

## Lidando com as mudanças

### Transcrição

[00:00] Houve uma mudança radical na Apeperia. Agora ela é uma empresa com capital aberto na bolsa de valores. Isso significa que haverá muitas mudanças, como por exemplo a criação de uma nova diretoria que vai tomar as decisões sobre o negócio.

[00:13] Tradicionalmente, pessoas que passam por esse processo costumam se sentir muito acuadas, justamente porque são várias incertezas. Elas não têm certeza de absolutamente nada. No caso do Rodrigo, começa aquele festival do “será?”. Será que vão continuar me empregando aqui? Será que vou continuar líder do meu time? Será que estão satisfeitos com o meu trabalho? Será que confiam em mim?

[00:35] É natural que tenhamos vários questionamentos, justamente porque não sabemos o que está por vir. Com isso, aparecem todas as incertezas, inseguranças, aqueles fantasmas que costumam rondar nossa mente quando estamos fragilizados porque não sabemos o que vai acontecer.

[00:55] Um dia, o Rodrigo conversou com um amigo dele que passou por uma situação semelhante a esta em outro empresa. Ele começou a falar que ele precisava ter calma, que as mudanças são inevitáveis, mas ele tem que esperar sempre o melhor. Não adianta sofrer por ansiedade porque isso só iria prejudicá-lo. Ele só iria pensar em algo que ainda não aconteceu e iria sofrer por isso.

[01:21] Essas conversas são interessantes, porque costumamos nos abrir. O Rodrigo até falou que não pode sofrer por antecedência, mas já estava trabalhando há algum tempo com o Eduardo, o novo chefe dele, e até agora não tinha recebido nenhum feedback. Ninguém falou se ele estava indo bem. Como iria saber o que pode melhorar se ninguém fala?

[01:42] O colega achou curioso, disse que na reunião o Eduardo elogiou muito o trabalho do Rodrigo, disse que pelo fato dele conhecer bem os clientes, o negócio da Apeperia e o time, ele harmoniza, equilibra as coisas e parece que tudo é produzido da melhor maneira possível. O Rodrigo até ficou meio sem jeito.

[02:15] Tudo bem que o feedback não foi direto, mas existe uma situação em que ele foi reconhecido e que chegou até o ouvido dele.

[02:22] Passados alguns dias, o Eduardo começou a se aproximar mais do Rodrigo. O Rodrigo ficou contente. O Eduardo começou a fazer várias perguntas, como por exemplo “como você lida com os conflitos do seu time? Como você lida com os conflitos quando seu cliente tem um problema? Como você faz para resolver problemas?”. O Rodrigo até então estava achando superinteressante, mas de repente o sistema de alerta dele disparou um alarme porque ele começou a se sentir ameaçado, a pensar “será que ele está me sondando como trabalhamos para orientar o novo líder do time?”.

[03:10] Esse pensamento para o Rodrigo foi inevitável, mas perceba que vamos ver uma mudança de comportamento. Se fosse antes do Rodrigo fazer este curso e entender melhor como funciona o feedback e como podemos lidar com essas situações, ele provavelmente ficaria no cantinho dele pensando, maquinando vários planos e não iria provavelmente tirar do papel em momento algum.

[03:44] Agora que ele vê, teve uma atitude diferente. Ele chegou para o Eduardo e falou “estou aprendendo muito, mas não sei ainda se estou aqui tapando buracos ou se posso fazer planos de longo prazo com a Apeperia”. Foi aí que o Eduardo comentou que ele ia ser promovido e estava procurando um substituto, identificou algumas características

importantes no trabalho do Rodrigo. Por isso estava fazendo tantas perguntas. Ele tentou fazer um mapeamento de habilidades e competências para ver se o Rodrigo daria conta.

[04:27] O Rodrigo ficou muito feliz, porque até então ele achava que estavam armando uma cilada para ele, quando na verdade iria receber uma promoção. Aí percebemos o poder de uma conversa que pode se tornar um feedback. A partir do momento em que o Eduardo fala para o Rodrigo que tem visto o trabalho dele, que acha que ele dá conta das coisas que ele precisa fazer, que o time o entende, começamos a ver feedbacks escondidos. Precisamos às vezes ter uma sensibilidade mais aflorada, porque o feedback não vai vir com todas as letras. Às vezes pode vir uma coisa mais sutil.

[05:22] Digo isso porque o fato do Eduardo dizer para o Rodrigo que é bom tê-lo no time, que ele entende as pessoas, os clientes, é uma forma de demonstrar reconhecimento. E vamos combinar que o reconhecimento é uma das melhores sensações que podemos sentir quando temos um feedback. É importante termos o feedback que vai nos ajudar a melhorar, mas também é muito bom sermos reconhecidos quando fazemos algo importante, algo que deu certo.

[05:55] Esse feedback de relacionamento é fundamental para nos ajudar no processo de fortalecimento de relações e dos vínculos entre as pessoas. Perceba que às vezes não falamos com todas as letras, mas muitas vezes queremos reconhecer o trabalho de alguém. Sempre, na medida do possível, vamos lembrar desse reconhecimento, porque afinal de contas apontar os pontos críticos é às vezes muito mais fácil do que reconhecer. Através de frases muito simples podemos fortalecer as relações e fazer com que as pessoas se sintam muito mais motivadas.

[06:42] Aquela insegurança que sentimos porque vão ter várias mudanças e não sabemos para onde estamos indo, a partir do momento em que recebemos um feedback, começamos a nos sentir mais confiantes. Pessoas confiantes produzem melhor, se relacionam melhor e só temos a ganhar com isso.

[07:02] Lembre-se, ser reconhecido nos motiva, impulsiona e nos dá energia para sempre fazermos nosso melhor. Se de repente você está em um ambiente onde não tem essa cultura do feedback, as pessoas ficam mais na delas, não costumam falar, aproxime-se. Dê você o primeiro passo. E aí você também dá uma oportunidade para a outra pessoa, que às vezes também não teve a experiência de ter um ambiente bacana, saudável para emitir e receber um feedback. A partir desse momento, lembre-se com muito carinho da importância do feedback, da vitamina que ele pode ser para o seu crescimento pessoal e profissional, e comece a aproveitar melhor as oportunidades que os ambientes te dão, inclusive os que não parecem propícios para realizar esse processo. Comece você a dar o exemplo e as pessoas podem se espelhar em você, e aí você começa a ver as coisas se transformarem e ficarem cada vez melhores.