



DATASIGH.
TECNOLOGIA EM SAÚDE

Como formar Boas equipes em centros médicos



Sumário

Introdução

O que é um time de alta performance

Características dos times de alta performance

Como identificar talentos para seu time AAA

Perguntas para avaliar seu time

Criando um ambiente de trabalho de alto desempenho

Liderança para equipes de alta performance



Introdução

Criando equipes de alto desempenho: Um modelo para o sucesso

No atual cenário de negócios em rápida evolução, as empresas estão constantemente buscando maneiras de obter uma vantagem competitiva. Contar com equipes de alto desempenho pode **virar a balança a seu favor**.

Quando inseridas em um ambiente com maior autonomia em que as ideias podem vir de todos os lados, o resultado é um **ganho mútuo para empresa e funcionários**.

Os times de alta performance têm se tornando cada vez mais essenciais para as empresas que desejam inovar mais rapidamente, reter os melhores talentos e atingir patamares superiores em seus resultados financeiros.

Essas equipes são capazes de **superar as expectativas, fornecer resultados excepcionais** de forma consistente e impulsionar a empresa. No entanto, criar e nutrir essas equipes não é pouca coisa e requer **liderança estratégica** e um entendimento dos elementos que contribuem para o seu sucesso.

Neste ebook, vamos explicar como **formar e desenvolver equipes de alto desempenho de maneira prática**.

Vamos explorar os principais pontos que contribuem para o sucesso dessas equipes e como os líderes devem estimular esses times para criar uma base sólida de confiança e comunicação aberta até a promoção de uma cultura de aprendizado e crescimento contínuo.

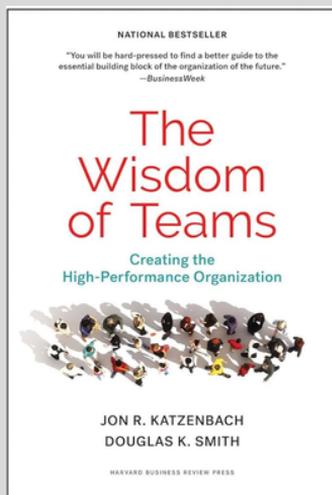
Seja você um líder experiente que deseja aprimorar suas habilidades de formação de equipes ou um gestor em busca das bases para o sucesso futuro, este ebook irá ajudar nessa jornada para liberar todo o potencial de sua empresa e conduzi-la à excelência.



O que é um time de alta performance

Um time é formado por um pequeno número de pessoas com habilidades específicas, que estão comprometidas com um propósito comum, metas de desempenho e abordagem pelas quais se consideram mutuamente responsáveis.

A definição consta do livro "The Wisdom of Teams: Creating the High-Performance Organization", de Jon R. Katzenbach e Douglas K. Smith - e se aplica bem às equipes com as quais convivemos no dia a dia. Acontece que esse time pode ser mais eficiente e se destacar por saber trabalhar de maneira autônoma, gerar ideias próprias e criar soluções que podem impactar o negócio. **São os times de alta performance.**



Na definição do consultor Jamil Qureshi, que já trabalhou com clubes da Premier League e pilotos de Fórmula 1, "uma equipe de alto desempenho é uma equipe em que a produção coletiva é maior quando comparada à produção individual".



O que define um time de alto desempenho

Times de alta performance são geralmente compostos por uma combinação de **propósito e metas, talento, habilidades, ética de desempenho, incentivos e motivação, eficiência, liderança, conflito, comunicação, poder, capacitação, normas e padrões.**

Para funcionar de forma eficaz, um time de alto desempenho também precisa:

1

Ter um senso de propósito e compromisso com os membros da equipe e com a missão.

2

Perseguir metas de desempenho relativamente mais ambiciosas do que as equipes médias.

3

Compartilhar responsabilidade mútua e uma compreensão clara das responsabilidades dos membros para com a equipe e obrigações individuais.

4

Possuir uma gama diversificada de conhecimentos que complementam as habilidades de outros membros da equipe.

5

Cultivar interdependência e confiança entre seus integrantes.



Características dos times de alta performance

Em um artigo para a Entrepreneur, a consultora Tugba Aidraz cita as seguintes características ao se referir a times de alto desempenho:

São liderados pelo exemplo, portanto é fundamental que seu líder reúna as características que podem inspirar e engajar as pessoas.

1

Trabalham com metas, funções e responsabilidades claras e seguem uma visão e missão alinhadas aos objetivos da empresa.

2

Quanto maior a diversidade de pensamento e habilidades abrangentes, maior a possibilidade de que enxerguem soluções diferentes para os problemas.

3

Sua produtividade é mais alta quando eficiente, com a possibilidade de automatizar o trabalho repetitivo.

4

Seus integrantes devem estar capacitados e contar com autoridade para tomar decisões diariamente.

5



- **Liderando pelo exemplo**

Para construir e liderar uma equipe de alto desempenho, você deve se tornar um líder de alta performance. Estamos falando de pessoas que **exercitam a autoconsciência e autoconhecimento** conhecem seus pontos fortes e suas lacunas. Os líderes de alto desempenho têm a capacidade única de comunicar uma visão e estratégia abrangentes e, simultaneamente, entender os detalhes envolvidos em sua execução.

- **Objetivos, papéis e responsabilidades claros**

Contar com **metas claramente definidas** e entender seu papel para alcançar os objetivos vai motivar cada integrante do time a buscar os resultados. Cada pessoa deve saber qual é o seu papel, responsabilidade e o que se espera dela. Opiniões diferentes de como resolver um problema são bem-vindas, mas o gestor não pode deixar que se transformem em conflitos desnecessários que afetem a produtividade. As equipes têm melhor desempenho quando suas ações impactam o "bem maior" além de seus objetivos individuais.

- **Diversidade de pensamento e habilidades complementares**

De acordo com uma pesquisa da McKinsey, empresas mais diversificadas são mais bem-sucedidas. A razão é simples: diversidade de pensamento, de background e cultural ajudam o time a **enxergar diferentes abordagens** e "desafiam o cérebro a superar formas obsoletas de pensar", segundo artigo na Harvard Business Review.



- **Estrutura eficiente, processos automatizados**

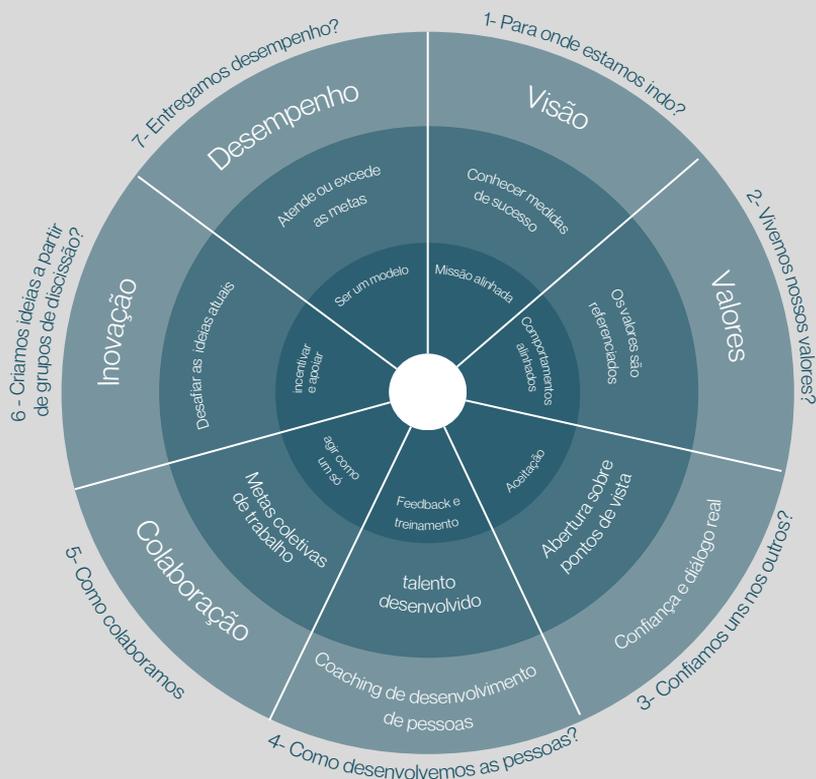
Um time de alta performance depende de análises de dados constantes para medir seu progresso em relação às metas e mudar o que não está trazendo resultado. Para ser mais eficiente, é preciso automatizar o trabalho repetitivo, como rastreamento de leads e gerenciamento de mídia social, por meio de ferramentas e software disponíveis no mercado.

- **Autoridade para tomar decisões aliada a capacitação**

Quando os integrantes dos times estão envolvidos na tomada de decisão, eles se mostram mais comprometidos, mais responsáveis pelas coisas. O comprometimento leva a um aumento de produtividade e mesmo de salário. Por isso é tão importante que esses colaboradores se sintam capacitados, desenvolvidos para olhar para o novo cenário.

CARACTERÍSTICAS DOS TIMES DE ALTA PERFORMANCE

Um modelo para refletir antes de implementar uma equipe de alto desempenho



Resultados desejados



Capacitação para mudanças



Comportamentos do time



Como identificar talentos para seu time AAA

Olhar para além das qualificações tradicionais vai ajudar a identificar um candidato com capacidade e intenção de integrar um time de alta performance. No artigo, o time do Slack resume alguns insights de especialistas para identificar e contratar essas pessoas:

- **Procure habilidades pessoais, não apenas habilidades profissionais**

Se a pessoa tem uma natureza curiosa e está aberta a aprender é um bom começo. Compreender como um profissional se comporta dentro de uma equipe pode se tornar mais fácil se você avaliar a resiliência e adaptabilidade do candidato, através de perguntas e situações vividas.

- **Tente identificar candidatos com inteligência emocional**

Perguntas não convencionais e abertas garantem que não haverá duas respostas iguais e revelam mais sobre os hábitos ou o caráter de uma pessoa. E uma forma de obter mais informações sobre como o candidato poderia contribuir para a equipe. Procure por qualidades como autoconsciência, humildade, adaptabilidade e resiliência emocional. Em um artigo na Inc., Marcel Schwantes sugere buscar 4 indicadores:

1 Autenticidade e transparência

2 Resiliência e flexibilidade

3 Estabilidade emocional

4 Empatia



- **Times de alta performance se comunicam bem**

Não basta encontrar as pessoas certas, com as habilidades certas para seu time. O líder tem que criar um ambiente no qual todos os profissionais se sintam motivados e valorizados para atingir os objetivos compartilhados. E para que isso aconteça, a linguagem comum e uma ferramenta de sucesso. Ao apresentar os objetivos da empresa e compartilhar as metas, os integrantes do time precisam entender qual é o desafio, o que se espera deles e sentirem que há espaço para questionar, se for o caso.

Perguntas para avaliar seu time

A seguir, você encontra algumas perguntas para avaliar o desempenho do seu time e que ajudam a manter a mentalidade e postura de alto desempenho.

- **Você cria valor no/para o seu time?**

Em vez de definir a equipe ou empresa pelo que vendem, reformule e defina pelo que seus clientes valorizam.

Ação: Faça a si mesmo e à sua equipe duas perguntas:

O que nossos clientes valorizam?

O que nossos clientes internos (funcionários) desejam?

- **Você melhora a cada dia?**

Fazer com que um time atinja padrões de alta performance não acontece do dia para a noite. É preciso planejar, mudar hábitos, mindset e trabalhar para que isso aconteça.

Ação: Já que o objetivo é ser um pouco melhor a cada dia, questione seus padrões e comportamentos. Faça check-ins frequentes e breves.



- **Você vive no triângulo da performance?**

Bom nível de colaboração e alta performance precisam de tempo e espaço, ou seja, se afastar da correria para olhar o que está sendo feito e questionar.

Ação: Reflita sobre as definições de produtividade e atividade, suas e da equipe. Alinhe a definição de cada um e, em seguida, trabalhe para priorizar a produtividade sobre a atividade a cada dia.

- **Você faz pausas para pensar?**

O primeiro vértice do triângulo do desempenho é querer realizar a tarefa, o segundo é saber como fazer ou enfrentar o desafio e o terceiro é saber por que trabalhar no problema ou concluir a tarefa.

Ação: Olhe para sua equipe e identifique qual ponto do triângulo é o mais fraco para sua equipe. Em seguida, passe algum tempo

- **Você pode contar com seus colegas?**

Mais importante do que uma liderança forte é a existência de uma cultura em que os integrantes do time podem questionar continuamente o que pode ser melhorado. Isso significa assumir responsabilidade perante os colegas e alimentar a confiança dentro da equipe. A base para isso é um ambiente de segurança psicológica, em que podemos ser honestos e confiar uns nos outros.

Ação: Pense em como você e seu time poderão se manter competitivos. Pense em soluções e priorize pequenas vitórias em vez de grandes saltos.



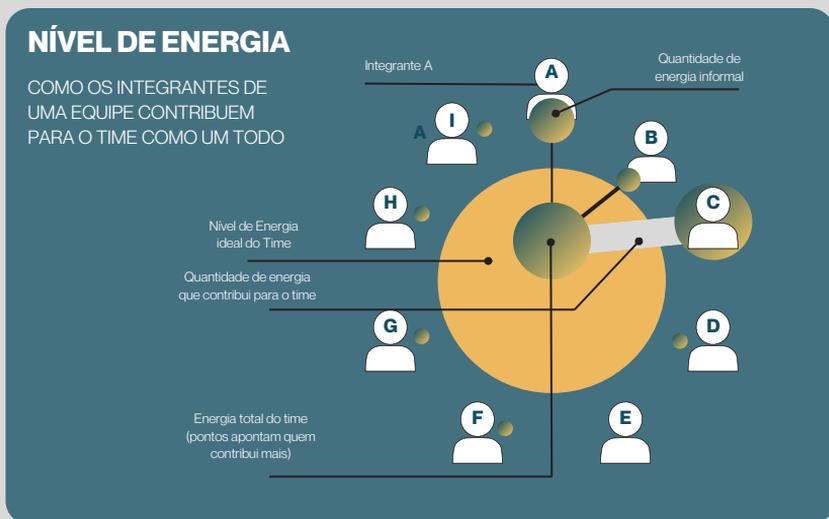
Engajamento alto e nivelado

Um estudo sobre a construção de times excelentes concluiu que os times de alta performance compartilham três características:

Nível de energia homogêneo - Nenhum colaborador se dedica ou se engaja muito mais ou muito menos dos que os outros, ou seja, essa energia é praticamente nivelada dentro da equipe.

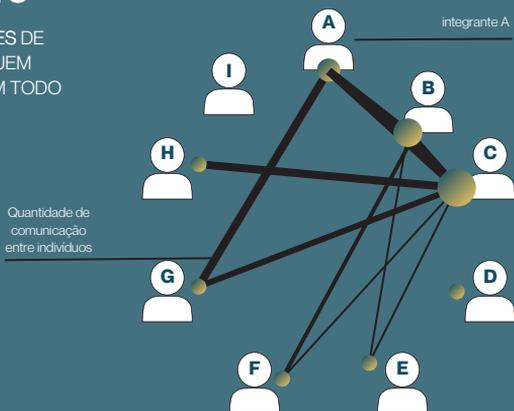
Comunicação interna da equipe - Nos times de alta performance, não é centralizada por nenhum integrante, é constante e fluida.

Comunicação entre as equipes - Todos sabem no que os outros estão trabalhando e como são capazes de contribuir para que os times avancem juntos.



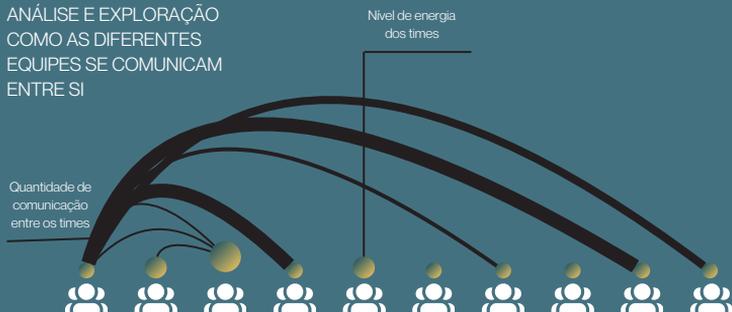
ENGAJAMENTO

COMO OS INTEGRANTES DE
DIFERENTES EQUIPES
SE COMUNICAM ENTRE SI



ANÁLISE E EXPLORAÇÃO

ANÁLISE E EXPLORAÇÃO
COMO AS DIFERENTES
EQUIPES SE COMUNICAM
ENTRE SI



Criando um ambiente de trabalho de alto desempenho

De acordo com artigo publicado na Harvard Business Review, os ambientes de trabalho que são desafiadores - mas não ameaçadores - são ideais para sustentar uma mentalidade de aprendizado contínuo, que permite questionar soluções antigas para buscar novas respostas. O estudo de Laura Delizzona aponta que os times de alto desempenho dependem mais de interações positivas do que de integrantes com qualidades de superstar.

Como líder, você deve incentivar essa cultura.

A construção de um ambiente colaborativo e positivo também vai acrescentar ao time.

- Colaboradores com um relacionamento bom no trabalho, que cultivam amizades e conexões próximas são mais produtivos, criativos e colaborativos, segundo pesquisa. Eles também estão mais satisfeitos com seu trabalho, menos suscetíveis ao esgotamento (burnout) e menos propensos a sair da empresa.
- Promover o aprendizado (com as devidas oportunidades de tempo e conteúdo) tem impacto direto nas entregas do time. Colaboradores capacitados tornam-se melhores para resolver problemas - e dispostos a experimentar, se isso faz parte da cultura organizacional. A tendência é que o time ganhe em desempenho e a empresa, em retenção. E ainda que num primeiro momento haja a possibilidade de afetar a produtividade, a empresa vai ganhar ali na frente.
- Em um ambiente em que as pessoas se sentem confortáveis para dar sua opinião e criticar, é normal que surjam eventuais desentendimentos. Mas é importante perceber que as discussões têm como objetivo final oferecer mais valor, incluindo soluções mais criativas. Como líder, é fundamental expressar apoio ("Você se esforçou muito para fazer esse projeto acontecer"), compreensão ("Sei que é frustrante, mas sei que podemos resolver isso") e valorizar a experiência ("Gosto muito de como você pensou esse processo").



4 MODELOS DE TRABALHO EM EQUIPE PARA TIMES DE ALTA PERFORMANCE

A flexibilidade e a capacidade de entender quando e como cada integrante e time pode colaborar estão na raiz desse modelo.



Pensando em alocar tarefas por tempo, podemos ter:

Grupo de Trabalho - Tarefas divididas que podem ser realizadas de modo assíncrono ou via e-mail com colaboração em documentos e plataformas digitais. Em um grupo de trabalho, os membros do grupo são independentes uns dos outros e tem responsabilidade individual.

Equipes Multidisciplinares ou que reúnem várias equipes - Tarefas que são realizadas em reuniões de brainstorming, revisão ou encontros sociais.

Trabalho Individual - Em tarefas que requerem conhecimento especializado, e o que costuma ser mais produtivo.

Trabalho em Equipe - Forma mais complexa de trabalho colaborativo, é necessário para determinadas tarefas que exigem divisão de trabalho e simultaneidade. Os integrantes da equipe compartilham uma responsabilidade mútua e trabalham juntos para resolver problemas.

Liderança para equipes de alta performance

A boa liderança faz com que o time avance com eficiência, buscando resultados cada vez melhores, mesmo em situações adversas.

Para times de alta performance, a postura autoritária em geral não traz resultados positivos. A base da relação tem que ser a confiança, que se conquista com transparência e construindo uma relação com cada membro da equipe.

Segundo o psicólogo e autor Patrick Lencioni, cabe ao líder incentivar comportamentos como:

- Mostrar vulnerabilidade, o que inclui abrir o coração na frente de sua equipe.
- Demonstrar moderação quando sua equipe se envolve em conflitos saudáveis.
- Incentivar o time a cumprir os prazos estabelecidos pela equipe.
- Fomentar uma cultura de responsabilidade dentro do time.
- Definir o tom para o foco nos resultados.

Se você é líder de um time de alta performance, eis algumas diretrizes para que o grupo possa atingir seu máximo potencial.



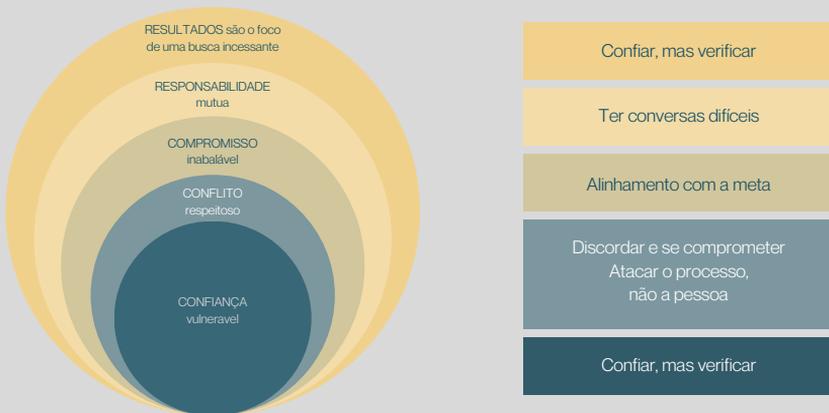
- Seja honesto e acessível, sem perder a autoridade. Isso significa mostrar seu lado humano, conectar-se com as pessoas e se mostrar um líder empático, vulnerável e um ouvinte ativo.
- De abertura para que as pessoas se sintam seguras (segurança psicológica) e à vontade para comunicar problemas ou desafios. Participar das atividades diárias pode ser útil para conhecer o time e entender como seus integrantes pensam.
- Conheça cada integrante do time para entender melhor como delegar as tarefas e responsabilidades, de acordo com as aptidões individuais e sua possível contribuição para o grupo. Você tem que garantir que ninguém vai ficar sobrecarregado e nem que um ou dois membros do time vão assumir os trabalhos principais, deixando os demais com tarefas menos relevantes.
- Construa uma cultura colaborativa, em que as habilidades se complementam e o grupo se sente auto suficiente para buscar um bom desempenho, sem precisar de atenção a cada passo.
- Forme duplas dentro do time para que as pessoas aprendam a trabalhar juntas e estabeleçam uma relação de respeito e confiança. Após um ciclo de avaliação, ao perceber que houve uma grande evolução, troque os membros dos grupos para que o processo seja reiniciado.
- Estabeleça a estratégia de job rotation para criar oportunidades de aprendizado dentro do time. Ao fazer com que os integrantes assumam posições diferentes, a tendência é que o grupo como um todo aprimore suas habilidades e práticas de trabalho. Com isso, os integrantes vão exercitar empatia e entender melhor a posição do outro.
- Incentive novas ideias dentro do grupo. Buscar a inovação vai levar a novas soluções e novas oportunidades de negócios. As sessões de brainstorming estão aí para buscar resultados para a empresa. Os líderes devem estar abertos às sugestões e encorajar os participantes em todas as ocasiões.



- Estabeleça programas de mentoria para que os novos integrantes entendam profundamente a dinâmica do time, cultura da empresa e como funciona o fluxo de trabalho. Para isso, vale dedicar 15% do tempo para projetos inovadores, brainstorming e empreendedorismo, endereçando o core do negócio.
- Implemente métricas que possam ser entendidas por todos e que possibilitem acompanhar o desempenho dos profissionais. As métricas devem estar atreladas a metas individuais e em grupo. Para times de alta performance, é importante entender sua contribuição para elevar a percepção de valor da empresa e resultados do negócio.

O QUE UM LÍDER DEVE GARANTIR NO SEU TIME

5 necessidades de equipes de alta performance



Transforme desafios em resultados com o Datasigh!

O Datasigh é a solução completa para transformar a gestão de clínicas e hospitais.

Com tecnologia de ponta, nossos módulos integrados simplificam processos, otimizam recursos e elevam a experiência dos pacientes.

Seja no controle financeiro, na organização de prontuários ou na análise estratégica de dados, estamos prontos para impulsionar sua instituição rumo à excelência na saúde.

Saiba mais sobre como podemos ajudar sua clínica ou hospital a crescer com eficiência e inovação **[clicando aqui!](#)**

Acompanhe-nos nas redes sociais:



www.datasigh.com.br