunta, peça para formarem duplas e responderem primeiro nas duplas. Dê alguns minutos e, em seguida, abra a conversa para todos perguntando o que as duplas responderam. Neste caso, escute todas as duplas.
7. Ao final, agradeça e peça para que cada um diga como está saindo deste encontro. Diga também como você está saindo.



Faça desse momento um **gostoso diálogo**, uma conversa cheia de curiosidade e interesse.

Certamente, este primeiro momento ficará marcado na sua memória e na memória do time como algo muito positivo.

Lembre-se que você cria o espaço no qual quer viver a partir das suas palavras e atitudes. Neste momento você começou a criar o espaço de liderança no qual quer liderar.