

Cultura e Liderança

Uma coisinha louca chamada mudança

ROSE HEATHCOTE

Em sua primeira coluna, a autora reflete sobre o papel da liderança na busca de um equilíbrio entre o entusiasmo pela mudança e a necessidade de envolver todos em uma transformação.



Passei bons momentos na semana passada com nossa equipe no Lean Institute Africa. Não há nada melhor do que um tempo socializando, tomando um café e se conectando com uma equipe de que você gosta. As pessoas são quem geram valor para nossos clientes, por isso acredito que é importante dar-lhes atenção e apreciação sincera. E além de tudo, ainda pude passar esse tempo com eles na bela Cidade do Cabo.

Como todo mundo, temos nossos pontos de pressão. Temos várias coisas que estamos tentando fazer e, para ser sincera, ainda há muito a ser feito. Quase demais. Embora tenhamos uma grande rede de suporte local e internacional, somos uma pequena equipe com grandes ideais (confira nossa [visão](#) quando tiver uma chance – em inglês), e pode ser um desafio escolher em quais atividades focar com nosso tempo escasso. Mas tenho muito orgulho de nossa equipe, porque cada um de nós é apaixonado pelo que faz, e



isso nos leva mais longe do que se isso fosse apenas um trabalho para nós. Somos rebeldes com uma causa (lutar contra o desperdício), e buscamos uma sensação de satisfação no “trabalho”.

Também simpatizo e concordo com a impaciência deles. A genuína preocupação que eles têm em fazer as coisas certas rapidamente. Adoro o entusiasmo deles, porque essa impaciência tem raízes em boas intenções. Isso mostra o quanto eles se importam com nosso trabalho, porque eles querem que tudo seja feito *para ontem*. Sinto que essa é uma base incrivelmente forte para a mudança. Eles saem de suas zonas de conforto, vocalizam sua impaciência e olham para mim para dar o pontapé inicial de que a mudança precisa para ganhar impulso e, em última instância, acontecer.

Verdade seja dita, eu também gosto das coisas feitas *para ontem*. Pergunte ao meu marido... pobre rapaz... em minha casa, é assim que as coisas funcionam. Mas quando você está liderando uma equipe, com uma visão e uma estratégia em mãos, você precisa pensar muito sobre a execução. Você tem que levar seu pessoal até a mudança, e em minha opinião, isso significa respeitar as jornadas pessoais e individuais de cada um.

A mudança pode ser libertadora, excitante e esclarecedora, e quando você tem o apoio e engajamento daqueles de quem precisa, a mudança tem outra *vibe*. Em vez de “empurrar” a mudança com tremendo esforço de sua parte, seu pessoal “puxa” a mudança para alinhar com uma demanda e direção clara. Então, se você tem pessoas que acreditam na causa, são impacientes e estão prontas para agir, encoraje esse comportamento e traga outros para a jornada. Sim, há algumas pessoas em suas equipes que talvez nunca subam a bordo, e talvez isso seja normal, mas se você puder alimentar as que acreditam, converter as que duvidam e encontrar uma maneira de lidar com as que não creem (se você tiver alguém assim – eu acredito não ter), então você pode alcançar a mudança e ir mais longe, juntos. Essa abordagem tem um cunho duradouro: ela sobrevive quando você passa para o próximo estágio de sua vida ou carreira.

Trabalhei com um diretor administrativo fascinante há mais de 12 anos (ele saberá que estou falando dele quando ler este artigo). Algo sobre o estilo de liderança dele ficou comigo. Ele tinha o desafio de transformar a subsidiária sul-africana de uma empresa multinacional que fabrica e conserta componentes para o setor de mineração e transporte ferroviário. Estávamos na sala de reuniões, e ele fez uma pequena demonstração de seu estilo de liderança. Colocando as mãos na cadeira, ele a moveu ligeiramente, quase que imperceptivelmente. Então ele fez de novo. E de novo. Ele explicou que precisava mover a cadeira devagar para que ela se movesse na direção certa, mas não de forma tão perturbadora a ponto de sua equipe ficar ansiosa sobre o que estava acontecendo. Ele disse que desde que o movimento fosse consistente e proposital, a empresa atingiria seus objetivos e traria a equipe a bordo. A jornada de toda empresa tem aparências e comportamentos diferentes. Se você está no modo de sobrevivência, por





exemplo, talvez mover a cadeira não seja suficiente, e seja necessária uma abordagem mais ponderada. Mas essa abordagem é boa para certos cenários, e em minha opinião, essa é a mudança que devemos seguir no Lean Institute Africa, enquanto transformamos nossos ideais em realidade.

Precisamos garantir que quem acredita não desanime durante a mudança de presidência, mas que sua fome por mudança continue estimulando o progresso e a inovação. Sou encorajada por minha equipe – grata, na verdade, porque eles estão nos puxando na direção que precisamos seguir. Meu desafio é acompanhá-los enquanto fazemos essa coisinha louca chamada *mudança*.

Fonte: [Planet Lean](#)

Sobre a autora



Rose Heathcote é a CEO do Lean Institute Africa, em Cape Town, África do Sul.

