

RESGATANDO A MOTIVAÇÃO PERDIDA

*Cláudio de Oliveira Cabral

Com a passagem de algumas datas especiais como por exemplo aniversários, ano novo e outras comemorações, a esperança de os sonhos se realizarem e renovarem floresce com mais força. Idéias, projetos e empreendimentos parecem que se revigoram. Nas organizações acontece, ou deveria acontecer o mesmo, elas são feitas de pessoas sujeitas a paixões e esperanças, mas parece que para algumas delas a esperança de renovo e melhora em suas empresas já se esvaiu, entretanto já houve algum dia, normalmente logo no início de suas admissões quando viam um grande potencial em sua empresa e muito a ser melhorado ou corrigido. Mas com o passar do tempo o que chamo de “contaminação organizacional” os atingiu e essas pessoas se renderam à mesmice a ao continuísmo já tradicional, não há mais aquela vontade de empreender mudanças que visem a melhora, por exemplo, de seus próprios serviços. Por quê? Infelizmente foram contaminados pelas suas próprias organizações, nas quais as pessoas que já estavam há mais tempo, influenciaram e cercearam suas liberdades de pensar em melhorias de forma tirânica e monocular, observando sua organizações sempre sob um mesmo prisma e com velhos paradigmas que um dia também os contaminaram.

Esse círculo vicioso pode estender-se por gerações e gerações nas empresas, e normalmente reflete o pensamento e a forma de administrar de seus dirigentes que impõem seus pensamentos, por vezes, aliás, na maioria das vezes, arcaicos, ultrapassados e não coadunantes com a velocidade das mudanças da atualidade. Eles têm a tendência de rechaçar qualquer projeto inovador que vá de alguma forma mudar a maneira já tradicional de trabalharem, e como não poderia deixar de ser, também rechaçam os protagonistas e articuladores desses projetos, normalmente dizem: “Isso sempre funcionou assim...”, “É muito arriscado...”, “Não vai dar certo” e tantas outras frases que poderiam ser gravadas para lhes economizar energia. Tomam atitudes de reprovação por vezes sem sequer analisar o impacto positivo ou não das mudanças propostas pelo novo método ou projeto. Entretanto, o pior não é reprovarem um projeto, é reprovarem seu autor de forma profissional e até pessoal, normalmente ameaçando sua carreira na organização.

O que podemos fazer para não sucumbir e não nos contaminarmos pelas nossas próprias organizações? Existe alguma vacina para que isso não aconteça? Ou, uma vez já contaminado, há algum antídoto contra essa “doença”? Felizmente sim, este problema tem solução, não tenho a intenção de ser o dono da verdade, mesmo porque a mesma depende do observador referencial, mas de dar sugestões eficazes e já comprovadas na prática por algumas pessoas. Para que não nos contaminemos com uma cultura organizacional retrógrada e resistente a mudanças, primeiramente devemos dar o exemplo às pessoas que trabalham conosco, proporcionar a mesma liberdade almejada a nossos subordinados nas empresas, não adianta pregar e não praticar, o exemplo é o ato mais contundente que existe. Devemos ter em mente o trabalho em equipe, valorizá-las e reconhecer que as vitórias não são individuais, faz-se mister para facilitar a viabilização de novas idéias e projetos à busca de aliados que nos ajudem e influenciem positivamente outras pessoas, seria como um antivírus num computador. Inteligência é imprescindível e pessoas inteligentes se utilizam de métodos eficazes para expressarem suas idéias, a Bíblia no livro de Provérbios nos dá um excelente conselho : “A palavra branda desvia o furor, mas a dura suscita a ira”. Falando e se expressando de forma equilibrada mostramos e transmitimos segurança que é um fator importante na arte do convencimento. Um comportamento ético não pode ser dispensado nunca, respeitando o direito dos outros temos maior chance, dentro de nossa empresa, por exemplo, que nossos direitos não sejam vilipendiados.

Mas e no caso de você já estar contaminado pelo vírus da mesmice? Bem, descobrir a contaminação já é um bom passo, um antídoto eficaz é a utilização da empatia, colocando-se no lugar da outra pessoa podemos perceber o porquê de seus comportamentos e desta forma estabelecer métodos individualizados de negociação. Entretanto o mais importante é o resgate da motivação, a mesma que você tinha quando adentrou pela primeira vez em sua empresa, com vontade de crescer juntamente com ela em todos os sentidos.

Utilize as dificuldades e entraves em seu favor de forma retroalimentadora, estabelecendo metas e

conquistando-as uma a uma para o alcance do seu objetivo, jamais o perca de vista, flexibilize se necessário, desta forma você melhorará a qualidade de vida das pessoas que trabalham com você, e o que é mais importante, renovará suas esperanças e sonhos de melhora.

*Cláudio de Oliveira Cabral

Consultor em RH Pós Graduado em Comportamento Humano nas Organizações e aluno do MBA Grifo em Gestão Estratégica de Negócios.

Tel (021) 331-5508 Email: claudiococ@bridge.com.br.