

Ana Loya
Administradora da Ray Human
Capital

Como qualquer cidadão português, nos últimos tempos, quer queira quer não, basta não poder desligar a televisão ao final do serão para que a informação das 40.000 ligas de futebol nacional e internacional nos entrem pelos ouvidos e comecem a fazer parte da nossa cultura geral. Um ouvido mais atento e um olhar curioso apercebe-se do fenómeno circular que é o da equipa ganhadora e o da equipa perdedora. A equipa que ganha tem melhor equipa - não necessariamente melhores protagonistas. A equipa que ganha tem mais público porque o público está mais feliz. Se tem mais público a equipa fica mais motivada. A equipa que ganha continua a ganhar sempre mais. A equipa que ganha tem melhor treinador, é melhor liderada. E o treinador da equipa que ganha é mais admirado pelo público e pela equipa. Os que perdem, seguem o mesmo circuito



A inquietude motivante

mas ao invés: têm pouco público. O que têm está zangado. Estão cada vez mais desorientados e quanto mais perdem mais desmotivam. O treinador é considerado mau. O grupo de protagonistas não constitui equipa, surgem protagonistas aleatórios. Instala-se o espírito perdedor e a sina, ou fado, está traçado. Incrível esta analogia para as empresas e para o país! Os últimos dados do Observatório Nacional de Recursos Humanos mostram que os trabalhadores portugueses estão menos satisfeitos, leais e envolvidos no trabalho. Ainda bem que mostram estes resultados porque valida o seu trabalho. Na realidade, olhando à volta, parece que estamos na tal liga dos grupos

(não equipas) que perdem. Tiram-se daqui algumas variáveis chave: É necessário integrar os protagonistas no grupo e tornar o grupo uma equipa. A liderança tem de ser forte, apreciada e reconhecida. O talento tem de ser rentabilizado em prol de todos. Os resultados devem ser partilhados. Quem forma deve ser capaz de funcionar como Coacher. E o público (os clientes) têm de gostar e sentir-se apreciados e respeitados pelo serviço que lhes é prestado. Nada de novo. Não é possível motivar ninguém se, à partida, se tem um ar derrotado, zangado e perdedor. Tal como no nosso desenvolvimento psicossocial, os grupos fomentam a sua 'personalidade' através da confiança que criam e que geram. A motivação vem de dentro mas, na maioria dos casos, é estimulada pelo exterior. O estar menos satisfeito no trabalho não é sinónimo de desmotivação. Pode ser também uma forma de inquietude motivante que funciona como alavanca para se chegar a um objectivo. Não estar satisfeito nem motivado é o princípio da decadência e do fecho de um ciclo. A falta de identidade de um povo também contribui para esta distanciação do objectivo comum. Enquanto os organismos públicos europeus se preocupam em legislar acerca da presença ou ausência dos crucifixos nas escolas de uma Europa de raiz cristã e, lenta mas eficazmente, vão aculturando a sua população — que algum dia pode ter de andar de burqa e as mulheres dois passos atrás dos homens, só para mostrar que somos tolerantes com todos menos connosco — os trabalhadores continuarão a ver futebol e novelas. Talvez o observatório nacional precisasse verificar o clube dos mais insatisfeitos... e dos mais motivados.