

A dramatic image of a space shuttle launching, with a massive plume of fire and smoke trailing behind it as it ascends into a dark, cloudy sky. The shuttle is angled upwards, and its external tank and boosters are clearly visible.

MENTORIA TURBO 10X

**GERENTE
GERAL**

**VOCÊ PROTAGONISTA
DO SEU TIME
E SUA AGÊNCIA
DESTAQUE DA
REGIONAL
EM 3 MESES**

Liderança | Engajamento | Resultado

Xando Natsume

- **3 MESES DE MENTORIA**
- **ENCONTROS SEMANAIS**
- **12 ENCONTROS EM GRUPO
ON LINE AO VIVO .**
- **3 TESTES DE PERSONALIDADE**
Definindo seu estilo de liderar,
planejar, fazer gestão de tempo,
tomada de decisão, o que motiva,
e o que sabota.
- **12 ENCONTROS EM GRUPO
ON LINE AO VIVO. -**
Implementação e tira dúvidas.

Bônus



**1 ano de acesso
ao Clube de Conteúdo para GG**

- 15 cursos
- 100 horas
de mentorias gravadas.

A TRILHA DE FORMAÇÃO QUE VOCÊ DEVERIA TER RECEBIDO QUANDO FOI PROMOVIDO(A) PARA GG

Esse conteúdo foi aplicado em 3 anos de mentorias após entrevistarmos mais de 500 gerentes gerais entendendo as suas dificuldades e realidades.



Nossos alunos têm de 3 a 33 anos de carreira, lideram agências de todos os portes, com times de 5 a 70 pessoas. São gestores de todos os bancos e cooperativas espalhados pelo Brasil.



Dentro do ambiente de agência ter um time engajado é o sonho de consumo de qualquer gerente geral. A espinha dorsal do engajamento é você entender que o princípio do engajamento não é olhar para o time, mas sim, primeiramente focar no indivíduo.



Sem engajamento

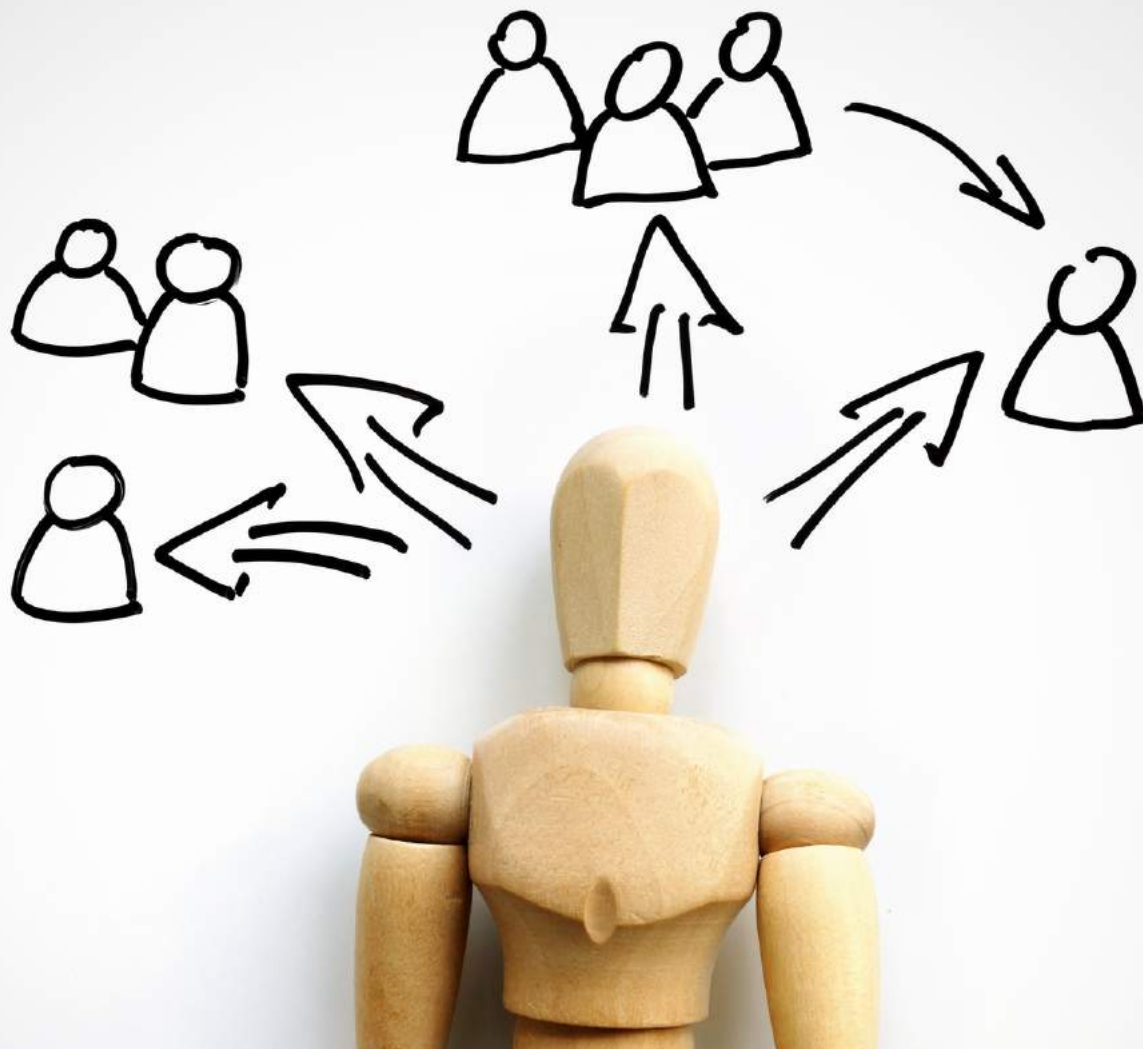


- Time desmotivado
- Falta de senso de urgência
- Equipe dividida
- Problemas interpessoais
- Colaborador só faz o dele e pronto

Há uma complexidade por trás da palavra engajamento. Normalmente o gerente geral não dimensiona. Isso se deve ao fato das métricas estarem relacionadas simplesmente a entrega de resultado. E quando isso não acontece? Qual a forma de resolver? E quando o time entra em crise? E se o GG se sentir perdido? Engajamento é praticamente uma ciência que precisa ser minuciosamente revelada aos gerentes gerais.

DELEG AÇÃO

Sem delegação simplesmente não há gestão. Quando um gerente não delega, é sinal que naquele Iceberg existem muitas coisas a serem melhoradas. Começando pelo próprio gestor.



A ilusão de controlar tudo



- Gerente sobrecarregado
- Time dependente e inseguro
- Complicações e perda de tempo em decisões simples
- Procrastinação em diversos processos
- Falta de proatividade gerada pelo próprio Gerente Geral

É comum associar ao outro a desculpa para não delegar. E se eu disser que a maior parte geradora da falta de delegação é você mesmo? Sim, suas limitações, crenças, falta de paciência, preguiça de ensinar, rótulo em relação ao colaborador, são apenas alguns pontos que você descobrirá na mentoria: A Senha da Delegação.



**ECOSSISTEMA
DE VENDAS**

Você não vai aprender a vender simplesmente. Vai entregar resultado e criar condições para que o seu time venda.

Nessa mentoria você vai aprender quais são os principais pontos que um gestor deve monitorar, cobrar, e ensinar os seus gerentes de negócios. Como não há uma cultura de processo de vendas ensinado no segmento de bancos e cooperativas, cada um acaba aprendendo por conta. Inclusive o Gerente Geral também aprendeu assim. Dessa forma fica muito difícil de manter as metas sustentáveis. O gerente não consegue definir os pontos que precisam ser monitorados de perto para atingir e sustentar a meta.

O Ecosistema dentro de uma agência que venda todos os dias, deve ser capaz de fazer o óbvio de forma consistente. Isso guiará você a não se perder na hora de cobrar o time.



- Time não tem senso de urgência
- Sem resultado o GG vira executor pra ajudar nas vendas e abandona a gestão
- Se torna refém das desculpas dos gerentes
- Dependente do GG pra fazer fechamento dos negócios
- Alguns colaboradores não rendem e atrapalha o time
- GG já falou tanto que não sabe mais o que cobrar



EXECUÇÃO X GESTÃO

O primeiro grande desafio do Gerente Geral é virar a chave da execução para gestão.

É absurdamente difícil alguém que sempre teve alta performance aceitar que o sucesso do cargo passa a depender das outras pessoas.

Nessa mentoria o GG vai virar a principal chave da gestão: o sucesso dele depende da eficiência dos outros e não apenas de si mesmo. Ao mesmo tempo, o GG receberá dicas valiosas de situações que trazem grandes problemas e dificultam a gestão de tempo. Quase sempre o GG tem uma boa justificativa para dizer que não conseguiu monitorar, gerenciar, dar feedback, pois estava abarrotado de vídeos, tarefas e atendimentos. O segredo é alternar e ter equilíbrio nessas ações.

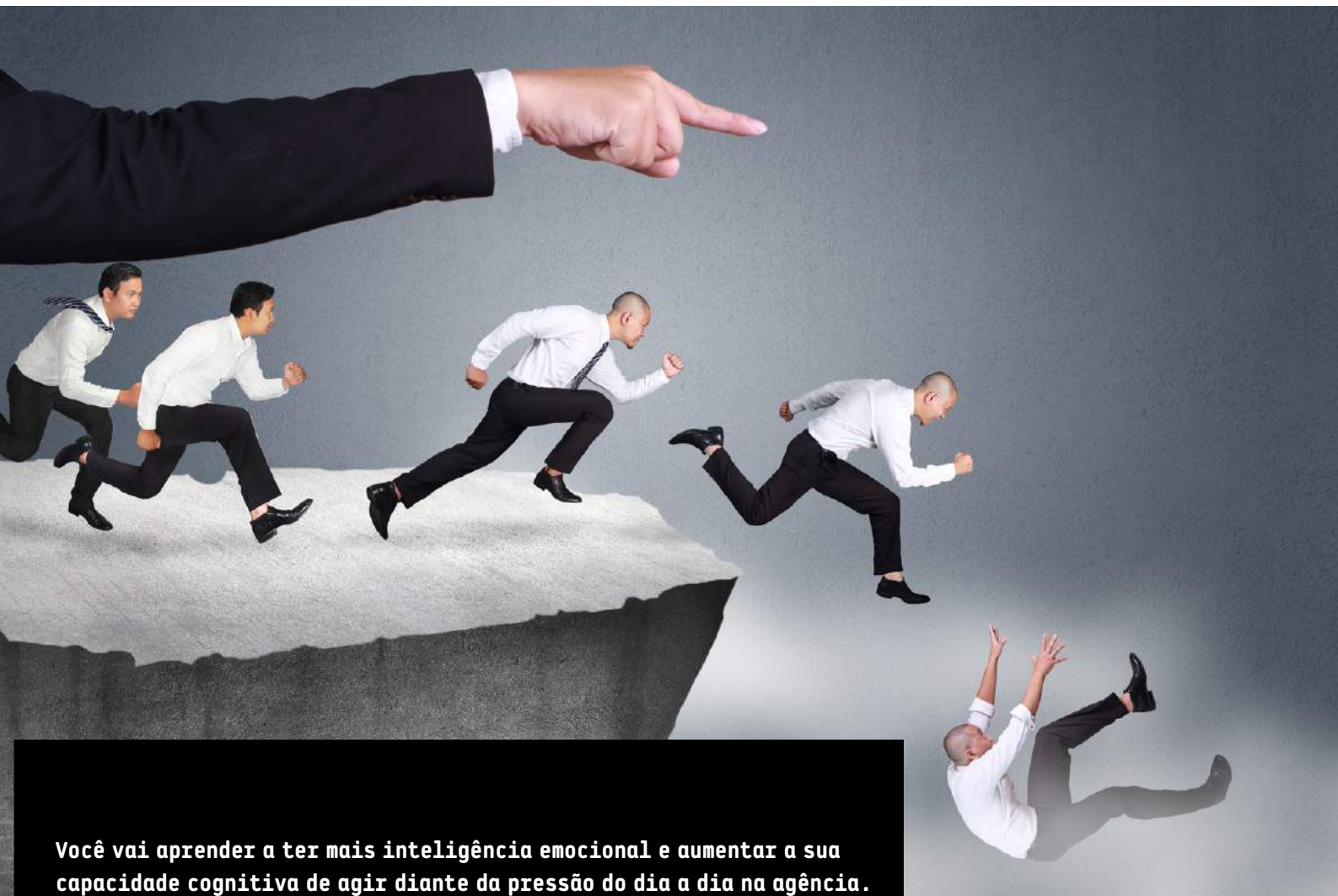
Armadilha do gerente executor



- Executa mais que gerencia
- Time se torna dependente para bater a meta
- Sobrecarregado por tarefas operacionais absorvidas do time
- Em alguns momentos atua como se fosse um gerente de contas
- Centraliza tudo para tentar aumentar o tempo de entrega e eficiência
- Quase sempre é o último a sair da agência.



PRESSIONADO



Você vai aprender a ter mais inteligência emocional e aumentar a sua capacidade cognitiva de agir diante da pressão do dia a dia na agência.



Você será testado todos os dias

- Lidar com a pressão do Regional
- Lidar com a cobrança em si mesmo
- Suportar os erros de gestão
- Retomar a confiança para tomada de decisão
- Se posicionar de forma contrária mesmo com resultado negativo
- Não passar para o time a pressão sofrida
- Não fugir das pressões naturais vindas do cargo de GG

Nessa mentoria temos logo no primeiro encontro a participação de um terapeuta que nos ajuda a entender os pontos cegos que influenciam o nosso estilo de liderar e lidar com a pressão. A forma como absorvemos, lidamos e reagimos diante da pressão dispara, em nós, gatilhos de uma vida inteira. Lidar com a pressão é primeiro conhecer a si mesmo, depois entender os fatores de pressão e o ambiente junto com os envolvidos na situação.

GERENCIANDO O C H E F E

Sua permanência no cargo ou a sua promoção depende de como você se relaciona diretamente com o seu regional.

Um dos principais pilares para que o GG tenha sucesso é a forma como ele se relaciona e lida com o regional. É preciso uma estratégia para conquistar a confiança e se tornar um destaque diante do chefe. Isso vai muito além de marketing pessoal.



Quando você tem problemas com o Regional

- Síndrome da demissão. Acha que se não atender 100% pode ficar mal com o chefe.
- Não será promovido ou assumirá agência de porte maior pela desconfiança do chefe.
- Problemas gerados pela falta de resultado se tornaram interpessoais.
- Chefe atravessa toda hora e fala direto com o seu time tirando a sua autoridade.
- Não consegue se posicionar para defender o time e a estratégia criada na agência.

CONVERSAS difíceis

O principal erro que o GG comete na hora do feedback é que ele leva em consideração os objetivos da sua própria fala. A realidade do feedback é que se o colaborador não aguentar a dosagem, o jeito, a forma que isso está sendo transmitido, ele deixa de absorver a mensagem. Quando isso acontece, o resultado da mudança é praticamente zero.



Essa mentoria é um jogo de xadrez humano. O GG consegue descobrir perspectivas jamais vistas no próprio time. Além dessa ampliação da visão com as pessoas, também será capaz de aprofundar no autoconhecimento entendendo as reações diante das discordâncias e situações desafiadoras. É um aprofundamento de Feedback específico para GG com o time num ambiente de agência.

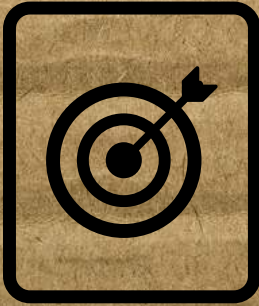
O erro na dosagem



- A conversa sempre acaba indo para o viés pessoal e emocional
- Estoura e se arrepende depois
- Não se posiciona perante os mais experientes
- Já falou várias vezes e nada muda
- GG se sente incapaz de promover mudanças
- Acaba com a autoestima pois se sente frustrado
- Não consegue fazer a hierarquia exercer o seu papel

GERENTE GERAL ANTI FRÁGIL

“Antifrágil: Coisas que se beneficiam com o Caos”



Para o líder da atualidade o conceito de resiliente já ficou ultrapassado. Afinal, há uma carga gigantesca de pressão, velocidade, mudanças e tudo acompanhado de muitas cobranças. Dificilmente ele será capaz de voltar ou permanecer no seu estado original. O cenário faz com que o líder sofra alterações na parte cognitiva, interpessoal e principalmente no significado da liderança.

Quando o time é apenas resiliente

- Dispersão em desafios
- Não responde bem a pressões
- Enfrenta desafios mas repete comportamentos negativos
- Pouco aprendizado perante os erros
- Tenta controlar tudo
- Perde entusiasmo com problemas recorrentes



Antifragilidade é a habilidade de abraçar desafios, situações imprevisíveis, aleatórias e transformadoras e se tornar melhor por causa delas. É sair da zona de conforto e ver nesses “estressores” a oportunidade de avançar, sem medo de errar.

O conceito de Antifrágil parte da ideia de que o mundo é muito caótico para que a gente baseie cada ação na previsibilidade das coisas.

SOFT Skills

Na prática dentro das agências

Como desenvolver as novas habilidades tão importantes nos dias atuais se não fomos educados nem treinados para isso?

Normalmente gestores são promovidos por resultados vindos das Hard Skills. Quando assumem cargos de liderança as habilidades que trouxeram eles até o cargo não serão suficientes para mover as pessoas. É nesse momento que entram as Soft Skills. Essas habilidades têm o foco em pessoas e soluções para tempos dinâmicos com uma velocidade jamais vista antes.

Na prática a implementação das Soft Skills no dia a dia da agência deve ser incentivada pelo líder. Não basta apenas saber que existe. É preciso criar ações e principalmente um ambiente seguro para que o time pense, crie, e execute coisas fora da caixa.

Quem não desenvolve Soft Skills

- Tendência de focar em "o que" e pouco no como fazer.
- Soluções repetidas e ineficientes
- Utilizar as mesmas desculpas como muleta
- Represar opiniões, sentimento e posição contrária.
- Baixa tolerância ao estresse e pressão
- Problema com a comunicação autoritária
- Eficiência fica ligada apenas a qualidade.





Xando Natsume



[carreira bancaria](#)



[carreira bancaria](#)

Um dos maiores especialistas em liderança e vendas para o segmento financeiro. Atende gerentes de bancos e cooperativas desde 2013.

Atualmente está à frente do maior programa de mentoria do Brasil para gerentes gerais de bancos e cooperativas.

Com o seu time de mentores especialistas com quase 30 anos de carreira em instituições financeiras, atende diariamente dezenas de gerentes, mapeando a realidade dos bancos e cooperativas, tendo alunos em todos os estados do país.

Já palestrou para os principais bancos, mentor de gerentes regionais, e diretores de cooperativas. Palestrante Oficial do Treinamento O Monge e O Executivo no Brasil.

