

Mobilizando nas Mudanças

Mobilizar pessoas é um dos grandes desafios da gestão contemporânea, assim, para conseguir esta mobilização e realizar o que precisa ser feito, precisamos entender as relações sociais/emocionais envolvidas neste assunto na organização, isto é, entender quais fatores impedem que as pessoas saiam da sua zona de conforto e estejam prontas para encarar e engajar nos desafios.

Neste ponto, é necessário entender que somente os líderes que atuam com sensibilidade, que facilitam a comunicação, que envolvem as pessoas naquilo que precisa ser feito, e que, além disso, tem um olhar sensível e multifacetado, conseguem identificar as razões individuais para a adesão ou não à mudança e conseqüentemente, trabalhar em cima destas razões, tendo como resultado, sucesso no engajamento durante o processo.

Precisamos nos atentar para os pilares que sustentam a mobilização das pessoas:

- O primeiro deles é a grande necessidade de tornar este processo, por mais duro que seja, em algo simples para as pessoas, sempre buscando o envolvimento e engajamento de todos: Uma grande orientação para que isto aconteça está baseado na forma que o líder divide e compartilha as responsabilidades nos desafios e tarefas entre as pessoas envolvidas. Claro que mudança é trabalho adicional à rotina e conseqüentemente surgem resistências. Porém, não perca as esperanças, pontue o andamento do projeto constantemente, mostre o lado positivo, reforce as conquistas, faça com que percebam o desenvolvimento profissional que a mudança lhes confere.

- Um segundo pilar, difícil mas necessário é a polivalência, pois a maior parte da motivação das pessoas para permanecer na empresa e se envolver com os objetivos dela é a percepção de que há grandes chances de desenvolvimento profissional no ambiente corporativo.

A utilização das pessoas em espaços de aprendizado, gerando desafio e autonomia, força esta polivalência individual, assim, cabe a liderança buscar uma visão multilateral, uma visão que permita a percepção de todas as oportunidades de aprendizado disponíveis na organização.

A força da hierarquia, que está enraizada nas pessoas, precisa ser minimizada nos processos de mudança, para que as pessoas sintam que estão sendo utilizadas em seu total potencial com autonomia e liberdade para discutir e levar adiante as ideias.

- O terceiro pilar é a promoção da troca de informação e treinamento. Mediar as reuniões de forma que elas sejam produtivas e dividir as tarefas para que as pessoas sintam-se parte da mudança. Isso reduz as barreiras e limitações promovendo um ambiente onde as ideias são realmente escutadas, onde a *expertise* de cada um é levada em conta e usada em prol da organização e do desenvolvimento do time.

Insista na construção destes pilares, de modo que a formação de cada um deles venha compor a mobilização, onde o aprendizado, a autonomia e a cooperação formem um comportamento comum.

Avalie constantemente o processo, mobilize e lidere com maestria!