

## Iniciar uma mudança .... e curtir-la

Pense em uma situação no passado recente em que você tenha iniciado uma mudança. Vamos excluir mudanças externas como, por exemplo, mudança do escritório do centro da cidade para o subúrbio, e vamos colocar foco nas mudanças em que você tenha sido o autor, diretor e protagonista, algo como: cansado dos maus resultados, você decidiu trocar o atual serviço de restaurante de uma empresa contratada por uma cooperativa organizada pelos empregados. Vamos refletir sobre essa mudança.

### O que a provocou?

Você simplesmente se cansou dos resultados ruins? Foi por um forte desejo de alinhar a tarefa com seu perfil motivacional (em outras palavras, torna-la mais divertida)? Foi por convicção de que as coisas podem e devem ser feitas de uma maneira diferente? Ou foi por conta do resultado de uma pesquisa de satisfação que você realizou?

### Como você se sentiu durante o processo?

Apesar de ter sido uma mudança de sua autoria, provavelmente você deve ter tido muitos momentos positivos e outros de grandes dúvidas... É importante reconhecer a existência de ambos, compreender como nos sentimos em cada caso e por quê.

### O que você aprendeu do processo?

As mudanças podem doer, mesmo aquelas provocadas por nós mesmos. Elas são complexas, impactam economias e emoções, mas sempre se traduzem em um exercício de grande crescimento (se quisermos aprender com elas). E se as mudanças envolverem e afetarem outras pessoas, as preocupações

serão maiores e o aprendizado também. Faça de cada processo um exercício de aprendizagem.

### Como você se sente agora?

Ainda que não se sinta tão bem como sonhava quando desenhou a mudança, não se desanime e questione que ajustes ainda faltam para chegar ao destino.

Todos nos lembramos de quando, em algum momento da história de nossa organização, houve “sinergia de áreas”. Vimos como se uniam os setores, como fechavam outros, como nosso trabalho mudava (ou desaparecia) e alguns de nossos melhores colegas ou chefes terminavam trabalhando em um país jamais imaginado por eles. Vimos caras alegres e caras tristes e mil informações circulando pela “Rádio-Corredor”, algumas em sentido contrário. Fomos testemunhas e protagonistas de lutas de poder, comunicamos muito, pouco (ou nada) e recebemos menos informação ainda. Já não era o que havia sido, o mundo havia mudado e todos fomos impactados pela mudança.

Algumas pessoas associam mudança com um acontecimento ou evento externo. Isso não necessariamente é verdadeiro. A rotina do dia-a-dia, tanto da vida pessoal quanto da vida profissional, oferece um excelente ponto de partida para mudanças. Dê uma olhada à sua volta e observe o *status quo*, algo que não muda e que parece estar gravado em pedra, independentemente de ser útil. E as vacas sagradas do nosso dia-a-dia, que estão aí porque sempre estiveram, sem que ninguém possa nos dar uma explicação da razão de estarem lá (e muito menos tocá-las).



management  
and  
performance  
associates

## **Não será hora de – pelo menos – tentar mudar o status quo?**

Vejamos algumas pautas:

### **1 | A mudança tem duas pernas**

Se quisermos impactar positivamente os demais, não devemos esquecer – no momento em que iniciamos a mudança - de caminharmos com duas pernas:

#### **A Perna Racional:**

A mudança deve ser comunicada e muito. As pessoas precisam saber o “o que” e o “como”, mas, principalmente, o “por que” da mudança. Não assuma que tenha sido compreendida e aceita. Pergunte, esclareça e pergunte novamente.

#### **A Perna Emocional:**

A mudança sempre impactará emocionalmente as pessoas (e a nós mesmos). A empatia é a ferramenta que devemos usar. Não assuma que a outra pessoa poderá ou irá querer. Mantenha-se próximo, fale, pergunte, escute e acompanhe para assegurar-se de que conseguirá.

### **2 | A mudança tem um custo**

Material, emocional, interpessoal... sempre haverá um custo. Próprio ou de outros. Qualquer mudança reflete o princípio de Contabilidade - da Partida Dobrada. Não há crédito sem débito.

Compreenda como as pessoas afetadas estão se sentindo pela mudança que você promoveu. Observe, questione, pergunte o que funciona e o que não funciona, que impactos essa mudança está trazendo. Que custo (material e emocional) essa mudança está provocando nos demais. Mantenha-se próximo e escute as pessoas. Na maioria das vezes serão elas que trarão a solução procurada.

### **3 | A mudança tem uma razão de existir**

Nem sempre evidente, nem sempre fácil de explicar ou materializar no curto prazo, a mudança vem de mãos dadas com uma razão. Seu desafio será:

A | Identificar o por quê.

B | Comunicá-lo.

C | Assegurar-se que foi compreendido.

As pessoas não podem acompanhar um processo de mudança se não entendem a razão que a provocou.

Lembre-se de que o status quo é muito hábil para reinstalar-se rapidamente, portanto, comunique e reforce a razão de muda-lo.

### **4 | A mudança é renovadora**

Uma mudança positiva no status quo trará sentimentos de satisfação e de bem-estar.

Mas o status quo é um ente muito respeitado e custa desafiá-lo.

Não tema iniciar as mudanças necessárias por medo de incomodar ou de gerar angústia aos demais. Permita-se inovar e pensar diferente. Se não sabe “o que” ou duvida do “como”, fale com sua equipe, com seu chefe, com seus clientes. Não pense que porque você desenhou o atual status quo, ele não precisa de adaptação. Desfrute desenhar e implementar mudanças. É uma brisa de ar fresco.

### **5 | Não há mudança sem risco**

Todos nós conhecemos três tipos de pessoas. Aquelas que resistirão à mudança, xingando quem quer que a tenha iniciado, subvalorizando os ganhos e sobrevalorizando as perdas. Aquelas que irão segui-la, apenas esperando para ver no que dará. Aquelas que vão liderá-la. Obviamente, é ingênuo pensar que todas estarão no último grupo. Seu desafio é assumir o risco de questionar o status quo e assegurar que os outros sigam o processo, até chegar no seu propósito.



management  
and  
performance  
associates

Seth Goden é um guru de marketing que recentemente escreveu o livro *The Icarus Deception*, em que ele afirma que “se seu novo business plan mexe com uma indústria ou aborrece muita gente, existe uma grande chance de você estar fazendo a coisa certa. Você deve ficar mais preocupado se ninguém falar sobre ela.”

## **6 | O humor questiona o status quo**

A revista *The New Yorker* ilustra seus artigos apenas com caricaturas. Uma de seus grandes caricaturistas é Liza Donnelly. Em um breve Ted Talk de pouco mais de 6 minutos, Liza explica como o humor se serve da tradição e da realidade para tomar a informação necessária que logo será distorcida para provocar risadas. Ela nos convida a utilizar o humor como questionador do status quo e iniciador de mudanças. Em sua apresentação, ela demonstra como o humor pode encorajar as mulheres para mudar as regras do status quo (o que se espera delas). Assista a esse vídeo no idioma de sua preferência em: [http://www.ted.com/talks/liza\\_donnelly\\_drawing\\_upon\\_humor\\_for\\_change.html](http://www.ted.com/talks/liza_donnelly_drawing_upon_humor_for_change.html)

**E você? O que está esperando para desafiar seu presente?**

**Até a próxima!**