



Sua ferramenta para vender seguro

Turismo

Férias

As melhores dicas para curtir com a família neste verão



Dicas de Internet

Google Maps

Otimizando seu tempo para deslocamento



Pesquisa

Colisões

Estudo avalia condutores nas capitais Porto Alegre, Recife e Curitiba



Cesvi

Consultoria para oficinas

Modelos atualizados de orientação

Inovação

Virando a mesa

Saiba como incentivar o compartilhamento de ideias, motivando os colaboradores a trabalhar proativamente

Arotina tem suas vantagens, porque deixa as pessoas confiantes e seguras no desenvolvimento de suas tarefas, mas, por outro lado, também traz acomodação no modo de pensar e agir, fazendo com que as inovações sejam cada vez mais escassas dentro do ambiente de trabalho.

Observar os processos e as situações de diversos ângulos ajuda a encontrar soluções simples que podem fazer toda a diferença no andamento dos negócios de uma empresa ou mesmo melhorar o relacionamento no ambiente de trabalho e na vida pessoal. Mas, para que isso funcione, é preciso criar um ambiente favorável à comunicação.

Para o surgimento de um ambiente de trabalho produtivo e inovador, o presidente do Instituto Brasileiro de Coaching (IBC), José Roberto Marques, julga ser preciso que o

líder saiba valorizar as diferenças de personalidade de cada colaborador e estar aberto ao diálogo. "Cada colaborador tem uma maneira específica de dar ideias. Ele tem um processo criativo muito particular. Assim, a partir do momento em que o líder conhece o perfil comportamental de cada colaborador, ele consegue incentivar cada um deles a criar e apresentar ideias. O líder também tem de ter disponibilidade para compartilhar conhecimento e expertise. Além disso, é muito importante manter um canal aberto de comunicação pelo qual as pessoas possam ouvir e serem ouvidas", afirma Marques.

O presidente do IBC adverte, porém, que não é o líder que vai criar este ambiente sozinho. "É a equipe inteira. O líder tem que ter uma visão sistêmica, tem que ser responsável por conduzir o processo de criação do ambiente seguro, do

ambiente colaborativo, porém o ambiente colaborativo e criativo só vai ser criado com a equipe inteira", reforça. Para auxiliar nesse processo, Marques afirma que o líder não pode ser ríspido, não pode mandar, não pode procurar culpados pelos erros, não pode ter medo, não pode buscar a instabilidade, não pode ser centralizador nem ser egocêntrico.

"É sempre importante lembrar que os líderes são o retrato da cultura de gestão", diz. "Nesse sentido, o líder tem que colocar responsabilidade e coordenar os seus colaboradores para que todos juntos, incluindo ele próprio, criem um ambiente mais seguro e produtivo, no qual seja possível compartilhar ideias, incentivar e motivar os colaboradores a, proativamente, aparecerem com sugestões, com inovações", complementa Marques. Entretanto, para que esse modelo funcione, o líder deve confiar na capacidade

do seu colaborador. "Não adianta solicitar que o colaborador apresente novas ideias e, depois, não dar crédito para a contribuição do funcionário", analisa.

Ainda segundo o presidente do IBC, é preciso que todos tenham uma visão ampla do negócio. "É muito importante que o colaborador da equipe tenha o conhecimento do que cada um faz, até onde cada um pode chegar, o que pode ser feito, e que todos participem dessa visão, para que seja possível criar metas comuns a todos os envolvidos, para que haja engajamento na mesma direção". Marques reforça também que é essencial que o líder dê feedback para seus colaboradores e evite a competitividade da equipe. "O colaborador precisa saber o que o líder pensa a seu respeito e, principalmente, o que achou sobre as ideias que ele apresentou, para que ele possa se desenvolver melhor em sua carreira. Além disso, quando o líder não funciona, os funcionários trazem novas ideias, ele não pode incentivar que isso se torne uma competição. Não é uma ideia melhor que a outra, mas como as ideias juntas podem melhorar o sistema", pondera.

Fazendo uma reunião de brainstorm

Fazer reuniões de brainstorm é uma ótima alternativa para convidar os colaboradores a participar do processo criativo na empresa. A tradução literal do termo em inglês significa "tempestade de ideias". E, na prática, é propor uma reunião onde o grupo desenvolva sua capacidade criativa individual e coletiva. "As perguntas são ferramentas poderosas neste direcionamento, mas elas devem ser direcionadas para desvelar o propósito a que esta reunião se destina. É

incentivar, através das perguntas, que o corretor tenha *insight* para melhorar, como:

O que você, corretor, pode fazer na prática para melhorar as suas vendas? Qual é o passo a passo? O que você vai conseguir depois que você melhorar as suas vendas? Qual vai ser o seu objetivo? Qual é a sua meta? Em quanto tempo você quer ser o melhor corretor?"

Marques afirma que o líder deve deixar bem claro antes da reunião qual será o propósito dela. "Uma boa sugestão é trabalhar com post-its. Depois de definido qual é o objetivo da reunião, o líder pode pedir que cada colaborador escreva no post-it sua ideia para que este objetivo seja alcançado. Isso irá incentivar cada colaborador a ter uma ideia. Depois, cada colaborador deve colar num quadro todos os post-its, e cada um deve ler a ideia do outro. Em cima disso, serão escolhidas, em grupo, quais são as três melhores ideias. Todo o grupo vai escolher quais são as três melhores ideias e discutir em cima disso", explica. Nesse processo, o líder tem que ser o responsável por fazer as perguntas que vão incentivar os colaboradores a criar ideias. "Levando em consideração que o nosso objetivo é este, o que nós podemos fazer? Qual vai ser o passo a passo? O que vai ser necessário para a implementação dessa ideia? O que vai ser necessário para que a gente alcance esse objetivo? Quais são os estímulos? Quais são os recursos humanos que vamos precisar? Quais

são os recursos financeiros? Qual o tipo de comunicação que nós temos que ter para que essa meta seja alcançada? O que cada colaborador pode fazer para alcançar esta meta? O que juntos podemos fazer?", complementa.

Fazer reuniões fora do ambiente de trabalho também é válido. "Para muitas equipes, realizar reuniões fora do ambiente de trabalho, como em um restaurante ou uma cafeteria, pode ser incentivador, pois, dentro do ambiente de trabalho, as pessoas se programam a fazer as mesmas coisas. Mas, para este tipo de reunião, é preciso levar em consideração o perfil da equipe", indica.

Dicas para fazer uma reunião de brainstorm:

- 1. DEFINA O TEMPO** - O tempo do brainstorm vai depender das necessidades e do tamanho do projeto. Pode durar cinco minutos ou uma hora, mas é importante que se delimite a duração da reunião.
- 2. É PROIBIDO CENSURAR** - O processo criativo precisa fluir naturalmente, e as pessoas têm de se sentir à vontade para falar tudo o que lhes passar pela cabeça. Quanto mais ideias, melhor!
- 3. NÃO SE ESQUEÇA DE DOCUMENTAR** - Deixe sempre papel e caneta à disposição para todos, use seu smartphone para gravar o áudio/vídeo, no fim, use a criatividade para deixar tudo registrado.
- 4. ORGANIZE AS IDEIAS** - Corte o que não se adequar ao seu objetivo ou às capacidades financeiras da organização. Discuta o que for relevante e filtre o melhor direcionamento entre os que vocês anotaram.