

LIÇÕES & APRENDIZADOS

Pare para refletir sobre você e sua vida!

Colaboradores:

Juliana de Lacerda Camargo

Aline Freitas

Patrícia Kül Schundit

Graziela Teixeira

J Val Hastings

(Textos compilados do site da R122 Coaching)

Visite: www.r122coaching.com.br

Apresentando a R122 Coaching

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Quero compartilhar com vocês um pouco da nossa visão de trabalho. A R122 Coaching trabalha com desenvolvimento de pessoas, desenvolvimento de habilidades, obtenção de objetivos e trabalhamos com um foco muito grande em alguns pilares essenciais, como identidade e propósito.



Entendemos que nesse mundo de hoje as pessoas buscam muito ser todas as coisas, elas querem ter todas as habilidades, querem ter todas as competências e se frustram muito. Por que? Porque cada pessoa tem uma identidade, cada pessoa tem um formato único.

É como dizer que as pessoas querem ser um quadrado perfeito, maciço, com todos os lados completos, mas na realidade nós somos como peças de quebra-cabeça, que têm algumas partes e outras não. E, é justamente entendendo qual é o nosso formato que conseguimos usar aquilo que temos, inclusive para sanar ou completar aquilo que não temos.

Quando pensamos num quebra-cabeça, pensamos nesse formato único e muitas vezes na imagem única que está sobre esse quebra-cabeça. Percebemos que faz sentido e conseguimos achar o propósito dele dentro daquela imagem maior, por isso trabalhamos dessa forma.

Peguemos duas pessoas que têm de desenvolver uma mesma capacidade, uma mesma habilidade de se relacionar. Consideremos que uma é extrovertida, gosta de estar com pessoas, gosta de se relacionar, mas é muito defensiva e isso atrapalha. Por outro lado pode ser que a outra pessoa seja mais objetiva, mais voltada para dados e fatos, e uma pessoa que não consegue perceber tanto os indivíduos ao seu redor.

Como trabalhar esse desenvolvimento? Com as duas pessoas da mesma forma? Não! A primeira, que já tem a habilidade e já gosta de se relacionar, o que temos de fazer é ajudá-la a descobrir o que está fazendo com que ela chegue na defensiva e a lidar com isso.

Já com a outra pessoa, temos que ajudá-la a descobrir, por exemplo, como ela pode usar seu funcionamento. E, se ela descobrisse padrões no funcionamento das pessoas, na atuação das pessoas, assim como ela faz com dados e fatos. E se ela descobrisse, assim como descobre a funcionalidade de coisas com as quais ela trabalha, a funcionalidade das pessoas. Será que ela não conseguiria se relacionar melhor?

Ou seja, duas pessoas completamente diferentes. Vamos usar o que elas têm e o que elas são para desenvolver uma mesma competência. É claro que a forma como essa competência vai se externar será diferente, mas é a mesma competência.

Podemos fazer um paralelo com a corrida maluca. Todos querem chegar ao mesmo objetivo, mas cada um tem o seu carro.

É muito importante entendermos qual é o nosso carro e como ele funciona, para que possamos dirigi-lo bem para chegar na linha de chegada.

É isso aí.

Carta para R122 Coaching

Por Juliana de Lacerda Camargo

Hoje meu *post* é uma homenagem...

Quando comecei essa jornada, em janeiro de 2011, tudo era novo e incerto... uma decisão que impactaria minha carreira, minha vida financeira e familiar... mas uma decisão que fazia todo o sentido: a de trabalhar no resgate da identidade única de cada pessoa, e que com isso o todo fosse impactado.

E durante os primeiros 2,5 anos foi uma jornada solitária, mas em que ao mesmo tempo era gerada em meu coração uma visão clara, concreta, forte... e, enquanto me capacitava, mal sabia o que vinha pela frente... ou quem vinha pela frente!

Assim como eu, pessoas estavam sendo preparadas para se juntar a essa visão... assim como, creio eu, outras estão sendo preparadas nesse exato momento... e não são quaisquer pessoas...

Hoje, tenho muito orgulho e gratidão pelo que a R122 Coaching tem se tornado... e isso é resultado de estar cercada dessas pessoas incríveis, nobres, fortes, sérias e comprometidas, que têm sido os ingredientes vitais para que a visão se expanda e melhore a cada dia... e o melhor, fazemos isso nos divertindo e aprendendo junto!

Hoje estou cercada de pessoas de caráter, generosas, com quem sempre se pode contar, e que têm o dom de plantar sementes de crescimento onde quer que estejam. Hoje, acima de tudo, estou perto de pessoas que são muito mais e muito melhores que eu, e que alçarão voos cada vez mais altos... e que me fazem crer que o amanhã pode ser muito melhor do que o hoje, porque já fazem do hoje algo melhor que ontem...

Aline, Patrícia e Graziela, não tenho palavras para agradecer por caminharmos juntas nessa jornada e propósito... agradeço por acreditarem, se distenderem, buscarem, serem colunas umas das outras (e me incluo aí) e entenderem que “mais vale o que acontece com você do que comigo”. Essa jornada é muito melhor, muito mais rica e muito mais real com vocês!!!

Acima de tudo, agradeço a Deus, pois, sem Ele, não haveria conhecimento, nem sabedoria, nem habilidade, nem crescimento, nem nada.

Em janeiro de 2016 completaremos 5 anos de existência e novos integrantes estão para se juntar a nós... e que venham mais 50 anos! Porque, ao lado de vocês, valerá totalmente a pena!!!

É isso aí.

Por que procurar um Coach?

Por Patrícia Schuindt

O que move muitas pessoas hoje em dia a procurarem o serviço de coaching é a busca pelo desenvolvimento, alcance de objetivos e o desejo de obter mudanças, na vida pessoal e/ou profissional. Mas, o que faz o coaching ser uma ferramenta tão poderosa e eficaz hoje em dia?

Acredito que um dos aspectos que contribuem para o sucesso do coaching, seja a parceria e a interação entre o coach (quem conduz o processo) e coachee (o indivíduo foco) durante o processo.

Amparado por um método objetivo e estruturado (com começo, meio e fim), o coach busca facilitar a reflexão, trazer conscientização e a criação de ações práticas, com foco em fazer com que o coachee encontre soluções, visualize perspectivas e extraia aprendizados, rumo aos seus objetivos traçados.

Isso ocorre por meio de reuniões periódicas entre o coach e o coachee, em um movimento de caminhar de onde está, para onde quer chegar. O coach busca potencializar no coachee o reconhecimento de sua identidade, forças, habilidades, valores e pontos a desenvolver.

Outro aspecto muito relevante com relação a efetividade do coaching está relacionado a ciência da atenção. Em meio a tantas informações externas e sobre nós mesmos, o processo pode ser uma ótima oportunidade para focar naquilo que é importante e avançar na clareza e organização das ideias.

“Aquilo onde escolhemos colocar nossa **atenção** muda o nosso cérebro e muda a maneira como vemos e interagimos com o mundo”.

Jeffrey Schwartz

Gosto muito do trecho abaixo sobre a nossa atenção e o impacto da forma como a utilizamos.

“A densidade de atenção descreve o quanto de atenção prestamos ou o número de observações que fazemos durante um período específico. De forma mais simples, quanto mais focados estamos, quanto mais de perto observamos, maior é a densidade de atenção. Com densidade de atenção suficiente, os pensamentos e ações mentais do indivíduo tornam-se parte de quem somos, parte de como nosso cérebro funciona, e, portanto, desempenham um importante papel na maneira como percebemos o mundo. Em outras palavras, o poder está no foco. Aquilo onde escolhemos colocar nossa atenção muda o nosso cérebro e muda a maneira como vemos e interagimos com o mundo” (artigo intitulado “Neurocoaching - Uma abordagem de coaching baseada na neurociência”, escrito pelo Coach David Rock, após uma entrevista com o neurocientista Jeffrey Schwartz.)

Pra que serve o Coaching?

Por Patrícia Schuindt

Pra que serve o Coaching? *Por Patrícia Schuindt*

- ✓ Para facilitar a reflexão e dar um “stop” no piloto automático;
- ✓ Para promover autoconhecimento e autoconsciência;
- ✓ Para focar e ir pra prática - tirar da cabeça, colocar no papel e agir;
- ✓ Para trazer descobertas quanto à forma de pensar e agir;
- ✓ Para acompanhamento, encorajamento e compromisso mútuo.

“Eu diria em uma palavra: transformação!”

Existem muitas explicações bem fundamentadas sobre técnicas, metodologias e tudo mais. Gosto dessa linha de pensamento e seria meu caminho comum explicar a partir dela. Mas hoje, decidi compartilhar 5 principais benefícios que percebo no relato de quem passa por um processo de Coaching.

Para facilitar a reflexão e dar um “stop” no piloto automático.

“São técnicas que nos fazem parar para refletir e pensar antes de executar. Muitas vezes tomamos decisões precipitadas que nos levam ao fracasso, sendo que se parássemos alguns minutos para pensar, o resultado poderia ser o inverso”.

“Cada encontro que tive me ajudou a sair com um aprendizado. Quantas vezes entrei na reunião com uma dúvida e sai com a solução. As perguntas feitas me ajudaram a parar para pensar um pouco mais nas decisões que teria que tomar”.

“Hoje paro mais para pensar antes de agir ou falar algo. Isso melhorou meus relacionamentos e a imagem que as pessoas tem sobre mim. Estou conseguindo parar, pensar, analisar e agir de forma mais racional”.

Para promover autoconhecimento e autoconsciência.

“O processo foi inesperado, único e revelador. De um ser perdido quanto à profissão e ao futuro, para um alguém que se conheceu e conseguiu encontrar um caminho que abrangesse diversas áreas fundamentais da vida”.

“Através do processo de coaching alcancei mais confiança e um autoconhecimento sobre o que eu realmente queria a nível profissional e pessoal. Hoje me sinto segura e clara em relação aos meus objetivos profissionais futuros. Aprendi a acreditar mais em mim”.

“Tinha muitos pensamentos negativos sobre mim mesmo e sobre as pessoas ao meu redor e o coaching me deu todas as ferramentas para me enxergar como realmente sou e conseguir me relacionar com as pessoas e o mundo ao meu redor”.

Para focar e ir pra prática - tirar da cabeça, colocar no papel e agir.

“Foi uma experiência desafiadora, ao mesmo tempo prazerosa sentir os objetivos nas nuvens tomando formas concretas e visíveis. Diria em uma palavra: transformação”.

“Sou uma pessoa com várias ideias, a minha cabeça nunca para. Minha grande dificuldade é concentrar e focar. O processo de coaching é importante para amarrar minhas ideias e colocá-las na prática”.

“O trabalho de coaching também foi essencial para eu aprender a organizar minhas ideias e objetivos futuros; ter foco, planejar e executar tarefas”.

“O que estou percebendo é que conseguimos fazer aquilo que damos foco. E se damos foco, acontece. As coisas mudam. Vi isso quando priorizei e foquei em melhorar a forma como lido com as pessoas”

Para trazer descobertas quanto a forma de pensar e agir.

“Através das reuniões, pude olhar situações e a mim mesmo sob pontos de vistas diferentes e agir de forma mais positiva”.

“Consegui ter mais foco no sentido de refinar objetivos, olhar a situação de agora pra frente, dar continuidade, revisar metas e pensar nos próximos passos. Tenho mais disposição para continuar, ir avançando, explorando as áreas, não ter medo de errar”.

“A crescente motivação foi algo marcante ao longo do processo - compreender que podemos mudar situações que não gostamos e batalhar por nossos objetivos”.

“Aprendi que se estamos insatisfeitos com algo, devemos executar ações para mudar esta situação”.

“Quanto a minha carreira foi bem interessante colocar no papel os pensamentos, nunca havia parado para pensar de fato e estabelecer planos de ação no médio e longo prazo como fizemos”.

Para acompanhamento, encorajamento e compromisso mútuo.

“Durante todo o processo me senti muito motivado e provocado a sair do lugar comum e procurar soluções para os desafios que conversávamos durante as reuniões”.

“É bom ter o compromisso de fazer as coisas, por conta do compromisso estabelecido entre a gente. Pra mim também foi imprescindível o coaching para lidar melhor com experiências conflituosas que tive. Esse acompanhamento neutro e especializado me ajudou muito”.

“Os objetivos são pessoais e de um para o outro podem mudar, mas a essência do ser humano é uma só - todos precisam de apoio e motivação para prosseguir e o processo de coaching me deu tudo isso e muito mais. Um aprendizado para toda vida”.

O que você tem gerado nos ambientes e pessoas ao redor?

Se você mudar, o que muda?

Por Patrícia Schuindt

Um cliente, que buscava melhorar sua forma de se comunicar com as pessoas, disse: “notei algo importante – nas conversas, somos espelho – a forma que você fala, interfere em como a pessoa pode se comportar com relação a você. A forma como você externaliza seus pensamentos e o que você sente, tem uma retribuição. A forma como você está, interfere na forma como a pessoa está com você”.

Uma outra cliente, após mudar algumas posturas, disse: “Quando a gente muda, as coisas ao redor também começam a mudar”.

“Quando deixamos de olhar só pra gente e passamos a estar presentes com as pessoas, dando atenção, respeitando, ajudando, damos o nosso melhor. Às vezes, somos muito egoístas e nos acostumamos tanto a quem a gente é, que não percebemos que o outro é diferente e tem necessidades diferentes”, disse uma pessoa em cargo de liderança.

O que você pode aprender com essas pessoas?

Estava lendo agora um trecho do Livro “O Monge e o Executivo” e ele fala justamente sobre o fato de que como Líder é preciso cuidar do ambiente, para que as pessoas possam crescer e dar frutos. Assim como um jardim bem cuidado, que recebe água, luz do sol, etc., na medida, consegue ir além do potencial contido na semente, gestores que cultivam ambientes de confiança, respeito, integridade, bondade, paciência, humildade

e compromisso com sua equipe, poderão colher bons frutos e ajudar no crescimento das pessoas.

Faça o teste: entenda o perfil da sua equipe, compreenda os pontos fortes e fracos e ajude as pessoas a encontrarem recursos para agir. Incentive, seja franco com mansidão no que precisa ser desenvolvido, confie no potencial, apoie, crie um ambiente de aprendizado. O que poderá acontecer? Isso também é verdade em nossos relacionamentos com familiares, amigos, colegas...

Somos seres em desenvolvimento sempre. As pessoas ao nosso redor também. Nos afetamos mutuamente. A cada encontro somos afetados e transformados. E afetamos e transformamos os outros. Que ambientes você quer promover?

Falando sobre valores.

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Quando começamos a postar os nossos vídeos e textos, iniciamos falando bastante a respeito de identidade; de descobrir quem somos.

Queria retomar isso falando sobre valores.

As pessoas falam muito em valores. “Ah esse é meu valor!”, “Eu não abro mão desse valor!” Mas queria trazer algumas reflexões aqui, principalmente pensando no quanto exigimos dos outros o cumprimento de valores que são nossos. É verdade que cada pessoa tem coisas que são importantes pra si, mas alguns valores são mais importantes pra todos, como por exemplo respeito e muitas vezes inclusão.

Agora é curioso quando vemos, na prática do dia a dia, como as pessoas exigem que os outros realizem esses valores. Então, por exemplo, “Ah, mas fulano não me respeita!” ou, “É um absurdo! Ciclano não me convidou para alguma coisa! Ele deveria ter convidado!”.

Mas, por outro lado, muitas vezes não agimos em conformidade com aquilo que acreditamos, e sempre temos uma justificativa. “Ah, mas também você viu o que ele fez comigo?”

É curioso porque se paramos para pensar um pouco, sempre teremos justificativas para não exercitar as coisas que são mais importantes pra nós e, no longo prazo, isso pode ser muito danoso.

Sabe, às vezes gostaríamos que as pessoas dissessem coisas ao nosso respeito quando deixamos a sala. Gostaríamos muito que falassem bem de nós e, se paramos pra pensar, queremos que falem coisas bem específicas o nosso respeito.

Pra mim, por exemplo, eu adoraria saber que as pessoas dizem que contribuo para o crescimento delas, que as ajudo a encontrar a verdade, a serem mais autoconectadas... enfim, há coisas que pra mim são importantes.

E a pergunta que tenho que me fazer é: Será que no dia a dia nutro isso? Será que no dia a dia exercito isso? Será que, a despeito das justificativas que teria pra não fazer e não agir dessa forma, eu consigo ser o que acredito?

É curioso também quando paramos pra pensar nas pessoas que temos como heróis ou como referências.

Os filmes que mais fazem sucesso geralmente são aqueles em que os heróis se mantêm fieis aos seus valores, mesmo quando correm risco, e às vezes risco de morte. Valorizamos tanto essas pessoas, nos identificamos com elas, mas no dia a dia não agimos assim e no longo prazo isso pode nos gerar um grande vazio.

Quantas vezes essa semana ou esse mês você de repente parou e se perguntou: “Porque que fiz isso?” Provavelmente essa pergunta vem de um momento em que agiu em desconformidade com seus valores e por algo que sentiu que o justificava agir dessa forma.

Sabe, eu creio num mundo diferente, em que as pessoas descobrem quem são e aquilo que faz sentido no seu formato e que conscientemente nutrem, plantam sobre essa terra aquilo que efetivamente são.

Se você parar pra pensar, num plantio você planta uma semente num dia mas ela não nasce no mesmo dia, mas em algum momento vai nascer e crescer; desde que sendo nutrida e cuidada. Da mesma forma, se eu joga uma pedrinha dentro de um lago, a marola vai demorar para chegar na margem e pode ser até que ela chegue fraquinha, mas ela vai chegar.

Então hoje eu quero incentivar você. Comece a se perceber sempre que se achar no direito de agir contra os seus valores. Pense que você está perdendo uma oportunidade de ser quem realmente é, e pare pra pensar se não vale a pena assumir, às vezes, alguns riscos e, no longo prazo deixar a marca, o legado nessa terra que faz sentido pra você.

É isso aí!

Herói ou vítima?

Por Juliana de Lacerda Camargo

Ao longo da minha vida me deparei diversas vezes com pessoas que agiam da seguinte forma.

Num momento, era como se elas fossem responsáveis por todos os grandes projetos, grandes conquistas, aquelas que fizeram sempre a diferença na vida das pessoas, que tinham as boas ideias, os valores corretos que serviam de modelo para todos, e por aí vai. Seu comportamento transmitia a clara ideia de que eram verdadeiros heróis.

Mas, em outros momentos, essas pessoas se colocavam na posição de injustiçadas, incompreendidas, donas de todo esforço e toda nobreza que geralmente resulta na figura do mártir – o modelo do sacrifício máximo pela humanidade, ou seja, nesses momentos elas se apresentavam como grandes vítimas.

Não foi uma, nem duas pessoas que cruzaram meu caminho com esse tipo de comportamento... e, na verdade, até hoje vejo pessoas assim... e vejo com bastante frequência.

Geralmente essas pessoas tendem a justificar seus erros e encontrar culpados, não se permitem em qualquer momento estarem erradas, equivocadas, enganadas... porque se veem nobres demais, justas demais, grandes demais.

Chamo esse comportamento de “síndrome do herói-vítima”, e ele acontece com as pessoas sem que elas percebam, claro.

Tive um cliente bastante sênior que estava à frente de uma grande equipe de operações, e geralmente ele se apresentava em nossas reuniões como o responsável por todo esforço e

vitórias, ou o incompreendido e injustiçado, que não dava mais conta da forma com que os outros agiam e pensavam com relação a seus esforços.

Foi uma grande transformação quando compartilhei com ele essa “síndrome”, pois se enxergou na posição e pensou que nunca tinha se dado conta daquele hábito, rapidamente compreendendo que não era nem herói, nem vítima – mas apenas um indivíduo e um profissional que buscava o seu melhor a cada dia. Isso representou uma libertação para ele.

Trago esse *post* porque acredito que muitas pessoas vivam essa realidade sem se dar conta e, assim como meu cliente, pode ser que muitas pessoas percebam que esse é um hábito que não lhes representa e desejem então mudar sua forma de pensar.

Se você detectou esse comportamento, convido-o a estabelecer uma nova mentalidade. Pegue um papel e um lápis e pense quais são seus principais valores e viva por meio deles, sabendo que por vezes você vai acertar e as vezes vai errar – e tudo bem.

Afinal, como sempre digo, somos grandes pisadores de bola... o que nos diferencia é o que fazemos após nos darmos conta que eventualmente pisamos em alguma bola pelo caminho. Tenha seus valores em mãos e siga em frente gerando-os sempre. Nem herói, nem vítima – apenas alguém tentando avançar na vida da melhor forma possível. É isso aí.

Não tenho tudo, mas tenho alguma coisa.

Por Juliana de Lacerda Camargo

Há uns dias uma coachee trabalhava em sua autoconfiança.

Para contextualizar, essa pessoa é uma empreendedora na área de serviços. Segundo ela, sua vida era mais ou menos assim: ou sofria porque os negócios não aconteciam, ou sofria porque eles aconteciam, mas ela se preocupava demais em não dar conta de entregar o que prometeu.

Quanto de nós vivemos essa síndrome? Quanto de nós temos o medo de não entregar, não desempenhar, não “dar pra coisa”? É curioso porque há uma oscilação muito comum nas pessoas: ou elas pensam ser mais, ou pensam ser menos. O pensamento geralmente é binário. Ou é, ou não é. Se não tenho tudo, então não tenho nada...

À medida que essa coachee avançava em seu pensamento, trouxe uma primeira reflexão: “Sou adulta. Passei por muitas coisas na vida. Tenho recursos; não sou totalmente desprovida...” E foi então que surgiu uma frase que gerou grande transformação: “É isso! Posso não ter todos os recursos; mas tenho recursos!”

As ações que se seguiram daí foram automáticas. Toda vez que ela se deparava com o sentimento de autodesconfiança, pensava que tinha recursos, talvez não todos, mas definitivamente não era totalmente incompetente ou incapaz para lidar com a situação. E com base nisso começou a se sentir melhor e se arriscar mais, sem tanto medo de “fazer feio”.

É incrível como as pessoas às vezes deixam até de se dar a chance de aproveitar oportunidades porque se sentem incapazes ou incompetentes. “Esse cargo? Não é para mim”; “Me chamaram pra discursar? Mas não vou saber falar em

público”; “Ser o representante? Mas quem sou eu?”; “Eu?!”, “Chama ele ou ela”...

Mas o que aconteceria se frases como a dessa coachee ecoassem pelas mentes das pessoas em geral? Ou frases alternativas como: “Posso não ter tudo, mas tenho algumas coisas”; “Posso não saber tudo, mas sei um pouco, ou o suficiente”; “Posso não saber fazer isso completamente, mas tenho alguma noção e posso desenvolver”?

Porque ter um pouco, ou ter alguma coisa, é muito melhor do que não ter nada. Não ter nada pra comer é diferente de ter algo pra comer. Não posso fazer pão sem farinha, mas posso fazer um pãozinho com um pouco... Não posso usar o computador sem energia, mas se tiver um pouco talvez dê pra começar algum trabalho que preciso entregar... Nada é diferente de um pouco... e o pouco muitas vezes é o necessário para se começar a caminhar...

Sabe, talvez esse pensamento possa se aplicar para mim mesma agora. Talvez eu não seja uma escritora experimentada; um C. S. Lewis ou uma Jane Austen da vida, mas eu conheço algumas coisas e tenho alguma experiência – aliás, bastante. Tenho algumas coisas pra compartilhar com as pessoas... E certamente o pensamento dessa coachee me fez refletir. E, se fizer você pensar também, o pouco que tenho já valeu a pena.

É isso aí.

Se não é só Gestão de Tempo, então, o que é?

Por Patrícia Schüindt

Recentemente dei uma oficina com este tema e foi muito produtiva. Por isso, compartilho com você algumas ideias.

Como usar melhor seu tempo? O sol nasce se vai, a lua vem, você dorme e acorda de novo, com a sensação de que tudo está passando rápido e que não faz o que realmente gostaria ou precisa fazer? O que pode estar relacionado a isso? Será que é falta de tempo? Será que é a forma de gerir o tempo ou existe algo mais a ser pensado?

Para mim, essas questões se resumem em três aspectos que você precisa observar:

1) Defina seus propósitos, objetivos, valores, missão, e terá claro pra onde ir. Mantenha isso em mente e faça com que essas coisas ocupem a maior parte do seu tempo. Fazendo isso também fica claro quando e para quem dizer “sim” e para quem dizer “não”. É aqui que você poderá definir suas prioridades.

“Se não decides tuas prioridades e quanto tempo dedicarás a elas, alguém decidirá por ti” Harvey Mackay.

2) Para executar de fato o que quer, precisará de boa dose de organização e planejamento. Veja dicas de especialistas em produtividade e gestão de tempo. Um bom passo é separar um tempo para fazer isso. Tanto para criar o planejamento e se organizar, quanto para checar o que foi feito reajustar, traçar novas metas. Coloque em sua rotina. Saia da inércia! Esse é um desafio para muitas pessoas. Mas, se não deu certo algo, tente mais vezes ou tente outra estratégia... até você encontrar o SEU jeito ideal de se organizar e planejar. Existem muitas metodologias e técnicas, use o melhor de cada uma pra você. A

única que coisa que não pode é desistir (rs) Persistam no propósito de vocês.

3) Você precisa cuidar de você mesmo para manter uma boa energia física e mental, para conseguir de fato realizar tudo isso na prática. Quais são os hábitos que te fazem bem? Que atitudes precisa tomar para cuidar melhor de você? Como alimentar a sua mente de coisas positivas?

Dica:

Lembre-se também sempre de olhar o presente com perspectiva futura (o que quero ter alcançado daqui 1 dia, 1 mês, 1 ano, 10 anos? E o que preciso fazer hoje para conseguir isso?) – tenha seus objetivos sempre claros e desdobre em metas menores realizáveis (como chegar ao topo da escada através de cada degrau).

Alguns planos e prioridades mudam, mas que seja por decisão consciente e voluntária (às vezes também ocorrem fatores externos incontrolláveis), não por desistência, inércia ou falta de comprometimento consigo mesmo.

É como no trânsito: defina onde quer chegar, determine a direção, escolha sua rota, calcule o tempo e, se for de carro, por exemplo, ele precisa estar funcionando bem e com combustível, certo?

Escutar faz bem!

Por Graziela Motta

Num dos processos de coaching que estou trabalhando e que o objetivo está ligado a competência da liderança, a cliente identificou que uma das habilidades que ela precisava desenvolver era a escuta.

Antes de entrar nesse caso específico, quero te convidar por um momento a refletir nessa questão que chamaremos de: escuta ativa.

No mundo do *WhatsApp*, *Spotify*, *Periscope*, *Facebook*, e etc, somos encorajados a cada vez mais nos manter conectados e ouvir menos, ou melhor, parar para escutar as pessoas. E isso tem se tornado uma marca dessa geração.

Por exemplo, qual foi a última vez que você parou para escutar alguém ativamente?

Ou, qual foi a última vez que alguém parou para te escutar ativamente?

Se você parar agora para pensar nisso, talvez descubra que nem sabe qual foi a última vez que isso aconteceu com você, em qualquer uma das situações.

Isso é grave!

Parece simples e pouco importante, mas veja o que uma escuta ativa provocou e resultou na vida dessa cliente que mencionei no início do *post*. Frase dela:

“Fazer o exercício de escuta ativa foi incrível! Fiz com pessoas de vários contextos que atuo, família, trabalho, igreja. E todos tiveram um impacto enorme.

Num deles, percebi que ao ser escutada ativamente, a pessoa se sentiu mais segura, pensava melhor antes de trazer um comentário ou uma resposta. Seu nível de autoconsciência aumentou. E o mais fantástico foi que essa pessoa em específico, sempre me procurava para que eu dissesse o que ela deveria fazer em qualquer situação. Uma pessoa insegura. Mas depois que simplesmente comecei a escutá-la e nos momentos certos apenas perguntar o que ela poderia fazer, o comportamento mudou radicalmente começando pela autoconfiança.”

Na segunda vez que nos encontramos, ao invés de vir me perguntar, ela disse: “Fiz isso e aquilo, resolvi isso e aquilo e estou muito feliz, pois descobri que sou capaz de resolver as coisas sozinha. Muito obrigada por me escutar”!

Depois perguntei a ela: “E o que mudou para você como líder”?

Ela disse: “Tudo! Escutando, passei a perguntar mais do que direcionar, e só o escutar faz a pessoa encontrar respostas por si só...”

Estou deixando as pessoas experimentarem mais as situações, assumirem mais as coisas, inclusive suas dificuldades. Eu não fico dando minha opinião. E as pessoas se empoderam, amadurecem e assumem suas próprias responsabilidades... E eu? Eu tiro um peso das minhas costas que não é meu”.

Esse é apenas um pedaço de uma história a respeito do que uma escuta ativa pode provocar nas pessoas.

Nancy Klein fez um trabalho de escuta ativa com um time de gerentes sêniores de uma corporação e o resultado foi de

economia de tempo em 62%, ou 2034 horas de gestão por ano.
(Time toThink: listeningtoignitethehumanmind)

E você? Que tal retomar ou começar a praticar hoje a escuta ativa?

Que tal nos ajudar na era dos conectados 24hs a fortalecer valores tão importantes que nos ajudam como sociedade a manter as relações mais produtivas e saudáveis?!

Quem você pode parar para escutar hoje? Quem você pode “empoderar” hoje?

Conto com você!

Você é líder? Faça o teste.

Por Juliana de Lacerda Camargo

Curioso como as pessoas acham que a liderança é algo que se tem, ou não, e ponto final. E, para você avaliar se vale a pena seguir adiante nesse *post*, importante entender a premissa de que, na minha visão, líderes não nascem prontos; eles são desenvolvidos.

Agora, com essa premissa em mente, sigamos em frente.

Quando falamos sobre liderança, é sabido que existem diferentes modelos, ferramentas e habilidades que comumente são vistos. Segundo Daniel Goleman, por exemplo, existem alguns diferentes estilos de liderança, tais como: Comando/Coercitivo, Visão/Autoritário, Afiliativo, Democrático, Modelador e Coach.

Em sua matéria para a Harvard Business Review em 2000, uma de suas menções foi: “Assim como um profissional de golfe escolhe o taco de acordo com a exigência da tacada, os líderes eficazes escolhem o estilo de acordo com a situação.” E essa menção parece ser cada vez mais atual...

Eu, particularmente, gosto de pensar em três principais estilos de liderança: o Consultor, o Mentor e o Coach. À medida que o líder amadurece, esses estilos vão se tornando cada vez mais complementares e harmônicos.

Agora, a despeito dos diferentes modelos, hipóteses e teorias, há uma questão fundamental a qualquer líder: saber resolver problemas. Se você parar para pensar, possivelmente achará que isso é óbvio... mas, se olhar mais profundamente, perceberá que, apesar de óbvio, há um comportamento muito comum naqueles que estão desenvolvendo sua liderança: o

medo das coisas saírem diferente do que se quer – ou o que coloquialmente se diz por aí “deixar os pratos caírem”.

Há quase que um pânico quando a pessoa lida com um milhão de frentes, com aquela sensação sufocante de que todas as frentes têm de funcionar; todos os pratos tem de ser mantidos no ar, rodando... Mas... se líderes sabem resolver problemas... será que eles jamais deixam um prato cair? Ou será que eles sabem o que fazer quando isso acontece?

Pense no seu melhor modelo? Como ele lidava com esse tipo de situação? Será que ele nunca deixou pratos caírem, ou será que foi aquele que, quando um prato caiu, manteve a calma e resolveu o problema?

Seja você um líder em qualquer estágio ou modelo, saiba que esse ponto é crucial.

E agora, faça um teste sobre si mesmo. Como está sua liderança? E o que você pode começar a fazer de diferente para se desenvolver nesse aspecto?

Se precisar de ajuda, conte conosco!

É isso aí.

Quem são as pessoas que fazem diferença na sua vida?

Por Graziela Motta

Nessa jornada de compartilhar reflexões e aprendizados, resolvi trazer um tema que radicalmente impacta na minha vida e que pode ser uma inspiração para a sua.

Você já parou para pensar ao longo da sua jornada pessoal, profissional e espiritual, quais foram os momentos em que você mais avançou?

O que estava implícito no contexto?

Quais foram as pessoas que fizeram parte desses momentos e qual a influência elas exerceram?

Momentos de decisão, de escolhas, de afirmação, de crescimento e desafios, ou mesmo momento de dificuldades e superação.

Pense por um instante sobre esses momentos da sua vida e procure encontrar de maneira específica quais os aspectos e quais as pessoas foram fundamentais para que você pudesse prosseguir.

Em um dos contextos que atuo, digo sempre que “as conexões certas são as que te valorizam e torcem por você de verdade, contribuindo para o seu crescimento, mesmo que em alguns momentos seja necessário uma correção, ou um empurrão mais forte”.

Pessoas sempre vão existir em nossa caminhada, mas a grande diferença serão aquelas que de forma verdadeira se envolverão conosco através de relações verdadeiras e produtivas.

São aquelas que nos fazem bem, que queremos sempre perto. Que procuramos para dividir, pedir ajuda e também ajudar.

São aquelas que nos inspiram, nos ensinam, enxergam nossas coisas boas e nos estimulam a seguir em frente, sem julgamento ou interesse por trás.

Talvez em algum momento você pense, mas será que ainda existem pessoas assim em pleno século XXI?

Eu te desafio a olhar com mais esperança e tenho certeza de que você vai encontrar!

Eu tenho várias dessas pessoas na minha vida!

Além disso, essa é uma boa reflexão para você pensar ...

“E você, que tipo de pessoa tem sido na vida daqueles que estão ao seu redor?”

Busque pessoas que te façam vencer e seja uma pessoa que faça os outros vencerem!

No meu caso, deveria trabalhar com terapia?

Um papo "tecniez"

Por Juliana de Lacerda Camargo

Durante uma reunião de coaching, uma cliente me perguntou se deveria trabalhar também com terapia.

Seu processo foca no desenvolvimento de relacionamentos e uma das coisas que descobrimos é que ela geralmente desconfia das intenções das pessoas. Isso, claro, faz com que se coloque numa posição defensiva, o que impacta na forma como as pessoas a veem e também como respondem a esse cenário... gerando um efeito dominó.

Expliquei para essa querida cliente algo que também pode ser esclarecedor para muitas pessoas. Mas antes preciso estabelecer um "pano de fundo".

Desde a barriga de nossa mãe, nosso cérebro começa a fazer diversos registros e formar o que chamamos coloquialmente de mapas mentais. Em linhas gerais, esses mapas são o resultado do que experimentamos com nossos cinco sentidos e das emoções resultantes do que experimentamos, e são a explicação de como nos comportamos, como vemos o mundo, e por aí vai. Por exemplo, se você experimenta uma traição e fica mal com isso, provavelmente vai ter mais cautela para confiar nas pessoas dali pra frente, por causa dos mapas mentais que formou.

No coaching, queremos "lapidar" os mapas existentes, ou gerar novos que sejam mais produtivos às pessoas, para que elas atinjam seus objetivos. Mas existem mapas que são muito "fortes" e mais difíceis de trabalhar, e por isso a pergunta de minha cliente faz muito sentido.

O que expliquei para ela é que tudo depende do que está por trás dos registros que carrega hoje...

Se um mapa foi criado ao longo da vida, mas não existe uma emoção negativa associada, fica mais fácil gerar mudanças pelo fluxo: *insight*, plano de ação, prática consciente e consistente. Por exemplo, se eu falo demais e me dou conta disso sem que sinta algo ruim a respeito, posso criar um plano de ação e praticá-lo para me acostumar a falar menos. Ainda que não seja simples mudar um hábito, esse fluxo possivelmente será o suficiente para me ajudar a chegar onde quero.

Se, por outro lado, o mapa foi criado e existem memórias (que eu perceba ou não) com fortes emoções negativas associadas, será bem mais difícil enfraquecer esse mapa somente “fazendo diferente”... pois fortes emoções, em geral, fazem com que nosso cérebro trabalhe sozinho e fortaleça os mapas existentes. Num caso assim, por mais que a pessoa se esforce em praticar de maneira diferente, seu avanço poderá ser bem mais lento, ou quase não acontecer.

Sabe aquela pessoa que magoou você há muito tempo e, por mais que você não a veja, só o “lembrar dela” já o deixa estressado? Pois é... isso é seu cérebro trabalhando nessa memória emocional sem você perceber.

É nesse último caso que uma terapia pode ser interessante, pois nesse trabalho o terapeuta ajudará a pessoa a investigar mais profundamente o que é aquela emoção negativa e trabalhará para diminuir a força daquela emoção. Assim, o mapa que antes era alimentado sem a pessoa perceber vai parar de ser nutrido, o que permitirá com que novas ações praticadas com consciência e consistência levem a novos mapas e, então, a novos resultados.

Bom... sei que esse papo é meio “tecniez”, mas pode ajudar a entender o seguinte: o coaching será suficiente quando uma pessoa conseguir lidar de uma forma mais prática com emoções e avançar para objetivos e transformações produtivas. Por outro lado, a terapia será importante quando uma emoção negativa for tão forte que atrapalhe o avanço da pessoa e necessite de maior investigação e foco para ser desconstruída ou ressignificada.

Às vezes digo aos meus clientes que “nem sempre precisamos buscar pelo em ovo” para avançar... mas, a conclusão que quero passar nesse texto é complementar a essa ideia: a de que, quando o pelo realmente existir no ovo, é necessário que se lide com ele com instrumentos adequados... para que então se possa decidir o que cozinhar!

É isso aí.

Neurociência na prática: O que é e como funciona a Memória Operacional.

Por Patrícia Schuindt

Enquanto você lê esta mensagem, algumas áreas do seu cérebro ativam a sua Memória Operacional. Certo...mas o que é isso?

Para responder a essa pergunta, tive a participação super especial da Dra. Flávia Heloísa Dos Santos, que é Psicóloga e, atualmente, é Investigadora da Universidade do Minho, Portugal e Professora voluntária do Programa de Pós-Graduação em Psicologia do Desenvolvimento e Aprendizagem da Universidade Estadual Paulista, UNESP, Campus de Bauru*.

Apenas uma observação – decidi compartilhar sobre esse assunto porque vejo que quanto mais eu sei sobre como meu cérebro funciona, mais aprendo sobre como lidar em algumas situações. Então, aqui é apenas um começo e pretendo compartilhar mais informações sobre isso com você. Quando falamos de memória, falamos de alguns conceitos muito importantes para a nossa vida, no campo pessoal ou profissional.

“Somos aquilo que recordamos (ou que, de um modo ou de outro, resolvemos esquecer)” (Izquierdo).

Dra. Flávia, você poderia explicar o que é a Memória Operacional (MO)?

“A memória operacional (MO) é a capacidade de reter e manipular informações por curtos períodos de tempo. É uma habilidade fundamental para a aprendizagem, tanto de informações simples quanto de complexas. Portanto, esta memória é utilizada em situações cotidianas, profissionais e educacionais.

Por exemplo, enquanto uma pessoa faz um cálculo mental como 12×5 (realiza diversas operações simultaneamente: organiza os números espacialmente, multiplica, soma, e memoriza os resultados parciais até chegar ao resultado final) ou quando um condutor recebe indicações de como chegar ao próximo posto de gasolina (vire à direita, siga reto até a rotatória e depois do semáforo gire à esquerda) pode memorizar tanto as palavras quanto organizar uma imagem mental do caminho, e as informações permanecem ativas enquanto são necessárias para realizar a tarefa”, segundo Flávia.

Como funciona a memória operacional?

“Não existe consenso entre os pesquisadores sobre todos os processos envolvidos no funcionamento da MO. Por isso há vários modelos teóricos, dos quais o que mais se destaca é o de Baddeley&Hitch (1974), revisado algumas vezes por Alan Baddeley, nos últimos 40 anos. Segundo este autor a MO teria pelo menos três componentes: um verbal (para memorizar informações de palavras, frases, aprender um novo idioma, etc) e outro visuoespacial (para memorizar as imagens mentais, por exemplo visualizar mentalmente a disposição dos objetos em seu quarto), ambos coordenados por um controlador atencional, responsável por identificar qual é a informação relevante no momento presente, na qual a pessoa precisa se centrar. A MO também se comunica com o que aprendemos previamente na infância ou em outras ocasiões, ou seja, com a nossa memória de longo prazo. Dessa forma, algumas informações captam a nossa atenção imediatamente, sobretudo se são afetivas (falar com uma pessoa muito simpática, receber uma crítica no trabalho) ou se podem nos livrar de algum perigo (como o som de um disparo). Para guiar a nossa atenção avaliamos o contexto em que estamos ao receber tais informações e consideramos o nosso aprendizado

em outras situações semelhantes. Essa capacidade de determinar se uma informação tem valência positiva, negativa ou ameaçadora é função de outro componente do sistema, o detector hedônico. Por fim, em cada experiência a MO integra o conjunto de informações atencionais, auditivas, visuais, emocionais e de longo prazo em um episódio único, criando uma recordação consciente do momento presente”.

Muito obrigada, excelente!!!

Essas informações me fazem pensar: Quando tenho escolha, a que tipo de experiências e situações me submeto? Que tipo de conhecimentos estou buscando? Que informações têm “entrado em minha mente” todos os dias? Afinal, essas situações ocasionarão novas conexões e recordações. Por isso, sempre que possível, é bom “se alimentar” do que faz bem para a mente e faz você “ir pra frente”.

Se você tem interesse em saber mais sobre Neuropsicologia, veja esse livro lançado este ano - recomendo!!!

NEUROPSICOLOGIA HOJE, segunda edição – (SANTOS, F.H.; ANDRADE, V. M.; BUENO, O. F. A. (Orgs.)). Neuropsicologia hoje. 2. ed. Porto Alegre: Artmed, 2015.)

*Flávia também é Especialista em Psicologia da Infância pela Universidade Federal de São Paulo, UNIFESP e Doutora em Ciências pelo Departamento de Psicobiologia da UNIFESP com período de intercâmbio na University of Durham, Reino Unido. Ela realizou pós-doutorado na Universidad de Murcia, Espanha.

E se tudo funcionasse perfeitamente em sua vida, onde você estaria daqui a dez anos?

Por Graziela Motta

Essa é uma pergunta que li num livro de liderança e que conecta com o trabalho que temos desenvolvido há alguns anos, então resolvi trazê-la para que você também possa refletir um pouco sobre isso.

Imagine também que você entrou na faculdade e no primeiro dia de aula, os professores te informam que você começa o ano com nota 10 em todas as matérias.

Qual seria o seu resultado ao final do ano?

A pergunta que abre o *post* e a ideia da nota dez estimula em nossa mente uma série de possibilidades novas que muitas vezes não paramos para pensar.

Pense nessas questões e faça uma comparação com uma conversa sobre o que está errado com você e o que precisa fazer para se corrigir.

Conforme explica Dr. David Rock, co-fundador do NeuroleadershipInstitute, que reúne neurocientistas e especialistas em liderança, quando nosso foco está naquilo que é errado ou ruim, nosso cérebro ativa o que ele chama de o princípio da organização do cérebro, ou seja, ele detecta o ruim ou errado como ameaça e a resposta é imediatamente de afastamento, desencadeando emoções e reações negativas como: incerteza, insegurança, visão estreita e muitas vezes até desistência.

Para o cérebro o ruim é sempre mais forte do que o bom.

Do contrário, quando o cérebro está diante de um cenário que ele identifica como recompensa, automaticamente nossa

resposta é de aproximação e a nossa reação é de interesse, engajamento, visão macro e novas ideias.

Então quando estamos focados naquilo que é ruim, limitamos ou até bloqueamos os nossos pensamentos, o que reduz consideravelmente nossas possibilidades de encontrar soluções ou até mesmo de criar algo novo.

A pergunta sobre a sua vida perfeita impacta seu cérebro de forma positiva quando você se concentra na visão, em sonhos, e não nas fraquezas ou naquilo que não deu certo.

Em nosso processo de coaching fundamentado na neurociência nós podemos experimentar exatamente esse resultado quando ajudamos as pessoas focarem naquilo que é bom e no que elas podem alcançar.

Nesse cenário as pessoas ativam emoções positivas, aumentam sua atenção nas possibilidades e são empoderadas a buscar um futuro melhor.

E são esses circuitos cerebrais que liberam em nosso organismo a dopamina que provoca a sensação de bem estar e que nos mantém dando pequenos passos em direção a um objetivo maior.

Isso também me faz lembrar algumas conversas de coaching que tive com clientes que estavam trabalhando o desenvolvimento da competência de liderança e que após essa autodescoberta começaram a aplicar também uma nova abordagem de liderança com sua equipe, iniciando por exemplo conversas para entender os sonhos das pessoas e o que seria necessário para concretizá-los. O resultado foi a construção de uma relação mais próxima, mais parceira e um aumento na produtividade e no desempenho desses liderados.

Em suma, focar mais nas esperanças e sonhos ajuda o nosso cérebro a expandir para novos caminhos.

Portanto, pare por um momento e pense você mesmo sobre essas questões e veja o quanto isso pode ser motivador no cenário que você vive.

E se você é líder ou gestor que tal começar a pensar numa nova abordagem com sua equipe?

O que você pode aprender sobre liderança a partir dessas 5 falas?

Por Patrícia Schuindt

Escutar o que outras pessoas pensam é uma forma de adquirir conhecimento. Estar aberto a compreender a visão dos outros, pode trazer reflexão e crescimento.

Compartilho com você 5 frases sobre Liderança, as últimas que li, e te convido a escutar o que essas pessoas disseram. Pense: O que posso aprender e aplicar a partir de hoje?

1 - “Os líderes eficazes que encontrei, com quem trabalhei e observei comportaram-se de modo muito semelhante. [...] Eles se certificavam de que a pessoa que eles viam no espelho pela manhã, era o tipo de pessoa que queriam ser, respeitar e acreditar. Eles se fortaleceram contra as maiores tentações do líder – fazer coisas que sejam populares em vez de certas, deixando de fazer coisas insignificantes, más e desprezíveis”. Peter Drucker

2 - “Uma boa liderança é sobre experiências humanas. Não é uma fórmula ou programa, é uma atividade humana que vem do coração e leva em consideração os corações de outras pessoas. É uma atitude, não uma rotina.” Lance Secretan

3 - “Um líder é alguém que sabe o que quer alcançar e consegue comunicá-lo.” Margaret Thatcher

4 - “Liderança não é algo feito para as pessoas, como restaurar um dente. Liderança é destrancar o potencial das pessoas para que se tornem pessoas melhores.” – Bill Bradley

5 - “A liderança de qualquer equipe deve ser plural, não singular.” Mike Krzyzewski

Se você quer, por que não faz?

Por Juliana de Lacerda Camargo

Há bastante tempo me contaram a história de uma terra em que há muito não chovia e o povo local, dependente de uma economia agrícola, começava a sentir fortemente aquela seca.

Num dado dia em que fieis estavam na igreja, pediram a Deus que liberasse a chuva dos céus ainda naquela semana, pois a situação era insustentável. No dia seguinte àquela oração coletiva, viu-se uma pequena menina andando de guarda-chuva e galochas pelas ruas ensolaradas. A cena chamava atenção e gerava curiosidade em todos, até que alguém teve coragem de perguntar a ela o que estava fazendo equipada daquele jeito. Sua resposta foi simples e direta: "Ué! Estou preparada pra chuva!!!"

Até onde sei esse é um conto, mas me faz refletir sobre o que veio acontecer com a grande maioria das pessoas no dia a dia.

Se você parar para pensar, provavelmente tem sonhos ou desejos em que geralmente reflete, mas que parecem utópicos e distantes demais, não é? Possivelmente você também pense em ideais "menores e mais fáceis", mas que também se mantêm no campo das ideias e num mundo ideal. Uma academia, uma dieta, um hábito, e por aí vai.

Voltando à história da menina... Qual a diferença dela para as demais pessoas daquele lugar? Não sei qual a lição que você tira daí, mas pra mim duas coisas chamam atenção: a fé e a preparação.

Você provavelmente já participou de um casamento, ou talvez seja casado. Já acompanhou a chegada de um bebê, seja seu ou de alguém próximo... Ainda que haja riscos, a fé e a preparação estão presentes, certo? E quando você viaja, participa de um

evento, uma entrevista...? Por que funciona? Porque alguém acreditou e agiu! Porque alguém resolveu crer que podia dar certo e dar um primeiro passo em direção a seu objetivo. E depois um segundo, e um terceiro...

Sabe, medo e fé são o oposto da mesma moeda: a imaginação... as pessoas escolhem o futuro que querem crer. Claro que existem variáveis e pontos reais a serem considerados, mas grandes homens e mulheres sempre escolheram ver o "copo meio cheio" (e não meio vazio), e por isso se prepararam para aquilo que colocavam como meta, mesmo quando havia riscos e incertezas.

Seja lá qual for o tamanho do seu sonho ou meta, quero deixar essa reflexão e estimular você a acreditar que pode dar certo e dar o primeiro passo em direção a isso.

'Bora comprar as galochas!!!

É isso aí!

Você sente ansiedade e ao mesmo tempo preguiça para fazer as coisas?

Veja o que uma Coachee descobriu!

Por Patrícia Schuindt

Recentemente, finalizei um processo de coaching com uma pessoa e teve algo que ela me disse na última reunião que me marcou muito e por isso decidi compartilhar.

“Eu sentia muita ansiedade e, ao mesmo tempo, preguiça de fazer as coisas...era uma preguiça de estimação, dificuldade de sair do ócio...ao mesmo tempo, pensava mil coisas e não conseguia ter um descanso...precisava me desapegar da preguiça... Mas, era muito difícil. Hoje eu sei que essa ansiedade e a preguiça eram porque eu não tinha um objetivo claro, não sabia pra onde ir. Não saber o que fazer da minha carreira, trazia angústia. Quando eu decidi o que queria, passei a gerenciar melhor a minha agenda e a minha produtividade, para que eu pudesse fazer tudo o que era importante para mim. Me sinto muito melhor! Mesmo com os desafios, estou realizada e construindo o que gosto de fazer. Fazendo o que faço de melhor”.

Quando iniciamos o coaching, ela buscava redirecionar e redefinir sua carreira. Buscou entender seu perfil e analisou tudo que é necessário para, então, decidir. Foi muito gostoso participar desse processo e perceber que quando ela encontrou o que queria de verdade para a sua carreira, é como se tivesse recebido um impulso para agir, para ir atrás do sonho. Conectou pessoas, estabeleceu sua rotina ideal (e foi ajustando com a realidade) e “botou a mão na massa”. “To dos” era o que não faltava. Das ideias, para a prática. E não é nenhuma história mágica, ela investiu tempo, recursos, se dedicou, conciliou o trabalho atual com as novas tarefas...

Energia e dedicação!!! Ficou claro que entrou no processo disposta a realmente descobrir novas possibilidades e a fazer mudanças em sua vida. E conseguiu! Olho para as mudanças que identificamos do começo para o final do processo e fico muito feliz!

Você tem seus propósitos claros? Ou eles foram abandonados, guardados na gaveta ou mesmo nunca parou para pensar nisso?

Quais são seus objetivos e como você lida com eles?

Deixe isso muito claro para você e saia do mundo das ideias, vá para a ação! Comece a se movimentar em direção aos seus objetivos e propósitos! Por mais que tenham coisas complexas e que demandam tempo, se você fugir delas, ficará difícil alcançar, mas se mantiver-se focado, poderá criar o seu caminho para o que realmente quer.

Quem é você?

Por Aline Freitas

Pergunta interessante, que certamente requer uma reflexão mais profunda, mas muito válida para o nosso contexto atual. Convido você a iniciar uma jornada que trará grandes aprendizados e contribuição para o seu autoconhecimento.

Mas afinal, o que está por trás dessa pergunta?

No momento em que exploramos o nosso “Quem” nós mergulhamos em um universo de descobertas fundamentais como os nossos valores, necessidades e propósito.

E estabelecemos uma conexão imediata com a nossa identidade, que nos remete a pensar no que realmente faz sentido para nós.

À medida que aprofundamos o tema, algumas questões começam a ter relevância como: O que eu valorizo? O que tem significado na minha vida? Tenho feito minhas escolhas com base no que acredito?

Em tempos em que somos conduzidos a tomar decisões com base em resultados imediatos, a ter respostas para todas as questões, fazer mais com menos, com velocidade e qualidade, nos faz pensar: Ainda há espaço para sermos quem realmente somos?

Deixo a pergunta para reflexão e ampliarmos a consciência em torno do que traz real significado para as nossas vidas.

Nesse sentido começamos a identificar os benefícios em entendermos o nosso “Quem”, de explorarmos a nossa cultura interna, de agirmos com propósito.

Caberia aqui listar inúmeros indicadores positivos, mas o simples fato de trazermos essa reflexão para o nosso pano de fundo e começarmos a agir congruente com os nossos valores e convicções já vale a pena iniciar a jornada.

Esse é um processo que certamente trará muitos aprendizados para uma vida com significado e propósito.

E você já conhece o seu Quem?

Já que vou ser julgado mesmo...

Por Juliana de Lacerda Camargo

É interessante perceber as pessoas em seus mundos internos e ver quanto tempo elas gastam com o pensamento – consciente ou inconsciente – “o que vão pensar de mim”. E mais impactante ainda é perceber como esse pensamento norteia suas ações e reações, o que acaba gerando resultados muitas vezes diferentes do que se desejava.

Pode ser numa interação social, em que um adolescente busca ser visto como “descolado” para ser aceito; ou numa interação familiar, em que alguém busca gerar a impressão de que “é mais maduro”; ou no ambiente profissional, em que cada interação é uma oportunidade de se mostrar “forte, seguro e conhecedor”; ou o namorado que quer aparentar “independente”; e por aí vai.

Vejo as pessoas deixando de aprender, exercitar, se expor e avançar por se preocuparem com sua imagem e vejo muitas, muitas pessoas perdendo contato com sua verdadeira essência para poderem atender as expectativas que assumem existir sobre si – e como investem energia buscando adivinhar o que os outros pensam...

Mas, uma coisa que aprendi ao longo de minha vida é que nem todos têm expectativas como eu tenho, e nem todos são críticos ou julgam como eu, mas, que a despeito disso, sim, serei eventualmente julgada e lidarei com as mais diversas expectativas. E o pior é que esses julgamentos e expectativas virão de pessoas com mentalidades e funcionamentos totalmente diferentes de mim, o que me leva a uma conclusão: com certeza não tenho como prever e me preparar para as diferentes expectativas que me rodeiam; aliás, algumas delas nem me passarão pela cabeça!

Então, se o julgamento é inevitável em algumas situações e não há como prever as expectativas, será que existe qualquer garantia de que “parecendo isso ou aquilo” uma pessoa será aceita e aprovada por todos? Claro que não! E o mais curioso é que as pessoas que geralmente se conscientizam desse tipo de hábito chegam à conclusão de que não se entendem, nem se sustentam quando agem dessa forma.

Mas, e se você pudesse se desconectar um pouco do que os outros pensam e passasse a tomar suas decisões e fazer suas escolhas de acordo com sua verdadeira essência? E se a opinião dos outros valesse mais como *input* de dados, nortes e limites objetivos que serviriam de base para que você contribuísse com um ambiente saudável e produtivo e não para garantir sua aceitação? Talvez essa seja uma forma diferente e mais produtiva de sustentar suas decisões e escolhas, que lhe permitirá aproveitar a vida, experimentar e crescer, conforme o que faz sentido para você, e não tentando adivinhar o que faz sentido para o resto do mundo.

E com base nisso quero que pense aqui comigo o que o autoriza a avançar nesse sentido: já que o julgamento é inevitável, melhor ser julgado pelo que você verdadeiramente é, e não pelo que tenta ser.

É isso aí!

Alerta: como estão sua organização e saúde?

Por Juliana de Lacerda Camargo

À medida que trabalho com os mais diferentes tipos de pessoas e objetivos, vejo que há dois aspectos que impactam muito nos avanços: a organização das pessoas e o quanto elas tomam conta de sua saúde.

Já vi líderes trabalhando em sua capacidade de gerenciar pessoas descobrindo que, em grande parte, a dificuldade que tinham em se comunicar, capacitar a equipe e acompanhar trabalhos estava diretamente relacionada a um passo anterior: sua própria organização.

Da mesma forma, vi pessoas trabalhando em desenvolvimento de habilidades de negociação com seus avanços diretamente impactados pelas poucas horas de sono, a má alimentação ou o excesso de atividade mental.

O propósito desse *post* é menos discorrer a respeito de cada um desses fatores, mas mais trazer uma consciência a respeito do impacto que eles podem ter em seus objetivos e crescimento.

Um padrão que percebo nas pessoas com menor organização é um grande jogo de cintura e capacidade de improvisação; mas ao mesmo tempo muitas vezes há uma sobrecarga mental e uma grande falta de clareza quanto a prioridades e até mesmo metas. Quando não temos clareza do que pensamos e queremos, tudo o que se segue dali é diretamente impactado, como um efeito dominó.

A questão de saúde é largamente defendida por todo mundo, mas pouco respeitada na prática – até mesmo por médicos, que são campeões em não fazer o que recomendam... (fica aí o recado para meus amigos médicos, rs). A alimentação, o sono e

o exercício estão diretamente ligados às funções fisiológicas e emocionais. Eles impactam a nossa energia, nascimento de neurônios, ativação de circuitos neurais, liberação de neurotransmissores... ou seja, é real.

E para cada pessoa há uma realidade única a respeito de saúde, limites, e mesmo de organização e o quanto é necessário para que a pessoa flua melhor. E como a ideia desse *post* é alertar, deixo três exercícios de autopercepção:

1. Perceba suas necessidades de sono, alimentação e exercício. Quais são os limites e fontes que funcionam especificamente para você.
2. Perceba sua própria clareza a respeito do que quer nas mais diversas situações e quão organizados estão seus pensamentos em geral.
3. Perceba sua organização pessoal e o quanto isso tem impactado direta ou indiretamente nos pontos que mais precisa desenvolver hoje.

A autopercepção é o início de todo processo de desenvolvimento. Hoje quero deixar esse alerta. Há dois pontos importantes que afetam a maioria das pessoas. Está na hora de perceber como isso tem impactado a sua vida, para que depois pense o que deseja fazer a respeito.

É isso aí!

Construir depende de...

Por Juliana de Lacerda Camargo

Nos processos que trabalhamos com nossos clientes, é muito comum que eles cheguem buscando mudanças imediatas, resultados diferentes de forma imediata, novos comportamentos miraculosamente desenvolvidos... e por aí vai.

Agora, o que nossos clientes aprendem invariavelmente ao longo dos processos é que uma construção sólida depende de tempo e, dentro desse tempo, três variáveis são essenciais (que chamo de 3Cs): Consciência, Cadência e Consistência...

Consciência: Numa construção, está relacionada ao plano de onde se quer chegar, ao projeto desejado, aos recursos existentes e os necessários, a forma de se empregar tais recursos, entre outros.

Cadência: Está relacionada ao passo em que a construção anda. Se vai rápido demais, a segurança e a qualidade podem ser comprometidas; se devagar demais, materiais podem se estragar e pode ser necessário reconstruir algumas partes.

Consistência: Está relacionada ao fato de que a construção depende de tempo e continuidade. Para vermos o prédio acabado, bonito e pronto para ser habitado, não bastará apenas um dia; é um processo com começo, meio e fim. Esse mesmo princípio se aplica, por exemplo, no trabalho do Personal Trainer.

Consciência: Que estado de musculatura e saúde quero atingir, qual meu nível de gordura e resistência atual, quais minhas forças, quais minhas fraquezas.

Cadência: Não adianta ir a cada duas semanas à academia, pois o músculo não desenvolve dessa forma; e também não adianta ir sem nenhum intervalo, pois o músculo sobrecarrega e pode até deixar a pessoa de repouso forçado.

Consistência: O trabalho é contínuo e não se basta numa única ida à academia (ai, que pena!!!).

E nos processos de aprendizado comportamental, é dessa forma que o raciocínio se aplica:

Consciência: Eu entendo minhas forças e fraquezas, sei onde quero chegar, esses são os testes que quero fazer e quero ser um observador consciente disso tudo.

Cadência: Para o cérebro desenvolver uma ‘nova musculatura’, é importante que se exercite um novo comportamento num ritmo constante, para que as respostas físicas e químicas aconteçam sem haver quebras ou desistências.

Consistência: Essa é a parte mais incrível para as pessoas compreenderem... que não é o comportamento pontual que constrói uma casa, mas os tijolos que são colocados dia a dia... Não é o fato de a pessoa responder rispidamente numa única ocasião, mas é a gentileza que ela planta todos os dias que fará com que ela construa um ambiente gentil... Por outro lado, a gentileza pontual também não será capaz de criar esse ambiente, mas apenas a sua repetição...

Sabe, há um padrão que percebo nos processos de mudança e aprendizado comportamental das pessoas. Primeiro elas nem se dão conta; depois se dão conta após a situação acontecer; para daí perceberem durante; e então conseguem se preparar antes; até que aquele comportamento se torne parte da pessoa.

Enfim, como sempre digo, não é fácil, mas vale a pena.

É isso aí!

Seja a diferença!

Por Juliana de Lacerda Camargo

No filme O Todo Poderoso, Bruce (Jim Carrey) e Deus (Morgan Freeman) têm um diálogo final em que Deus diz algumas coisas a Bruce:

“O verdadeiro milagre é uma mãe que tem dois trabalhos e ainda acha tempo para levar seu filho para aprender futebol... ou um adolescente que diz não às drogas e sim a educação... As pessoas querem que eu faça tudo para elas, mas não se dão conta de que têm o poder. Você quer ver um milagre? Seja o milagre.”

Gosto muito dessa passagem... No dia a dia, gastamos muita energia gerando expectativas de que outros se comportem como achamos adequado, que façam, se mobilizem, ajam... e ficamos muito frustrados quando as pessoas não respondem como nós responderíamos, ou como gostaríamos que elas respondessem.

Partimos do pressuposto de que as pessoas são iguais, que funcionam e agem da mesma maneira, mas não paramos para pensar que nem mesmo as listras das zebras ou tigres são iguais... quanto mais nossa complexa natureza humana.

Ficamos indignados ao imaginar a intenção por trás dos comportamentos diferentes, mas não sabemos que nossos cérebros, personalidade e histórias nos fazem muito singulares e, por isso, criamos falsas expectativas.

Mas, o que aconteceria se, ao invés de exigirmos dos outros, respondêssemos consistentemente como acreditamos ser o correto? E se plantássemos o fruto que queremos colher, independentemente do cenário que nos rodeia?

Imagine uma situação em que você entra numa sala cheia de pessoas e alguém o desrespeita. Agora pense nesses diferentes cenários:

Cena 1: Você não “deixa barato”, não “se rebaixa”, e dá uma resposta bem afiada, no mesmo nível da ofensa que lhe foi causada.

Cena 2: Você se conecta com a diferença que quer ser e opta por plantar respeito. Você olha para a pessoa, responde ao conteúdo com propriedade, mas de forma respeitosa.

Pergunta: na cena 1, qual sua diferença para aquele que o desrespeitou? E na cena 2, quem foi a diferença; quem gerou o cenário de respeito que você (e tantos outros) valoriza?

Sabe, cientistas sociais ensinam que, quando pessoas se comportam de uma determinada maneira, há uma grande possibilidade de outros agirem da mesma forma, e principalmente se esse modelo for consistente. Ou seja, se você for consistente em plantar aquilo que quer colher, eventualmente poderá ver as pessoas se comportando de forma parecida.

Daí fica meu convite para sua reflexão sobre a passagem do filme O Todo Poderoso... pare e pense... o que você tem exigido dos outros? Quanto isso tem lhe custado? Você quer ver a diferença no mundo? Seja a diferença!

É isso aí!

Saiba como lidar bem com objetivos desafiadores.

Por Patrícia Schuindt

Se você tem um objetivo desafiador pela frente - qualquer que seja seu contexto – pode ser que esteja sentindo ansiedade, desespero, medo e a angústia da dúvida – será que vou conseguir?

Allan Beddeley, um importante pesquisador da memória humana e professor da Universidade de York, realizou estudos especialmente sobre a Memória Operacional – parte do cérebro onde ocorrem processos de aprendizagem, raciocínio e compreensão e percebeu que emoções, como o medo e a ansiedade, podem impactar negativamente no desempenho de tarefas cognitivas.

Talvez você consiga perceber isso a partir de sua experiência:

Quando estava nervoso em uma apresentação e não conseguiu falar exatamente o que queria para a plateia;

Quando errou uma música que dominava em uma apresentação;

Quando teve um erro no campeonato, de algo que era simples pra você;

Quando não conseguiu executar ações com o melhor desempenho, mesmo que tecnicamente dominasse 100%;

As emoções podem ajudar ou atrapalhar seu desempenho.

Quero compartilhar com você algumas dicas para que consiga se concentrar no que pode te ajudar neste sentido.

- 1)** Tenha em mente o objetivo que você quer atingir. É muito importante saber qual é o seu alvo e manter os olhos nele. O foco é algo muito poderoso. Lembre-se que onde você coloca sua atenção e a lente que você usa para enxergar, faz toda a diferença.
- 2)** Defina quais são os passos que precisa dar e concentre-se neles. Isso ajuda você a usar seus recursos mentais focados em áreas do cérebro que cuidam do planejamento, raciocínio.
- 3)** Tenha pensamentos e conversas internas positivas, que geram confiança e desta forma te ajudam a usar melhor o seu potencial – o que desperta isso em você? Quais são os pensamentos produtivos a respeito do objetivo?

Esforce-se e faça testes de mudanças - aos poucos, você poderá evoluir naquilo que parecia um grande obstáculo.

Ganhos x Perdas = Motivação de outros

Por Juliana de Lacerda Camargo

Em uma reunião de coaching há algumas semanas, meu cliente questionava como motivar pessoas a trabalhar conjuntamente em projetos que idealmente beneficiariam a todos, pois tais pessoas respondiam sempre de forma muito passiva. Uma primeira pergunta que pensamos foi “Será que essas pessoas estão compreendendo o possível benefício?”; a próxima foi “Será que os benefícios são suficientes para que elas assumam os riscos e trabalhos envolvidos?”; e a última... “Onde está o foco delas: no risco ou trabalho que terão, ou nos possíveis benefícios?”

Pois é... se o risco ou trabalho que alguém assume lhe parece maior que o benefício a ser obtido... simplesmente não vale a pena.

Um grande amigo dava uma palestra nesses dias e trouxe uma analogia muito bacana para exemplificar esse raciocínio.

Pense que alguém coloca uma viga no chão bem à sua frente. A viga tem 50cm de largura e 50cm de altura, mais 10m de comprimento. Você é desafiado a passar por cima dela para ganhar R\$100,00. Lembre-se que ela está no chão e o maior risco existente é de ser chamado de descoordenado caso caia. Qual sua resposta ao desafio?

Pois bem. Imagine que essa mesma viga é colocada no topo de dois prédios de 10 andares e agora você é desafiado a cruzar de um prédio para o outro sobre essa viga, sem segurança, pelos mesmos R\$ 100,00. Você vai? Mas são só 10m entre as torres...

E por R\$ 500,00? Você iria? Quanto alguém teria de lhe pagar para assumir esse risco?

Agora pense que uma das torres pegou fogo e está tomando tudo... e você está lá no topo da torre em chamas. Por quanto você atravessaria para o lado seguro? Lembre-se que são 10 andares até o chão e não existe proteção... Ainda assim, minha suspeita é que você iria de graça!

Fica fácil perceber que o tamanho do benefício é proporcional ao risco ou trabalho que estamos dispostos a encarar. E se isso é verdade pra você, também o é para outras pessoas. Outra coisa importante de lembrar é que a cabeça das pessoas funciona de maneira muito diferente, e o que pode representar um “benefício” pra você pode não o ser para mim – alpinistas talvez não tivessem qualquer problema em cruzar entre os dois prédios, certo?

Então, com base nesses pensamentos, o que podemos fazer para maximizar a motivação de outras pessoas?

Seguem algumas sugestões:

1. Tenha clareza do que você considera o benefício a ser obtido e se, na sua percepção, ele é maior que o risco ou trabalho envolvidos.
2. Comunique sua intenção e percepção à pessoa que deseja motivar.
3. Cheque com ela se a relação benefício x risco ou trabalho também lhe parece interessante.
4. Distenda com a pessoa, facilitando com que ela chegue a mesma conclusão que você, ou pensem juntos em como tornar a relação benefício x risco ou trabalho interessante para ela.

Certamente você pode pensar em outras excelentes ideias, mas ficam esses primeiros passos. Mas, independentemente desses passos ou outros que você escolha dar, lembre-se do principal, pra nossa motivação funcionar, só vale a pena quando os ganhos são maiores que as perdas.

É isso aí!

O que te mantém motivado?

Por Graziela Motta

Você já deve ter passado por momentos de extrema empolgação, seja porque teve ideias inspiradoras, ou porque enxergou oportunidades de realizar o que gostaria... mas passados alguns dias, essa energia e motivação contagiante se foram e a rotina anterior voltou a reinar.

E aquele pensamento do tipo: “Não sei o que fazer para me manter motivado” liberou o mesmo sentimento de frustração e desânimo, impedindo você de realizar o que gostaria. Nesse momento você talvez comece a acreditar que não tem jeito, que nunca consegue ir até o fim e realizar algo que gostaria, porque não consegue se manter motivado.

Como ajudar pessoas que estão presas a esse dilema?

Entender alguns conceitos pode ajudar a identificar o que nos motiva de verdade e facilitar a mudança deste cenário.

O psicólogo Howard Gardner desenvolveu um estudo chamado de “GoodWork” no qual ele apresenta uma combinação entre: fazer um trabalho no seu melhor desempenho, animado e gostando do que faz, alinhado com seu senso de propósito e significado, e ao fato de onde você quer chegar. Ele define essa combinação como algo que nos leva a ficar motivados.

Outro psicólogo chamado Mihaly Csikszentmihalyi desenvolveu um estudo para saber quando em nossa vida cotidiana nós nos sentimos realmente felizes ou motivados. Então após uma série de pesquisas ele comprovou que algumas condições nos fazem chegar a um estado chamado “*flow*”, que é o momento em que experimentamos um sentimento de euforia ou motivação.

Esse estado acontece quando estamos completamente envolvidos no que gostamos de fazer, focados e concentrados

na realização deste; podendo usar o máximo das nossas habilidades e sendo levados a um nível de desafio além do que normalmente somos. O tempo passa sem percebermos e não nos preocupamos com mais nada além do que estamos fazendo, gerando em nós uma motivação intrínseca.

Ou seja, de forma simples, sempre que somos desafiados podendo usar ao máximo as nossas habilidades, alinhado ao que de fato faz sentido pra nós, alcançamos uma excelente performance e tudo que fazemos se torna valioso por si mesmo e somos motivados a continuar conquistando outros “*flows*”. São os momentos em que “fluímos” naturalmente em nosso melhor desempenho.

Pensando neste conceito, quero destacar alguns passos que podem te ajudar a alcançar e identificar esse estado de motivação de forma que isso seja constante em seu dia a dia.

O primeiro ponto se refere a conhecer o seu formato ou a sua identidade. Quando mergulhamos em descobrir nosso formato que compõe nossa personalidade, forças, habilidades, crenças e valores, as coisas que fazem sentido pra nós ficam mais claras, nos ajudando a canalizar todo o nosso potencial de forma que possamos chegar a um cenário de motivação e realização.

O segundo ponto é entender qual é o seu propósito de vida agora que já conhece o mais do seu formato.

O que faz você levantar todos os dias e enfrentar os desafios e as dificuldades do dia a dia e realizar aquilo que reflete a razão da sua vida? Que trabalho te faz sentir energizado e que tem relação com a sua identidade?

Essa definição ajudará a definir o terceiro ponto de forma assertiva.

O terceiro ponto é visualizar quem você pode ser e onde você pode chegar agora que já se conhece e sabe o motivo da sua existência. É o momento em que você assume a sua história e começa a construir seu legado de forma a vivenciar estados maiores ou menores de motivação, ou “*flow*”, todos os dias à medida que caminha na direção dos seus objetivos.

O quarto ponto é se desenvolver naquilo que você escolher ser. Estudar muito e praticar muito o ajudará a se tornar o melhor de si no que fizer, e os momentos desafiadores e o uso de suas melhores habilidades se tornarão parte do seu cotidiano de uma maneira espontânea.

Em suma a motivação que tanto buscamos encontrar pode ser descoberta a partir do momento que pararmos para: descobrir quem somos – o que queremos fazer – onde podemos chegar – e aprimorar e praticar ao máximo nossas habilidades naquilo que escolhemos focar.

Agora que você já sabe conceitos comprovados ligados a motivação, que tal começar a praticar o que aprendeu?

“Olha sempre para a frente, mantém teu olhar fixo no objetivo a ser alcançado. Reflete sobre tuas escolhas e sobre o caminho por onde andas, e todos os teus planos serão bem sucedidos”.
Provérbio hebraico

UM NOVO ANO - recalcular a trajetória e seguir adiante.

Por Patrícia Schuindt

Do início do ano até hoje, o quanto você evoluiu com relação àquilo que considerava ser muito importante para você?

Assim como quando você vai fisicamente de um lugar para outro e precisa pensar: "onde estou, para onde quero ir e como faço pra chegar lá", precisa pensar sobre as áreas de sua vida fazendo as mesmas perguntas - e ir adiante.

Quando você pensa onde está e se reorganiza, está dando um passo importante para sair da inércia do que vai acontecendo e não será levado por qualquer caminho que aparecer.

Pensando um pouco sobre o momento em que estamos - o meio do ano - fiz um roteiro de perguntas para te ajudar a refletir sobre isso. Separe um tempo para pensar e anote suas respostas (no celular, computador ou com papel e caneta). Muitas pessoas têm relatado diminuição de ansiedade e insegurança, pelo fato de "tirar as coisas da cabeça, colocar no papel e ir pra prática". Experimente fazer isso também.

Vamos voltar um pouco ao tempo. Quais foram as principais decisões, metas e planos, para sua vida pessoal profissional, espiritual, saúde, relacionamentos...?

O quanto você já evoluiu com relação a isso?

Quais são as adaptações que você precisa fazer para continuar caminhando em direção ao que quer?

Que pensamentos e comportamentos você quer manter e reforçar?

O que você ganha se persistir?

Quais são seus próximos passos? (Separe pequenos e grandes passos - siga adiante!)

Tem algo ou alguém que possa te ajudar?

Gerenciar seu tempo e seus planos é fazer escolhas quanto à sua vida, pois cada dia, dos 365 do ano, vai ser uma página em sua história. Sobre muitas coisas você não tem controle, mas aquilo que depender de você, faça da melhor maneira que puder.

Talvez eu só precise descansar um pouquinho...

Por Juliana de Lacerda Camargo

Recebi essa foto de uma pessoa muito querida há algumas semanas... ela diz: “Eu preciso de uma nova perspectiva na vida... ou talvez só uma soneca. É, provavelmente só uma soneca.”

Dei muita risada quando recebi, porque a pessoa que me mandou a foto é muito espirituosa e encontrou uma forma divertida de lidar com algo verdadeiro: a exigência de dedicação física e mental do mercado de trabalho – em especial alguns segmentos – versus nossa capacidade biológica de lidar com tal demanda.

Herbert J. Freudenberger (1926 – 1999), psicólogo alemão, explorou o termo “*burnout*” e o definiu como um estado de esgotamento físico e mental cuja causa está intimamente ligada à vida profissional. E, apesar desse estado de esgotamento ser resultado de exigências internas e externas conjuntamente, há segmentos e atuações que requerem mais das pessoas e, portanto, geram um contexto mais propício ao esgotamento aqui mencionado.

Sim, é verdade que temos de nos dedicar e nos adaptar ao segmento que escolhemos trabalhar, mas também é verdade que temos um pensamento binário e tendemos a achar que, ou a pessoa diz “sim” a tudo o que lhe é pedido, ou não é uma pessoa dedicada.

Agora, é curioso como as pessoas entendem e respeitam os limites das máquinas... Mas muitas vezes ignoram os limites do ser humano... que é infinitamente mais complexo e gasta energia até dormindo. Nossas reservas de energia definem quão produtivo é nosso pensamento, como gerenciamos nossas

emoções, nossa capacidade de compreensão e a qualidade de nossas decisões, sem contar que até nossa coordenação motora pode ser afetada.

Mas, então, se ultrapassar limites é contraproducente, o que fazer para atender a tantas demandas de uma forma sustentável?

Bom, **o primeiro passo** é conhecer e respeitar seus próprios limites - físicos e mentais.

O segundo é compreender que entre o preto e o branco existem muitas tonalidades. Ou seja, você pode escolher reduzir a quantidade de “sim” que diz no dia, o que pode significar colocar algumas condições e limites, além de dizer alguns “nãos” de vez em quando. Além disso, você pode adotar pequenos hábitos diários que lhe trarão mais energia. Pode ser levantar por cinco minutos durante um projeto maçante, espreguiçar, olhar para o nada por cinco minutos, fazer uma simples ligação, dar risada de alguma situação (às vezes do próprio projeto maçante...), e por aí vai. Há outras coisas que podem ser feitas, mas iniciar com essas frentes já impacta numa grande mudança de mentalidade e comportamento...

O principal é entender que a ideia não é bater de frente com a realidade em que você vive e nem de qualquer forma negá-la, mas sim “espalhar algumas tomadas” ao longo do caminho... Pense em seu corpo como uma fonte limitada de energia. E, se seu computador e celular precisam ser ligados a uma fonte de energia de tempos em tempos, quão mais real é essa necessidade para seu corpo, mente e espírito?

Sabe quando entramos no avião e nos dão instruções de segurança? Uma delas é: coloque primeiro sua máscara, para depois colocar em outras pessoas. E a ideia por trás é simples... desmaiado você não poderá ajudar ninguém.

É isso aí!

Como eu faço pra chegar lá?

Por Graziela Motta

Essa é uma das perguntas mais feitas hoje em dia.

Todos querem saber o que fazer pra “chegar lá”.

A busca pela realização e o sentido da vida, tem feito cada vez mais pessoas procurarem por caminhos que tragam respostas, orientações e as vezes até fórmulas prontas de como fazer para alcançar o sucesso ou a realização.

Há inúmeros livros, *posts*, dicas, recomendações, histórias incríveis de pessoas que vivem e viveram seus sonhos e conseguiram “chegar lá”.

E mesmo diante de tantas informações, poucas pessoas conseguem seguir e realizar seus sonhos. Por que?

Há uns dias participei de um curso onde no primeiro dia o professor disse: “De todos vocês, acima de 50% não conseguirão se tornar o que vieram buscar aqui, pois desistirão diante das primeiras dificuldades.”

Mesmo sabendo disso, foi algo que me marcou e me fez pensar: “O que faz as pessoas desistirem de ser quem sonham em ser?”

Na era do “fazer o que se ama”, há uma confusão entre viver feliz só fazendo coisas legais, e enfrentar o que for preciso para conquistar e “chegar lá” fazendo o que se ama.

Uma vez ouvi uma pessoa que se referiu a um dos meus trabalhos dizendo: “Poxa deve ser legal ser isso que você é, você fica o dia inteiro só estudando.”

Ao mesmo tempo que me senti afrontada, parei pra pensar que talvez ela não soubesse de fato o que acontecia nos bastidores de quem havia encontrado seu propósito em servir e cuidar de pessoas. A leitura diária era na verdade como afiar uma das armas que eu precisava para encarar cada desafio que encontrava pelo caminho dessa jornada.

Muitas vezes, vai parecer que você não fez muito, mas o que vale é quando você vê o impacto que a sua dedicação causou, mesmo ninguém sabendo o que foi preciso para chegar lá.

Todo sonho tem um preço. Mesmo quando você nasce dotado de talentos, é necessário aprimorar esses talentos e saber usá-los.

E para isso você vai precisar seguir em frente. Trabalhar para construir. E como toda construção há a parte chata, trabalhosa, pesada, antes da casa ficar pronta. O acabamento talvez a parte mais divertida, é a que vem por último quando toda a fundação foi terminada.

A questão é: “o quanto você está disposto a enfrentar o que for preciso para viver o seu destino?” O quanto você está disposto a não desistir?

Hoje pessoas estão mudando o mundo. Mas elas não começaram ontem, ou a semana passada. Elas começaram há quinze anos atrás tomando uma decisão.

São as nossas decisões e não as condições de nossas vidas que determinam nosso destino.

Você pode escolher hoje mudar o mundo!

Você pode decidir hoje se vai chegar lá!

4 aspectos que você precisa saber sobre você.

Por Patrícia Schuindt

Quais são seus pontos fortes? E quais são seus pontos fracos?

Tenho curiosidade de saber quantas vezes você já ouviu essa pergunta em sua vida e quantas vezes realmente parou para pensar de forma clara e honesta sobre elas.

Quando você se conhece, você passa a fazer escolhas e tomar decisões de forma mais consciente e racional em seu trabalho e na vida pessoal. Algumas pessoas relatam aumento de segurança e confiança a partir do autoconhecimento.

Por outro lado, muitas pessoas passam a vida sem entender quem são e como agem. Também não reconhecem o impacto disso em seus relacionamentos, seus objetivos e em sua vida como um todo. Vivem no piloto automático, sem se perceberem, e seguem padronizações externas tidas como "as melhores". Mas, o que quero que você reflita agora é: você tem uma identidade única que pode ser descoberta. Acredito não somos seres estáticos, mas sim em constante transformação e aprimoramento; sempre existe um potencial a ser desenvolvido e um novo aprendizado a ser incorporado.



No entanto, há uma essência invariável, pela qual pode-se dizer: esse sou eu.

Esse processo de autoconhecimento nunca termina, mas precisa começar. Neste *post* trago o conceito do CareerDirect, um Assessment de perfil, que trabalha com os quatro componentes fundamentais a serem considerados em uma pessoa - Interesses, habilidades, valores e personalidade (algumas pessoas o chamariam de teste vocacional/teste de aptidões, mas ele é mais abrangente e completo no sentido dos fatores avaliados).

Personalidade: Se você sabe como age e reage naturalmente, surge a oportunidade de utilizar sua potencialidade da melhor forma, mas também de sair do piloto automático quanto a comportamentos destrutivos e que mais atrapalham do que ajudam! Você é mais extrovertido ou introvertido? Dominante ou complacente? Aventureiro ou cauteloso? Desordenado ou meticoloso? Compassivo ou desapegado? Inovador ou convencional? Quais são então seus pontos fortes e o que precisa desenvolver? Se alguém que naturalmente é extrovertido e inovador, buscar oportunidades onde é necessário ter novas idéias e interagir muito com outras pessoas, poderá crescer muito mais em sua carreira e sentir-se bem. Se em contrapartida passar a realizar trabalhos totalmente focados em tarefas, de forma convencional, precisa e rigorosa, no mínimo não usará seu potencial e poderá sentir-se frustrado, sem motivação e até incapaz.

Valores: O que realmente importa pra você na sua vida pessoal, no trabalho, com as pessoas que convive? Do que você não abre mão? Se você conhece seus valores, pode analisar o quanto realmente está vivendo de acordo com eles, pois quando vivemos situações opostas ao que é realmente importante para nós, vem a frustração, culpa, insatisfação e o bem-estar fica comprometido.

Interesses: Nada melhor do que trazer seus interesses para o seu dia a dia, pois aquilo pelo que somos curiosos, interessados, gostamos de fazer, prende a nossa atenção de forma incrível e quanto mais atenção colocamos em determinada questão, mais focados ficamos. Não é? Por isso, inserir seus interesses em sua rotina, pode ser um grande ganho.

Habilidades: O que você faz bem? Quais são suas aptidões, capacidades para realização de algo? Analisar, organizar, liderar, fazer trabalhos manuais, trabalhar com pessoas, e por aí vai. Todos temos habilidades que são mais naturais que outras e todas as habilidades podem ser desenvolvidas. A mensagem aqui é: busque focar no que você tem habilidade, no que faz parte de você! Se eu fosse trabalhar analisando números, fazendo cálculos, raciocinando logicamente e numericamente, posso afirmar que teria uma enorme insatisfação e me sentiria incompetente, pois não é algo que tenho facilidade, preciso de muito esforço, mesmo tendo desenvolvido conhecimentos com aulas de matemática financeira, estatística... Por outro lado, adoro organizar, planejar, ajudar pessoas, trazer novas idéias e faço isso com naturalidade.

Achar a solução da equação quem eu sou, o que faço bem, o que importa pra mim, o que estou interessado em fazer, pode ser um desafio, mas pode ser um grande passo para pensar em sua vida e carreira. Comece agora! Responda as perguntas dos quatro componentes. E aí, o que você já sabe sobre você e quais *insights* pode ter a partir disso?

Passageiro ou motorista?

Por Juliana de Lacerda Camargo

Pense em dois irmãos que passam por mesmas situações difíceis em família durante seu crescimento, mas se tornam pessoas bem diferentes – enquanto um se droga e culpa as pessoas e situações, o outro constitui carreira, família, amigos.

Pense em dois colegas de trabalho que se submetem a um mesmo gestor duro e intransigente, mas que reagem de formas diferentes – enquanto um fala do gestor pelos corredores, se sente injustiçado e prejudicado, o outro aprende a dar a volta na situação e continua se desenvolvendo e crescendo.

Pense em duas pessoas com quem se relaciona... Pense naquela que considera as soluções, acha saídas, olha para o lado positivo e construtivo. Agora pense naquela que acha problema em tudo, reclama de tudo, fala de todo mundo...

Se você parou pra pensar nesses diferentes cenários, provavelmente já notou alguns padrões...

Algumas pessoas têm o hábito de sempre questionar e julgar o que outros fazem ou deixam de fazer, reclamar que as coisas não são como deveriam ser, lamuriar que são injustiçadas, e por aí vai. Essas são pessoas que sugam energia, pesam o ambiente, e geralmente têm relações que tendem a esfriar ou terminar abruptamente. Elas não se colocam no lugar do outro e geralmente acham que são prejudicadas nas situações e nos relacionamentos... e por vezes têm atitudes das quais muitas vezes se arrependem, ou pelas quais culpam outros.

Essas pessoas passam pelo que chamo de “síndrome de herói-vítima” – pessoas que pensam “A vida dele é fácil”, ou “Se ele tivesse passado o que eu passei”, ou ainda “Assim até eu”...

Essas pessoas buscam explicações para suas fraquezas, justificativas para seus erros, e muitas vezes se tornam invejosas e negativas – mesmo sem perceber. Elas vivem como se suas vidas fossem uma consequência daquilo que não está sob seu controle e culpam... culpam muito... o vizinho, o parente, o chefe, o subordinado, o marido, a esposa...

Já as pessoas que geralmente “dão a volta por cima” são aquelas que decidem sentar no banco do motorista! Sim, elas sentam no banco do motorista e definem que se responsabilizarão por continuar ao volante mesmo quando a estrada for esburacada e sinuosa. Essas são as pessoas que preferem acreditar que a energia gasta deve ser focada na solução, na construção, ou na próxima página a ser escrita. Elas entendem que, se querem chegar a algum lugar, há uma parte que só compete a elas, e ficar achando culpados ou justificativas não as ajudará a chegar mais perto de seus objetivos.

Essas pessoas são positivas, criativas, e por vezes até são criticadas pela forma otimista com que olham a vida.

Agora pense em você... nas coisas que passou e passa na sua vida. Sua vida tem sido difícil? E como você tem reagido? Você tem se sentido às vezes herói e às vezes vítima? Tem sentado no banco do passageiro e deixado que os acontecimentos definam seu presente e seu futuro?

Sabe, o bom é que não importa qual foi sua atitude até agora... mas, sim, qual será sua atitude a partir desse momento. Sentar no banco do motorista é uma escolha que envolve coragem e mudanças de mentalidade e comportamento. Ou seja, não é simples... Mas, você se lembra como foi quando começou a andar de bicicleta ou dirigir? Muitos controles novos, movimentos estranhos, sem contar o medo de cair ou bater...

Mas, depois de um tempo tudo ficou mais fácil e automático, não é?

Da mesma forma, se hoje você decide sentar no banco do motorista de sua vida, no início pode não ser simples, mas você pode olhar cada atitude e transformá-la pontualmente... Por exemplo:

*Ao invés de achar culpados, pense na solução e onde você pode contribuir.

*Ao invés de falar das pessoas para outros, invista energia em construir relacionamentos de confiança.

*Ao invés de achar que só você passa por dificuldade, pense que talvez a pessoa que parece ter uma vida fácil pode ter tido tantas dificuldades quanto você, mas pode ter decidido sentar no banco do motorista e ser protagonista de sua própria história!

Coragem! Vale a pena.

É isso aí!

Pensar positivo: a ciência por trás do mito

Por Juliana de Lacerda Camargo

“Pense positivo!” Provavelmente essa é uma das expressões populares que mais se escuta quando alguém deseja algo, ou passa por alguma situação estressante, e por aí vai.

O pensamento positivo é algo que se tornou místico, com a ideia de que, “se você visualizar algo com muita vontade, aquilo poderá se realizar”... afinal de contas, “vai atrair boas energias”.

Então... não é bem assim que as coisas funcionam. O pensamento positivo não é algo místico e nem deve sê-lo; ele é simplesmente... científico.

Nosso cérebro trabalha com trilhões de conexões acontecendo a todo instante. E tais conexões geram impulsos elétricos, liberam componentes químicos, e tudo isso impacta em nossas ações, que por sua vez causam reações no mundo que nos rodeia (lembre-se da regra básica na escola: toda ação gera uma reação).

Segundo David Rock (Coaching With The Brain in Mind – pg. 146, tradução livre), “a ciência por trás da visualização é essa: os caminhos que são usados no cérebro quando fazemos algo – por exemplo, jogar uma bola de basquete na cesta, são os mesmos utilizados quando simplesmente imaginamos essa atividade. Em ambos os casos, o córtex visual – a parte do cérebro que vê – é ativada. Como o uso de qualquer circuito fortalece esse mesmo circuito, ensaiar uma performance na imaginação pode preparar circuitos mentais de formas similares à performance real.”

Ou seja, ao “pensar positivo” sobre uma determinada situação, eu fortaleço circuitos neurais que ficam mais consolidados e

portanto me preparam para lidar com a realidade, quando ela acontecer.

Além disso, toda vez que o cérebro se sente ameaçado, ele gera conexões que criam a famosa resposta bater ou correr, que por sua vez está relacionada a uma ativação de nossos sistemas cerebrais mais instintivos – nosso sistema límbico. Isso faz com que nossa energia “escape” de nossos sistemas conscientes, nos deixando, portanto, como que “menos inteligentes temporariamente”. Em contrapartida, “pensar positivo” acalma a resposta bater ou correr e nos torna mais preparados para lidar conscientemente (ou pensar com clareza) quando uma situação acontece.

E, como toda ação gera uma reação... uma vez que eu estou mais preparado para lidar com uma situação (meus sistemas neurais estão mais consolidados) e eu tenho mais clareza para raciocinar quando ela acontece (meu sistema límbico não rouba a cena), minha postura, meu olhar, meu tom de voz, além do que faço, gerarão reações muito diferentes daquelas que aconteceriam se eu não tivesse “pensado positivo”.

Ou seja, pensar positivo é uma forma de trabalhar de maneira inteligente com seu próprio cérebro, e nada mais.

Então, a partir de agora, pense positivo, mas faça-o sabendo que você foi criado de forma perfeita e com sistemas eficazes para auxiliá-lo em seus próximos desafios.

É isso aí!

Sua mentalidade é de crescimento?

Por Patrícia Schuindt

Pessoas que têm esse tipo de mentalidade acreditam que se não conseguiram algo, se erraram, podem aprofundar o esforço, persistir, processar o erro, corrigir e mudar. Não enxergam o resultado negativo como um fim em si mesmo, mas como um "ainda não".

Isso é não ficar preso à "tirania do agora", mas sim perceber a "curva de aprendizado que nos dá caminhos para o futuro", segundo a palestra da Carol S Dweck, no TED. Confira o vídeo, vale muito a pena!

Ela conta no vídeo um exemplo relacionado à educação, no qual as crianças não tinham um bom desempenho com relação a notas por muito tempo, e os educadores criaram turmas com a mentalidade de crescimento, com base no "ainda não" e, então, a situação mudou de forma incrível. É uma transformação do pensamento sobre esforço e dificuldades. E quando pensamento é de fato transformado, os comportamentos também são. Esse conceito serve para crianças e adultos. Se você busca algo e não alcançou AINDA, se acreditar que pode chegar lá, vai persistir, criar estratégias, melhorar o que for preciso e se esforçar no foco do que quer atingir.

E aí fica a pergunta: sua mentalidade é de crescimento? Como você tem enxergado as situações que vive hoje, tanto com relação a você mesmo, quanto com pessoas de sua equipe, seus filhos, pessoas ao redor?

Busque reconhecer em si mesmo e nos outros, as estratégias, a perseverança, o esforço, o progresso, e não somente o fim em si.

Aplique esse pensamento do "ainda não" e reflita sobre a "tirania do agora", mudaria algo pra você?

"Não vamos desperdiçar mais vidas, porque agora que sabemos que as nossas capacidades são capazes de tamanhas melhorias, torna-se um direito para as crianças, para todas as crianças, viverem em lugares que criem esse crescimento, viverem em lugares cheios de "ainda não" (Carol S Dweck).

Líderes que servem

Por Juliana de Lacerda Camargo

Quero falar sobre liderança, mas com uma abordagem diferente: liderança que serve.

Quando pensamos em liderança, nossa mente já vai praquela figura da pessoa que traz a visão, o direcionamento, a segurança... A pessoa que vai à frente enquanto os outros seguem.

Visões mais antigas de liderança traziam aquela ideia de que: “manda quem pode, obedece quem tem juízo”. Hoje, os conceitos de liderança mais modernos trazem a ideia de pessoas de verdade, com qualidades e defeitos, mas que em média possuem uma gama de características e habilidades que fazem com que elas sejam tidas como referencial, ou como norte a ser seguido, além de serem pessoas que inspiram e motivam.

Mas, os grandes líderes são realmente aqueles que servem. Aqueles que entendem que sua liderança vai além de seus próprios interesses e visões, e que seu papel vai além de estabelecer o norte, de inspirar e motivar... Esses líderes entendem que seu papel também é criar o ambiente e os recursos para que aqueles que os seguem possam crescer, desenvolver e desempenhar.

Líderes que servem não são seguros apenas na hora de tomar decisões, mas são seguros quando correm o risco de serem ultrapassados por seus liderados. Líderes que servem sabem que às vezes terão que “colocar a mão na graxa”, e às vezes terão que esperar as pessoas encontrarem suas próprias respostas. Líderes que servem escutam com atenção, fazem

escolhas conscientes e responsáveis, e buscam gerar benefícios que vão além de si próprios.

Dizemos líderes que servem não porque tenham uma atitude subserviente; muito pelo contrário. Líderes que servem, “servem” ao mundo, ao sistema, e a um propósito maior – o que os torna maiores do que sua própria individualidade e faz com que seus nomes sejam gravados na história.

Preparar, Focar e Fluir

Por Patrícia Schuindt

Um jovem se preparava para um teste importante para ele e conforme a data ia se aproximando, mais o nervosismo tomava conta. O desespero começou a bater à porta: “será que vou conseguir me sair bem? Será que vou conseguir?”.

Após um tempo de reflexão, ele chegou a conclusão de que precisava acreditar mais em seu potencial de ser aprovado, após tanta dedicação “É por ali que eu tenho que passar e ali que quero fazer o meu melhor”. E do que precisaria para fazer o seu melhor? “Estar ali de corpo e alma”, disse ele.

Essa mudança de foco de “será que vou conseguir me sair bem” para o foco de “mergulhar no momento e no que poderia fazer de melhor”, foi poderosa, pois quanto mais presente e conectado ao momento que se vive, maior a chance daquilo ser bem feito.

“A nossa capacidade de atenção determina o nível de competência com que realizamos determinada tarefa” (Daniel Goleman, no livro “Foco”, pág. 25).

Se ele ficasse pensando no que poderia dar errado, sua concentração estaria prejudicada e a atenção dividida – ao invés de mergulhar no momento e em fazer o seu melhor, poderia mergulhar nas incertezas, inseguranças, ansiedade, o que poderia trazer um impacto negativo em seu desempenho.

Para momentos desafiadores, nada melhor que o preparo consistente (estudos, práticas, treino), pois assim, o nosso cérebro constrói uma rede de caminhos e incorpora aquilo; mas “na hora do jogo” é simplesmente jogar. É como dizer: “deixe seu cérebro trabalhar automaticamente por você. O

esforço consciente e intencional você já fez, deixe fluir o preparo anterior”.

Goleman cita no mesmo livro: “O córtex motor, que num atleta experiente tem esses movimentos profundamente gravados em seus circuitos graças a milhares de horas de treino, funciona melhor quando funciona sozinho. Quando o córtex pré-frontal é ativado e começamos a pensar em como estamos nos saindo – ou pior, em como fazer o que estamos fazendo, o cérebro entrega parte do controle a circuitos que sabem pensar e se preocupar, mas não sabem como realizar o movimento em si. Seja nos 100 metros, no futebol ou no beisebol, esta é uma receita universal para tropeçar (Daniel Goleman, no livro “Foco”, pág. 36).

Mais pra frente o autor explica que isso acontece para outras atividades em nossa vida. Ou seja, para evitar “tropeços” como ele cita, é preciso se preparar, manter-se concentrado e ao mesmo tempo deixar fluir tudo que foi aprendido até ali.

Lembre-se também de trazer à mente aquilo que te dá confiança e segurança, pois assim, as ações serão mais inteligentes e eficientes.

No que você acha precisa se desenvolver mais – em sua preparação ou no autogerenciamento de suas emoções em momentos de pressão? Comece hoje a buscar seu desenvolvimento!

Correr De ou Correr PARA

Por Juliana de Lacerda Camargo

Existe uma grande diferença entre se correr de algo e se correr para algo.

As nossas motivações mais interiores são diversas, mas podemos classificá-las, simplificadaamente, em duas grandes categorias: a motivação pelo “sim” e a motivação pelo “não”.

Os “nãos” são os medos, as crenças que nos limitam, as necessidades não atendidas, as inseguranças. Eu me motivo a sair de um trabalho porque não me sinto valorizado; ou deixo uma comunidade porque “sei” que não tenho o que é necessário pra me encaixar; eu decido romper uma relação – ou não me entrego a ela – porque tenho medo de ser traído no futuro...

Essas são decisões motivadas pelo “não”, pela falta, pela inexistência... e, o pior de tudo, causam um grande vazio depois de tomadas.

Percebo que a maioria das pessoas adota este padrão de motivação, mas há aquelas que se motivam pelo “sim”. E por “sim” quero dizer pela visão, pela paixão, pela descoberta, pelo novo, pelo aprendizado, pelo desenvolvimento, pelo crescimento.

Falando sobre nosso cérebro: é como se ele ficasse mais “inteligente” quando percebe uma recompensa, ou, neste texto, o “sim”. Já quando o cérebro percebe uma ameaça, ou o “não”, ele fica mais limitado. Isso é fisiológico.

O bom é saber que nosso cérebro também é capaz de aprender, sempre e pra sempre. Ou seja, se você detecta hoje que sua

motivação normalmente está no “não”, saiba que é possível mudar isso. Como? Identifique suas motivações “não” e trabalhe na busca de motivações “sim”, pratique conscientemente essa mudança e seu cérebro fará o resto.

É fácil? Talvez não, mas vale a pena tentar.

1000/s f4 ▶ |

2...0...1...2-

| ◀

ISO:1500

LUZ, CÂMERA, AÇÃO!

POR PATRÍCIA SCHUINDT | R122 COACHING

O que você quer? Faça planos, sonhe, deixe fluir suas ideias...

Mas, atenção: olhar exageradamente para o futuro, para tudo o que há por realizar, focar no que falta, olhar tudo como não sendo suficiente, pode ser uma tendência perigosa, resultando em ansiedade e insatisfação constantes. Reconheça seu esforço, conquistas, avanços, mudanças, crescimento, superações, aprendizados.

Reconheça o que você já fez e quem você é!

E, então, **O que você pode fazer hoje?** É no presente que você pode estar e agir.

Saia das ideias, vá para a prática. Não espere a possibilidade de andar todos os passos de uma vez ou de dar enormes passos; siga adiante em doses ajustadas ao que é possível fazer no momento. Quando perceber, já avançou!

WED FEB 25 2015

Liderança, assim como a música.

Por Patrícia Schuindt

[Texto adaptado do vídeo em

http://www.ted.com/talks/benjamin_zander_on_music_and_passion?language=pt-br]

Existe um vídeo que é uma palestra de Benjamin Zander, um maestro incrível, que com a arte da música e sua comunicação apaixonada e bem humorada, faz brilharem os olhos e tocar o coração. Ele traz uma mensagem desafiadora sobre Liderança (e sobre a vida).

Transcrevi um pequeno trecho abaixo, mas nada como escutá-lo na essência. O vídeo tem 20 minutos e, pela mensagem e pela música, vale muito a pena assistir! [veja link abaixo].

“O maestro de uma orquestra não faz som nenhum. Ele depende de seu poder e habilidade de fazer as outras pessoas poderosas. Eu percebi que o meu trabalho era de despertar as possibilidades nas outras pessoas. E é claro, eu queria saber se eu estava fazendo isso realmente. E você sabe como descobrir? Você olha para os olhos deles. Se os seus olhos estão brilhando, você sabe que está fazendo seu trabalho. Se os olhos estão brilhando, você sabe que está conseguindo. Se os olhos não estão brilhando, você precisa fazer uma pergunta:

Quem eu estou sendo que os olhos dos meus instrumentistas não estão brilhando?

Podemos fazer isso com nossas crianças também. Quem eu estou sendo que os olhos das minhas crianças não estão brilhando?

Definição para sucesso para mim é muito simples. Não está relacionado a dinheiro, fama e poder. Está relacionado a quantos olhos brilhando eu tenho ao redor de mim”.

Cuide-se!

Por Patrícia Schuindt

Os dias passam depressa. Essa é a sensação que você tem?

Pensando naquela pergunta com relação ao que você quer alcançar este ano, como está caminhando seu planejamento e ações? Nos *posts* anteriores, falei sobre a importância de “checar o planejamento com frequência adequada” e de “parar refletir mais vezes”. Um outro ponto que considero importante é o “Cuidado pessoal”.

Tire férias, tenha folga, aproveite o final de semana, tenha horas de seu dia dedicadas a atividades que te fazem bem e são importantes para a sua saúde física e psíquica. Transforme sua rotina. Quando não damos atenção para isso, o impacto ocorre no médio e longo prazo e, também, no curto prazo, pois afeta o nível de energia diário e as atividades a serem exercidas.

É fundamental cuidar-se para viver de forma mais sustentável possível. A nossa energia é renovável, mas precisamos cuidar do sono, da alimentação, do alívio de estresse, das horas de trabalho, dos relacionamentos...

Como está sua equação com relação à quantidade x qualidade desses aspectos em sua vida?

Tive um cliente que virava dias, noites e finais de semana trabalhando. Não tinha tempo para família, cuidados pessoais e momentos de relaxamento. Não estava legal, segundo ele. Aliás, via-se perdido em meio a tudo isso. Sentia que precisava mudar alguma coisa. Com isso, decidiu focar em melhorar sua produtividade enquanto estava na empresa, para reduzir a quantidade de horas de trabalho. A ideia era – entregar os resultados com a mesma qualidade, mas com maior eficácia.

Ele identificou quais eram as distrações que tinha, criou estratégias para manter o foco, planejou as atividades...O que o motivava era a vontade de finalizar o trabalho e ainda ter tempo para fazer outras coisas importantes para ele. E ele conseguiu! Com uma determinação incrível, passou a colocar em ação seus planos e viu os resultados – sair em um horário razoável do trabalho (e não levar trabalho pra casa todos os dias), descansar a mente e fazer coisas que gosta. Pra ele, uma mudança fundamental e gratificante!

Claro que existem fases mais difíceis, picos de projetos, momentos de mudança, que exigem mais tempo e energia, fora isso, pode ser uma questão de escolha e de limites. Muitas pessoas nem param para pensar como poderiam melhorar sua qualidade e equilíbrio de vida.

Pense agora: Qual seria uma rotina saudável pra você?

Insira pequenas mudanças hoje em sua rotina, dê o ponto de partida e ajuste suas metas. Aplique os aprendizados e veja os benefícios. Se esforce, até que as coisas importantes se tornem um hábito. Não existem receitas prontas, cada um tem sua medida. Descubra qual é a sua!

Como manter-se conectado ao que você quer alcançar?

- Faça checagem dos planos com a frequência adequada;
- Pare para refletir mais vezes;
- Cuide-se!

Crie sua estratégia, mantenha o foco, adapte o que for necessário. Caminhe em direção ao que quer.

Pare para refletir mais vezes!

Por Patrícia Schuindt

No *post* anterior, falei sobre como manter o estado positivo ao longo do ano, para se manter conectado àquilo que quer alcançar. Como primeiro tópico, abordei a importância de checar os planos com uma frequência adequada. Outro tema que considero fundamental neste sentido é: PARE PARA REFLETIR MAIS VEZES!

O ato da reflexão pode transformar sua forma de enxergar as situações e trazer mudanças.

Por quê? O parar para refletir ajuda a sair de estados automáticos, impulsivos, involuntários, para um esforço mais consciente, voluntário e planejado, por isso, pode te ajudar a permanecer conectado ao que você quer ao longo do ano. Quando você para pra refletir, consegue decidir, escolher e tomar ações mais conscientes.

São incontáveis as vezes em que pessoas chegaram a insights importantíssimos para elas, pelo ato intencional de refletir sobre os assuntos relacionados a sua vida e cotidiano. A partir disso, conseguiram lidar melhor com as situações existentes, criar novas idéias e encontrar novos caminhos. Isso tem relação com “sair do piloto automático”.

Responder perguntas é uma boa forma de refletir, pois “Existindo a pergunta, a mente pensa de novo” (Nancy Kline, Time to Think).

O que mudaria se com maior frequência você respondesse as perguntas:

Quais são os meus objetivos?

Quais são as alternativas diante desse obstáculo?

Quais as outras formas que existem de enxergar essa situação?

O que quero com relação a isso?
Como quero agir?

PARE para refletir mais vezes!

O ato da reflexão pode transformar sua forma de enxergar as situações e trazer mudanças.

“Precisamos refletir a respeito (das informações), processar a nossa experiência, a nossa vida, imediatamente e repetidamente.

Aquilo que processamos, aprendemos. Se não estamos processando a vida, não a estamos vivendo”. [Peter Doolittle]



Outra forma de refletir, é fazer associações e análises sobre determinado assunto a partir de conversas, imagens, filmes, textos... Acho que isso tem ligação com um vídeo muito bacana que vi de uma palestra do psicólogo educacional Peter Doolittle, no TED: “Como a sua ‘memória operacional’ percebe o mundo”. Ele fala sobre as nossas estratégias frente à grande quantidade de informações: “precisamos refletir a respeito (das informações), processar a nossa experiência, a nossa vida, imediatamente e repetidamente. Aquilo que processamos, aprendemos. Se não estamos processando a vida, não estamos vivendo”.

O que você pode aplicar em sua vida a partir dessa leitura?
Boas reflexões!!!

Como manter-se conectado ao que você quer alcançar este ano?

Por Patrícia Schundit

Novos começos, planejamentos estruturados e energia renovada. Foi o que percebi na grande maioria de pessoas com as quais tive contato. Fase boa. Sentimento positivo. Algumas das pessoas relataram ter medo de “sair dos trilhos” e não conseguir obter todos os ganhos que poderiam ter se levassem adiante tudo que determinaram para si nessa fase.

A pergunta que fiquei em mente ao perceber isso foi: Como manter esse estado positivo ao longo do ano?

Cada um pode encontrar sua melhor forma de fazer isso. Mas, hoje falarei de um aspecto que considero importante neste sentido. Nos próximos dias, compartilharei sobre mais dois assuntos. Compartilhe também suas respostas para a pergunta!

Faça checagem dos planos com a frequência adequada

Como você conduz a execução de seus planos e implantação de ideias?

Isso pode fazer toda diferença para que consiga evoluir. Segue um possível roteiro para te ajudar nesse caminho.

- 1)** Escreva seus planos e idéias no papel ou em ferramentas virtuais.
- 2)** Faça uma classificação por prioridade.
- 3)** Agora, defina para cada item, quais os três primeiros passos de forma clara, específica e realista.

- 4)** Defina uma frequência para olhar para suas anotações e checar como está evoluindo, verificar o que já fez, o que fará em seguida e definir as adaptações que precisa fazer. O que te fará lembrar disso? Use as tecnologias ao seu favor – notificações ajudam muito.
- 5)** Siga o que desenhou até concluir todas as etapas. Sempre comemorando cada avanço e reconhecendo as evoluções.
- 6)** E, para finalizar, quais são as três principais atitudes que você quer ter ao longo de cada atividade? Faça delas o seu lema.

Ao longo desse processo, vale lembrar das seguintes perguntas:

- a)** Quais são as minhas motivações para isso?
- b)** Quais os benefícios que terei se colocar em prática minhas tarefas?

Se essa fase de acompanhamento for muito difícil pra você, busque a ajuda de alguém, só não espere chegar o próximo ano para repetir o item na “lista de metas para o ano novo”. A não ser que seja por uma decisão consciente e não pelo esquecimento, falta de tempo...

Fazer a checagem da lista com frequência, poderá te dar a oportunidade de novos começos com um espaço bem menor que 365 dias.

“Daqui a um ano você vai desejar ter começado hoje” [Karen Lamb]

Exemplo de incentivo e de superação

Por Patrícia Schuindt

Você já viu esse vídeo?

Filhote aprendendo a descer escada.

[<https://www.youtube.com/watch?v=OyEzdGIImso>]

Ele mostra uma cena com um filhote de cão, um cão adulto e sua dona.

Inicialmente, o cãozinho tentou descer a escada, mas não conseguiu. Sua dona o incentivou desde o início e indicava ao cão adulto para mostrar ao filhote como descer – e ele fez isso algumas vezes. Até que o cãozinho conseguiu descer e foi recebido lá embaixo com festa!!!

Ao assistir a cena, além de achar uma graça a forma que toda a situação foi conduzida, com carinho e atenção, me fez pensar sobre como nós lidamos em questões como essa – de superação de limites – nossos e de pessoas ao nosso redor.

Em determinadas situações desafiadoras, algumas pessoas podem sentir medo, duvidar da própria capacidade, dos recursos internos e habilidades. Existem momentos que uma preparação prévia é devida e maior atenção ao desenvolvimento também. Mas, muitas vezes, o que precisa ser feito é “descer os primeiros degraus”, para entender que tudo que é necessário para o desafio já está presente. O filhote estava tentando descer, de seu jeito. Mas parecia não acreditar que conseguiria, parecia sentir medo. Mesmo já tendo os recursos e capacidade para tal. Quando ele tenta de forma mais ousada pela primeira vez, fica paralisado, retrocede e começa a chorar. Nesse momento, o cão adulto e sua dona continuaram na missão de encorajá-lo a tentar novamente!

Vejo que se as pessoas forem encorajadas dessa forma, podem ir muito adiante. A decisão e atitude de fazer algo é individual, mas a participação de outras pessoas na jornada, pode ser fundamental em alguns momentos, trazendo um grande impacto positivo!

Fornecendo incentivo, reconhecimento, palavras de afirmação e apoio, você pode:

- ✚ ajudar as pessoas a darem um passo adiante, para alcançarem aquilo que almejam;
- ✚ promover maior clareza para que as pessoas enxerguem aquilo que não conseguiam perceber antes sobre si mesmas (suas forças, habilidades, capacidade, grandeza);
- ✚ Como líder, fornecer um ambiente de aprendizado e ajudar as pessoas a agirem de forma mais eficiente (como disse Tal Ben-Shahar, professor da Universidade Harvard – “Deve-se também valorizar os próprios pontos fortes e, no caso dos chefes, os pontos fortes das pessoas da equipe, o que aumenta a eficiência dos times. Isso não significa deixar de lado as fraquezas, que devem ser gerenciadas. Apenas que a maior parte da energia precisa ser gasta fortalecendo os pontos fortes ao máximo” – retirado da matéria: O professor de Harvard que ensina a ser feliz, exame.com).

Aqui fica uma pergunta: Como você tem contribuído com o avanço das pessoas ao seu redor?

Outro ponto que vale destacar é: será que em alguns momentos você tem agido como o filhote no momento inicial do vídeo? Com quem você pode contar para te ajudar na caminhada? O que te ajudaria a dar os primeiros passos?

Que no próximo ano, você possa superar os desafios! Deixar o medo de lado, tomar coragem e alcançar objetivos, dos mais

simples, aos de maior complexidade. E que também possa apoiar, incentivar e encorajar outras pessoas naquilo que esperam alcançar.

C + I + A = Mudanças Reais e Duradouras

Por Val Hastings

Essa é uma daquelas fórmulas atemporais que sempre ajudam! Raramente passamos uma semana sem que nos relacionemos a ela. Veja um resumo rápido da C+I+A:

C = Conscientização:

Antes de acontecer qualquer mudança intencional, é necessário haver uma conscientização da necessidade de mudança. O quão consciente está a pessoa com respeito a sua necessidade de mudança? Ela já considerou qual é o cerne da questão?

I = Intenção:

Somente a conscientização raramente provoca uma mudança. Queremos descobrir quais são as intenções envolvidas e o que a pessoa quer fazer a partir da conscientização. Algumas vezes podemos perguntar: “Numa escala de 1 a 10, o quão preparado está você para esta mudança?”

A = Ação:

Qual é o plano? Ele já foi bem pensado e elaborado? Ou é apenas um tiro no escuro?

Temos descoberto que, na combinação desses três passos, o resultado são MUDANÇAS REAIS E DURADOURAS.

Aproveite esta ideia e faça um teste nessa semana.

Avanço sob medida

Por Patrícia Schuindt

Se você pesquisar conteúdos sobre MÉTODOS PARA CUMPRIR METAS, ALCANÇAR SONHOS, TER MAIS FOCO, terá milhões de opções de leituras, dicas, etapas, passos, metodologias, segredos de sucesso.

Mas, porque será que mesmo com tanta informação de qualidade, algumas pessoas, ou muitas pessoas, ou a maioria das pessoas, não conseguem ou tem dificuldades de lidar com essas questões?

Acredito que buscar metodologias, ouvir especialistas e pessoas que conseguiram “chegar lá”, seja muito relevante, pois ajuda na elaboração de ideias, na criação de novas práticas e pode facilitar esse processo de mudança!

Mas, o grande ponto que gostaria de transmitir com esse texto é que para essas questões, definitivamente, não existe um padrão universal que funcione para todos. É preciso aplicar esses conhecimentos em sua vida, considerando o seu jeito de ser, o seu funcionamento, a sua personalidade, o seu momento de vida, a sua motivação.

Por isso, crie o seu próprio método.

Permita-se ter um tempo de construção.

Dedique, sim, um tempo para conhecer o que há no mercado em termos de metodologia e dicas, coloque em prática por fases e tenha novas ideias a partir disso. Continue a construção. Aqui o sentido é continuar, se adaptar. Entre em um processo e não espere respostas imediatistas de você mesmo.

E aí vem um segundo ponto: em momentos onde ocorre um erro, uma falha, ou em que algo não deu certo, muitas pessoas desistem e abandonam a intenção inicial e, assim, voltam aos dilemas e inércia diários. Talvez aí esteja a oportunidade de uma grande observação a se fazer – o que deu certo e o que deu errado? O que eu poderia continuar fazendo e o que eu preciso adaptar? Reforce as conquistas, por menores que pareçam. Não é possível percorrer 1 Km com apenas um passo, mas, com um passo de cada vez, você pode alcançar 1 Km, não é mesmo?

Mudar requer esforço! Nosso cérebro gasta energia quando novos hábitos estão sendo formados, mas à medida que vamos incorporando novas atitudes e atividades na rotina, ele pode ir automatizando aquilo, por isso, a ideia de insistir, mesmo quando ainda exista um esforço consciente.

Você se lembra de como foi quando começou a digitar no computador? Pense agora – como é hoje? A velocidade da digitação aumentou ao longo do tempo? Você precisa pensar em cada letra que vai escrever? Quanto mais as pessoas usam o computador, mais automático vai ficando.

O que facilita esse processo de transformação é a intenção. Toda vez que colocar metas para si, decidir focar em algo, estiver pensando em seu sonho, vale a pena ter muito claro – para que isso?

Qual é o motivo de colocar isso como meta?

O que vai acontecer se eu conseguir permanecer mais focado? O que vai acontecer se eu conseguir persistir rumo ao meu objetivo? Escreva as respostas e mantenha em local visível ou que você acesse com frequência ideal para permanecer

conectado a isso. O nosso cérebro precisa de lembretes, ajude-o da forma mais criativa que puder!!!

Agora, se você leu até aqui, topa uma brincadeira? Responda as seguintes questões:

“O que posso fazer para conseguir NÃO cumprir minhas metas?”

“Qual é o meu segredo para PERDER a concentração?”

“Qual o impacto POSITIVO de gastar meu tempo com atividades sem utilidade, superficiais e que me desviam do que é importante pra mim?”

Agora, tire a palavra “NÃO”, da primeira pergunta. E responda novamente.

Troque a palavra “PERDER”, por “MANTER”, na segunda. Responda novamente.

Troque “POSITIVO” por “NEGATIVO” na última. Responda novamente.

Quais são os pensamentos que te vem à mente? Escreva-os e transforme em ações práticas.

Que ações você precisa intensificar para te aproximar mais daquilo que você quer?

Por Patrícia Schuindt

Esta pergunta me veio à mente ontem, ao observar um homem que entregava um folheto com uma mensagem, na rua. Em um primeiro momento ele estava sentado e, ao entregar o pequeno papel, dizia: “Você aceita esta palavra?”

Com esta ação, ele alcançava alguns poucos que estavam próximos ou que passavam por ele. Outras pessoas não o percebiam ou rejeitavam a mensagem.

De repente, ele se levantou e caminhou em direção às pessoas em uma atitude mais ousada, alcançando um número muito maior de pessoas do que aquelas que estavam ao seu redor. Não sei exatamente qual era o objetivo dele, mas posso imaginar que era entregar aqueles vários folhetos em suas mãos, transmitindo uma mensagem de Deus sobre o que vale a pena na vida (e após ela).

Isso me chamou a atenção para o fato de que às vezes é preciso se levantar com um maior esforço para alcançar aquilo que se busca! Por isso a pergunta - Que ações você precisa intensificar para te aproximar mais daquilo que você quer? Pare por um instante e reflita sobre a pergunta. Primeiro, o que você quer alcançar? O que você já tem feito, mas precisa intensificar? Escreva isso e coloque em prática! Sucesso em sua busca.

Como sair da zona de conforto e alcançar resultados palpáveis

Por Aline Freitas

Trata-se de uma boa introdução para um artigo e requeremos uma reflexão mais profunda para mapear os pontos que impedem uma pessoa de alcançar resultados palpáveis.

Podemos começar falando um pouco sobre a procrastinação, que é um elemento bastante impactante, pois o fato de se adiar uma decisão ou fazer de conta que a situação está sob controle (mesmo não estando) é bastante limitador para que se estabeleça uma visão clara e objetiva de onde se quer chegar e como fazer para chegar lá.

Nesse contexto também temos as crenças limitantes, que aborda as questões pela ótica do obstáculo e não da oportunidade.

Mas afinal, qual seria então o caminho das pedras?

A resposta começa a clarear quando o indivíduo está disposto a adotar uma postura ativa e não reativa frente aos desafios que surgem ao longo do caminho.

Uma postura ativa é adotada buscando possibilidades e alternativas para a resolução de conflitos ao longo da jornada.

É importante entender que todo processo requer o desenvolvimento de competências, e quando utilizadas na máxima potência, o resultado é bastante significativo.

Está claro que não se trata de uma receita pronta com ingredientes na medida certa, mas certamente existe um

caminho a percorrer com alguns obstáculos, mas sem dúvida com muitas conquistas.

E você está disposto a trilhar esse caminho?

Ideal x Real.

Por Patrícia Schuindt

Quando temos um sonho ou uma grande ideia, inicialmente nos sentimos animados, cheios de energia e vontade de fazer acontecer. Isso nos move. Nos faz sentir bem. Podemos facilmente imaginar a linha final depois de um caminho perfeitamente traçado, alegria, conquista, realização. Tudo parece demais!

Mas, quando começamos a caminhar de verdade, encontramos vales, picos, buracos. Em muitos casos poderão surgir situações muito desafiadoras, principalmente se comparado ao plano inicial, em que o caminho se apresentava curto e fácil, e uma bicicleta teria sido perfeita. Mas, e agora, com todos os altos e baixos da trajetória, o que fazer? Desistir? Retornar? Parar tudo? Não!

Essa é a hora de reanalisar a situação e planejar a melhor forma de lidar com o cenário real versus ideal, e construir a partir dele. É também hora de acionar mecanismos e instrumentos diferentes dos que foram inicialmente projetados – se pensei somente na bicicleta, talvez seja hora de considerar o uso de um barco, de uma escada, uma ponte, e por aí vai. Ou seja, adaptar-me ao novo contexto e criar meios de chegar lá.

Além dessas questões objetivas, um aspecto que pode fazer total diferença é o estado emocional e as crenças que se tem sobre a situação. Muitos sabem o que poderiam fazer para avançar, possuem toda a capacidade intelectual para a execução, mas, ficam travados e não conseguem dar os passos necessários. Neste sentido, vale a pena iniciar com algumas reflexões: Quais os meus sentimentos com relação a isso? O que está me impedindo internamente de avançar? Qual é a melhor forma de lidar com isso, pensando onde quero chegar? Existe algo ou alguém que poderia me ajudar a ir mais adiante?

E você? Vive hoje alguma situação em que seu planejamento inicial foi por água abaixo em função de uma realidade imprevista? O que acha de parar um pouco para refletir e ajustar os planos à realidade?

Com isso e uma boa dose de persistência e empenho, o real poderá se tornar algo de grande valor, sendo justamente o que o levará aonde quer chegar, e talvez até além.

Visão x Viabilidade.

A ordem destes fatores definitivamente altera o produto.

Por Juliana de Lacerda Camargo

Quanto eu era criança, lembro de colocar um óculos, uma roupa 'mais bacana' e fingir que era uma executiva. Lembro também das brincadeiras de professor, piloto de corrida, a gente simplesmente 'era', e era 'o melhor'.

Quando a gente cresce, vai aprendendo que existe o risco, a probabilidade – quantas vezes ouvi gente dizer: 'Isso não vai dar certo, menina'. E, à medida que a gente cresce, a capacidade de sonhar desaparece e dá lugar ao realismo, ao pensamento consequente e, se quando criança o foco é o 'ideal', quando adultos o foco passa a ser o 'viável'. Agora, se (ideal - viabilidade = ingenuidade) / (viabilidade - ideal = limitação).

Sabe, nosso cérebro é bem treinável e, se dizemos a ele que alguma coisa não é viável, ele acredita! Mas, quando dizemos a ele que pode sonhar, imaginar, idealizar, ele vai se distender e encontrar conexões e ideias novas e maravilhosas, até mesmo sobre coisas simples, e o melhor de tudo, algumas delas serão bem viáveis.

Leonardo da Vinci, Thomas Edison, Bill Gates, Steve Jobs, e tantos outros, o que será que eles colocaram antes em seus planos: a visão do ideal - dando a liberdade para seu cérebro distender, ou a viabilidade - dando ao cérebro um ambiente limitado pra trabalhar?

Com a resposta em mente, pensemos que ambos, visão de ideal e viabilidade devem existir, mas, ao considerá-los, tenhamos

consciência de que a ordem dos fatores definitivamente altera o produto!

Para além dos muros da crítica e autocrítica.

Por Patrícia Schuindt

Vivemos em um mundo externo altamente crítico e exigente, seja no trabalho, ou mesmo na expectativa que é colocada em torno da nossa figura social, familiar, etc.

Por outro lado, temos o nosso inspetor 24h que não dá tréguas - a autocrítica, que nos diz todo dia - Por que você falou isso? Por que não fez daquele jeito? Você é muito isso, muito aquilo. Você sempre erra assim...

Que sentimentos a autocrítica e a crítica externa geram em você?

Percebo que, em muitas pessoas, é como se esses sentimentos, críticas e autocríticas, fossem tijolos de tamanhos diferentes, que vão sendo empilhados até formar um muro, que em algum momento se torna uma barreira para o crescimento e bem estar.

É plenamente sábio conhecer pontos a desenvolver, mas, o que se faz com isso muda tudo.

Pense nos tijolos que está carregando e que além de um peso, estão formando um muro que impede sua visão. O que você pode fazer com eles?

Alguém poderia te ajudar a ver de outra perspectiva ou te ajudar em sua mudança?

Por outro lado, pelo que você poderia se reconhecer positivamente? (reconheça algo bom que você fez ou alguma qualidade que você tem).

Importante: quais “tijolos” está entregando para as pessoas ao seu redor? Te desafio a perceber o que há de positivo nas pessoas e reconhecê-las, dizendo o que observou de bom! Você vai ver, isso pode ter um grande impacto.

Como agregar valor?

Por Juliana de Lacerda Camargo

Sabe aqueles programas de TV em que arquitetos são chamados pra fazer grandes reformas? Imagine que você ganhou a oportunidade pra reformar e redecorar toda sua casa, não apenas um cômodo, mas toda casa.

Você é tirado de casa pra passar três dias numa praia paradisíaca com tudo pago para que a grande reforma seja feita. Você volta cheio de expectativas pra ver as mudanças maravilhosas e... Pronto, total decepção!

Você gostava de tons claros e o arquiteto colocou tudo em tons escuros de bordô e cinza. Você gostava de um ambiente mais “clean” e o estilo adotado foi um rococó cheio de tecidos e estampas. Você queria algo mais rústico e campestre, e só vê coisas brilhantes por toda casa.

Mas, se o arquiteto era fantástico, a equipe super capacitada e o *show* de televisão famoso, o que deu errado? Simples: na empolgação do momento, você não disse o que teria valor pra você!

Uma situação como essa parece muito difícil, mas, quantas expectativas frustradas você teve hoje, nesta semana, neste mês? Ou, quantas pessoas você já tentou surpreender ou agradar, e a resposta foi super negativa? Seu chefe, seu cônjuge, seu amigo?

Assim como na situação da reforma, só podemos falar em agregar valor quando sabemos o valor a ser agregado. Por isso, para ter uma “reforma bem sucedida”, sempre que quiser agregar valor talvez valha à pena perguntar qual a expectativa

dos outros, e, quando quiser que agreguem valor a você, talvez valha a pena dizer o que deseja, e dizer em alto e bom som!

Falando sobre identidade

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Em um post passado falei a respeito da autocobrança que as pessoas têm por ser e ter tudo e hoje falaremos sobre o formato de cada um.

Pare para pensar. Quantas vezes essa semana, consciente ou inconscientemente, você parou e se perguntou: Meu Deus, o que eu deveria fazer? O que eu deveria ser? Como eu deveria agir? Isso é uma autocobrança.

A autocobrança é aquela vozinha que fala com a gente como um “grilo falante”, que fica apitando em nosso ouvido e nos dizendo que temos de ser alguma coisa ou agir de tal forma, o que acaba funcionando como uma janela suja que não nos deixa olhar a imagem real que está por trás dela – a verdade sobre nós mesmos.

Funciona assim. Imagine que você tem uma paisagem linda por fora da sua janela e você quer olhar pra ela, mas só consegue enxergá-la de forma deturpada, porque existe uma janela muito suja! Isso é a nossa autocobrança.

E se a autocobrança nos nubla e clareza de entendimento, algo muito importante é aprender a identificar isso. Ao longo dos próximos dias você pode tentar parar para perceber quando essa “vozinha”, essa janela nublada aparece em sua frente. “O que eu tenho de fazer? O que eu tenho de ser?” Preste atenção nisso.

A partir do momento que entendemos que nossa identidade não está naquilo do que nos cobramos, o próximo passo é buscar perceber nosso formato próprio para compreender

melhor quem somos. E, como já falamos tantas outras vezes, funciona como o quebra-cabeças: tenho algumas partes e não tenho outras, e preciso saber que partes tenho, até para poder sanar ou complementar aquilo que não tenho.

Agora, como descobrir o meu próprio formato? Existem muitas formas e a proposta desse post é apenas dar uma dica para começar a avançar nessa descoberta, dar uma pequena impressão, ou um pequeno passo inicial para identificar um pouco melhor quem você é.

Ao longo de sua vida você já deve ter tido experiência de se identificar com pessoas, gostar do jeito que agem, falam, pensam, e eventualmente você passa a admirá-las. Então façamos um exercício. Pare agora mesmo pra pensar em pessoas que admira. E não precisam ser seus personagens favoritos ou pessoas ultra bem sucedidas; mas olhe as pessoas em geral. Identifique aquilo que faz sentido pra você; aquilo que inspira você – isso pode falar um pouco sobre sua própria identidade.

Além disso, comece também a perceber coisas nas pessoas que não fazem sentido; que parecem uma “música desafinada”, uma música que não possui harmonia. Isso também pode falar um pouco de sua identidade.

Apesar de isso parecer um exercício simples, tenha certeza que, sem a autocobrança, as pessoas se identificam com coisas diferentes e, você sabe o que a palavra identificar quer dizer? “Estabelecer a identidade de”

É isso aí!

'Pra quê' eu sou quem sou?

Falando sobre propósito!

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Propósito. Não sei se você já parou para se questionar a respeito dessa palavra e do que ela significa, mas ela é um dos pilares que utilizamos nos nossos processos de coaching na R122 Coaching.

Propósito para nós é tão importante para trazer significado pra vida de uma pessoa, como é que ela descubra a sua própria identidade. Principalmente hoje em dia entramos num ritmo de entrega e produtividade tão automático e, porque não dizer, às vezes insano, que acabamos perdendo um pouco de contato com a nossa identidade, porque queremos ser e ter tudo. Além disso, também acabamos sentindo um grande vazio, pois muitas vezes não entendemos exatamente porque fazemos alguma coisa ou para que serve tudo que se está fazendo.

É muito importante conhecer o nosso propósito.

Existem muitas literaturas e abordagens a respeito de propósito, principalmente quando é usado como missão. Mas a abordagem que trago envolve bastante prática. Porque o coaching, apesar de ser extremamente transformacional, ele também é muito prático.

Entenda o seguinte. Se identidade envolve perguntas como: "Quem?" ou "O que?", o propósito envolve a pergunta: "Pra quê?"

Quando trabalhamos no coaching e conhecemos o formato de uma pessoa, passamos a perguntar também pra quê ela é daquela forma? Pra que existem coisas que pra ela fazem tanto

sentido? Pra que existem coisas que pra ela trazem tanto significado? E aí começamos a falar sobre deixar uma marca e um legado onde quer que estejamos.

O nosso propósito tem tudo a ver com a nossa identidade. Fomos criados de forma única – é o tal do formato do quebra cabeça – e formados de maneira única, para deixar uma marca única onde quer que estejamos. Na nossa família, no trabalho, na nossa roda de amizades. Pense nisso!

Se você sabe e entende sobre a sua identidade, comece a se perguntar, “Pra quê?” “Qual o propósito de eu ser assim?”, “Qual é a marca, o legado que posso deixar sobre esta terra?”

Eu te garanto que no dia a dia, mesmo fazendo coisas que são extremamente automáticas, extremamente práticas, se tiver cumprindo o seu propósito a sua vida vai ganhar um outro sentido e um outro significado.

É isso aí!

Realizando mudanças

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Vou contar pra vocês um caso de um cliente que veio trabalhar com a R122 Coaching, e que chegou aqui muito frustrado, muito chateado, porque tinha recebido diversos feedbacks e avaliações dizendo que não era capaz de liderar, que isso não fazia parte dele e que era melhor seguir uma atuação mais técnica na qual não teria de liderar pessoas.

Quando começamos o processo, encostamos um pouco aquela avaliação externa e nos propusemos a investigar um pouco melhor a respeito dele e de seu formato. Descobrimos que na realidade o que se estava chamando de liderança até aquele momento era um conceito enviesado, daquele tipo “manda quem pode obedece quem tem juízo”.

Começamos então a trabalhar para descobrir o formato dele, e esse cliente acabou descobrindo a sua própria identidade de liderança: uma liderança que agrega e de consenso. Ao avançar, ele estabeleceu uma meta de futuro a partir da compreensão do seu formato e como gostaria que essa liderança estivesse no seu nível máximo, o que o levou a perceber que havia habilidades que precisavam e valiam a pena ser desenvolvidas.

Agora, como explicar isso? Uma pessoa que chega desacreditada, baseada em avaliações negativas a respeito de uma capacidade que disseram que ela não tinha. Essa mesma pessoa começa a trabalhar na autodescoberta e descobre algo diferente, conseguindo inclusive aprender novas habilidades sobre aquela mesma competência que diziam ser inexistente?

Pois é, um lado é aquilo que temos falado sobre o formato, sobre a identidade e propósito único de cada um. Agora, a

outra parte é que até algum tempo atrás se acreditava que o cérebro era totalmente formado até os sete anos de idade. Porrranto, a parte comportamental do indivíduo se estabilizaria a partir dessa infância tão inicial.

Só que nas últimas décadas a neurociência vem estudando muito a respeito do cérebro e dos comportamentos e coisas importantes foram descobertas, como, por exemplo (e de uma forma muito simples), que o nosso cérebro é capaz de criar ou reforçar conexões, de gerar *insights*, que podem gerar novos comportamentos.

Isso é possível a partir do momento em que você tem a motivação e entende como fazer algo, se propondo com determinação e disciplina a fazer aquilo, checar aquilo e repetir aquilo. Como seu cérebro é plástico, ele é capaz de mudar o próprio formato, fazendo então com que isso se torne parte de você. Claro, é importante você entender o seu formato antes, mas o cérebro é plástico e é capaz de mudar, de associar, de assimilar novos comportamentos como algo natural.

Há pouco tempo eu estive em uma reunião de acompanhamento com esse mesmo cliente, e ele estava absolutamente confortável na posição de liderança. Ele estava muito bem, muito bem avaliado e melhor do que tudo, muito feliz e satisfeito.

É isso aí!

Quebrando Ciclos

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

A maior parte daquilo que fazemos e principalmente quando falamos no trabalho, na produção, envolve relacionamentos, comunidades, trabalho, família e por aí vai. Formamos ciclos e sistemas em tudo o que vivemos.

O que é um sistema? O sistema é um conjunto de fatores independentes, mas que em função de um objetivo comum eles se interrelacionam e assumem uma dinâmica que se torna padrão e assim se forma o sistema.

Quando você estuda um pouco sobre a teoria dos sistemas entende que, quando você tem um sistema e insere ou retira alguma coisa; aumenta ou diminui algum componente; ou muda algum desses itens independentes e interrelacionados, todo o sistema é impactado; todo sistema se transforma. Por exemplo, peguemos o ecossistema. Se você tem vários animais numa mesma região há um sistema de cadeia alimentar formado. Se de repente acontece uma seca e deixa de existir água, todo aquele sistema é impactado. Da mesma forma acontece conosco nos nossos relacionamentos; nos ciclos de relacionamentos que criamos e os sistemas padronizados que se criam.

Nosso cérebro, como temos explicado há algum tempo, tende a se formatar a partir da repetição de leituras e experiências que tem. Se você hoje tem um relacionamento com uma dinâmica específica que parece imutável, saiba que muito provavelmente você criou mapas mentais que estão tão impregnados que é difícil mesmo ter outra perspectiva. Sabe aquele irmão que não para de provocar o outro? Sabe aquele chefe que você não consegue acessar de jeito algum?

Mas, para conseguirmos gerar mudanças nos sistemas postos, uma pequena mudança pode gerar grandes diferenças.

Um cliente veio trabalhar habilidade de relacionamento comigo, principalmente com seus pares. Ele era uma pessoa de confiança do presidente de uma multinacional e durante o processo de coaching teve uma sacada de grande sensibilidade. Ele percebeu que o simples fato de se sentar nas reuniões corporativas ao lado desse presidente fazia com que seus pares o percebessem como uma ameaça, e não como um parceiro.

Com isso, teve a ideia de testar mudar aquilo com um movimento simples para mudar a dinâmica do sistema. Se ele sentasse mais perto dos outros, ainda que mantivesse os mesmos discursos, aquela pequena mudança poderia gerar um impacto. Incrivelmente foi o que aconteceu, pois aquela percepção das pessoas de não o verem mais sentado ao lado do presidente e o verem sentado do seu lado trouxe a percepção de que de fato ele estava fazendo alguma movimentação em prol desse relacionamento coletivo.

Então eu queria deixar pra vocês essa dica: sistemas, ciclos são quebrados com pequenas mudanças.

De repente você possui hoje um relacionamento ruim que está no piloto automático – num padrão. Pois bem, pense alguma coisa simples que possa fazer diferente. Respeitar quem não te respeita, incluir quem não te inclui, sorrir... Seja persistente nessa mudança e garanto que você vai encontrar resultados diferentes.

É isso aí!

Falando sobre objetivos.

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Não sei se você já parou para pensar ou perceber, mas se por um lado em geral as pessoas têm uma noção do que elas não querem, por outro, quando você pára pra perguntar o que elas querem, há bastante dificuldade em se dizer. E isso é um tremendo problema para a motivação do nosso cérebro.

O cérebro tende a ler as coisas de uma forma binária, sendo que pra ele as situações são em geral lidas como ameaça ou como recompensa. Se ele lê algo como ame

ça o movimento é o que se conhece por bater ou correr, enquanto que se ele lê como recompensa o movimento é de se aproximar e desarmar.

Quando entramos na resposta de bater ou correr, nosso sistema simpático é ativado e nós liberamos uma porção de neurotransmissores, uma carga química forte para que reajamos instintivamente às coisas, o que nos leva a ficar momentaneamente menos inteligentes, ter menos clareza e até lembrar menos das coisas.

Por outro lado, se o nosso cérebro lê algo como recompensa tudo fica mais fácil. Temos mais clareza, nosso raciocínio funciona melhor e os neurotransmissores que são liberados no nosso corpo são positivos e nos geram sensações boas.

Quando definimos que não queremos algo, nosso cérebro lê o “não”, o “eu não quero” como a ameaça que aquilo representa e automaticamente nosso corpo responde a isso, ficando difícil para nos movermos adiante nesse estado. Por isso é muito importante definirmos o que queremos, o que afetará a

segurança de nosso cérebro quanto ao norte, além de impactar na nossa própria motivação.

Precisamos fazer escolhas e escolhas são difíceis. E como falamos sempre, é muito importante entender onde estamos e quem somos. Mas na hora de pensar no futuro é inevitável que se faça escolhas, e isso é condição importante e fundamental para que você possa realmente seguir adiante.. aliás, para que seu próprio cérebro o ajude a se mover adiante.

Sem uma visão nós tendemos a nos perder, falhar, desistir e perecer...

Por isso eu quero estimulá-lo hoje a estabelecer objetivos na vida. Em nossos processos de coaching vemos que isso tem um impacto muito grande na vontade e perseverança das pessoas.

A partir de hoje quero pedir que pare de pensar naquilo que você não quer e que comece a pensar naquilo que quer “ao invés de”. Pare de “correr de” e passe a “correr para” algo. Perceba seu raciocínio, seu entusiasmo e sua motivação. Tudo será diferente.

É isso aí.

Falando sobre Empatia

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Lembra daquele ditado: "Faça com os outros aquilo que você quer que faça com você"? Hoje falaremos sobre isso, pensando no conceito chamado empatia.

Quantas pessoas trabalham juntas, fazem coisas juntas, vivem em comunidade, e invariavelmente entra aquele "boi na linha" que atrapalha tudo? Uma pessoa interpreta errado aquilo que a outra faz, ou se sente ameaçada por não entender direito a sua intenção... Enfim, vários problemas podem acontecer quando não entendemos o outro.

Empatia significa se colocar no lugar do outro. Quando não faço isso, existem duas principais consequências. A primeira é que eu tendo a interpretar como ameaça aquilo que a pessoa faz e que eu não entendo. Então, se ela age de uma maneira que não faz sentido pra mim eu tendo a interpretar como um mal muitas vezes intencional e automaticamente me afasto, o que impacta no próprio relacionamento.

Por outro lado também, quando eu leio dessa forma o movimento de uma pessoa e não tento me colocar no lugar dela e entender sua motivação ou aquilo que ele vive, eu naturalmente entro num movimento de autoproteção instintiva e isso gera um impacto na minha própria clareza mental. Eu acabo não conseguindo raciocinar com clareza, encontrar soluções com maior eficácia...

Então vamos voltar para: faça com os outros aquilo que você gostaria que fizesse com você. E o convido a um passo anterior... fazer com o outro como ele gostaria e não como que você gostaria. Por exemplo, o que seria melhor? Ganhar de seu

amigo um presente que ele gosta, ou ganhar dele um presente que você gosta? A resposta é óbvia! Ou seja, fazer com o outro aquilo que você gostaria que fizesse com você passa por se colocar no lugar do outro antes.

Eu gostaria de te convidar a começar a exercitar esse tipo de movimento e disso você vai perceber duas possíveis consequências.

Em primeiro lugar, você tenderá a baixar as suas reservas e reações, e isso naturalmente contribuirá para o relacionamento com a outra pessoa. Se você depender dessa pessoa para o seu trabalho, para algum projeto, com certeza terá um relacionamento mais forte decorrente do fato dessa pessoa se sentir compreendida, o que conseqüentemente trará melhores resultados. Além disso, quando você não se sentir ameaçado, automaticamente você terá mais clareza para saber como lidar com as situações.

Pense em alguma coisa que hoje esteja vivendo e interpretando como uma ameaça vinda de outra pessoa. Coloque-se no lugar dela. Como será que ela está se sentindo? Será que ela tem agido por mal? Ou será que ela também tem tentado acertar e às vezes tentando acertar ela pode errar?

Empatia é uma habilidade única. Precisamos disso para gerar melhores relacionamentos e para funcionar melhor.

Fica aí essa dica.

É isso aí!

Posso competir e colaborar ao mesmo tempo?

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Posso competir e colaborar ao mesmo tempo?

Trabalhei com um cliente, um rapaz extremamente competente, e num determinado momento de nosso processo ele descobriu que tinha uma crença muito forte, a de que se se destacasse de alguma forma, na verdade prejudicaria outras pessoas. E isso limitava demais o seu avanço.

Quando chegamos a esse entendimento, trabalhamos sobre a seguinte analogia. Colocamos três cenários baseados num contexto de uma corrida entre duas pessoas. As possibilidades eram:

1. Eu quero ganhar de qualquer jeito e faço qualquer coisa para ganhar. Acredite naquilo ou não, seja correto ou não, eu vou dar um jeito de ganhar. Esse é o cenário da competição sem colaboração.
2. Você está tão preocupado com o outro que se autossabota e faz de tudo para que aquela pessoa chegue na sua frente. Esse é o cenário que o meu cliente vivia.
3. O terceiro cenário é algo intermediário. Eu olho para o outro e acredito nos recursos que ele tem; acredito que ele pode dar o seu melhor e vencer, assim como eu posso dar o meu melhor e vencer. É num contexto como esse que podemos usar a frase: "Que vença o melhor!" É um contexto justo e de pessoas maduras.

Quando falamos sobre isso ficou muito claro para meu cliente o que estava acontecendo e como ele gostaria que fosse dali pra

frente. E é aí que veio a provocação para esse post: colaboração e competição são compatíveis ou excludentes?

Veja, nós somos seres sociais; somos seres que precisam uns dos outros. Por mais independente que você seja, sempre vai precisar de pessoas. Vai precisar por vezes de auxílio e isso é normal para o ser humano. Vivemos em sociedade e devemos nos suportar.

Em situação de competição não deveria ser diferente, porque além de competição podemos criar alianças. Se eu estou numa competição e faço qualquer coisa para vencer, vou deixar muita coisa errada pelo caminho. No entanto, se eu estou nessa competição e eu dou o meu melhor, não só para chegar ao final, mas também para cumprir aquilo que eu acredito, é possível até mesmo que interrompa minha corrida caso um oponente caia para que eu o ajude a levantar.

Isso é verdadeiramente “que vença o melhor”. Se sendo o meu melhor como ser humano, se sendo o meu melhor dentro de todos os meus valores e capacidades ainda assim eu ganhar, você pode ter certeza que as pessoas que competiram comigo me respeitarão e minha vitória será realmente reconhecida.

Então, na minha opinião, competição e colaboração não só são compatíveis como eu entendo que elas necessariamente devem andar juntas.

Essa é mais uma dica pessoal para você baseada no que conheço de pessoas, e também com base no que acredito sobre um mundo melhor que nós podemos estabelecer a partir de pequenas ações e dentro de nossos contextos atuais.

É isso aí!

Livre Arbítrio

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Queria compartilhar um pouco sobre minha vida com vocês.

Sempre busquei muito a Deus, desde pequena, e quando era adolescente passei por algumas coisas difíceis. Foi uma fase em que me sentia muito rejeitada e fiz algumas escolhas erradas, o que sempre justificava na minha autovimitização.

E algumas pessoas importantes com quem conversava me diziam que eu tinha livre arbítrio, que era responsável por minhas escolhas... e isso me fazia brigar com Deus. Eu falava: Puxa Deus, porque eu fui criada com livre arbítrio? Por que não fui criada já com as fórmulas certas, para fazer as escolhas certas?

Ou seja, essa coisa de livre arbítrio não me descia direito. Mas, a medida que eu fui crescendo e amadurecendo, fui aprendendo a respeito de identidade, eu descobri uma coisa que hoje anda comigo todos os dias. Hoje eu sei o que é livre arbítrio.

Livre arbítrio é a capacidade que nós recebemos de decidir quem queremos ser a cada minuto. Ou seja, tudo o que falamos e compartilhamos com vocês depende muito de escolhas e fazer escolhas certas ou erradas também é um resultado direto daquilo que você escolhe ser, o que pode nutrir a todo momento.

E quando pensamos em liberdade de escolha precisamos entender que existe uma diferença entre identidade e papéis. Enquanto identidade tem relação com quem sou, os papéis são as diferentes funções que eu ocupo. Eu, por exemplo, sou mãe,

esposa, amiga, filha, profissional, tenho um trabalho voluntário... são diferentes papeis na minha vida. A minha identidade é a mesma, só que a forma com que eu escolho atuar, a forma com que eu escolho colocar em prática a minha identidade depende do meu livre arbítrio e da noção do que cada papel comporta.

Eu vejo muito as pessoas com bastante conflito entre uma identidade profissional e uma identidade pessoal. Eu particularmente não acredito nisso. Somos um só, mas temos papeis diferentes.

E o livre arbítrio foi a liberdade, a benção que recebemos para decidir a todo momento quem queremos ser. E isso impacta diretamente nas decisões que tomamos dentro dos diferentes papeis que temos.

É isso aí.

Liderança de Si Mesmo

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Liderança, um assunto que todo mundo se interessa. Aliás, existem muitas literaturas a respeito, e quando se conhece um pouco do conceito de liderança, entra-se em contato com alguns termos bastante comuns como visão, estratégia e tomada de decisão, entre outros.

Aqui na R122 costumamos considerar três tipos de liderança: liderança de pessoas, liderança de projetos e liderança de si mesmo. E esse post é para falar sobre liderança de si mesmo.

Você já encontrou pessoas na vida que trazem discursos de vitimização em função de uma vida difícil, traições, dificuldades... e essas pessoas se martirizam, podendo até mesmo cair em um estado depressivo. Mas tenho certeza que você também já viu, talvez até entre seus conhecidos ou em personagens, histórias de pessoas que tiveram a vida difícil, mas que saíram do “outro lado”. A diferença está justamente na liderança de si mesmo.

Imagine uma cena de um carro que está andando numa estrada plana e de repente aparecem obstáculos e buracos. Se você está sentado no banco do passageiro, a única coisa que poderá fazer é reclamar, pois não há muito mais o que possa fazer – afinal, a direção não está nas suas mãos. Mas, se você está no banco do motorista e se responsabiliza pelo lugar que ocupa, você pode decidir o que fazer quando vê um buraco. Essa é a diferença entre as pessoas que se vitimizam e as pessoas que assumem a responsabilidade e a direção da própria vida.

Não estou falando aqui sobre aquela independência de quem faz só o que quer. Estou falando de pararmos de nos vitimizar e

justificar todas as perdas, derrotas e dificuldades, bem como o que somos e fazemos como resultado do que a vida nos deu, porque temos a capacidade de ter visão, de estabelecer estratégias e tomar decisões com relação àquilo que a vida nos dá. Isso significa ser líder de si mesmo.

Em todo bom líder de pessoas e projetos é antes de tudo um bom líder da sua própria vida.

Há algum tempo assisti àquele filme "O diabo veste Prada". Ali há a diretora da revista e uma moça que trabalha como sua assistente, mas que na realidade é uma jornalista muito bem formada. Em determinado momento essa moça passa sua par para trás, quando aceita um convite para substituí-la numa viagem para Paris.

No final do filme aparece uma cena em que a diretora e essa moça estão dentro do carro, em Paris, e a moça cobra a diretora por uma atitude que ela considera antiética com relação a um terceiro envolvido. E daí segue o seguinte diálogo parafraseado:

-Mas você fez o mesmo algum tempo atrás com sua par. – diz a diretora

-Eu fiz porque não tinha escolha. Era isso, ou minha carreira.

-Teve escolha sim. Você escolheu a sua carreira...

E nesse momento a moça se dá conta que em algum momento sentou no banco do passageiro e passou a responsabilizar a vida por suas próprias atitudes. Daí ela sai do carro e vai embora, pegando novamente a direção de sua própria vida.

Fica aí com você essa reflexão, liderança de si mesmo.

É isso aí.

Identidade x Papeis

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Falamos bastante sobre identidade, sobre o nosso formato único, sobre o formato do quebra cabeça: temos algumas partes, não temos outras e agora chegou a hora de pensarmos um pouco sobre como essa identidade se aplica nos nossos diversos papeis.

Eu tive mais de uma situação com clientes que acabavam sendo pessoas totalmente diferentes no contexto profissional e pessoal. E esses clientes se assustaram quando perceberam isso e também chegaram à conclusão de que não fazia sentido agir assim, pois havia um impacto até na clareza do que faziam e para onde iam, vez que muitas vezes eles montavam um personagem para o ambiente profissional. E em todas essas ocasiões foi muito importante falar sobre identidade e papeis

Mas, o que são papeis? Eu, por exemplo, sou mãe, sou filha, sou irmã, sou esposa, sou profissional, tenho um trabalho em comunidade cristã... ou seja, exerço vários papeis na minha vida. A minha identidade, por outro lado, é uma só. Aquilo que eu valorizo, o que sei fazer, aquilo que faz sentido para mim, será sempre a mesma coisa independentemente do ambiente – o que muda é como essas características são exercitadas, como são expressas em cada um dos meus papeis.

Por exemplo, dois de meus valores são leveza e gerar ambientes de inclusão, e eles se expressam de forma diferente nos meus diferentes papeis. Se eu estou num ambiente pessoal e mais informal, essas características vão se expressar de um jeito. Mas, se estou num ambiente mais formal, um ambiente com pessoas que têm menos intimidade comigo, essas

características vão se expressar de outro jeito – mas estarão sempre ali.

Então, eu queria que você parasse um pouco e refletisse sobre a sua identidade; coisas que você valoriza, coisas que sabe que fazem parte de quem você é, do seu design único. E quero que pare para pensar como tem colocado em prática a sua identidade nos seus diferentes papéis e também imagine que pode funcionar como se suas características únicas fossem vários botões, os quais você pode ajustar como um equalizador. Você pode ajustar o volume e a forma com que essas características vão aparecer em cada um desses papéis, assim como uma banda ajusta seus instrumentos para tocar num estádio ou numa apresentação acústica.

Faça isso, perceba os seus papéis, a sua identidade e tenha muito mais consciência e convicção em tudo que você faz na vida.

É isso aí.

O que eu quero?

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Hoje vamos trabalhar uma pergunta: O que eu quero?

O que eu quero não como o que eu quero de um jeito mimado, daquilo que eu quero agora e pronto, mas como foco para autogerenciamento.

Alguns posts atrás falamos sobre objetivos, o que tem relação com o que eu quero do ponto de vista macro, o que eu quero a longo prazo, com o que eu quero envolver num planejamento; mas hoje falaremos sobre o que eu quero agora.

Daniel Goleman foi quem conceituou a questão da inteligência emocional e deu a ela cinco atributos que parafraseio agora: a é eu me conheço, a segunda eu me gerencio, depois eu me motivo, eu conheço os outros e eu gerencio os outros.

Quando falamos em autogerenciamento, uma coisa que acontece constantemente é lidarmos com emoções que não gostaríamos de ter ou ter reações que preferiríamos não ter tido, certo? Pois é, "O que eu quero?", pode ser uma pergunta muito poderosa para o autogerenciamento.

Imagine só se você vai entrar numa reunião e você não sabe exatamente o que quer dali; não têm consciência, nem clareza. Fica fácil de se deixar levar por uma atitude que não goste, algum comentário que não faça sentido para si.

Mas se você coloca essa pergunta e se fica claro para você o que você quer, qual a sua meta nessa determinada situação, nesse encontro, nesse evento, no seu dia, isso o ajudará a se autogerenciar caso algo tente distrai-lo.

Teste essa semana. Comece a se perguntar: O que eu quero? E, em qualquer situação que você viver, veja o que acontece.

É isso aí.

Procuram-se pessoas de verdade

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Quero começar esse post fazendo uma pergunta para você: Que tipo de pessoa você convive que o faz sentir mais energizado, melhor? Aquelas pessoas que são montadas, que vestem uma máscara, que vestem um personagem, ou pessoas que você realmente consegue ler, perceber, pessoas que caem e levantam, pessoas que se enfraquecem mas depois dão a volta por cima, pessoas que erram e depois acertam? Que tipo de pessoa o deixa mais energizado, mais a vontade?

Sabe, nosso cérebro responde aos relacionamentos humanos geralmente lendo como ameaça ou como recompensa. Quando você não consegue ler uma situação direito, quando sente que existe algo que não está muito claro seu cérebro automaticamente lê isso como ameaça e a reação natural é buscar por proteção. É o que já mencionamos tantas vezes sobre o bater ou correr. Por isso você não se sente a vontade.

Nos meus processos de coaching eu percebo o quanto as pessoas desejam se relacionar com pessoas de verdade, justamente por causa do que foi exposto acima. O relacionamento com pessoas de verdade torna o ambiente mais saudável, mais eficaz. Afinal de contas, quando o nosso cérebro está se protegendo de algo perdemos clareza, perdemos raciocínio, e por isso as pessoas precisam tanto de relacionamentos com pessoas de verdade.

E aí eu queria deixar algumas perguntas para você: Quem é você no seu dia a dia? Você é uma pessoa que se cobra perfeição, que veste máscaras para deixar claro para os outros que você pode e acontece? Ou você é uma pessoa de verdade, que realmente busca o autoconhecimento, busca suas

fraquezas e suas forças, busca lidar com isso de uma forma madura e comunica isso com as pessoas. Essa é uma pessoa de verdade.

Quem você é hoje? E quem você quer ser daqui pra frente?

É isso aí.

Decisões difíceis

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Você sabe como o estabelecimento da visão pode impactar numa tomada de decisão importante na nossa vida? Veja um exemplo...

Um cliente meu, impactado por um post da Patrícia Schuindt que falava sobre equilíbrio e sobre cuidar de si mesmo, mandou-me um e-mail compartilhando uma decisão importante que tinha de tomar para escolher entre duas propostas de trabalho.

Sua família morava numa cidade e ele estava a 300 km dela, prestando consultoria externa para uma companhia que lhe fez uma proposta de emprego com um bom pacote de remuneração e benefícios. Além da boa compensação, também favorecia muito o fato dele já conhecer as pessoas e ter sua confiança, vez que trabalhava com elas já há algum tempo como consultor.

Pouco tempo depois ele recebeu outra proposta, de uma outra companhia localizada a menos de 100 km da família, para receber um pacote de remuneração e de benefícios inferior. Além da remuneração não ser tão boa, meu cliente também via como obstáculo o fato de ter de “se provar” nessa nova oportunidade.

Após me apresentar essa situação, ele me perguntou o que deveria fazer, e uma única pergunta foi o que precisou para ele tomar sua decisão. A pergunta foi: Que cenário você quer viver daqui a 5 anos? Porque hoje a decisão que você tomar pode ser o primeiro passo nessa direção.

A partir daquele pensamento a decisão foi muito tranquila, vez que dali a 5 anos para ele seria muito importante estar próximo da família, e por isso acabou decidindo pela segunda proposta de trabalho.

Esse é um exemplo prático de como às vezes podemos usar a visão para tomar uma decisão importante e não sabemos exatamente como lidar, mesmo após colocar na balança os prós e os contras. Ou seja, se você parar para pensar onde quer chegar dali a 1, 3, 5 anos e parar pra pensar que hoje a sua decisão vai ser o primeiro passo para aquela direção, fica muito mais fácil.

É isso aí.

Praticar até transformar

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

No último mês escutei mais de um cliente mencionar a respeito de um vídeo de uma professora de Harvard que fala sobre o poder que a nossa linguagem corporal tem na nossa transformação. O nome dela é Amy Cuddy e ela tem uma história muito interessante, pois sofreu um dano cerebral em algum momento da vida e conseguiu se recuperar, sendo, hoje, professora de Harvard e alguém que fala nos seminários do TED e é uma referência internacional.

Nesse vídeo que me foi indicado ela fala sobre o poder da repetição de um comportamento para se chegar à sua automatização e usa uma frase "*Fake it till you make it*", ou, numa tradução conceitual, a repetição gera o hábito.

Esse princípio utilizado por Amy é uma das máximas mais importantes a respeito do funcionamento do cérebro versus o comportamento.

Pense na primeira vez que você dirigiu um carro. Aquilo era muito difícil. Mexer na marcha, na direção, dirigir direito, virar direito, saber como acelerar direito... Quanto medo quando tentou suas primeiras ultrapassagens... Mas depois de poucas semanas a coisa já estava muito mais automática para você, e, dependendo da sua idade e de quanto tempo você dirige, muito provavelmente hoje a direção seja uma coisa dominada, a ponto de você falar ao telefone enquanto dirige, ou até digitar textos, o que é muito perigoso... Mas o que você consegue fazer hoje é resultado do quão automático aquele comportamento ou habilidade se tornou pra você.

É assim que o nosso cérebro funciona. Nossos hábitos e o que somos hoje tem grande relação com repetições, e é isso que essa professora fala quando repete a frase “*Fake it till you make it*”, ou numa tradução mais literal, force um comportamento até que ele torne parte de você.

Existem formas diferentes de ajudarmos o cérebro a mudar comportamentos e uma delas é essa: praticar algo pouco natural e que às vezes não faz sentido mas que você repete, repete e repete até que aquilo realmente gere alguma transformação.

Mas existe outra abordagem um pouco mais profunda, que é a abordagem de você primeiro buscar o *insight*, ou aquilo que faz sentido para você, a motivação, referenciais... Ou seja, primeiro você pode buscar ter um impacto no pensamento para a partir daí pensar no que fazer e praticar, praticar e praticar até que aquilo se torne parte do que você é.

São duas formas de se trabalhar, mas nem sempre é fácil você repetir um comportamento que não faz o menor sentido para você. Às vezes é mais fácil de você primeiro lidar com suas crenças, ajudar seu próprio pensamento, para que você então consiga repetir o comportamento.

Então, explicando um pouco do que acontece no nosso cérebro, a partir do que a professora Amy Cuddy falou, eu reforço aqui também outra sugestão: tire suas crenças de lado, seus medos de lado, tire seus preconceitos de lado, descubra o que realmente faz sentido para você e a partir daí faça um plano de ação... e pratique até se transformar, ou, como naquela máxima em inglês: “*Practice makes perfect*”.

É isso aí.

Acreditar ou desistir?

Por Graziela Motta

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Recentemente realizamos uma palestra na região de Ribeirão Preto onde abordamos o tema "Mentalidade de crescimento e mentalidade fixa estática".

Como você enfrenta os desafios da vida? Como você reage quando se depara com uma situação difícil ou um problema? Para que você possa também refletir um pouco sobre isso, vou compartilhar uma história que contei na palestra.

Um dia um rei chegou e lançou um desafio na corte. Ele chamou os homens mais sábios, mais inteligentes e os levou até uma porta bem grande e pesada, e disse assim: Olha, aquele dentre vocês que conseguir abrir essa porta vai ser colocado numa posição mais importante aqui no meu reinado.

Dito isso, os homens começaram a olhar aquela porta e alguns deles se aproximaram só um pouco, olhando-a em cima, em baixo, e logo viraram para o rei e disseram: Olha, rei, de fato essa é a maior porta que nós já havíamos visto aqui e ela é muito pesada - não tem como abrir. Outros também olharam e pensaram como encontrar uma solução e logo disseram para o rei: Rei, desculpa, mas esse é um problema impossível de se resolver.

O rei já estava quase se convencendo de que realmente aquele problema não tinha solução, quando outro homem apareceu e chegou bem perto da porta e começou a analisar cada detalhe. Colocando suas mãos ele começou a testar e empurrar, até que de repente deu uma puxada forte e a porta se abriu, percebendo que a porta estava apenas encostada. O rei, então,

falou: Tu serás aquele que será colocado na posição mais importante no meu reino.

E você, como é que você tem enfrentado as situações difíceis na sua vida ou os desafios que aparecem para você? Com que tipo de mentalidade? Você logo desiste quando olha para a questão ou para o problema ou você testa alternativas, busca caminhos novos, pensa além do que já conhece, testando soluções e eventualmente se dando conta que foi muito mais fácil do que você imaginava?

Que tipo de mentalidade você tem desenvolvido e com a qual tem influenciado as pessoas ao seu redor? Pense nisso hoje!

Até a próxima!

Por que é tão difícil mudar?

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Como mudar é difícil, mesmo quando acreditamos que a mudança seja necessária e benéfica, não é mesmo? Pois vou explicar um pouco do porque mudar é tão difícil e como podemos fazer para facilitar com que a mudança aconteça.

Quando estamos acostumados a fazer algo de um jeito e nos propomos a fazer diferente ou lidar diferente, nosso cérebro se depara com uma das coisas que mais o estressa que é a incerteza. A incerteza atinge ou afeta algumas regiões do seu cérebro que podem fazê-lo chegar a sentir náusea e perceber a chegada de um possível conflito pela frente. Faz sentido, não faz? Pois é, isso é natural pra você, pra mim, ou pra qualquer um.

Sabendo da reação natural que você tem frente a uma mudança, há algumas coisa que podem ser feitas para auxiliar nesse processo. Primeiro, pense nos prós e contras da mudança. Depois, entenda que aquela sensação ruim ou aquele mal estar é algo natural, e lembre-se que, à medida que a mudança acontecer, aquela incerteza vai embora e o sentimento de mal estar também vai passar.

Outra coisa importante se refere ao objetivo que estabelecemos quando queremos mudar. Nossa tendência é geralmente estabelecer um objetivo negativo, no sentido de deixar de fazer. Se eu sou agressivo, tenho de deixar de falar e me comportar agressivamente. Se faço alguma coisa de um jeito ruim, tenho que deixar de fazer desse jeito...

Só que nosso cérebro funciona por meio do reforço de padrões, ou de conexões, ou de mapas mentais. Portanto, quando eu

digamos pra mim mesmo que não posso falar de um jeito agressivo, na verdade eu estou reforçando aquela conexão do falar agressivo. Então, quando eu estiver numa situação de estresse, o que vai acontecer é que aquela conexão que está sendo reforçada vai surgir.

Por isso, para que a mudança seja mais eficaz, temos de colocar nosso objetivo de uma forma positiva, criando novas conexões e reforçando-as. Ou seja, não é pelo não, mas pelo sim; não é deixar de fazer algo, mas é fazer algo diferente, mudando o foco daquilo que você está buscando, daquilo que você está desenvolvendo.

E por último, mas não menos importante, devemos entender que qualquer mudança no início não será fácil, pois existe um custo para o seu cérebro; um custo de se fazer diferente. Lembre-se sempre que com consistência e cadência a coisa vai acontecer; o seu cérebro vai registrar aquela mudança e isso vai fazer parte do seu novo comportamento. Não é fácil, mas vale a pena.

É isso aí.

Sabe aquela ideia que você teve? Então, comece a colocar em prática!

Por Patrícia Schuindt

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Sabe aquela sua ideia, aquele pensamento que você teve, aquele sonho? Sabe quando você imaginou uma solução, uma saída, ou aquele momento que você ficou empolgado, animado, energizado? O que você fez com isso?

Pergunto isso pois vejo que muitas pessoas têm esses momentos de descobertas, essas eurecas, e depois deixam passar. E pensando um pouco sobre isso me veio aquela frase atribuída a Einstein que fala “Que o único lugar onde o sucesso vem antes do trabalho é no dicionário”. E é importante parar para pensar: O que realmente eu quero? O que eu posso fazer com essa ideia? Que passo posso dar? Isso é muito importante para conseguirmos ver as coisas acontecendo de fato.

Conversei com uma pessoa que falou o seguinte: “Puxa, eu queria tanto ter uma oportunidade de sentar com alguma personalidade, alguém que traz ensinamento. Sabe aquela pessoa que você admira, seja por onde ela está, o que ela transmite ou onde ela chegou com seu sonho?” E essa pessoa me falou que tinha vontade de sentar com uma pessoa assim para conversar e entender seu mundo e sua realidade.

Seguindo na conversa chegamos ao pensamento de que, se tivéssemos oportunidade, descobriríamos que essa pessoa idealizada possivelmente também tenha fraquezas e passe por situações que possam ser obstáculos, dificuldades, além de emoções negativas com relação a algumas questões, mas possivelmente não seja isso o que a direcione. O que direciona esse tipo de pessoa é o seu ideal, sua visão e o que quer

conquistar. Eu imagino que elas estão com a mente focada nisso: não no que limita, mas onde podem chegar.

E é isso que quero deixar aqui como desafio. Quero que pare para pensar naquela ideia, naquilo que o empolgou, animou e o que faz sentido para você. Comece a dar pequenos passos, planejar, conversar com alguém, buscar informação. Coloque sua atenção nisso.

Algumas coisas levam anos para acontecer, mas outras coisas podem acontecer mais rápido do que imagina. De qualquer forma, para ver acontecendo você precisa dar seus passos.

Busque ajuda, se fortaleça, vá atrás do que quer, dê continuidade ao que começou nessa grande ideia.

Que lentes estou usando?

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Não sei se você já ouviu falar sobre crenças, e a nossa abordagem aqui não tem nada a ver com crenças religiosas ou crenças místicas.

Crenças são verdades que criamos com relação a nós mesmos, ao mundo e às pessoas. Essas crenças são formadas ao longo da nossa vida, da nossa história, das experiências que temos, e se tornam o filtro que usamos para lidar com situações e tomar decisões. É como se fossem lentes que usamos para enxergar o mundo.

Por exemplo, se você colocar um óculos com uma lente vermelha, as cores que verá não serão verdadeiras, pois você irá enxergá-las de forma avermelhada e sua interpretação será enviesada. Da mesma forma funcionam as crenças. Por exemplo, você pode ter uma crença de que não é bom o suficiente, ou de que só você pode fazer algo, ou de que pessoas que se comportam de tal forma não são confiáveis... Enfim, essas são crenças, verdades que para você podem ser absolutas, mas que na realidade podem ser conclusões equivocadas e que devem ser questionadas.

Quando entendemos esse conceito, o importante é começarmos a identificar as crenças que governam nossos filtros e nossas decisões, e questionar de uma forma inteligente, de uma forma pragmática, para colocar as lentes certas. Se eu percebo que estou com os óculos vermelhos e que não enxergo as cores corretamente, troco por óculos adequados, com lentes adequadas para aquela situação.

Darei um exemplo prático. Tenho um cliente que é sócio de uma consultoria de grande porte e que precisava desenvolver a capacidade comercial. À medida que trabalhávamos descobrimos que existia uma crença muito forte que de certa forma governava a dificuldade que ele tinha para iniciar relacionamentos, principalmente em eventos sociais ou mesmo aqueles voltados para estabelecimento de relacionamentos profissionais.

Ele entendeu que, vindo de uma família muito tradicional, tinha desenvolvido uma crença muito forte que trazia dessa herança: a de que é inadequado uma pessoa se lançar para uma apresentação ou para uma venda; esse era um comportamento inadequado que não condizia com a sofisticação de uma família tradicional.

Quando ele identificou isso, percebeu que essa era uma lente que estava governando a forma com que via as situações de relacionamento e isso impactava diretamente em como ele se lançava para se apresentar. E, ao perceber que essa lente não estava adequada para seu momento, trocou de lente e entendeu que, na realidade que vivia, aquela crença não se aplicava e o limitava.

Uma vez confrontando a crença, passou a entender que não só aquele pensamento não valia, como deveria ser exatamente o oposto para ser eficaz nas vendas. Ele precisaria se lançar e isso era adequado para contexto de seu trabalho.

Com base nesse texto, quero deixar aqui uma reflexão sobre as verdades que muitas vezes ocupam a nossa mente, a nossa autoimpressão, impressão do mundo e que nos enviesam e fazem com que tomemos decisões equivocadas.

Pare pra perceber as suas. Hoje, ao se relacionar com pessoas diferentes, perceba quais são as verdades absolutas que o estão

governando. Veja se você não está usando uma lente inadequada para aquela situação. Teste isso, troque sua lente e consiga resultados diferentes.

É isso aí.

Diferente é errado?

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Quero compartilhar com você uma situação que vivi com o meu filho de 11 anos.

Ele veio me apresentar uma prova para assinar e vi que ele tinha interpretado uma questão de forma muito diferente e que estava errado para aquilo que a professora tinha solicitado. Olhando para ele falei assim: “Filho, essa é mais uma prova do quão criativo você é. Que interpretação diferente!” Imediatamente ele virou para mim e falou: “Criativo não, mamãe. Está errado!” Daí eu disse: “Não filho, criativo! O que a escola estava pedindo e a professora estava pedindo era algo diferente, mas você foi muito criativo”.

Claro que no contexto da prova a interpretação fazia parte, mas esse fato me levou a uma reflexão do quanto o diferente para nós é errado, do quanto sair da caixinha muitas vezes, apesar das pessoas pedirem tanto para pensarmos fora da caixa, agir fora da caixa, o quanto isso pode parecer errado por ser pouco familiar para nós.

Acabei de sair de um cliente corporativo que me solicitou um trabalho de coaching com uma pessoa muito boa, que tem um desempenho incrível, mas apresenta dificuldade de trabalhar com pessoas que funcionam diferente dela. Trata-se de uma pessoa muito bem formada, com um desempenho ótimo, mas que exige dos outros um funcionamento parecido com o seu, o que faz com que as pessoas fiquem infantilizadas e com medo de se colocar, porque aquilo que elas são é “errado”.

E aí fica essa reflexão: “Será que aquilo que é diferente de mim é mesmo errado?” “Será que se a pessoa fizer de forma

diferente talvez ela não chegue ao mesmo lugar que eu chegaria?”

Sabe, esse é o princípio do coaching - de que cada um, com o seu próprio formato e sua própria identidade, vai ter recursos suficientes para chegar num lugar que pode ser desejado por pessoas diferentes e com características diferentes.

E essa situação que eu vivi com meu filho me fez pensar que vivemos isso desde os primeiros anos.

Vamos começar a parar para pensar nisso. Será que a pessoa que funciona diferente de você está errada ou será que não? Será que quando alguém diz para você que você está errado é motivo suficiente para você querer tentar mudar? Ou será que você deveria olhar para o que tem e tentar usar o máximo das suas habilidades para chegar onde deseja?

Isso me fez pensar e espero que o faça pensar também e faça chegar numa autoconsciência muito maior com suas próprias forças, para que você possa atingir seus objetivos de uma forma consistente com quem você é e com aquilo que acredita.

É isso aí.

Me preparando para aprender!

Por Juliana de Lacerda Camargo

(texto adaptado do vídeo em <https://www.youtube.com/user/R122Coaching>)

Existem dois principais fatores quando falamos sobre aprendizado ou desenvolvimento de um novo hábito: um qualitativo e um quantitativo.

Quantitativo significa quantidade. Quando você estuda para uma prova ou se prepara para alguma apresentação, se propõe a ler diversas vezes e ver aquele mesmo assunto diversas vezes - isso se chama quantidade. Ou seja, você vê muitas vezes as coisas para que aquela conexão cerebral seja ativada e reforçada, o que gera aprendizado.

Por outro lado existe o fator qualitativo, ou seja, a qualidade, ou o quão forte é uma conexão para que ela gere aprendizado. Se você parar para pensar agora, provavelmente se lembrará de momentos vividos que envolveram emoções fortes (bons ou ruins), mesmo que tais momentos tenham sido pontuais. Talvez você se lembre com uma riqueza de detalhes inacreditáveis, porque a qualidade daquelas situações foi muito grande, vez que você teve a ativação simultânea de vários pontos e várias conexões em seu cérebro, e por isso aquelas experiências ficaram tão registradas.

Então, quando você estiver num processo de aprendizado, de um novo comportamento, pense sempre nesses dois pontos: qualidade e quantidade.

Quantidade é repetição, repetição consciente e consistente, como inclusive já foi colocado em outros posts. Repita para aprender.

Agora, considere também a qualidade. Quando se propuser a fazer alguma coisa diferente, pense em estruturas que gerem emoções bacanas, divertidas e que possam ajudar do ponto de vista qualitativo a registrar com mais rapidez aquelas novas conexões. Sinta para aprender.

É isso aí.

“Lições aprendidas”

Escrito por uma coachee que trabalhou sua liderança no coaching.

Por Patrícia Schuindt

“É uma coletânea de reflexões minhas, sessões que tivemos e algumas avaliações das pessoas que contribuíram para esse processo. Desde criança eu adoro anotar pensamentos, frases, reflexões, etc. Eu até tinha um caderninho na adolescência cheio dessas coisas, mas acabei perdendo ...Enfim, acho que vai me ajudar muito a recordar sempre que precisar de uma forcinha nessa nova etapa da minha vida!”

Como gestora, você entrega resultados através das pessoas, desenvolvendo e liderando equipes. Portanto, a maior parte do meu tempo e dedicação no trabalho deve ser voltado para esse foco, caso contrário, há algo errado.

- ✚ Ligue mais para as pessoas (nos dois sentidos) e sinta o efeito positivo dessa ação retornar para você.
- ✚ Mostre-se disponível sempre que precisarem de você.
- ✚ Preocupe-se com as pessoas. Pergunta mágica: “O que eu posso fazer por você”?
- ✚ Dê abertura para que as pessoas lhe conheçam.
- ✚ Continue ávida por aprender e buscar coisas novas.
- ✚ Traga as características fortes que possui no pessoal para o profissional e vice-versa. Use o melhor de um lado no outro.
- ✚ Reconheça o potencial, mesmo quando ainda for semente.
- ✚ O poder do “ainda não” é encorajador! Às vezes o “não” é só por agora, é temporário, mas um dia será “sim”.

Quando somos reconhecidos, ficamos mais seguros.

- + Concentre-se e prepare-se antes de algum fórum ou conversa com alguém. Tenha em mente a mensagem que quer passar.
- + Faça críticas construtivas, que agreguem, caso contrário, melhor fica calada.
- + Oriente, direcione, ajude.
- + Entenda o quanto a pessoa absorveu da sua mensagem ao passar uma diretriz.
- + Peça sugestões. Envolve as pessoas em construções e decisões.

Quando damos foco, acontece.

- + Trabalhe as reuniões de forma mais criativa e inovadora. Use seu ponto forte a favor!
- + Questione e faça perguntas sempre. As pessoas precisam encontrar suas próprias soluções.

“Se tivesse 8 horas para derrubar uma árvore, gastaria 6 afiando o machado”.

- + Fique atento à forma de dizer e falar com as pessoas.
- + Somos diferentes. Entenda o papel e importância que cada um tem na equipe.

É preciso trabalhar a ansiedade do resultado final e criar formas sustentáveis de fazer as entregas através das pessoas.

- + Converse com as pessoas sobre suas expectativas pessoais e de carreira.
- + Mantenha a rotina de visita a campo.
- + O contato pessoal que cria laços.
- + Identifique e desenvolva os *gaps* das pessoas.

- + Faça as pessoas evoluírem. Contribuir com o crescimento de alguém é algo sem preço para ambos os lados.
- + Delegue mais. Descentralize. Isso te dará mais tempo para fazer o que realmente é importante.
- + Direcione mais o “o que” e menos para o “como”.
- + Dissemine seu conhecimento.
- + Forme sucessores. Você sempre será uma referência para eles.
- + Crie o hábito de elogiar e reconhecer as pessoas no ato, no momento do acontecimento.
- + Dê feedback. Reforce os pontos fortes e ajude a definir ações para os pontos a desenvolver. Use fatos e dados para mostrar algum desvio de rota.
- + Sempre que errar com alguém, ou sentir que desviou-se da rota, retrate-se. Peça desculpas de forma sincera.
- + Líderes também erram. A virtude está em saber reconhecer e voltar atrás.
- + Quando não souber como agir, pense em como um líder que você admira agiria.
- + Exercite a paciência e o controle nas situações adversas. Se for o caso, deixe para conversar depois.
- + Sempre esfrie a cabeça antes de tomar uma decisão.
- + Veja uma mesma situação por diferentes ângulos (“saindo do corpo para analisar a situação”).
- + Jamais use contra a pessoa alguma informação que ela lhe confiou.
- + Repreenda sempre de forma individual.
- + Tenha sempre em mente o que esperam de você e... surpreenda!
- + Estruture sua área. Forneça método e ferramentas para que as pessoas entreguem o que tem que ser entregue.
- + Crie mecanismos de monitoramento e controle.
- + Faça o *check* das entregas e evoluções. Deixe claro esse processo a todos. Isso gera um maior comprometimento.
- + Seja menos dependente. Crie seu método de trabalho.

- + Faça acordos.
- + Ache a moeda de troca para se relacionar com as pessoas.
- + Avalie o nível de autonomia que pode confiar a cada pessoa.
- + Melhore sua paciência com as pessoas.

“Tudo não passa de um teste para saber o quanto você quer chegar lá.”

É fácil mudar quando o pedido vem de pessoas que gostamos.

“Vejo que as outras pessoas apostam mais na capacidade dela do que ela mesma.”

“Siga sempre sua intuição, pois essa também é uma das qualidades que você tem e que quase nunca falha.”

“Continue com essa energia que envolve as pessoas que trabalham junto com ela. Que continue valorizando/reconhecendo as pessoas que contribuem para o atingimento dos objetivos alcançados. Potencialize o poder que tem de engajamento de pessoas e se aproxime cada vez mais da equipe de trabalho.”

“Perder o medo. Arriscar mais. Todas as oportunidades que ela teve de arriscar e foi além ela teve sucesso. Mas podia ter arriscado ainda mais. Seriam mais histórias de sucesso, com certeza.”

“Sozinha você vai mais rápido. Em equipe você vai mais longe.”
“Me lembro do brilho dos olhos dela e do quanto ela consegue se dedicar quando está ciente do seu papel e motivada.”

- ✚ Na ausência do coach, busque ser o seu próprio coach. Pergunte-se, questione-se, cobre-se, busque suas respostas.
- ✚ Reserve um período para avaliar sua forma de liderança e desenvolvimento da equipe. Identifique seus *gaps*, trace ações de melhoria, cumpra e monitore os resultados. Tenha uma rotina de auto coaching.
- ✚ Peça feedbacks constantes.
- ✚ Continue exigindo o seu melhor, sempre.

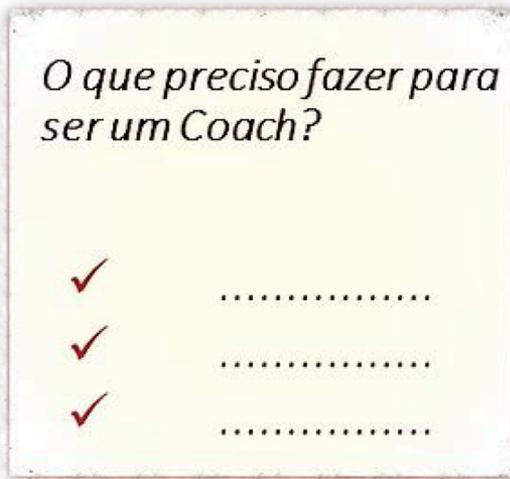
Você chegou até aqui por você mesmo. Tudo o que saiu do coaching, saiu de você mesmo.

Essa transformação é um caminho que não tem volta.

O que preciso fazer para ser um Coach?

Por Patrícia Schuindt

O coaching tem crescido no Brasil e, naturalmente, muitas pessoas têm se interessado por seguir a atuação como Coach. Então, decidi escrever algumas (das muitas possíveis) principais dicas relacionadas ao assunto, considerando a minha experiência e as sugestões das minhas parceiras de trabalho na R122 Coaching. Como qualquer profissão, existem diferentes caminhos, mas tentei incluir o que percebo serem as principais dúvidas. Se tiver alguma pergunta, envie uma mensagem!



1 - Faça um curso de formação em coaching: isso é fundamental para atuar como Coach. Aí começa um desafio, já que existem tantas escolas e opções: qual escolher? Procure cursos que te dêem realmente uma boa base para começar a trabalhar como Coach. Sugiro, então, que você avalie:

- a) Quantidade de horas do curso e se a escola tem órgãos reguladores: Por exemplo, minha primeira

formação teve 60 horas de curso e a segunda formação, 128 horas, em escolas credenciadas junto à ICF (International Coach Federation). Mas o que isso quer dizer? Que o curso daquela escola independente passou por um processo de validação de padrões de qualidade do treinamento em Coaching, pautado em um rigoroso Código de Ética e baseado nas competências que são demandadas na atuação como Coach (informações do site www.coachfederation.org). Para ter uma idéia melhor de comparação, você pode ler sobre os cursos com selo ACTP, ACSTH e CCE no site (www.icfbrasil.org/formacao). Conversando com alguns parceiros da área, a sugestão é que, para começar a atuar, você faça um curso pelo menos do nível ACSTH;

- b) Principais assuntos e a metodologia que o curso oferecerá: Procure entender quais serão os principais temas e fundamentos abordados e o que você vai levar do curso como bagagem para sua atuação;
- c) Quantas pessoas participarão da sua turma? Por exemplo, os dois cursos que fiz, tinham entre 10 e 20 pessoas, o que possibilitou que eu tivesse uma participação de forma ativa, participativa e prática;
- d) O que está incluso no pacote do curso? Além das aulas com conteúdo, você terá a oportunidade de praticar de forma assistida? Isso é muito importante, pois apesar de sair totalmente motivado das aulas, ter um apoio para questões que surgem no caminho e ouvir situações de outros alunos, será muito bom. O que achei bacana das duas formações é que entre

as aulas pode praticar, refletir, estudar e nas aulas ocorreram exercícios práticos supervisionados (uma das formações foi totalmente online, 4 horas por semana por uns 6 meses e a outra foram 3 dias presenciais e mais algumas semanas de aulas online com duração de 1h30 cada, totalizando uns 5 meses de curso);

2 - Pratique e tenha mestres: ainda durante a primeira formação, comecei a realizar meus primeiros processos de coaching pró-bono (sem cobrar nada), para que eu pudesse realmente aplicar o aprendizado. Sou muito grata às pessoas que toparam a experiência, que fiz com muita dedicação. Inicialmente, tive em torno de cinco processos com pessoas diferentes, até realmente cobrar por um processo. Cada processo é muito diferente do outro e ganhar experiência é muito importante. Essa é uma dica: pratique com pessoas que saibam de seu momento e vá desenvolvendo até se sentir seguro para se lançar como Coach profissional. E sempre tenha em mente a melhoria contínua, por meio de supervisão e mentoria com pessoas mais experientes, além de fazer novos cursos de formação e aperfeiçoamento. Essa proximidade com pessoas há mais tempo na caminhada, ajudou acelerar o meu processo de desenvolvimento e qualificar minha atuação. É importante que você busque se consolidar como coach e conquistar credenciamento, por exemplo, na ICF. Porque “Um coach credenciado pela ICF cumpriu formação e requisitos de experiência rígidos e demonstrou um compromisso forte para com a excelência em coaching. Os coaches credenciados receberam treinamento específico em coaching, comprovaram um número pré-determinado de horas de experiência e receberam mentoria de um coach qualificado” (retirado do site da organização). Isso dá credibilidade e um sentido de “estar no caminho certo”.

3 - Faça uma avaliação “meu perfil” x “o que é ser coach”.

Avalie suas intenções, motivações e habilidades: elas são coerentes com o propósito da atuação de um coach? Muitas pessoas têm se interessado por ser coaches, mas algumas vezes percebo que não vão a fundo para entender o que é de fato “ser coach” e nem para avaliar a si mesmas. Pra mim, para ser Coach é preciso ter um real interesse pelas pessoas. Temos um grande impacto sobre a vida das pessoas e precisamos cuidar disso. Também acho que o grande motivador precisa estar relacionado a um verdadeiro interesse pelos objetivos do outro, por ver a pessoa avançando no que quer, transformando sua mentalidade, aprendendo sobre si, descobrindo seus pontos fortes e desenvolvendo os fracos, enxergando as situações sob diferentes perspectivas, e oferecendo um espaço seguro e de confiança. É preciso ter interesse pelos pensamentos, comportamentos do outro e o que ele quer sobre isso.

Pedi a opinião de minhas parceiras de trabalho e gostaria de compartilhar na íntegra, seus relatos tão bonitos!

“Eu acredito que para ser coach, você precisa gostar de gente, se interessar genuinamente por pessoas. Como Coach você precisa ter curiosidade pelo “Quem” da pessoa que está diante de você para entender o seu modelo mental e poder facilitar o processo. Precisa se energizar e se motivar com pessoas e ter o propósito de criar um impacto positivo. Ser Coach pra mim é mais do que uma profissão, é uma missão e faço esse trabalho com muita motivação e fundamentado na visão de que se eu conseguir fazer a diferença na vida de alguém estarei cumprindo o meu objetivo”. Aline Freitas

“Poucas coisas me motivam mais do que ver que fui importante no sucesso de outra pessoa e saber que posso ser um meio para resgatar a identidade das pessoas. A complexidade do ser humano me instiga. Fico muito curiosa pra saber o que pode vir da outra pessoa. Perceber padrões de comportamento e o que auxilia as pessoas, do ponto de vista científico, também é fascinante. Quanto a habilidades, acho que

elas se desenvolvem... Claro que uma pessoa que já vem com capacidade de escutar, estar presente, e por aí vai, é bom, mas acho que há uma coisa importante que a pessoa precisa desenvolver: a capacidade de se preocupar menos com sua performance e o que pensam dela, para realmente focar mais no outro..." Juliana de Lacerda Camargo

"O Coaching me fascina porque através desse trabalho posso conhecer mais do ser humano. Cada etapa do processo é riquíssima, mas quero destacar uma das etapas mais impactantes que é o momento da descoberta, onde a pessoa se percebe, descobre suas forças e grandezas, e também descobre as crenças que a limitam de alcançar seus objetivos. É a fase do resgatar a identidade, de esclarecer o que faz sentido, de alinhar as coisas com um propósito. É fantástico! Como Coach nós aprendemos muito participando dessas descobertas de outras pessoas. Além disso, ver a pessoa avançar, sair da sua zona de conforto, fazer coisas que não conseguia antes, ou que não acreditava que conseguisse, mudando sua perspectiva das situações e acreditando que pode ser quem nasceu pra ser, faz com que este trabalho se torne único e impactante. E de todas as habilidades de um Coach eu destaco duas habilidades poderosas no processo: a escuta ativa – o escutar além das palavras, ou seja, o que realmente está por trás de tudo que está sendo falado. É como descobrir os segredos mais preciosos dessa pessoa que tanto podem estar impedindo seu avanço como podem ser coisas boas não percebidas. E o despertar de uma nova consciência, que é o momento de ver as coisas de uma forma diferente, com novas perspectivas, como o mudar de canto de uma sala e perceber que a luz da janela é bem mais forte por este outro ângulo". É o início da mudança, da percepção do novo". Graziela Motta Teixeira

Obrigada Aline, Graziela e Juliana pela contribuição de vocês nas informações aqui do texto!

* A ICF – International Coach Federation é a maior associação global de coaches, com mais de 18 mil membros em mais de 100 países. Fundada em 1995, sem fins lucrativos, a sua missão é contribuir para o avanço da arte, ciência e prática do coaching profissional. A ICF é o maior recurso mundial de informações e pesquisas sobre coaching para coaches e para organizações ou pessoas que procuram um coach (site: www.icfbrasil.org).

Verdades sobre o Coaching.

Por Patrícia Schuindt

Coaching não é mágica. Coaching não é modinha. Desde que levado a sério como um processo e uma metodologia que precisa ser aprendida com bases sólidas.

Coaching é uma experiência que pode ser transformadora.

Que requer esforço do Coachee; comprometimento, autorresponsabilização e coragem para assumir sonhos, objetivos, dificuldades, enfrentar barreiras.

Uma oportunidade para ganhar consciência sobre si mesmo, sua forma de ser e estar no mundo.

Para criar metas para si e lutar para alcançá-las.

É um processo de crescer, aprender, amadurecer, escolher. Escolher ser o melhor que pode ser.

Ouvir um cliente contando sobre suas mudanças a partir do Coaching, realmente me emociona e me deixa feliz. Porque aquela pessoa encontrou seus recursos, ressignificou pensamentos, transformou sua mente e está agindo diferente, para melhor.

E como um dos clientes disse recentemente “no ditado popular, o coaching não dá o peixe, mas ensina a pescar. Sou uma pessoa diferente. Abriu minha mente. Fora da caixa que eu pensava existia muita coisa”.



Modo de sobrevivência

Eu afojo pra poder respirar.

Por Juliana de Lacerda Camargo

Uma coisa que encontro constantemente em meus processos de coaching é a dificuldade das pessoas em lidar com as “más intenções” alheias.

Pare pra pensar. Geralmente o que nos incomoda não é tanto o erro da pessoa, mas a intenção que julgamos haver por trás dele.

Vou dar um exemplo prático. Você fez grande esforço pra conseguir uma reunião e foi deixado “plantado” por mais de uma hora, sem conseguir contato com a pessoa. Se você imaginar que o “bolo” foi resultado de desconsideração e desrespeito, terá um tipo de sentimento. Se imaginar que aconteceu algum imprevisto com a pessoa, sentirá algo bem diferente. Quando a intenção é boa, nós geralmente somos muito mais tolerantes com o erro...

Agora, existem momentos em que uma pessoa erra e não há má intenção, mas há o que chamo de modo de sobrevivência. O que acontece com uma pessoa que tem seu modo de sobrevivência ativado? Ela pensa menos e reage mais, pois seu cérebro busca uma única coisa: sobreviver a todo custo. E se isso é bom em situações de perigo real, no dia a dia pode ser muito complicado.

É mais ou menos como duas pessoas que estão se afogando e uma se apoia na outra pra sobreviver. Em condições normais talvez elas não imaginassem serem capazes disso... E isso é reproduzido ao nosso redor todo dia. Aquele que fala mal de outro para se livrar de uma potencial competição; aquele que

mente para não ter de lidar com algo que gere grande desconforto; ou ainda aquele que expõe pessoas quando sente que está sob grande pressão.

Às vezes as pessoas possuem crenças e/ou medos que as levam a interpretar questões do cotidiano como um perigo real. Um perigo de ser demitido, de ser traído, de ser desrespeitado... e ao menor sinal desses pensamentos a pessoa entra no modo de sobrevivência, fazendo coisas que não faria em outras condições.

Olhe para si mesmo? Quantas vezes você olhou pra trás e não teve nenhum orgulho do seu comportamento, mas o explicou pelo risco que enxergava naquele momento... você provavelmente estava vivendo no modo de sobrevivência.

E com isso levanto a reflexão de que existe a má intenção, existe a boa intenção e existe o instinto de sobrevivência, que explica muitas de nossas escorregadas... mas que definitivamente não as justifica!

Sabe porque não justifica? Pense numa coisa, quem você mais admira quando vê um filme? O herói que foi fiel a seus valores a despeito de todas as lutas, ou aquele personagem que disse “mas eu não tinha escolha”?

Lembro daquele filme “O Diabo Veste Prada” em que a mocinha do filme joga seu emprego no lixo quando percebe que tinha se deixado levar pelo modo de sobrevivência...

Sim, nós temos escolha... Olhe-se, conecte-se, seja a verdade nesse mundo.

É isso aí.

O que imagino sobre a minha forma de falar, é coerente com a realidade?

Por Patrícia Schuindt

Quanto à forma de falar: Como você se comunica? De forma Gentil? Cordial? Respeitosa? Abrupta? Grosseira? Direta? Diplomática? Clara? Sucinta? Prolixa?...

Qual é o impacto que isso tem?

Tenho pensado muito sobre esse tema e refletido também sobre a forma como me comunico, pois isso pode causar impacto positivo ou negativo nas pessoas e em meu trabalho. Já ouvi falarem: “não é ‘o que’ ele falou, mas ‘a forma’ como falou?” Pois é...é claro que o conteúdo também é importante, por isso vale pensar: O que preciso dizer? Qual a mensagem que quero transmitir?

Mas...

O ponto central desse meu post na verdade é trazer a seguinte mensagem: **será que a percepção que tenho sobre mim é coerente com a realidade? E será que essa realidade expressa realmente quem eu sou e quero ser?**

E aqui deixo algumas perguntas:

- Como as pessoas se sentem ao conversar comigo?
- O que eu gero nas conversas em que participo?
- Quais as impressões que passo aos outros?



Tenho três dicas para te ajudar nessa descoberta:

1) FEEDBACK:

Pergunte às pessoas com quem convive, qual a percepção delas sobre sua forma de falar (mas pergunte para algumas pessoas e veja quais os pontos em comum do que elas dizem).

2) AUTOANÁLISE:

Grave alguma conversa formal ou informal (com autorização, de preferência) e escute a forma como fala. (Eu já tive algumas surpresas ao fazer os dois exercícios anteriores. Vale a pena, pois traz consciência e dados da realidade, o que é muito importante para que comecem as melhorias).

3) MODELOS:

Observe a forma de outras pessoas se comunicarem. O que você gosta? O que você não gosta? O que aprende com isso?

Seguirei aqui meu processo de desenvolvimento e espero que essa reflexão te ajude também em sua comunicação e interação com as pessoas.

Vale lembrar que comunicação envolve relacionamento e o desafio de equilibrar: quem eu sou – meus valores, personalidade, objetivos, necessidades, jeito de ser, minha história, meu ponto de vista – e quem o outro é – seus valores, personalidade, objetivo, necessidades, jeito de ser, sua história e ponto de vista. Por isso, quando falamos em comunicação, o tema empatia é tão importante. Pois, quando você realmente compreende o outro, fica mais fácil adequar a comunicação de forma mais efetiva.

Você teve uma nova ideia ao ler o post? O que você vai colocar

em prática hoje?

O que você vai alcançar em 2016?

Por Graziela Motta

Que áreas da sua vida você sonha mudar ou alcançar novos resultados? Já parou de verdade pra pensar sobre isso? O que já escreveu? O que já determinou como meta?

Muitas vezes falamos e conversamos sobre coisas que queremos alcançar no ano novo, mas nem sempre paramos e fazemos um plano de ação que vai nos ajudar a realizar o que queremos.

A minha proposta para você hoje é, primeiro fazer uma autoanálise das principais áreas da sua vida e começar a estabelecer objetivos específicos para cada uma. E depois focar naquilo que você escolheu.

“Aquilo que escolhemos colocar nossa atenção muda nosso cérebro, muda a maneira com a gente vê e percebe o mundo.”
Daniel Goleman

E para isso vamos ver cada área e te dar algumas dicas chaves para que 2016 seja o ano que você sonhou e planejou.

Intelectual: Como está hoje essa área na sua vida? E como você quer que esteja ao final de 2016? Que tal fazer aquele curso que você tanto quer? Ou mesmo ler os livros que você comprou em 2015? Estabeleça uma meta de ler um livro por mês por exemplo. Lembre-se líderes são leitores assíduos e em geral leem pelo menos um livro de não ficção por mês. Separe um tempo em sua agenda para estudos, assim como faz com outras atividades.

Saúde: Como está hoje essa área na sua vida? E como você

quer que esteja ao final de 2016? Essa é uma área que a maioria das pessoas querem focar, como por exemplo perder peso. A dica aqui é: procure profissionais que possam te ajudar como um bom nutricionista, um coach, um personal trainer. Defina uma atividade física que te agrade, como exercícios ao ar livre, ou atividades diferentes como alpinismo, aulas de circo, etc. Mudar a atividade por ser uma boa estratégia motivacional para o próximo ano. Reveja sua alimentação. Muitas vezes nossa motivação e disposição para executar os planos e sonhos que temos são afetadas pela má qualidade de nossa alimentação e falta de atividade física. Esses são dois fatores que impactam diretamente em nosso desempenho, portanto observe como anda a sua saúde.

Família: Como está hoje essa área na sua vida? E como você quer que esteja ao final de 2016? Se você é casado, separe um dia todo mês para ter uma noite especial com seu cônjuge e incremente seu relacionamento conjugal. Outra dica é: separe mais tempo para ficar com seus filhos, algo que possa interagir com eles sem algum aparelho tecnológico envolvido como tv, e sim procure atividades que estimulem o contato real entre vocês. Passe mais tempo com as pessoas que você ama. Abrace mais essas pessoas. Invista na sua família!

Espiritual: Como está hoje essa área na sua vida? E como você quer que esteja ao final de 2016? Invista mais tempo no seu desenvolvimento espiritual; leia mais a Bíblia, ore mais e conviva mais com pessoas que te fazem avançar espiritualmente. Defina metas de desenvolvimento como por exemplo ler um livro da Bíblia por mês. Pare mais vezes para ouvir o que Deus tem a te dizer.

Social: Como está hoje essa área na sua vida? E como você quer que esteja ao final de 2016? Diga mais sim para convites de encontros familiares ou com amigos e também diga mais não para aqueles eventos que não fazem sentido pra você. Se

relacione mais for a das redes sociais; dê boas risadas. Convide mais pessoas para ir jantar na sua casa.

Carreira: Como está hoje essa área na sua vida? E como você quer que esteja ao final de 2016? Faça uma autoanálise da sua carreira e veja o que pode melhorar. Analise em que momento está. Estabeleça metas que te levem a alcançar aquela promoção tão desejada. Ou pense se está feliz fazendo o que faz ou se é hora de se desafiar e investir na sua verdadeira vocação e chamado. Procure ajuda de especialistas para te ajudar a desenvolver as competências necessárias para sua promoção ou mesmo para a transição que decidir fazer.

Financeira: Faça uma autoanálise de como anda administrando suas finanças. Você tem poupado, investido e multiplicado o que ganha? Ou simplesmente você paga as contas e gasta todo o resto logo na primeira semana? Busque orientação sobre educação financeira e estabeleça metas que podem mudar seu futuro apenas aprendendo a lidar de forma sábia com o dinheiro.

Comece agora a estabelecer objetivos e metas para cada uma dessas áreas e mantenha o foco naquilo que realmente pode impactar e empoderar sua vida.

“Nós acabamos conseguindo aquilo em que nos concentramos.”
John Whitmore

Não à manipulação. Sim à construção.

Por Juliana de Lacerda Camargo

Em uma conversa com uma querida cliente que trabalhava na construção de relacionamentos, um insight aconteceu quando ela teve o seguinte pensamento: “construir amizades é diferente de construir relações estratégicas no trabalho” e isso a levou a pensar em como poderia gerenciar melhor alguns relacionamentos que queria construir e até aquele ponto tinha dificuldade, pois não entendia como se relacionar bem com pessoas que não via como amigas.

Sabe, é bastante comum pessoas me dizerem que detestam política, que com elas é preto no branco, que não dá pra se relacionar bem com quem não gostam, e por aí vai. Também é bastante comum essas mesmas pessoas entenderem, em algum momento de seu processo, que existe uma grande diferença entre cinismo e construção de relacionamentos; ou, mais ainda, entre manipulação e se relacionar de forma estratégica e/ou inteligente.

O que é manipular? Manipular é você usar do que conhece do outro para fazer com que ele aja da forma que beneficie você, custe o que custar. Ou seja, na manipulação existe o que chamamos de uma relação ganha-perde. Você ganha, mas às custas da perda de outras pessoas, do ambiente, de situações... Na manipulação os fins justificam os meios para que a pessoa chegue onde deseja.

Mas, na construção de relacionamentos há o que chamamos de uma relação ganha-ganha. Da mesma forma, há a leitura do outro e o gerenciamento de como ele funciona. Há, ainda, a busca pelo que se deseja por meio desse gerenciamento. Mas aqui há uma diferença de proporções gigantescas: a intenção.

Enquanto na manipulação se busca o interesse unilateral, na construção de relacionamentos se busca o bem de todas as partes envolvidas e o impacto benéfico no todo! E pra isso há, inclusive, concessões no que se deseja.

Ou seja, assim como um bisturi pode ter resultados completamente diferentes nas mãos de um médico que salva vidas ou nas mãos de uma mente criminosa, “gerenciar o outro” é uma habilidade extremamente importante para que se crie ambientes produtivos e relações sociais saudáveis, mas também pode ser uma arma perigosa nas mãos de pessoas mal intencionadas ou inseguras.

E, como você bem deve perceber, embora a linha pareça tênue ela é relacionada a caráter e intenção e, por isso, é muito, muito maior do que se pode pensar num primeiro momento.

Agora que você entende que há diferença entre manipular e se relacionar de forma inteligente, pergunto: você quer construir relacionamentos estratégicos? Então pratique se colocar no lugar do outro, entendê-lo e perceber como ele reage a diferentes estímulos. Mas, antes disso, busque olhar para si mesmo. Entenda suas inseguranças e intenções. Mude seu foco do “eu” para “o todo”, e então avance para construir e gerar uma marca positiva onde estiver.

É isso aí.

Troque “sou um procrastinador” por “sou um decisor”

Por Patrícia Schuindt

“Porque deixei pra depois?”

“Porque não fiz?”

“Às vezes eu decido pela comodidade, não pelo que é certo. Deixo de tomar decisões diárias que fariam diferença para o meu futuro próximo e distante.”

“Deixo de colocar em prática coisas que poderiam mudar as situações.”

“A máxima do meu padrão de vida é ir acumulando coisas pequenas, até que vira algo grande e difícil de resolver, vou deixando pra depois...”

Pessoas que disseram essas frases, se autodenominaram como Procrastinadoras. Se você se identifica, gostaria de te convidar para refletir um pouco.

Você percebe que ao manter esses padrões de pensamento e comportamento, você está tomando decisões? É o famoso “quando você não decide, está decidindo”.

Quando faz planos, mas deixa para depois ou “deixa pra lá”, não está procrastinando, está decidindo (qual é a decisão aqui?).

Quando não quer sair do sofá e da televisão para estudar, não está procrastinando, está decidindo (qual é a decisão aqui?).

Quando deixa de fazer uma tarefa importante, mesmo que chata, não está procrastinando, está decidindo (qual é a decisão aqui?).

O que destaco aqui é que muitas pessoas se classificam – “sou

procrastinador, por isso, ajo assim, assim e assim” e não assumem a sua responsabilidade para encontrar formas de mudar esse padrão. Sendo que, como seres humanos temos a nossa capacidade de decidir, escolher...O que proponho aqui é que você faça o teste de pensar diariamente: “não sou um procrastinador, sou um decisor.”

Quero que tire o foco do “procrastinar” e foque em lembrar que “você decide a todo momento” – e o que você decide agora, impacta nos momentos seguintes...A forma como age no presente, está construindo seu futuro. Então, é melhor deixar esse rótulo de “sou procrastinador” e a justificativa “por isso, não fiz isso ou aquilo” e ir para a consciência de que a cada minuto você toma decisões que impactarão seu futuro e que pode ser um sujeito ativo nesse processo. Ser o protagonista e não a “vítima da procrastinação” (essas palavras caíram em uma banalização, mas representam bem o que quero dizer).

Essa ideia veio a partir de uma reunião de Coaching, onde a pessoa concluiu:

“Preciso dar importância para as minhas decisões, sabendo que o que faço ou deixo de fazer tem as consequências. Não adianta brigar com as consequências depois. O que tem que mudar são as decisões diárias. Precisam ser decisões conscientes e responsáveis. “

Sei que você pode ter tentado muitas vezes, mas continue...Você precisa acreditar que pode mudar para conseguir ir adiante. Reconheça os passos que já deu e defina os próximos passos, um de cada vez. Aos poucos, você chega lá!