

SEMPRE QUE O HOMEM SONHA, O MUNDO PULA E AVANÇA!

por Maria João Martins

Gosto particularmente da inspiração destas palavras de António Gedeão que nos levam à importância do sonho na visão do futuro.

Acrescentaria que, sempre que um Homem Muda, o Mundo Pula e Avança! Este contributo individual que podemos colocar em cada gesto, em cada pequena ação, contagiando um todo maior à volta, promovendo a ideia de que podemos fazer toda a diferença, de que somos únicos, e especiais, para os ciclos onde atuamos e para as Organização e seus Clientes, é uma Pedra não filosofal, mas fundamental. É crítico sentirmos que a mudança começa em cada um de nós! E gerir essa Mudança de forma estratégica, com propósito e determinação, dotando a Organização e as suas Pessoas das ferramentas próprias, revela-se muito diferenciador. A energia do Compromisso precisa de ser gerada, mantida e renovada a cada instante, numa dança de alinhamento com a estratégia, que só as Pessoas podem conquistar.

Em tempos de crise vencem os que não cruzam os braços, os que aceitam revisitar-se por dentro e que de forma positiva aceitam os erros do passado, os incorporam e inovam. Alguns são os “arquitetos da mudança”: líderes pioneiros e resilientes que não desistem, até na forma como tentam gerir a crise. Outros agentes da mudança são colaboradores incríveis, que temos o dever de reconhecer, cujas capacidades sobressaem perante as dificuldades, que arrastam os outros à sua volta e a que poderemos chamar de “campeões da mudança”. Ambos os perfis são preciosos, porque as competências mais importantes em tempos de reinvenção, são a Orientação para a Mudança de forma criativa, mantendo elevados níveis de Confiança e Compromisso e a capacidade de viver apaixonado pelos Clientes, internos ou externos, nunca os querendo perder, antes ganhar e surpreender. A Gestão da Mudança pressupõe a gestão da Energia de uma Organização para a Ação, uma comunicação e uma escuta ativa ímpares a todos os níveis, alinhadas com uma Visão que nos inspira para o futuro. Significa, gerar compromisso em cada colaborador, mas para isso é preciso DIAGNOSTICAR, ALINHAR UMA VISÃO, MOBILIZAR OS SEGMENTOS CRITICOS E COMPROMETER para AGIR, MONITORIZAR e CELEBRAR a mudança de forma estruturada e participada. Acredito plenamente que estas fases da Gestão da Mudança têm que ser cuidadas para produzirem as conquistas que as nossas Organizações necessitam para se reinventarem. E é fundamental reconhecer! Tenho uma crença positiva gigante em relação à necessidade de reconhecer as equipas e os colaboradores chave. O Feedback positivo é vitamina para a repetição dos comportamentos que desejamos e estímulo para a reinvenção contínua. Faz acreditar que o mundo das possibilidades existe e que muito depende das equipas que soubermos preparar para viverem apaixonadas por servir e surpreender o cliente. Reconhecimento em público, declarado, estimula seguidores. Infelizmente há um enorme défice de elogio, nos ecossistemas onde habitamos.

Vivemos mais preocupados em consumir tempo na “correção” reativa de comportamentos, do que na ancoragem proactiva dos comportamentos excelentes que são manifestados. Este equilíbrio é sensível e fundamental. Ao lado de uma procura constante pelo alinhamento dos comportamentos com a Estratégia, deverá haver uma forte orientação para elogiar a conquista da mudança desejada ou da inovação criada em qualquer nível da empresa. A emergência dos comportamentos diferenciadores e inovadores deve ser estimulada e é preciso celebrá-la, com todos os sons e cores.

Muitos casos que tenho acompanhado surgem da necessidade de alinhamento entre as Pessoas e a Estratégia da Empresa. Essas Organizações souberam antecipar o que viram à sua volta, reconhecem que a Implementação da Estratégia, a Mudança da Organização, o seu foco no Cliente, precisa de ter um *Master Plan* de iniciativas concretas de orientação das suas pessoas e líderes inspiradores que promovem a mudança através de:

1. **Comunicação positiva e empática** – Comunicar, comunicar, comunicar;
2. **Entusiasmo inspirador** – Inspirar é criar múltiplos líderes de mudança nas suas equipas;
3. **Feedback consistente e construtivo, orientado a resultados** – A mudança é uma viagem conjunta em que o feedback deve ser partilhado passo a passo. O feedback é uma âncora para o entusiasmo das equipas;
4. **Elogiar de forma sentida e genuína** – Os elogios ativam todas as capacidades dos líderes e dos seus colaboradores. São um ativo relacional disponível que fortalece a competência e reforça a relação entre todos os agentes e dá sentido ao que é desejado;
5. **Conquistar a mobilização para a ação a Cérebro Total** - através do Coração e da Razão. Ambas as faces são necessárias e “Só se ama o que se conhece”. Por isso, é preciso explicar, permitir a cada colaborador compreender porquê e como ele, com todos os seus sonhos e paixões, pode ser a mudança fundamental!

E com esta crença positiva que temos que multiplicar, o Mundo Pula e Avança!



Maria João Martins. Executive Partner e Sócia Fundadora da My Change. Tem formação em Psicologia, pela Faculdade de Psicologia e Ciências da Educação da Universidade de Lisboa, tem o PADE da AESE – Programa de Alta Direção de Empresas. É Certificada em Coaching pela Escuela Europea de Coaching de Madrid e pela ICF (International Coach Federation). Certificada em Change Management pela LaMarsh Internacional. Foi Diretora de Recursos Humanos da RIMA – Sistemas e Comunicações. Foi Diretora-Geral da Iberconsult II e membro da Comissão Executiva da Iberconsult. Foi Associate Partner da área de Human Capital da Deloitte. Foi Diretora de Recursos Humanos Corporativa do Grupo EDP entre 2009 e 2013. Atualmente Membro da Comissão Executiva da My Change, empresa que fundou há 12 anos. Professora Convidada da Porto Business School em Comunicação Empresarial.