

O papel do líder na recuperação após a crise do COVID-19



dss⁺

Protect. Transform. Sustain.

Dada a realidade que o mundo enfrenta hoje diante da pandemia do COVID-19, o projeto e a implementação bem-sucedidos de uma estratégia para manter a operação de negócios em funcionamento torna-se imperativo e é onde os esforços da grande maioria das organizações estão centralizados. O desafio comum é adaptar a operação dos negócios, garantindo seu funcionamento. De acordo com a ONU, "o mundo está enfrentando a pior crise desde a Segunda Guerra Mundial".

Durante a implementação hora a hora dessas estratégias de mitigação para lidar com os dias de hoje, é essencial entender e planejar o que será a recuperação das operações assim que a situação retornar a um novo estado "normal".¹

Para garantir que seja sustentável e viável, esse novo "normal" que as organizações enfrentarão deve partir do principal

facilitador: as pessoas. Garantir a implementação de medidas que permitam ter as condições necessárias para um ambiente de trabalho seguro para a saúde das pessoas será o diferencial. Nesse sentido, o líder, como parte da comunidade e pilar das equipes, é convidado a reconhecer sua maneira de pensar e agir para entender o que ainda é válido em face desse novo "normal" ou o que precisa ser transformado e, assim, apoiar efetivamente o retorno para iniciar a operação comercial.

O papel do líder na recuperação após a crise do COVID-19

Aqui estão algumas dimensões que merecem atenção dos líderes diante do estágio de recuperação das operações.²



Com quem, onde e quando

É necessário estabelecer os principais atores do processo, bem como o tempo e o local mais eficientes para manter conversações que definam a estratégia de recuperação após a crise. O envolvimento de

diversos pontos de vista que agregam valor na tomada de decisões determinará o sucesso, a robustez e a cobertura dos planos projetados.



1 1. António Guterres, Secretário Geral da Organização das Nações Unidas. 31 de março de 2020 -<https://www.lavanguardia.com/economia/20200401/48254415839/onu-coronavirus-peor-crisis-segunda-guerra-mundial-pib-antonio-guterressecretario-general.html>

2 DILTS, Robert Brian. Changing Belief Systems with NLP. 1990. Dimensões retiradas do modelo "Níveis Lógicos" desenvolvido pelo autor. 1990.



Prioridades, o que se acredita e o propósito

Generalizando, no contexto organizacional, o objetivo e as prioridades não devem mais ser fundamentalmente alterados se confirmados e/ou ajustados. Os valores se tornam o curso e

o caminho para chegar lá. Ao mesmo tempo, em um nível pessoal, dependendo dos diferentes momentos da vida, os seres humanos ajustam um desses três elementos. A revisão desses elementos permite verificar o alinhamento do objetivo, dos valores e prioridades da organização e do indivíduo, estabelecendo a estrutura para o desempenho dos líderes para demonstrar coerência entre o que os líderes dizem e fazem. Valide o nível de prioridade em torno de elementos como a integridade e a saúde das pessoas, estruturas de governança, principais atores da cadeia de suprimentos, novos riscos emergentes devido ao novo estado "normal" de operação, integridade operacional e mecânica de ativos, uso eficiente do tempo dos colaboradores em isolamento e foco na comunicação externa. Eles fazem parte das considerações que as organizações são convidadas a ponderar para garantir a recuperação bem-sucedida dos negócios.



O papel do líder

Geralmente, a percepção que os colaboradores têm de seus líderes é o resultado da observação de certos comportamentos que mostram ou não coerência e aderência a um plano organizacional e

a uma personalidade definida por valores, prioridades e objetivos. Avaliar o que está sendo feito no momento e é eficaz, o que precisa ser feito de uma maneira diferente e o que precisa parar de ser feito à luz da nova prioridade do negócio permitirá que o líder fortaleça sua credibilidade derivada de seu trabalho mais importante: liderar a partir do exemplo e a consistência entre suas palavras e suas ações.



Competências e habilidades

Novas ações, novos processos, novas maneiras inovadoras e diferentes de fazer as coisas se valem da experiência dos indivíduos e de suas habilidades.

O líder, é claro, não é estranho a essas novas maneiras de fazer as coisas, e é por isso que é valioso avaliar as competências que são mantidas e aquelas que devem ser habilitadas para apoiar com sucesso sua equipe e a organização nesse contexto. Identificar competências não utilizadas é uma parte essencial deste exercício, pois permite planejar como tirar proveito do isolamento para construí-las remotamente de maneira virtual; permitindo o que será necessário quando chegar a hora.



A identidade do líder

Por último, mas não menos importante, o líder

em sua identidade também merece ser revisto. O poder de liderança que não está necessariamente vinculado à hierarquia é o resultado de uma escolha consciente por parte dos indivíduos sobre o nível de envolvimento que eles desejam ter no projeto e na implementação de estratégias de reativação. Pensar sinceramente sobre quem está sendo um líder, o que é feito e tem valor para a equipe e a empresa, a maneira e o local a partir do qual ela se comunica, a força do relacionamento interpessoal, a transparência e a oportunidade das interações, entre outros; contribui para que o resultado esperado seja alcançado por meio de uma liderança consciente e propositada, levando em consideração o que fazer, como fazê-lo, por que e por que é feito.

Conclusão

O novo horizonte enfrentado pela recuperação oferece desafios que, em muitos casos, ainda são desconhecidos. Conseguir, à luz dessas dimensões, um exercício de reflexão individual, reforçará o fato de que as organizações são mais fortes com e através das pessoas. O acompanhamento empático, consciente, realista, eficaz e credível do líder é um fator crítico de sucesso na gestão da realidade que nós, como sociedade, organização e indivíduos, compartilhamos no momento.



dss⁺

Protect. Transform. Sustain.

[linkedin.com/company/consultdss](https://www.linkedin.com/company/consultdss) 

twitter.com/consultdss 

[youtube.com/consultdss](https://www.youtube.com/consultdss) 

www.consultdss.com.br 