

Você é um líder eficaz?

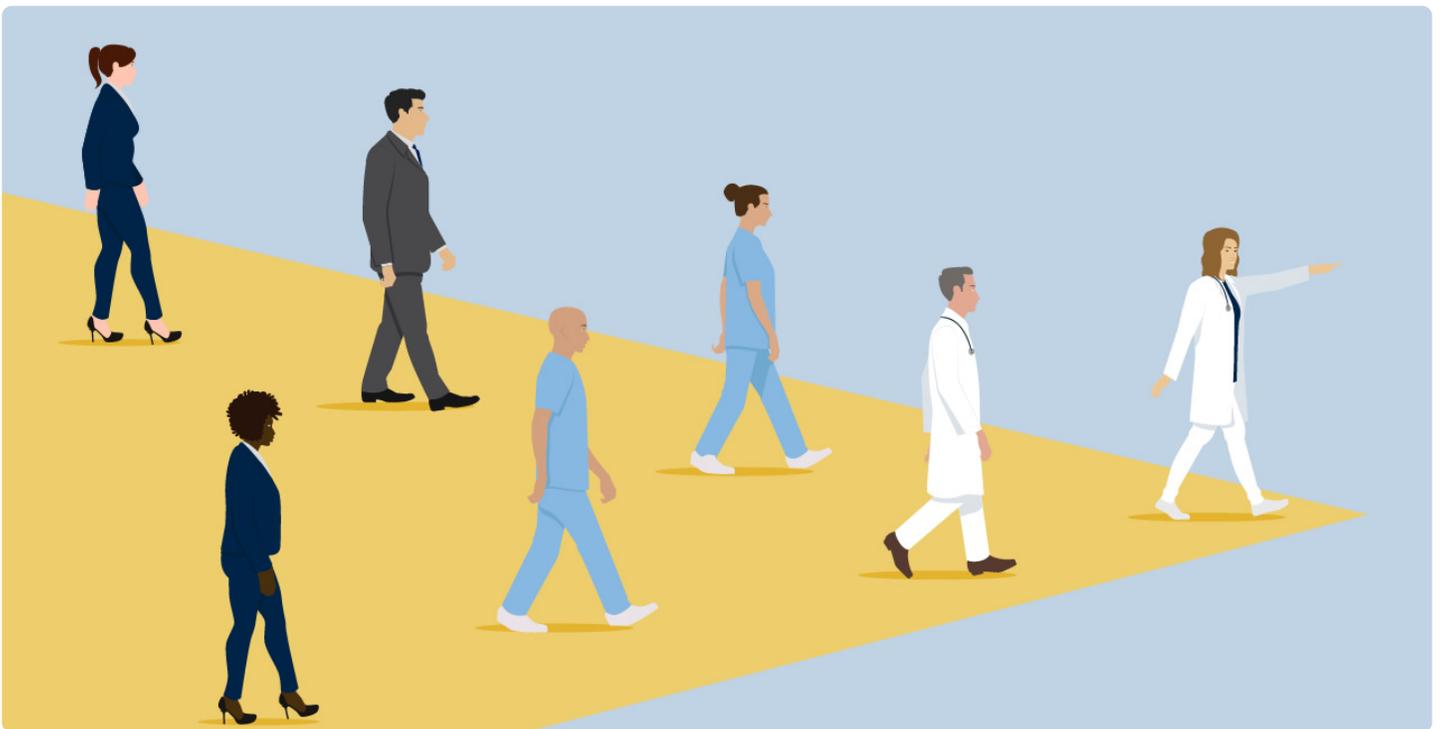
Você aprendeu muitas coisas na faculdade de medicina e na residência – a liderança eficaz, no entanto, provavelmente não foi uma delas (ou não foi coberta o suficiente). E, goste ou não, quando você tem um consultório particular, você está em uma **posição de liderança**. Seu consultório depende, pelo menos em parte, da eficácia com que você lidera.

Então, o que é preciso para ser um líder de sucesso ou para aumentar sua eficácia como líder?

Neste texto, vamos explorar as cinco principais qualidades de liderança que você pode começar a desenvolver e praticar imediatamente.

Humildade – a primeira característica listada aqui, está na base da liderança eficaz e é um ingrediente essencial no cultivo de outras características-chave. Cada característica é seguida por uma ou duas perguntas essenciais que você pode se fazer para garantir que está aprendendo e praticando as habilidades essenciais necessárias.

Confira então a seguir cinco características essenciais e cinco conjuntos de perguntas essenciais para uma liderança eficaz.



1. Humildade

Esta é uma daquelas características que tende a ser subvalorizada e, no entanto, é um componente-chave não apenas para uma liderança eficaz, mas também para o sucesso de qualquer consultório. Jim Collins, um autor prolífico e conceituado sobre liderança, refere-se à humildade como o “fator x” dos grandes líderes.

Humildade é ser autêntico, reconhecer humildemente os próprios desafios, erros e lacunas de conhecimento. Trata-se de estar profundamente interessado em reconhecer o que você não sabe para que você possa estar aberto ao aprendizado. É uma vontade de pedir e aceitar ajuda quando necessário.

É um dos principais benefícios da humildade é que é mais provável que você crie um ambiente de trabalho onde seus funcionários também estejam dispostos a estar abertos ao aprendizado e a reconhecer suas próprias vulnerabilidades.

A antítese da humildade é a arrogância e a bravata. Alguns médicos acreditam que ser humilde significa que eles podem parecer incompetentes ou inseguros para sua equipe e/ou pacientes. Na verdade, a humildade é uma forma de força e autoconfiança, porque é uma vontade de ser vulnerável e aberto ao não saber (para que você possa abordar suas lacunas de conhecimento e experiência).

Perguntas essenciais: *Como posso aumentar minha eficácia? O que posso estar deixando passar?*

2. Escuta reflexiva

Esta é uma habilidade que é fundamental para cultivar e praticar, porque não apenas comunica aos outros que você está interessado neles, mas também pode resultar em você aprender algo que não sabia (uma perspectiva diferente ou novas informações).

Existem 2 aspectos necessários: curiosidade e reconhecimento. A escuta reflexiva começa com uma curiosidade genuína sobre outra pessoa: a palavra-chave aqui é “genuinamente”. Mesmo que você não concorde com a outra pessoa (ou pessoas), ser curioso comunica um desejo de entender. A curiosidade genuína é expressa por meio de perguntas abertas como estas: Diga-me como você vê isso? Qual é a sua perspectiva sobre isso? Você pode dizer mais?

Uma vez que a pessoa tenha compartilhado sua perspectiva, você passa para o segundo comportamento-chave – reconhecimento – que é refletir o que você entende (não é repetir o que a pessoa disse, mas, para além disso, tentar capturar a essência do que foi dito). A beleza do

reconhecimento é que você não precisa concordar com a pessoa, você só precisa comunicar sua compreensão. E se você errar, a pessoa vai te dizer, e aí você pode ficar curioso novamente pedindo mais informações.

Sentir-se realmente ouvido muitas vezes ajuda a pessoa a se sentir valorizada e a saber que sua contribuição é importante.

Perguntas essenciais: *Qual é a perspectiva dessa pessoa? Como posso reconhecer melhor o que ele/ela está dizendo?*

3. Intencionalidade

A liderança eficaz não acontece por si só – requer ser intencional sobre o que você está tentando realizar, como se comunicar melhor com os outros e como motivar e influenciar. É importante reconhecer que estar certo não significa necessariamente ser eficaz – o foco essencial é garantir que você esteja sendo eficaz.

A intencionalidade envolve estar ciente de quais comportamentos e habilidades melhoram sua eficácia (esses são os que você deseja praticar) e quais são gatilhos para você e resultam em respostas ineficazes (esses são os que você deseja mudar aprendendo novas respostas).

Perguntas essenciais: *Qual é o resultado ou objetivo que estou buscando? Como posso ser mais eficaz para alcançar o resultado que procuro?*

4. Autoconsciência

Se você quer ser um líder mais eficaz, a autoconsciência é fundamental porque permite que você se torne consciente de como está sendo percebido. Embora você possa ter certas intenções, é importante estar ciente do impacto que está causando nos outros.

Não é incomum encontrar líderes cujo impacto é bem diferente de suas intenções. Por exemplo, você pode querer ajudar um membro da equipe a melhorar uma determinada habilidade, mas a maneira como você comunica sua mensagem acaba fazendo com que ele se sinta criticado, fazendo com que fique na defensiva (o que não é propício para aprender e melhorar).

A maneira mais fácil de aumentar a autoconsciência é pedir feedback. Estas são algumas ótimas perguntas que os líderes podem fazer ao seu pessoal:

Perguntas essenciais: *O que posso fazer para apoiar o seu sucesso de forma mais eficaz? O que você mais precisa de mim? Como posso ser um líder mais eficaz?*

5. Conversas de aprendizagem

Se você quer que as pessoas aprendam, cresçam e melhorem, você precisa criar um ambiente propício para isso. A pesquisa da psicóloga Amy Edmondson explorou a correlação entre erros médicos e como os pequenos erros e contratempos são tratados.

Ela descobriu que a incidência de erros médicos pode ser significativamente reduzida incentivando as pessoas a discutir abertamente pequenos erros e contratempos. Dessa forma, as pessoas aprendem não apenas com seus próprios erros, mas também com os erros dos outros.

No entanto, se os erros se tornam oportunidades para envergonhar e culpar (em vez de aprender e crescer), isso faz com que as pessoas evitem reconhecer e falar sobre esses erros.

Perguntas essenciais: *O que eu ou nós podemos aprender com essa experiência? Estou me comunicando de uma forma que expressa uma abertura para aprender (versus culpar)?*



HiDoctor[®]
PRONTUÁRIO PADRÃO OURO

Cadastre-se e receba gratuitamente nossas novidades sobre gestão, tecnologia e prática médica

Quero receber

Centralx[®]

Artigo original disponível em:

"Você é um líder eficaz?" - HiDoctor[®] Blog

Centralx[®]