



MANTENHA A EQUIPE DE TRABALHO MOTIVADA

A forma mais saudável de começar a garantir o envolvimento de uma equipe é lhe fornecer os conhecimentos primários e básicos (o negócio da empresa, missão e objetivos) e depois, permitir que sua sensibilidade criativa faça o que deve ser feito para surpreender e cativar seu parceiro de trabalho e o consumidor final.

Para perpetuar o interesse dos colaboradores, deve-se essencialmente estimular a criatividade e repelir a submissão. É importante manter um nível construtivo de debate interno entre os funcionários para que surjam ideias novas e interessantes. Criar algum tipo de recompensa para os empregados que propuserem experimentos em busca da melhoria, mesmo que não deem certo, é uma forma de mantê-los envolvidos nos objetivos que a panificadora pretende conquistar.

A arcaica postura de premiar os funcionários submissos, que não questionam e nem expõem suas opiniões, já não tem mais lugar na concorrência acirrada de hoje. A ausência de perguntas em muitas empresas reduz a capacidade de aprendizagem dos empregados e diminui a capacidade de mudar e de competir da própria empresa.

Para que a organização tenha um debate interno sistemático e construtivo, é preciso dar o devido espaço para que o funcionário se sinta seguro em expressar suas ideias. Mas, embora solicitar sugestões eleve a autoestima, na verdade, nem todas as opiniões são adequadas e algumas precisam ser aperfeiçoadas. Caso a sugestão não possa ser colocada em prática, explique o motivo e peça outras. O importante é que o processo não seja interrompido.

Por que os funcionários muitas vezes não dão suas opiniões?

- Porque nunca foram solicitadas.
- Porque têm medo de serem repreendidos ou ridicularizados.
- Por desconhecerem a linha de negócios e clientes da empresa.
- Porque faltam técnicas adequadas para análise e solução de problemas.

Benefícios de uma comunicação sem barreiras

- *Reduz a atitude defensiva* - ouvir as pessoas e entender o que elas dizem estimula a abertura na comunicação.
- *Eleva a autoestima* - preocupar-se com o sentimento das pessoas e com o que elas dizem, lhes transmite uma sensação de importância.
- *Estimula a cooperação* - as pessoas mostram-se mais dispostas a cooperar quando sabem que seus sentimentos são compreendidos.



- *Estimula a criatividade* - com todos os sentimentos abertamente expressos, há clima para trabalhar ideias, soluções e ações.

Benefícios da autoestima

- *Abre canais de comunicação* - é um grande “quebra-gelo”.
- *Favorece o comprometimento na ação* - as pessoas que têm boa imagem de si próprias são mais propensas a pôr em prática as ideias com energia e entusiasmo.
- *Reduz a atividade defensiva* - as pessoas não se sentem atacadas nas discussões de problemas.
- *Aumenta a cooperação entre os membros da equipe* - um grupo confiante é em geral mais colaborador, inovador e produtivo.

Como treinar um funcionário para uma tarefa

- 1- Defina o propósito geral da tarefa.
- 2- Explique o processo a ser adotado.
- 3- Mostre como fazer ou peça que alguém demonstre.
- 4- Observe a pessoa enquanto ela treina o “modo de fazer”.
- 5- Dê um retorno imediato e específico e, ainda, explique mais uma vez ou reforce as palavras de reconhecimento. Seja específico ao elogiar ou reconhecer o mérito de alguém. Isso demonstra que estamos sendo sinceros. Elogios falsos ou forçados são fáceis de perceber e normalmente são rejeitados.
- 6- Mostre confiança na capacidade da pessoa.
- 7- Deixe claro quando e como continuará ocorrendo o monitoramento das atividades do funcionário.

Dar apoio sem tirar responsabilidades

Ao oferecer apoio ao colaborador é preciso ter cuidado para não se tornar responsável pelo trabalho exercido pela pessoa. Podemos demonstrar apoio oferecendo estímulo, colocando-nos à disposição para ajudar e eliminar potenciais barreiras no seu âmbito de controle, mas jamais realizar a tarefa pela pessoa.

Benefícios do respeito ao trabalho da equipe

- *Aumenta o potencial de ideias do grupo de trabalho* – “duas ou mais cabeças pensam melhor que uma”.
- *Provoca maior comprometimento na viabilização das soluções* - a participação aumenta o empenho à necessidade de agir.
- *Eleva o nível de colaboração* - a participação melhora o entrosamento nas relações de trabalho com o grupo, equipe, colegas do mesmo nível ou chefe.



- *Eleva a autoestima das pessoas* - os funcionários se sentem estimulados quando suas ideias ou sugestões são viabilizadas.

Regras para delegar mais e melhor

- 1- Não delegue somente as tarefas ruins, preservando as boas para si.
- 2- Divida o poder com os subordinados.
- 3- Conheça bem os colaboradores.
- 4- Caso delegue tarefas que não constem da rotina de trabalho de um colaborador, explique a ele o porquê.
- 5- Repasse tarefas de forma equilibrada entre todos os funcionários.
- 6- Delegue atividades e acompanhe-as para ter certeza de que foram executadas adequadamente, mas tome cuidado para não “super supervisionar”.
- 7- Transmita somente ações que tiver segurança de que o colaborador é capaz de realizar.
- 8- Todos devem saber as responsabilidades definidas para cada um.
- 9- Delegue de maneira que o funcionário receba instruções somente de uma pessoa e preste contas somente a ela.
- 10- Defenda seu subordinado quando a autoridade que você atribuiu a ele for questionada.
- 11- Deixe bem claro as questões sobre as quais a equipe deve decidir e delegue as decisões até o menor nível hierárquico possível.
- 12- Delegue somente tarefas que os colaboradores possam realizar até o fim. Garanta o tempo necessário para a realização.
- 13- Confie as atividades com consciência. Não superestime nem subestime a equipe.
- 14- Na hora de delegar, insista na comunicação clara e precisa.
- 15- Valorize o bom desempenho dos funcionários.
- 16- Incentive a equipe a fazer perguntas sobre as tarefas, de forma a esclarecê-las.
- 17- Esteja certo de que uma tarefa delegada possa ser realizada. Atividades impossíveis desmotivam.
- 18- Explique a importância da delegação e das atividades transmitidas.
- 19- Aprenda a conviver com resultados de trabalhos diferentes daqueles que você obteria se realizasse pessoalmente a ação. Duas pessoas realizam o mesmo trabalho de forma diferente.
- 20- Evite delegar tarefas de sua exclusiva responsabilidade e de seu exclusivo interesse, de ordem pessoal ou privada, triviais ou mesquinhas.
- 21- Faça sua parte: execute as tarefas que são de sua responsabilidade, delegue tanta responsabilidade quanto possível para subordinados competentes, despreze tarefas sem importância.



PARA REFLETIR

O CHEFE	O LÍDER
Manda	Dirige e obtém a colaboração
Usa apenas a autoridade	Usa autoridade e consegue boa vontade
Ameaça	Motiva
Mete medo	Entusiasma
Diz “eu”	Diz “nós”
Só culpa os outros	Também culpa a si próprio
Apenas critica	Corrige e orienta
Diz: faça assim	Mostra como se faz
Faz com que as pessoas girem em torno dele	Faz tudo girar em torno do grupo
É obedecido	É respeitado

Comunicação ITPC
(31) 2101-9999
www.institutoitpc.org.br
itpc@institutoitpc.org.br
Fevereiro 2012