

## Dica importante para empresários:

**Autor:** NEI LOJA

Nos Estados Unidos está avaliado que cerca de 200 bilhões de dólares... bilhões mesmo, são perdidos anualmente devido ao tempo perdido em conversas paralelas entre funcionários das diversas corporações. Não temos pesquisadores estudando esta perda no Brasil, mas pode-se imaginar que deve ocorrer algo similar, embora os valores certamente sejam menores.

Isto pesa muito para os patrões e talvez seja a razão de começarem a compreender a importância de se realizar em períodos mais curtos as pesquisas de clima nas organizações, enfim, para poderem agilizar as providências e conseguir um clima motivacional sempre melhor, já que estas coisas estão correlacionadas: clima ruim leva a mais conversas paralelas o que leva a perda de dinheiro.

Sendo assim, proponho analisarmos dois aspectos principais que interferem no "clima": Primeiro, que as empresas perdem seus melhores funcionários devido a problemas de relacionamento com seus líderes. Segundo, que os colaboradores reclamam de falta de oportunidade de desenvolvimento, representado por treinamento e ascensão / carreira.

Faz sentido, e muitos treinamentos de liderança surgiram para trabalhar sobre este problema, livros, vários coach, todos certamente conseguindo bons resultados. Também ofereço minhas sugestões em um livro, mas posso resumir aqui as idéias que me motivaram a escrevê-lo. Este disponível no meu site [www.neiloja.com.br](http://www.neiloja.com.br).

Antes da pequena lista, é interessante esclarecer o quanto é difícil para qualquer pessoa ser transformada (ou se transformar) radicalmente em termos psicológicos e emocionais, porém, independentemente de estilo, um líder pode aprimorar muito seu modo de agir, simplesmente criando vários programas motivacionais sucessivos que mantenham as pessoas interessadas em obter os prêmios e se destacarem. Estas coisas são claras opções para ascensão. O Líder trabalha, portanto, seu comportamento, que ao longo do tempo, sendo bem sucedido, provocará as mudanças internas. Mas o que importa é que para os liderados as mudanças positivas passem a ocorrer agora!

Sendo assim, sem espaço para explicar muito cada item, as recomendações são da seguinte ordem:

1 - Criar concursos semanais oferecendo uma medalha dourada ao "funcionário da semana". Em poucas semanas alguns terão se destacado mais que os outros, os quais, percebendo, mudarão seus comportamentos para poderem merecer também. Fica ainda claro que quem nunca ganha medalha está com problemas...

2 - Lembrar de dar a medalha semanal em uma pequena cerimônia diante de toda equipe, pois

tem imenso valor a homenagem pública.

3 - Aprender, em poucas aulas, como fazer exercícios de alongamento em pé dentro da sala ou na fábrica, de modo a não precisar contratar ninguém e começar logo. Um dos funcionários pode saber como fazer isto e o custo é de conseguir um pequeno aparelho para tocar uma música que estimule a movimentação. Os benefícios são tão grandes quanto espetaculares. Mas faça também após o almoço e, quem sabe, no meio da tarde e da manhã. Bastam dez minutos de cada vez!

3 - Dar feedback em prazos bem curtos. Basta escrever alguns critérios, como pontualidade, iniciativa, empenho, concentração no serviço, relacionamento com os colegas, atingir os objetivos - se for o caso, e quinzenalmente se reunir em particular com cada um dizendo a nota que deu, explicando o que deve fazer para melhorar. Assim acompanhado, cada um saberá o que o líder quer e ainda tem oportunidade de falar do que também necessita. Bastam dez minutos com cada um, porém centrado neste objetivo, de falar e ouvir. Conseqüentemente todos ficarão alinhados e estas ações são muito melhores do que ficar reclamando das pessoas publicamente. Aquela outra avaliação, a anual, demora demais e gera poucos resultados no dia a dia.

4 - Criar um plano de treinamento do setor, independente de verbas, etc. Podem-se alugar vídeos de empresas especializadas em treinamentos, pode-se criar um tema e - veja só que oportunidade -, pedir a um funcionário para expor aos colegas, fazendo rodízio a cada semana, estabelecendo, por exemplo, que duas horas por semana à noite será dedicada a treinamentos... Enfim, pode-se até dar um certificado, porque as pessoas valorizam estes documentos. Mas o importante é ser um líder que treina, enfim, desenvolve. Outro fator importante é dar a oportunidade para cada um se apresentar. Garanto que é uma das coisas mais desejadas do planeta!

5 - Fazer o Planejamento Estratégico do setor, junto com sua equipe, o que demanda um dia por ano e coloca ações objetivas para todos realizarem, de modo que aparecem muitos assuntos construtivos para se debater ao invés de conversas paralelas.

6 - Perguntar a opinião de todos, mas valendo-se de um grande espírito democrático, dando a cada um a oportunidade de se expressar. Funcionários que nunca são consultados sentem-se fora do sistema. Também é uma ótima oportunidade para saber o que pensam e avaliar cada um sob aspectos subjetivos de liderança, postura, concentração, interesse, etc.

7 - Estudar o assunto, aprimorando-se, mas desde já sabendo que se as pessoas estiverem em ação, com muitos assuntos importantes, interessantes e que levem a melhorias contínuas, provavelmente só conversarão assuntos paralelos depois do expediente. Mentos desocupadas, "oficina do diabo".

O nome do meu livro é "Ganhe as Enormes Vantagens de ser um Grande Líder Motivador" -

Ed. Record e, em tempo, Loja é sobrenome de minha família. Realmente.  
NL/ 10/2008