

## **Querendo reduzir custos? Está mandando gente embora? Pare! Vamos jogar o “People that matters”!**

### **Sua Empresa pode ganhar muito mais explorando o potencial dos especialistas ao invés de simplesmente abrir mão deles!**

Bem pessoal, vamos entender o jogo “THE PEOPLE THAT MATTERS” (As pessoas que fazem a diferença). É muito simples!

Peça a todo colaborador da sua empresa para fazer uma lista de sugestões ou ideias sobre como melhorar os processos sob sua responsabilidade (processos provedores) e sobre os processos que se relacionam com eles (processos clientes e fornecedores). Prazo: 1 dia.

Recolha todas as listas e faça uma avaliação de cada sugestão ou ideia e veja o efeito colateral da mesma na Cadeia de Valor da Empresa e tente estimar o retorno do investimento (prazo e valor) caso você decida implantá-la. Prazo: 2 dias.

Classifique a lista em ordem decrescente de prazo e valor para o retorno de investimento. Lembre-se o Departamento de Gestão de Pessoas está esperando as pessoas de portas abertas! Para a rua! Portanto, precisamos ser rápidos, não apressados. Prazo: 2 horas.

Selecione na lista classificada as sugestões e ideias que sugerem um prazo de retorno de até 1 semana. Agora, selecione novamente aquelas sugestões e ideias cujo valor do retorno de investimento seja maior do que os custos anuais de remuneração do Colaborador pertinente. Prazo: 2 dias.

Então, a lista que sobrou representa os protagonistas do “THE PEOPLE THAT MATTERS”! Pense 10 vezes antes de abrir mão de suas competências, até porque quem você acha que vai gerenciar as sugestões e ideias apresentadas? Resposta: Quem quiser transformar a empresa no melhor lugar para trabalhar, afinal, o melhor emprego é aquele que você tem, não é mesmo?

Bem, o que vai acontecer na sua Empresa? A maior mobilização de todas as Partes Interessadas na história da Empresa. A instalação de um ambiente de trabalho colaborativo e de alto desempenho! Movido por grande engajamento e plena motivação.

Isso estará acontecendo por causa do interesse do colaborador em manter o emprego? Claro que não! Tudo isso é porque você teve a humildade de dizer que a opinião dele importa! Que ele é uma pessoa que importa e que a Empresa acredita na capacidade dele vencer esse desafio! Você mexeu com a dignidade dele com Inteligência Positiva! Agora se prepare para acelerar! Você vai entender o que é “energia reprimida”. Legal né?

Será que esse processo de investigação de Oportunidades de Melhoria de Desempenho é uma tarefa simples? Então, vamos falar um pouco sobre isso. As sugestões e ideias de alto valor agregado estão na parte mais profunda do ICEBERG. Se estivessem visíveis, fatalmente já teriam sido abordadas! Portanto, será preciso muita perspicácia para perceber onde elas estão.

Vejam que interessante: todos os dias, resolvemos milhares de problemas e tomamos um número ainda maior de decisões. Esses problemas e decisões se repetem independente de seus autores e envidamos os mesmos esforços para executá-los. Já ouviram falar da curva de experiência? Pois é, por que não aprender e aperfeiçoar os processos a partir de um registro histórico de suas execuções? Podemos economizar tempo, custos e esforços além de evitar repetir erros desnecessários (que não nos ensinam nada). O que precisamos fazer? Tenho certeza de que você vai apresentar ideias melhores que as minhas!

Outra situação: Como nosso cérebro aprende? Por meio das nossas experiências, gravando um caminho para cada experiência que vivemos. A data de validade desse caminho é diretamente proporcional à frequência de utilização desse caminho, portanto podemos esquecê-lo ou guardá-lo para sempre. Cada vez que executamos um processo, ou resolvemos um problema ou ainda tomamos uma decisão, estaremos gravando um caminho para tal experiência, a repetição vai ser responsável por fixar esse caminho na nossa memória.

Esse caminho se chama “Rede Neural Biológica”. A questão é: como aprender com as experiências alheias? Como registrar e compartilhar tais experiências? Será que os processos produtivos ou as decisões poderiam representar uma “Rede Neural Corporativa”? O que você vai fazer a respeito? Alguma ideia?

Pensou que seria fácil defender seu emprego? Vamos continuar. Vou dar uma dica diferente. As Oportunidades de Melhoria de Desempenho podem ser classificadas em quatro categorias: Falta de uso, Uso indevido, Falta de alinhamento, Falta de gestão. Sua investigação deve observar como as capacidades da empresa (inovação, oferta, produção, entrega, gestão, etc.) são utilizadas.

Outra situação: Imagine se selecionarmos 1 pessoa de cada país no mundo e que ela tenha domínio somente da sua língua nativa. Agora vamos colocá-las juntas para ver o que acontece! Simplesmente não vai dar certo, as interações não vão acontecer. Agora volte para sua empresa, e observe. Você acha que os gestores às vezes parecem pessoas de países diferentes? Interessante não? Eles não falam a mesma língua. Será que isso tem algum impacto na qualidade das Decisões Corporativas? O que você vai fazer a respeito?

Uma situação muito interessante é a nossa insistência em querer fazer tudo sozinho, não é assim que funciona! A visão e percepção de uma equipe multidisciplinar, a chamada Inteligência Coletiva, às vezes se equivale ou mesmo substitui até especialistas. Mas o que vemos é a resistência cada vez maior em pensar em grupo, resolver problemas em grupo e mesmo decidir em grupo. Podemos estar pecando por não ampliar nossas possibilidades e isso pode prejudicar o progresso da Empresa. Então, o que fazer?

Última situação: Sua Empresa investiu milhões de reais em um Sistema de Gestão Empresarial – ERP. Ele gera um volume muito grande de dados que na certeza significam alguma coisa, mas que está muito difícil de descobrir o que eles estão dizendo em função da impossibilidade de rastreamento funcional.

A questão é: O que vem primeiro o Design ou os Dados Operacionais? Será que eles se complementam? Poderiam ser arte e ciência? Teoria e prática? Qual será a sua sugestão?

Bem, se depois disso tudo você ainda quiser continuar na Empresa parabéns! Você merece tentar estar na lista “THE PEOPLE THAT MATTERS”. Reparem, as situações que apresentei são de alto valor agregado e com soluções rápidas e de atacado. A ideia é sensibilizar a todos em relação à importância do processo de identificação dessas oportunidades de melhoria de desempenho.

### **Conclusão**

Podemos fazer muita coisa para melhorar o desempenho da Empresa antes de abirmos mão de alguns colaboradores e suas capacidades. As pessoas querem desafios, querem descobrir os limites de sua capacidade, querem ser reconhecidos e recompensados, enfim querem ser felizes. O jogo “THE PEOPLE THAT MATTERS” é para ser jogado todo dia e cada empresa deve pensar em como recompensar as pessoas listadas.

Uma observação: em algumas situações pode ser mais complicado dimensionar o valor do retorno do investimento por se tratar de coisas intangíveis. Neste caso, precisamos arbitrar um valor sensato para nossa expectativa de melhoria de desempenho.

Mas o que mais me impressiona depois de ler a lista de sugestões e ideias é pensar porque não fiz isso antes. Tudo estava ali, os colaboradores e as situações que demandavam melhoria, só faltaram duas coisas: atitude e coragem de descobrir o que estava escondido, talvez nessa hora seja importante abrir as portas da empresa para receber todos os dias aqueles que querem cuidar dela: seus colaboradores!

Luiz Alberto Marques

Business Designer

LIVRE Business Designer