

AOS OLHOS DA EQUIPE

Toda mudança requer cuidados, pois até mesmo uma modificação de pouca importância, pode vir a ter consequências relevantes, como por exemplo, uma simples troca de impressoras de lugar ou até mesmo de sistemas podem gerar conflitos entre a equipe, já que alguns podem se sentir prejudicados nesse processo. Segundo o Consultor e Diretor da Strategy Consulting, Jorge Bassalo, isso ocorre, pois gerenciar mudanças organizacionais envolve também administrar o medo do desconhecido de cada colaborador. E quando esse processo é feito de forma desestruturada não gera apenas dor de cabeça, mas principalmente queda de qualidade, baixa na produtividade e desunião da equipe.

Não é raro vermos no mercado exemplos de empresas que se extinguiram porque falharam na hora de realizar a mudança, pecando ainda em quesitos como comunicação e organização. Logo, qual o melhor caminho para que a gestão de mudanças seja feita com sucesso e o líder engaje os seus colaboradores? "O segredo está em obter a aceitação dos funcionários através de uma relação transparente. A equipe precisa enxergar a mudança da mesma forma que o seu gestor e entender por que as modificações são necessárias, seus benefícios, vantagens e a importância de cada um nesse processo de transformação", orienta Bassalo.

Além disso, os líderes devem administrar e entender as resistências dos colaboradores que surgirão ao longo do caminho. Isso porque a perspectiva do quão severo será o impacto dessas mudanças corporativas sobre si mesmo e o seu trabalho, é o que mais os assusta. "Logo, cabe ao dirigente tentar apaziguar e manter sua equipe serena durante esses momentos de transformações com a utilização de algumas ferramentas, entre elas a comunicação abrangente, direta, transparente e frequente, definindo assim periodicidade, canais, linguagem bem como um ambiente onde os colaboradores possam expor seus anseios e opiniões", diz o consultor.

Ele ressalta ainda que o receio de não ser capaz de acompanhar a transformação, não se encaixar, ou mesmo "sobrar" no fim do processo, pode dominar a equipe e fazer com que a mudança seja vista com maus olhos. Porém, quando não é pego de surpresa, o funcionário tende a se sentir parte do que está acontecendo à sua volta, o que é fundamental. "Feliz do processo de mudança quando o gestor começa a ter essa visão e traz esses parceiros para dentro do jogo. Similar ao futebol, a gestão da mudança também possui os seus atacantes, os líderes, a defesa, representada pelo nível operacional e um bom meio-de-campo, que é feito justamente pela média gerência, para o jogo fluir da melhor maneira possível", ressalta Bassalo.