

MARIA JOÃO PANTALEÃO

# «Queremos ajudar empresas e indivíduos a serem mais eficazes.»

Em setembro de 2013 a FranklinCovey iniciou a sua operação direta em Portugal. Maria João Pantaleão, a diretora geral da empresa no nosso país, revela qual a estratégia e quais os objetivos a que se propõem e também de que forma podem ajudar o meio empresarial português.

Texto: Ana Leonor Martins

Que perspetivas se colocam à FranklinCovey Portugal para iniciar agora o desenvolvimento da operação diretamente no país?

Tratou-se de uma reorientação de estratégia relativa ao posicionamento da marca e da oferta a nível global e, neste enquadramento, a FranklinCovey considerou que fazia sentido a disponibilização em vários países, entre eles Portugal, de todo o portfólio de serviços em detrimento de apenas alguns. Uma multinacional, quando implementa uma solução na Alemanha, precisa de ter a garantia de que os contornos da intervenção se mantêm os mesmos em Portugal, em França ou na China.

Qual a estratégia para o nosso país?

Queremos continuar a ser uma marca de referência em Portugal nas nossas áreas de atividade em consultoria e formação e continuar a ajudar as empresas, os indivíduos e os líderes a serem mais eficazes e eficientes, através de mudanças de comportamento duradouras e sustentadas, em toda a organização. Queremos também mostrar que é possível às empresas portuguesas de pequena e média dimensão usufruírem de soluções de elevada qualidade e referência internacional, adaptadas à sua realidade e que aumentem a sua competitividade e a sua eficácia, através da construção de uma cultura de sucesso, sustentada em princípios inabaláveis e práticas consagradas em todo o mundo.

Que objetivos se propõem alcançar?

Em 2014 pretendemos reforçar a nossa presença e a exposição em Portugal, de norte a sul. Por outro lado, acreditamos que podemos ser também um parceiro e uma mais-valia para as empresas nacionais de pequena e média dimensão com foco no mercado nacional ou em processos de internacionalização. Por fim, pretendemos começar a desenvolver a «Prática da Educação», onde te-



Maria João Pantaleão

Maria João Pantaleão, diretora geral da FranklinCovey em Portugal, é licenciada em «Gestão e Administração Pública» – vertente de «Recursos Humanos». Antes de assumir o presente desafio foi 'head of FranklinCovey business unit' na CEGOC. Foi também consultora e formadora independente, além de coordenadora de formação e 'training and development manager' na Siemens.

mos provas dadas e resultados fantásticos em termos de liderança e desempenho dos alunos e dos professores em vários pontos do mundo.

O facto de poderem a partir de Portugal intervir em países lusófonos é uma mais-valia?

À semelhança do que aconteceu em Portugal, e seguindo o mesmo princípio estratégico, também Angola e Moçambique podem contar com a presença de operações diretas da FranklinCovey, que se assume como empresa global, com resposta local. Mas estes têm sido mercados de destino para a internacionalização de alguns dos nossos

clientes em Portugal, o que nos tem levado a desenvolver sinergias com as FranklinCovey locais, para dar resposta às necessidades dos clientes além-fronteiras.

O que pode a empresa oferecer ao meio empresarial português?

A FranklinCovey propõe uma abordagem transformacional. Não estamos a falar de ações de formação, ou de uma mescla de modelos e temáticas, mas sim de processos de transformação, desenhados de forma integrada, coerente e baseada em princípios comprovados de eficácia em todo o mundo junto de indivíduos e empresas, das mais famosos aos menos conhecidos. São processos de transformação sustentáveis e com impacto mensurável, com base em modelos de intervenção testados e em constante

25 anos continuam atuais?

O facto de serem princípios universais e intemporais. São leis naturais e princípios que funcionam da mesma forma que a lei da gravidade. Independentemente da profundidade do conhecimento que temos deles, da nossa concordância ou do nosso ceticismo, ou da nossa vontade, continuam a funcionar. Como diz Stephen Covey, «podemos ignorar os princípios, mas os princípios não nos vão ignorar a nós». No nosso dia a dia, fazemos escolhas constantemente, mas o resultado das nossas escolhas é ditado pelos princípios, não pela nossa vontade. Esta é uma ideia muito poderosa e, ao mesmo tempo, libertadora. Se eu conhecer estes princípios e o seu funcionamento, posso alinhar as minhas escolhas por eles e, assim, aumentar

«A realidade atual exige uma nova forma de liderar. As coisas já não acontecem só porque alguém, o chefe, diz que devem acontecer. As pessoas têm vontade própria; escolhem o quanto de si vão dedicar ao trabalho, a um projeto ou à empresa. Isto requer líderes dotados de novos paradigmas, novas competências e novas ferramentas.»

atualização. Por outro lado, o investimento que fazemos em inovação é constante e considerável. E a qualidade e a atualidade dos materiais usados, desde os manuais dos formandos aos vídeos ou a experiência 'online', tudo faz parte de uma experiência única e inquietante; inquietante no sentido de nos desafiar a ser, a cada dia, pessoas melhores e profissionais mais competentes.

Em qual das vossas áreas de atuação acham que as empresas portuguesas têm maior 'handicap'?

Seguindo o princípio, devemos começar pelos alicerces, para que a construção do edifício seja sólida e inabalável. Quer dizer, eu recomendaria começarmos pela construção da liderança e da produtividade pessoal. Obviamente que as nossas empresas se encontram em diferentes estágios de maturidade e, para algumas, certamente os alicerces já estão sólidos, estando assim preparadas para outros níveis de construção, ao nível da expansão da confiança e da execução estratégica, principalmente as que estão em fase de expansão para outros mercados e outras atividades.

Em que é que a vossa metodologia é inovadora?

Assumimos a diferenciação em quatro vetores: os modelos e conteúdos são centrados em princípios universais e intemporais, subjacentes ao comportamento humano e à eficácia; ajudamos os clientes a atingirem resultados que transformam indivíduos ou empresas, indo a nossa abrangência desde CEOs ['chief executive officers'] a alunos do primeiro ciclo, da gestão de topo ao nível mais operacional das organizações, desde grandes organizações internacionais às escolas locais; as soluções que proporcionamos são amplas, do 'on-line learning' e do 'blended learning' às licenças de propriedade intelectual, passando pela nossa rede internacional de facilitadores certificados e processos de 'coaching' e consultoria; e temos uma presença global, com soluções disponíveis em 150 países e em 30 idiomas.

O que acha que faz com que princípios apresentados há

significativamente o potencial de concretização do resultado que pretendo. Como Jim Collins escreve no prefácio da edição comemorativa dos 25 anos do livro, Stephen Covey «criou um sistema operativo – o Windows – da eficácia pessoal e tornou-o simples e acessível a todos».

Resumidamente, que princípios são esses?

A escolha, a responsabilidade, a corresponsabilidade, a visão, a focalização, a disciplina a integridade, o benefício mútuo, a empatia, a cooperação, a renovação e o equilíbrio, isto para mencionar apenas alguns.

Sendo a liderança uma das áreas da FranklinCovey mais procuradas, que ensinamentos podem trazer estes princípios num momento em que se fala de falta de liderança ao nível de políticos e gestores?

Acredito que pode ajudar a eliminar muitos dos erros que se cometem atualmente. Pode ajudar-nos a ser gestores mais focalizados, disciplinados, pró-ativos, inspirados e inspiradores. Os «7 Hábitos» podem ajudar a repensar a própria liderança e o papel do líder. Precisamos de mudar paradigmas relativamente à liderança. A realidade atual exige uma nova forma de liderar. As coisas já não acontecem só porque alguém, o chefe, diz que devem acontecer. As pessoas têm vontade própria; escolhem o quanto de si vão dedicar ao trabalho, a um projeto ou à empresa. Isto requer líderes dotados de novos paradigmas, novas competências e novas ferramentas. E a problemática associada à liderança não se coloca exclusivamente a quem tem papéis de comando, coloca-se a todos nós individualmente, numa perspetiva de liderança pessoal.

Como tem sido o arranque da empresa em Portugal, com a operação direta?

O balanço é bastante positivo. O mercado tem sido receptivo e temos tido reconhecimento do valor daqueles que são os nossos fatores diferenciadores. É um caminho que estamos a construir com muito entusiasmo e com consciência do nível de expectativa que nos é colocado. ©

Nota: A versão 4.0 dos «7 Hábitos das Pessoas Altamente Eficazes» – Programa Compromisso» (uma atualização do programa que há 25 anos procura ajudar pessoas e organizações de todas as dimensões a melhorarem o seu desempenho, adaptado aos desafios atuais) foi apresentada em Lisboa em final de maio passado. Dia 19 de junho será apresentada no Porto, com a convicção de que novas ferramentas, novos materiais, novas atividades, uma app, vídeos inspiradores, entre outros suportes, ajudarão a viver os sete hábitos e a transformar a cultura da organização.