

STATUS

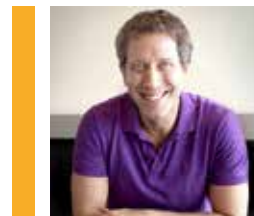


foto cedida pelo colunista

No artigo anterior abordamos a temática da motivação e apresentamos uma das contribuições de neurociência para entender esta temática: o método scarf, desenvolvido pelo pesquisador norte-americano David Rock e composto por cinco elementos que podem evitar que o cérebro fique em estado de alerta ou ameaça, e assim, funcionar de maneira mais eficaz e motivada, a saber, status (status); certainty (segurança); autonomy (autonomia); relatedness (conexões) e fairness (justiça).

A palavra *status* significa estado. Aqui já fica uma primeira e importante lição: precisamos cuidar do estado em que deixamos os demais por meio da nossa convivência. O abandono, assim como o mau trato, destrói o status da equipe.

Quando se pensa em status costuma-se associar a questões materiais ou a posições, cargos que pessoas ocupam. Porém, nem sempre é assim. O status pode estar relacionado a diversos fatores, como por exemplo, ao desenvolvimento de competências, a um desempenho bem avaliado, a um conhecimento inusitado, entre outros.

É interessante notar como a questão do status está vinculada às comparações e avaliações que fazemos a todo tempo, tanto em relação aos outros como a nós mesmos.

Boas avaliações são capazes de gerar sentimentos de bem-estar e satisfação, assim como avaliações negativas podem acar-

retar em sentimentos e sensações negativas. A questão do status é algo constante na vida das pessoas uma vez que convivemos em sociedade, com outras pessoas e fazendo avaliações a todo tempo.

Nesse sentido, é essencial nos questionarmos, como gestores, como costumamos nos posicionar em relação ao status de cada colaborador da equipe e também nosso status perante o grupo. Ao fazer um elogio sincero para alguém que se destacou em determinada atividade, é importante fazê-lo publicamente e não individualmente.

Isso gera uma sensação positiva de status e reforça comportamentos positivos para o grupo se inspirar e motivar. O inverso pode ser verdadeiro: diante da necessidade de conversar sobre algo a ser melhorado com alguém da equipe, o ideal é que se faça individualmente, sem expor a pessoa diante do grupo.

Além disso, pode ser mais confortável falar em tom amigável e em um contexto não ameaçador, aumentando as chances de o colaborador ser receptivo ao que você tem a dizer e não ficar na defensiva.

Vale lembrar que há diversas formas de aumentar a sensação de status de uma equipe, desde as concretas (que envolvem remuneração adequada, promoção, plano de carreira claro, entre outras), até as comportamentais e aparentemente subjetivas (valorização de habilidades e atitudes, respeito e admiração por algo alcançado, entre outras).

De qualquer modo, o fundamental é nos questionarmos se estamos dando o devido valor ao elemento 'status' como peça-chave para promover a motivação de nossa equipe.

Isso porque quando não somos reconhecidos ou bem avaliados, a tendência é recuarmos, nos sentirmos incapazes e desmotivados. Algumas das maiores queixas de profissionais têm a ver com a valorização, com a visibilidade, que são tão ou mais importantes quanto questões materiais, como a remuneração.

Deixo então um convite a você, gestor(a), para que não deixe de lado este item essencial que envolve a motivação das pessoas que convivem no ambiente profissional: o status.

Colaboração: Mariana Fancio Gonçalo – psicóloga e orientadora profissional

O Colunista

LEO FRAIMAN

Psicoterapeuta, escritor e palestrante. É autor da Metodologia OPEE, utilizada atualmente por mais de 150.000 alunos em todo o Brasil, e também do livro "Como Ensinar Bem", pela Editora OPEE/FTD. Integrante do conselho mundial de educação para autonomia da Danone.

Site: www.leofraiman.com.br