

eVo

# 7 dicas de LIDERANÇA

para o Gestor de Academia, Estúdio ou Box



# Sumário

|   |    |
|---|----|
| <u>Introdução</u> .....   | 3  |
| <u>1. Que tipo de líder você é?</u> .....                       | 4  |
| <u>2. Como Motivar Seu Time</u> .....                           | 6  |
| <u>3. Como Aprender a Ensinar</u> .....                         | 9  |
| <u>4. Como Analisar os Indicadores</u> .....                    | 11 |
| <u>5. Como Desenvolver o Interesse Genuíno no Cliente</u> ..... | 14 |
| <u>6. Como Ter Uma Visão Sistêmica</u> .....                    | 17 |
| <u>7. Como Formar Outros Líderes</u> .....                      | 19 |
| <u>Conclusão</u> .....  | 21 |

## Introdução

Obrigado por baixar o nosso E-book com as 7 Dicas de Liderança Para o Gestor de Academia, Studio ou Box.

Esperamos que o material lhe seja útil, pois procuramos abranger todos os aspectos da liderança, seja a operação uma grande academia, com seus diversos setores, seja um pequeno estúdio, onde o proprietário se desdobra nas mais diversas funções.

Queremos ir além dos conceitos que encontramos nos livros sobre "Liderança" de um modo geral, exatamente em função de nossa vivência no mercado de fitness, o que nos permite conhecer diversos cenários, de Norte a Sul e de Leste a Oeste do Brasil.

Sabemos que o caminho para uma liderança excelente é longo, cheio de erros e aprendizados, mas nosso foco neste material é explorar a realidade do mercado e tentar trazer para você dicas valiosas no aspecto prático, que você poderá aplicar assim que finalizar o E-book!

Aproveite a leitura!



# 1

## QUE TIPO DE LÍDER VOCÊ É?

Você já parou para se perguntar isso?

E aqui, não estamos apenas tentando reforçar um conceito bastante frequente nas publicações, onde pretende-se, cada vez mais, fazer uma diferenciação entre LÍDER e CHEFE. Essa diferenciação, além de ser um tanto óbvia, funciona muitas vezes como mero truque argumentativo, e raramente vai além de querer passar a imagem que o seu chefe, ao se auto-intitular “Líder”, passará a ser um “chefe bonzinho”.

Além do quê, tratar as pessoas com respeito e dignidade, conhecer os seus colaboradores e estar à disposição é o mínimo do mínimo que se espera até mesmo daquele CHEFE com “C” maiúsculo, e você não precisa de um E-book para te dizer isso.

Quando abordamos a questão sobre os tipos de liderança, queremos apresentar a vocês um conceito difundido por alguns dos principais nomes da liderança, sobretudo Seth Godin no seu livro “Tribos - Precisamos de Você Para Nos Liderar”, que é o de LÍDER TRIBAL!

Acreditamos fortemente que, hoje em dia, sobretudo em nosso mercado de Fitness, a atuação como Líder Tribal muitas vezes é fundamental para provocar uma mudança significativa - para melhor - em sua academia, box ou estúdio.



# E o que é o Líder Tribal?

O conceito é muito simples: o Líder Tribal tem 3 características marcantes:

- **Ele tem uma CAUSA na qual acredita e vive em função dela.**
- **Ele tem uma TRIBO de seguidores com a qual se conecta e expande a paixão e o modo como ele vive essa causa.**
- **Ele conecta essas pessoas com o MUNDO!**

Apenas não caia na tentação de simplificar a sua "causa" no lugar comum da "atividade física". Ao invés disso, descubra, dentro do vasto campo da ATIVIDADE FÍSICA, qual vai ser a causa que mais tem a ver com você e com o seu propósito.

- **Dedique-se a essa causa.**
- **Forme seus discípulos.**
- **Conecte as pessoas entre si e com o mundo!**

Dessa maneira, você não apenas terá uma equipe identificada com a causa de sua academia, mas também um ambiente onde as pessoas consideram o ideal para passar algumas horas do seu dia enquanto cuidam de sua saúde!



# 2

## COMO MOTIVAR SEU TIME

Como você motiva a sua equipe? Como você faz para manter a chama da motivação acesa em seus líderes abaixo de você e nos liderados de uma forma geral? De uns tempos pra cá, a prática da "motivação" tem sido maltratada por charlatões e pseudo-gurus que acham que toda a motivação se resume a "extrair mensagens" de trechos do filme "Gladiador" e isso, com todo o respeito com quem faz isso, não leva a nada!

A nada CONSISTENTE, pelo menos!

Estudos recentes e mais adequados aos tempos modernos demonstram que a melhor forma de motivação (chamada por Daniel Pink de "Motivação 3.0") é aquela que conecta a pessoa com o **seu Propósito, com Autonomia e em busca da Excelência**. E por mais que isso pareça complicado, complexo ou até mesmo um tanto "esotérico", é perfeitamente possível se dedicar a isso e gerar a verdadeira motivação em seus liderados.

Para isso, você precisa saber que um líder não lidera apenas processos. **O papel do líder passa longe de apenas acompanhar os números do fluxo de caixa, os índices de conversão de vendas, ou as taxas de renovação.**



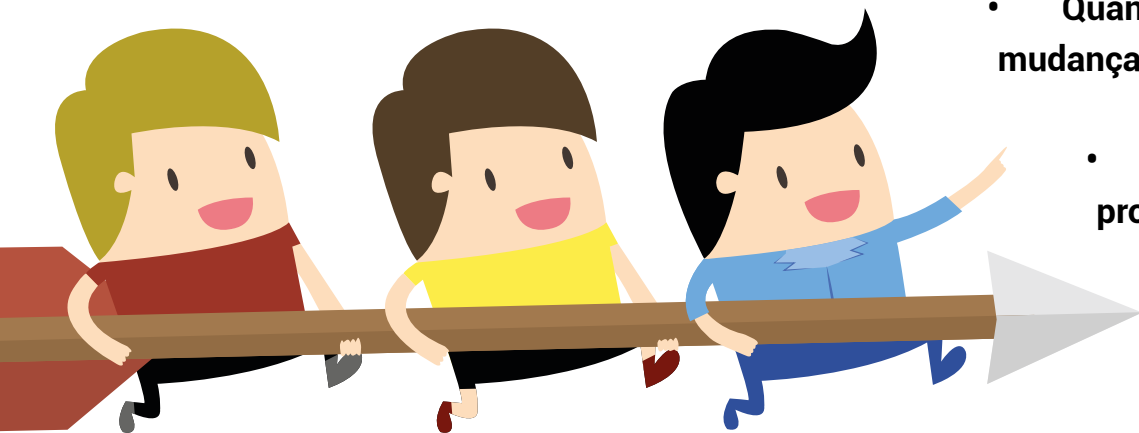
O líder, verdadeiramente conectado com os seus liderados, é, acima de tudo, um GESTOR DE PERCEPÇÕES.

O quanto você CONVERSA com a sua equipe? E ainda que você converse com eles, responda com a máxima sinceridade: o quanto você realmente ESCUTA seu colaborador?

É fundamental que você utilize os números, dados e estatísticas que tem a seu dispor como ferramentas para poder se aproximar e auxiliar o seu liderado a expandir o seu potencial. E como dito anteriormente, a conectá-lo com o seu verdadeiro PROPÓSITO.

Para tentar te ajudar a se localizar quanto ao seu papel de líder que motiva corretamente a sua equipe, queremos que você responda, dando nota de 1 a 10, às perguntas abaixo:

- **Nas reuniões com a sua equipe, você estimula os colaboradores a manifestar suas opiniões?**
- **Quando você pensa em trazer alguma novidade ou promover alguma mudança na academia, você conversa antes com a sua equipe?**
- **Você estimula seus colaboradores a trazer novas ideias e projetos para a academia?**

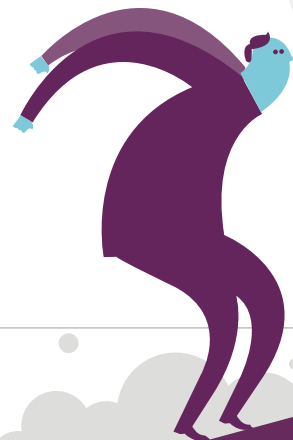


# SUCESSO

Respondeu? Foi sincero consigo mesmo? Que tal submeter essas mesmas perguntas para o seu time responder (de forma anônima)?

Queremos que você se dê conta da importância de escutar as pessoas e de envolvê-las, estimulando sua participação tanto na concepção das ideias, quanto no processo de tomada de decisão. E a razão é muito simples: **as pessoas se COMPROMETEM muito mais com a decisão que tomaram em conjunto!**

Portanto, conectando as pessoas com o seu propósito e estimulando-as a participar das decisões, você fatalmente encaminhará sua equipe para um ambiente onde a motivação é intrínseca e constante, sem precisar de usar artifícios externos para obter um “gás a mais” deles, pois o gás estará no máximo o tempo todo, já que é assim que atuam essas pessoas!





# 3

## COMO APRENDER A ENSINAR

O verdadeiro líder transmite o seu conhecimento, sua experiência e até mesmo os seus “pulos do gato”.

E faz isso sem assumir a postura de “professor”, pois o verdadeiro Mestre é aquele que, ao longo de sua vida, APRENDEU A ENSINAR!

Uma das maneiras mais eficazes de se ensinar é através do EXEMPLO. Uma das piores formas de liderar é através do “faça o que eu digo, não faça o que eu faço”, pois essa incoerência gera questionamento nos liderados. Por que alguém deve seguir uma orientação que vem de alguém que não pratica aquilo que prega?

Porém, não basta apenas “dar o exemplo”. Em diversos momentos, é fundamental orientar os seus liderados com algum conteúdo que vá além da prática. E é justamente nesses momentos em que muitos líderes pecam, por não saber como “passar” esse conteúdo.





Vamos aproveitar o gancho do tópico anterior, quando dissemos que o Líder é, antes de tudo, um “Gestor de Percepções”, pois uma excelente maneira de ensinar algo novo aos seus liderados é justamente a partir das percepções deles. Ou ainda, ao invés de trazer um plano pronto para ser meramente executado, proponha uma ideia, ou um esboço de ideia e colha as percepções dos liderados para, a partir daí, construir o plano.

Sim, estamos reforçando a ideia de que as pessoas se comprometem mais com aquilo que participaram na construção, e isso serve também para um aprendizado! Por isso, ao invés de ENSINAR, o verdadeiro líder, compartilha e constrói o aprendizado com a sua equipe, tendo como foco manter uma equipe onde a evolução é constante!

E evolução sem aprendizado é algo muito difícil de acontecer, se é que existe.

E quando o líder se abre para a perspectiva de compartilhar o aprendizado com os seus liderados, proporcionando um ambiente fértil para o surgimento e cultivo de ideias novas e criatividade a florada, é imensa a chance dele, também, aprender com os seus liderados!

# 4

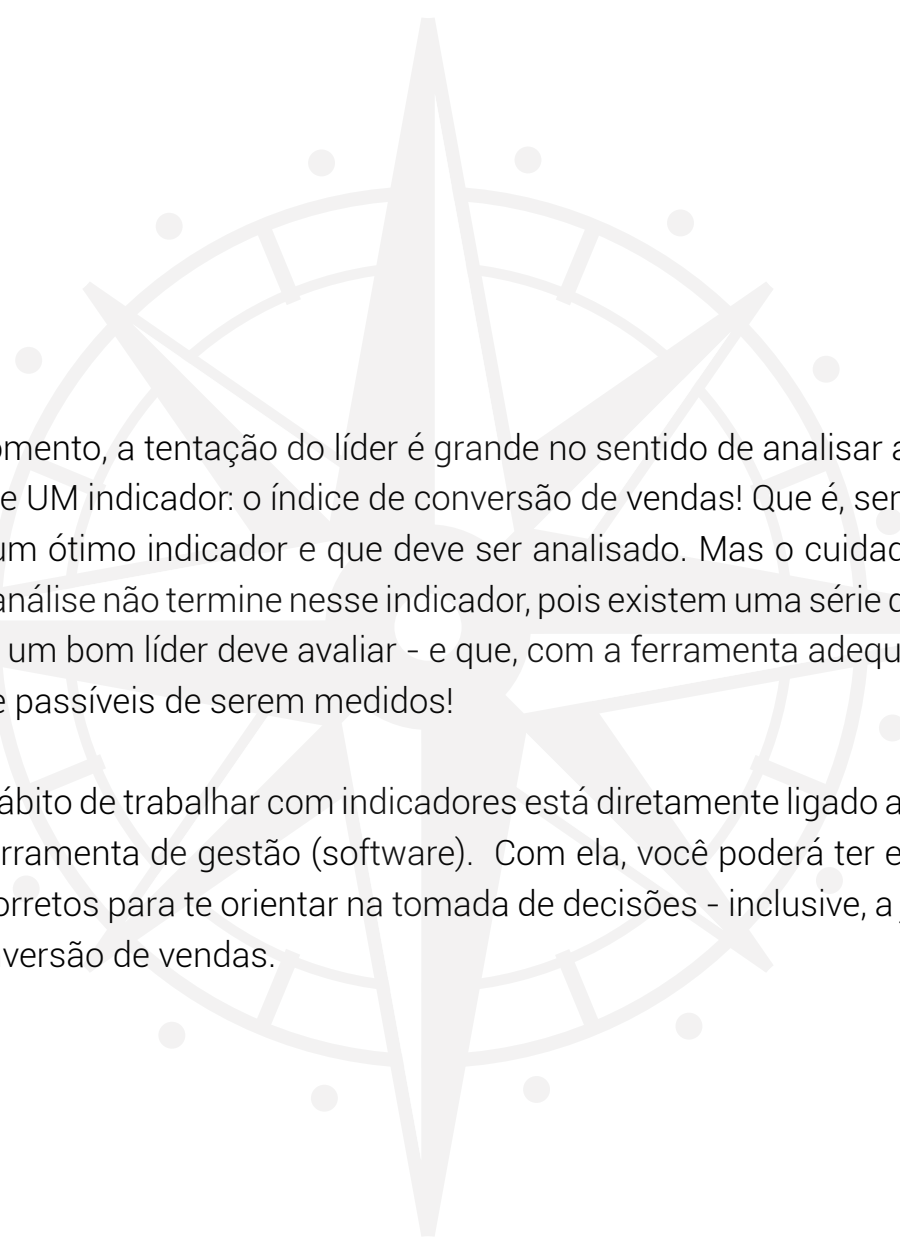
## COMO ANALISAR OS INDICADORES

Talvez, a característica mais marcante do líder seja a de ser a pessoa que TOMA AS DECISÕES! E sendo essa característica, algo muito abrangente, é provável que dela, decorram todas as outras características necessárias ao bom líder, pois inevitavelmente, serão consequência das decisões tomadas!

Mas como um líder deve decidir?

Entendemos que a melhor forma de decidir é com base nos indicadores, embora muita gente entenda que o bom líder é aquele que tem "feeling". O feeling, ou intuição, ou qualquer outro nome dessa natureza, pode ser útil, mas o processo decisório deve passar, obrigatoriamente, pela análise dos INDICADORES DE DESEMPENHO.





E nesse momento, a tentação do líder é grande no sentido de analisar apenas e tão somente UM indicador: o índice de conversão de vendas! Que é, sem dúvida nenhuma, um ótimo indicador e que deve ser analisado. Mas o cuidado aqui é para que a análise não termine nesse indicador, pois existem uma série de outros fatores que um bom líder deve avaliar - e que, com a ferramenta adequada, são plenamente passíveis de serem medidos!

Ou seja, o hábito de trabalhar com indicadores está diretamente ligado ao uso de uma boa ferramenta de gestão (software). Com ela, você poderá ter em mãos os dados corretos para te orientar na tomada de decisões - inclusive, a já citada taxa de conversão de vendas.



Com um software moderno e desenvolvido pensado em como simplificar a vida do gestor, ele poderá ter indicadores de desempenho precisos de sua equipe. Poderá ter um fluxo de caixa fidedigno, que lhe possibilite saber o momento certo e onde investir. Pode avaliar também a sua equipe, monitorando a frequência nas aulas.

Muita gente já comparou os INDICADORES a um mapa que direciona o líder pelos caminhos da gestão, mas como vivemos em tempos de tecnologia avançada, preferimos comparar os indicadores a um GPS, que em tempo real lhe passa a melhor rota, inclusive podendo corrigi-la no decorrer do percurso.

Tratamos os INDICADORES com tanta importância, que inclusive já escrevemos um E-book apenas sobre isso. E se você, como um Líder, quiser se aprofundar mais nesse assunto, [pode baixar gratuitamente AQUI o E-book:](#)

Com os indicadores certos, fatalmente o índice de acerto de suas decisões irá aumentar, assim como a qualidade de sua LIDERANÇA!

BAIXAR EBOOK

# 5

## COMO DESENVOLVER O INTERESSE GENUÍNO NO CLIENTE

Se você está pensando que o Líder de Alta Performance é aquele que monta e mantém uma equipe motivada, com base em uma correta análise de indicadores, vamos acrescentar aqui mais um ingrediente na "Receita da Boa Liderança":

### O INTERESSE GENUÍNO NO CLIENTE!

O cliente talvez seja o reflexo mais eficaz de sua liderança, e muitas vezes ele é negligenciado no meio da operação complexa de uma academia. Muitas vezes, discute-se estratégias, promoções, planos, brindes e mudanças no quadro de horário sem levar em conta a opinião do maior interessado: ele, o cliente!

É muito comum assistirmos à queda de braço entre o gestor dono da verdade e o colaborador resistente às mudanças diante de uma nova ideia. E infelizmente, é ainda mais comum que no meio de todo esse desgaste, **pouca gente tenha a brilhante ideia de PERGUNTAR A OPINIÃO DO CLIENTE!**

Mas como fazer isso?



Primeiro, lendo os indicadores em sua ferramenta de gestão (Software). Através dela, você terá um cenário para ser trabalhado, sobre quais aulas vão bem, qual consultora vende melhor, quem é a pessoa com melhor índice de retenção e em qual horário sua academia é mais frequentada. É preciso realmente utilizar esses recursos em sua ferramenta (ou se for o seu caso, buscar no mercado uma ferramenta que te forneça esses dados!), para que você tenha um mínimo de informação a ser trabalhada.

Porém, você não pode se restringir a isso. Você precisa ouvir o seu cliente. Mais do que isso: você precisa deixar claro para ele que o está ouvindo e que a sua informação é de extremo valor para você e para as decisões tomadas pela liderança da academia!

**Coloque o cliente no lugar que ele merece, um lugar de honra, de destaque em sua operação!**

E não há maneira mais eficaz de conseguir que isso ocorra do que estimulando os seus liderados a fazerem isso com os clientes!



[Para saber mais sobre o NPS, acesse o nosso artigo que escrevemos sobre o método AQUI.](#)

E mais uma vez, reforçamos a importância de um sistema de gestão que possa colher essas informações para você poder trabalhar com mais segurança e assertividade.

Por último, não queremos que você pare sua ação apenas sabendo qual é a opinião de seu cliente. Sabendo o que ele pensa, é fundamental que você estabeleça um fluxo de relacionamento com ele, o que pode ser obtido através do CRM em sua ferramenta de gestão. Aumente os seus pontos de contato com o cliente. Celebre com ele os seus resultados. Evite que ele passe muito tempo sem frequentar a academia (pois se torna um sério candidato a cancelar o plano). Relembre-o da importância de treinar pelo menos 3 vezes por semana. Agradeça a cada ano que ele permanece em sua academia.

Em resumo, tenha em mente que o sucesso do seu cliente deve ser o princípio que norteia suas decisões, por uma razão muito simples: um cliente que encontra os resultados que deseja jamais cancela o seu plano na academia!

Portanto, ter interesse genuíno em seu cliente significa contagiar sua equipe com esse espírito, e esse é um papel fundamental em sua jornada como líder!

LER ARTIGO





# 6

## COMO TER UMA VISÃO SISTÊMICA



Então, pelo que já foi dito, o papel de um verdadeiro líder se divide em 3 aspectos:

- **Promover o comprometimento e manter uma equipe motivada.**
- **Ter ferramentas eficientes para melhor gerenciar os indicadores de desempenho.**
- **Colocar o Cliente no centro das ações.**

Certo?

**Não.** Não está certo porque o papel de um grande líder não "se divide" nesses 3 quesitos. O líder deve MISTURAR essas 3 coisas e olhá-las como se fosse um todo! Em outras palavras, deve ter VISÃO SISTÊMICA do que acontece em sua operação, sem dividir em compartimentos, ou entender que uma coisa começa onde outra termina.

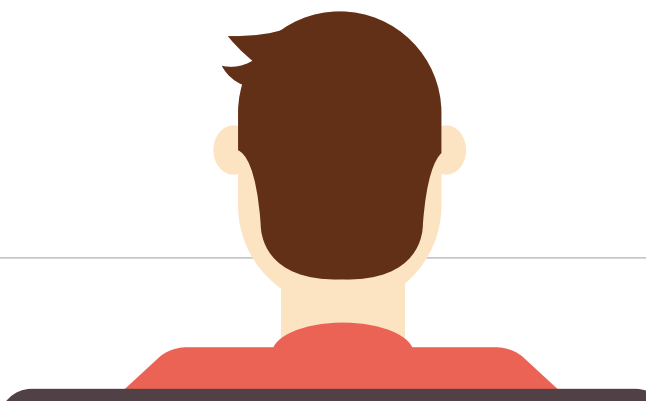
Tudo se relaciona, tudo se mistura, tudo interfere nesse e naquele processo.

Porém, ao contrário do que pode parecer, não se trata de uma bagunça, mas sim, de uma maneira de olhar para o todo, compreendendo a importância individual das partes.

A figura associativa mais eficaz para explicar o conceito que queremos passar é a de uma cabine de comando de um grande avião. Para quem não tem intimidade com aqueles instrumentos e indicadores, deve parecer algo impossível de gerenciar. Mas um bom piloto, treinado, com experiência naquilo que faz, consegue levar um avião de uma cidade a outra, com segurança, graças à leitura destes instrumentos.

Então, o que você precisa é, antes de tudo, de um GRANDE PAINEL que lhe mostre os indicadores certos para pilotar sua academia. De posse dessa ferramenta (software de gestão), você terá condições de interpretar os dados de sua equipe, de seus clientes, do seu fluxo de caixa e demais indicadores.

Sabendo que uma coisa interfere na outra e - ainda mais importante - que uma depende da outra, você precisa desenvolver essa VISÃO SISTÊMICA para sair do mundo do achismo e do "feeling" para o universo das decisões que efetivamente colocam a sua academia, box ou estúdio em outro patamar!



# 7

## COMO FORMAR OUTROS LÍDERES

Depois que você adquiriu o “super poder” da Visão Sistêmica, o que lhe resta como missão enquanto Líder?

Talvez concluir que não tem muita graça em ser dessa forma e não modificar as coisas à sua volta. E assim, saber que as coisas só se modificam quando encabeçadas por líderes com esse tipo de motivação.

Seja em sua própria academia, seja em suas relações, sua missão deve ser a de formar outros líderes como você.

Como a tarefa de “espalhar as boas novas” é muito complexa, vamos nos concentrar aqui na hipótese de deixar um legado dentro de sua academia ou, se for o caso, como acontece com muitos gestores de sucesso, em uma eventual SEGUNDA UNIDADE de sua academia.



Nesse caso, se você tiver todos os processos bem alinhados, indicadores de desempenho bem definidos e um claro propósito enraizado em sua cultura, o processo de formar um outro líder será muito mais tranquilo do que você imagina.

Mas saiba que não é possível replicar um modelo de liderança de sucesso sem as devidas ferramentas que ajudam o líder a tomar as decisões que o fizeram chegar ao sucesso.

Portanto, comece o quanto antes a colocar um co-piloto ao seu lado, ensine-o a ler e usar o painel de controle do seu avião e use o poder do exemplo para que ele saiba como deve se comportar um Líder de Verdade!



## Conclusão

E então, como você se sente depois das 7 Dicas de Liderança?

Gostou do caminho a ser trilhado, desde a decisão de conectar as pessoas a um propósito, até o momento de passar o bastão, deixando um legado?

Sabemos que essa é uma decisão pessoal e que envolve muitas coisas, desde mudança de modelo mental, até mesmo um investimento a mais de tempo a ser dedicado aos liderados.

Mas gostaríamos de lembrar de um outro investimento primordial que um líder deve fazer para aprimorar a sua liderança e preencher com mérito os requisitos aqui abordados: a escolha de seu Software de Gestão.

É preciso ter uma ferramenta capaz de te municiar dos dados corretos para que você possa, com base nas habilidades desenvolvidas, tomar as decisões com base nas diretrizes contidas nesse E-book.

Assuma o controle do seu próprio negócio e coloque-o no caminho da evolução constante, sendo o Líder que é capaz de realizar essa mudança!

