

Coaching News

 Ano V - 2014
Edição Nº. 38

adriana lombardo
consultoria, treinamento e coaching

Notícias:

Melhor fazer gestão de mudança... ou mudar de gestão?

“A paciência é amarga, mas seu fruto é doce”, ou seja: viver juntos e felizes para sempre, é possível!

Livros sobre coaching na II Bienal Brasil do Livro e da Leitura

Blog de coaching comemora 7 anos: o que gerou (e gera) mais interesse?

“A paciência é amarga, mas seu fruto é doce”...

(ou seja: viver juntos e felizes para sempre, é possível!)

Era uma vez... um relacionamento feliz. Na realidade, conforme estatísticas do Registro Civil do IBGE, divulgadas no final de 2012, a taxa geral de divórcios chegou ao seu maior patamar histórico em 2011, aumentando em mais de 45% respeito ao ano anterior, em parte por causa de mudanças na legislação sobre o tema, que aceleraram o processo burocrático para a efetivação do divórcio. A maioria dos casais no Brasil divorcia-se antes de completar 15 anos de casamento.

O direito ao divórcio, instituído oficialmente com uma emenda constitucional em 1977, além de proporcionar uma certa liberdade individual, também representa uma ameaça constante para os cônjuges que prometem amar-se e unir-se para sempre pelo vínculo legal do casamento civil e/ou pelo casamento religioso. De modo geral, as pessoas não casam pensando no divórcio, e nem pensam em como minimizar ou evitar o desgaste da sua relação com o passar dos anos. Para muitos, o casamento ainda é imaginado como uma espécie de conto de fadas e, por isso, os noivos são tratados como príncipes e princesas.

Melhor fazer gestão de mudança... ou mudar de gestão?

Todo tipo de organização, pública ou privada, grande ou pequena, enfrenta alguma situação ou fase de mudança ao longo da sua existência. Mudanças relacionadas à composição ou à estrutura de equipes provavelmente são as mais frequentes. Quando essas acontecem, na maioria das vezes as lideranças da organização apenas se preocupam em “encaixar” indivíduos e equipes num organograma pré-determinado, ao invés de pensar em como mudar sua forma para garantir a efetividade do trabalho. Entretanto, para que a mudança traga benefícios às equipes e à organização como um todo, não é suficiente contar com membros competentes e capacitados, alinhados à missão e à hierarquia organizacional, cumprindo comandos e aceitando orientações sem questionar sua validade. Principalmente em ambientes corporativos, mais do que fazer mudanças de gestão, é preciso fazer gestão de mudança, adaptando valores, processos, sistemas, planos e estratégias organizacionais às necessidades dos clientes, e engajando várias pessoas e equipes nas etapas de análise e tomada de decisão.

A mudança deve começar na mente e nas atitudes dos gestores e líderes, e deve inspirar e motivar toda a equipe. Isso pode ser observado no futebol, ou em outros esportes coletivos, onde comportamento e carisma de algumas lideranças, dentro ou fora do campo de jogo (dirigentes, treinadores ou jogadores), influenciam o desempenho da equipe, em positivo ou em negativo. Nesse sentido, **é de se esperar que a Copa do Mundo da FIFA nos demonstre lições relevantes para o ambiente organizacional**: algumas equipes ganharão jogos com outras aparentemente superiores, sem contar com grandes campeões, mas graças à capacidade das suas lideranças de gerar maior motivação, entusiasmo, autoconfiança e cooperação mútua.

Mas o que acontece após o fatídico “...e viveram felizes para sempre”, típico final desses contos? **As traições conjugais deixaram de ser a principal razão dos divórcios**. Em muitos casos, os homens reclamam pelo excesso de cobranças das mulheres, enquanto as mulheres queixam-se pela falta de apoio e proatividade dos homens. Ambos costumam reclamar por causa da dificuldade ou pela falta de equilíbrio em conciliar vida familiar, profissional e social, especialmente quando um ou ambos mergulham-se no trabalho, ou em algum *hobby* ou ocupação individual, em detrimento dos seus compromissos como parceiros e/ou pais. Nesse sentido, para quem quer cuidar bem tanto do trabalho quanto do casamento, é importante saber conversar juntos, esclarecer as expectativas recíprocas e dividir bem o tempo nas várias ocupações dentro e fora de casa. Surpreender positivamente o outro parece ser um ponto em alta, entre os que se dizem felizes em suas relações.

O exemplo de muitos casais demonstra que para viver o máximo possível juntos e felizes **é preciso ter constante paciência, respeito e amor, de um para (e com) o outro, ao enfrentar a rotina cotidiana**.

Livros sobre coaching na II Bienal Brasil do Livro e da Leitura

A “II Bienal Brasil do Livro e da Leitura”, que aconteceu entre 11 e 21 de abril, em Brasília, contou com a presença de vários escritores de renome nacional e internacional. Vários eventos, incluindo espetáculos teatrais, palestras e mesas-redondas, aproximaram os autores das obras ao público em geral. As coaches **Adriana Lombardo** e **Maria Eugênia Athayde** autografaram livros de sua coautoria, conversaram com o público e esclareceram “o que é, e o que não é, o *coaching*” no estande do Sindicato dos Escritores do DF.



Nos livros “Master Coaches” e “Coaching”, Adriana aborda temas como mudança de país, liderança global e retenção de talentos. Em “Coaching & Mentoring”, Maria Eugênia enfoca a gestão do conhecimento; nesse contexto, ela destaca que “a aplicação das metodologias possibilita a conexão com a essência do que, realmente, queremos; com a possibilidade de nos apropriarmos da forma de aprender, o que propicia um salto na qualidade do pensar, observar e agir”.

Ambas as autoras acreditam e argumentam que o *coaching* traz resultados efetivos e mensuráveis, ressaltando que embora não seja um remédio para tudo, pode gerar melhor qualidade de vida ou desenvolvimento de carreira, ajudando a realizar planos e atingir metas importantes.

Saiba mais ouvindo a **entrevista da Adriana para o jornalista Anand Rao**, durante a Bienal: <http://blog.adrianalombardo.com/?p=2978>



Adriana Lombardo



Maria Eugênia Athayde

Blog de coaching comemora 7 anos: o que gerou (e gera) mais interesse?



Passaram-se 7 anos desde o primeiro post no meu blog, em 22 de maio de 2007 (em miniatura aqui ao lado), e nesse intervalo muitas coisas mudaram. A plataforma do blog foi modernizada, proporcionando maior interação entre as várias mídias sociais. Com o tempo, também mudou o comportamento dos visitantes, que agora preferem compartilhar seus comentários no *Facebook* ou no *LinkedIn* do que no próprio blog, e cresceu o interesse por postagens com vídeos.



<http://blog.adrianalombardo.com>
coaching@adrianalombardo.com
Cel. (+55 61) 8128-2804

Em 2014, o *post* mais “curtido” foi “**Porque estou feliz! (por que estou feliz?)**”, que faz referência à badalada canção “Happy”, de Pharrell Williams, enquanto o mais comentado no *LinkedIn* foi “**Sua equipe está de olho em você!**”, sobre liderança. Sem contar postagens associadas a promoções (como “**Singin' in the rain**” e “**La Valse d'Amélie- a mágica da generosidade e da criatividade**”) que atraíram um maior número de internautas, os *posts* mais comentados datam de 2010 (“**Uma Copa de música, uma seleção para sonhar**”); e de 2008 (“**As quatro estações de Aurora**” e “**Congruência**”). De forma geral, em termos de temas, os *posts* que geram mais interesse são aqueles sobre problemas cotidianos da vida pessoal.