

COMO MOTIVAR EQUIPES EM TEMPOS DE CRISE?

Especialista oferece dicas para manter o moral do time quando as situações não estão boas

Para encaminharmos algumas ideias, precisamos escolher uma definição para a palavra crise. Dentre as inúmeras possibilidades, uma delas seria entendê-la como ato de separar, uma descontinuidade. Assim, uma crise deixa para trás uma situação, passa por uma transição e desemboca em um novo contexto, algo como fechar um ciclo e abrir outro. Então, frente à crise, podemos imaginar três possibilidades: ganhar tempo, esperando a turbulência passar; ficar resmungando e tentando achar um culpado; e fazer alguma coisa.

Ganhar tempo, imaginando futuramente retomar as coisas do ponto anterior pode ser um tiro no pé. A concorrência poderá aprender alguma coisa com isso e quando as coisas melhorarem...

“Ficar resmungando é morte anunciada. Já ‘fazer alguma coisa’ pode ser saudável.”

Normalmente, crise econômica significa ausência de recursos. Por outro lado, é reconhecido que a abundância não ensina ou não ensina tanto; mas a escassez sim, e ensina muito. Podemos, então, considerar que a crise é uma travessia para algo melhor e pode representar uma oportunidade para atacarmos ineficiências. Entretanto, nessa travessia, a motivação das equipes pode ficar muito abalada.



JOÃO BAPTISTA BRANDÃO

Professor e coordenador de MBA, na Escola de Administração de Empresas de São Paulo, da FGV, é consultor, conferencista e coach. Também é autor do livro ‘Gestão Estratégica de Recursos Humanos’, Ed. FGVOnline.*



EXISTE UM MELHOR JEITO DE DEMITIR?

Se descrevermos o que não deve ser feito, talvez possamos inferir algumas hipóteses do que fazer. Para motivar equipes em tempos de crise não devemos: fazer cortes lineares, algo como 'vamos cortar 20% da mão de obra'; alardear que 'vamos fazer mais com menos'; promover desligamentos a conta gotas; cortar programas que remetem ao futuro – como de *trainees* ou treinamentos. A lista pode ficar enorme.

Em contrapartida, caso haja necessidade, é preciso rever os processos e, a partir disso, definir os cortes de pessoal. Logo em seguida, iniciar o envolvimento das equipes buscando ganhar eficiência. Ao incentivar a melhoria de processos, é preciso propor simplesmente o fazer melhor – experiências anteriores, como 'fazer mais com menos', levaram a sobrecargas de atividades para quem ficou.

Também é indispensável planejar os desligamentos, comunicar de forma respeitosa e 'fazer tudo de uma vez', garantindo aos que ficaram que 'acabou aí'. Se não puder assegurar isso, não prometa; seja o mais franco possível.

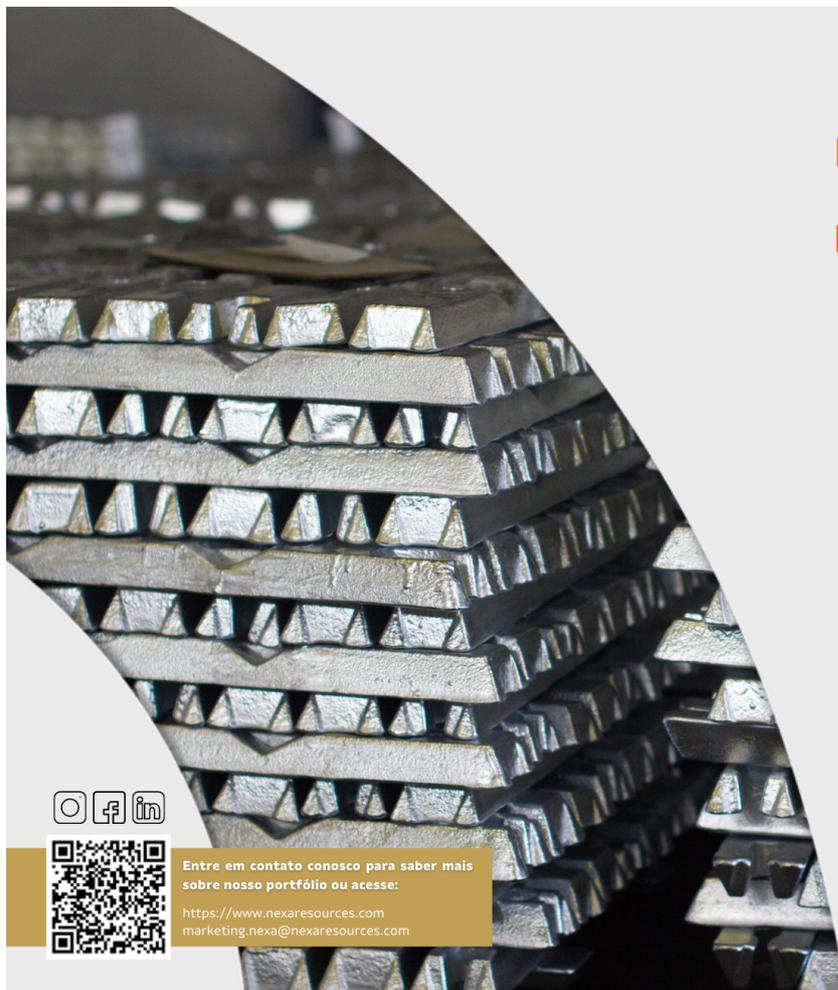
O QUE FAZER

O processo de motivar equipes em tempos de crise se resume a: oferecer às pessoas uma mensagem prática de que a organização tem comando, de que as escolhas e decisões estão sendo compartilhadas, de que todos estão aprendendo com as dificuldades e, principalmente, de que os vínculos de confiança estão sendo construídos ou fortalecidos.

Confiança tem a ver com o caráter de alguém, mas remete também à ideia de previsibilidade – algo que se consegue prever. Em tempos de crise, e não só neles, imaginar a possibilidade futura é uma força poderosíssima para manter as pessoas envolvidas e otimistas. E talvez seja isso o que mais motive em momentos de crise.

**Este artigo foi originalmente publicado no:*

blog.lg.com.br 🚩



nexa

ZAMAC

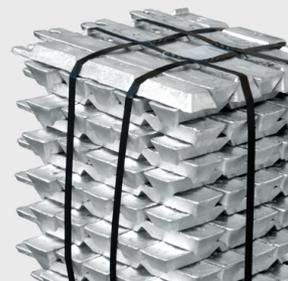


Somos o 5º maior produtor de zinco do mundo!

Por ser produzido em uma cadeia integrada de **zinco**, o **Zamac Nexa** é considerado sinônimo de qualidade, **desde a mineração até a fundição**.

A utilização de zinco primário permite maior **controle de contaminantes** e dos **elementos de liga** (Al, Mg e Cu), que influenciam diretamente a performance da liga e da peça fundida. Associado à boas práticas e controles de processo, nosso Zamac contribui para a produção de peças com **excelente qualidade**, e **menor geração de borra**.

+Qualidade
+Desempenho



Entre em contato conosco para saber mais sobre nosso portfólio ou acesse:

<https://www.nexaresources.com>
marketing.nexa@nexaresources.com