

## OS 7 PASSOS PARA UMA COORDENAÇÃO BEM SUCEDIDA:

1. **Contratação Planejada**– A pessoa certa para a posição de acordo com seu perfil, experiência e vontade.
2. **Integração ao Ambiente e aos Processos** – Gerar autonomia com baixo risco
3. **Capacitação para Realização das Funções** – Extrair o melhor de seus talentos
4. **Significância do trabalho** – Mostrar o cenário, os objetivos e incentivar o colaborador a encontrar os caminhos.
5. **Criação ou Valorização da Cultura Desenvolvimentista** – Todos têm talentos que precisam ser explorados e fraquezas que precisam ser superadas. “Emprestar” talentos e complementar-se com aquilo que é necessário, fará a equipe ter vida longa e a Academia ter sucesso.
6. **Criação de Objetivos Claros e Tangíveis** – Monitorar o resultado por indicadores
7. **Compartilhamento da Gestão** – Desde a criação da Missão até o Planejamento Estratégico e Planos de Ação com a participação da equipe evita re-trabalho e gera envolvimento.

Para aqueles que já ocupam estes cargos ou já tem coordenadores contratados e nunca seguiram estas dicas é importante que em algum momento haja uma auto-avaliação, para entendermos se o colaborador está pleno na função ou se precisa de desenvolvimento.

Em paralelo a esta auto-avaliação sugerimos uma avaliação sob a ótica dos liderados, para posterior comparação das respostas na visão do líder e as respostas na visão dos liderados.

Não se desespere, pois caso não tenhamos todas as características mais importantes, em nosso coordenador, que fique claro a importância da associação com pessoas que detenham características e talentos complementares.

Analisarmos se temos condições ou não de ocuparmos estas funções como gestores ou se aqueles que hoje as ocupam têm condições é o primeiro passo para começarmos a rever a gestão, pois por muitas vezes aceitamos funções sem nem saber o que estamos assumindo ou contratamos sem que o colaborador saiba o que e como deverá realizar suas funções.

É comum em academias que excelentes professores sejam convidados para assumir funções de gestores, é comum também perdermos estes professores das salas de aula e “ganharmos” péssimos gestores por falta de preparo...

Não existe no mundo uma empresa que dê certo baseada em trabalho voluntário sem a “EXPERTISE” necessária no comando.

É preciso ao contratar um gestor treiná-lo para as funções que ele deverá exercer, se o contratante não tiver claro quais serão ou são estas funções para desenhar o treinamento do colaborador a gestão não terá direção...

**BOA INTENÇÃO** sem direção não gera **COORDENAÇÃO, ORIENTAÇÃO, COMUNICAÇÃO** nem **SATISFAÇÃO**, estas palavras tem o sufixo Ação, porque dependem de atitudes e **ESPECIALIZAÇÃO!**

CHECK LIST - Macro Funções do Gestor/Coordenador:

- Fixar as metas a alcançar através do planejamento,
- Acompanhar a execução do planejado;
- Oferecer e receber "feedback" do executado;
- Analisar e conhecer os problemas a enfrentar,
- Desenvolver pessoas,
- Solucionar os problemas,
- Organizar, manter e aperfeiçoar recursos físicos, humanos, financeiros e tecnológicos
- Manter a satisfação dos clientes, acionistas e colaboradores.

GUIA DE PERFIL do Gestor /Coordenador

- Proativo
- Entusiasmado
- Líder positivo
- Líder motivacional;
- Comprometido
- Realizador;
- Comunicativo;
- Flexível;
- Desenvolvedor;
- Criativo;
- Resiliente;
- Voltado para resultados;
- Integrador de pessoas;
- Agregador de idéias;
- Participativo;

Equipe FITNESS SOLUTIONS.