

Como estabelecer laços de confiança em uma equipe?

Há alguns anos, realizei uma consultoria numa indústria do ramo alimentício. Desde o primeiro contato, percebi um clima bastante “estranho” na empresa. As pessoas se mostravam distantes e apáticas em todos os departamentos que visitei para fazer o levantamento de dados. No início achei que fosse comigo, mas não. Era o “jeito” da empresa. Nas reuniões, na rotina do escritório e da fábrica, a falta de motivação e de energia positiva era evidente. Ao conhecer melhor seu proprietário, o Sr. João, entendi a razão desse clima negativo. Percebi que ele era extremamente desconfiado de tudo e de todos. Falava só o estritamente necessário e quando se pronunciava, o fazia de maneira dura e impessoal. Além disso, detectei vários deslizes éticos praticados por ele em relação a clientes e a sua própria equipe.

Entrevistando-o, ele me disse com todas as letras que “todo funcionário era um potencial ladrão” e que não confiava em ninguém. Por medo de ser enganado, centralizava tudo o quanto podia. Não pude descobrir as causas psicológicas de tal desconfiança, uma vez que não havia histórico de que algum colaborador tenha lesado a empresa no passado. O fato é que na indústria do Sr. João, ninguém confiava em ninguém. Todos queriam achar defeitos uns nos outros, o estresse era grande, havia panelinhas, baixa produtividade, desmotivação, alto turnover, sabotagem, muitas ações trabalhistas e resultados financeiros sofríveis.

As pessoas apenas obedeciam às ordens, executando-as de maneira mecânica e descomprometida. A falta de confiança generalizada corroía todo o potencial mercadológico que aquela empresa possuía. A história acima é um exemplo claro de como um líder pode influenciar negativamente toda a realidade de uma empresa. O raciocínio que diz: “Toda empresa é reflexo das atitudes de seu líder maior” e que “toda equipe ‘é a cara’ do líder” se confirmou mais uma vez.

Alguns pressupostos que ajudam a estabelecer laços de confiança em uma equipe.

-Coerência: O discurso deve combinar com a prática. Quando um líder fala uma coisa e faz outra, a “luz amarela” acende e as pessoas, desconfiadas, ficam com um pé atrás, não “embarcando” integralmente num projeto ou objetivo proposto. A coerência e a confiança andam sempre de mãos dadas.

-Transparência: Nada pior para uma equipe do que não saber onde está pisando. Só a verdade, mesmo que doída, gera confiança. Para tanto, é necessária uma comunicação franca e aberta;

-Ética – É não prejudicar quem quer que seja (colega, subordinado, superior, empresa, cliente, meio ambiente, etc). Ética é, em última instância, fazer o bem no individual e no coletivo.

-Apoio: Um líder conquista a confiança da equipe quando oferece apoio moral apropriado às pessoas que lidera. Estar está junto com elas e se preciso for, colocar “a mão na massa”, criando uma poderosa sinergia que une a equipe em prol dos objetivos lançados.

-Humildade: Quando um líder reconhece seus erros, pede desculpas e aprende com eles, conquista fortemente a confiança de sua equipe, a qual tende a agir assim entre si.

-Relações interpessoais positivas: O que implica em respeito mútuo, apesar das diferenças de pensamentos;

-Meritocracia: Não deve haver espaço para bajuladores. Essa praga assola e contamina as empresas. As promoções devem ser por mérito de resultados reais conquistados.

Acredito que nenhuma empresa conquista resultados prósperos e duradouros sem valores. A confiança é o principal deles, sendo um importante requisito para a criatividade, inovação, sinergia, velocidade, excelência e competitividade. Não se trata de uma confiança cega e ingênua, mas baseada num sistema maduro de controle e voltado para resultados.

Prof. Heinz tem 22 anos de experiência como profissional de RH, empresário, consultor e instrutor. É palestrante nas áreas de motivação, vendas e liderança, diretor da Alfa Educação Corporativa Ltda. e autor do livro e DVD *Atitudes de Resultado*.

Visite o site: www.heinz.adm.br - **E-mail:** contato@heinz.adm.br