



SKU – 050.020

Para uma liderança, o quanto vale conhecer as histórias de vida do time?

- Que injustiça! Se o gerente conhecesse a história dela, provavelmente a decisão seria outra.

Este pensamento, mesmo que em voz alta, já passou pela sua cabeça? Dizia respeito à uma colega ou a você mesmo?

E se você fosse a gerente: o que faria diferente?

Em uma entrevista de trabalho geralmente são abordadas as habilidades, os conhecimentos, perguntas e respostas para decifrar - ou pelo menos tentar - as atitudes, comportamentos aparentes, comportamentos ocultos, discurso pensado e ensaiado previamente, enfim, é um evento bem interessante com uma boa dose de adivinhações, suposições, interpretações de parte a parte, etc.

A entrevista, segundo a metáfora do copo:

- meio vazio: engloba uma expressiva dose de sentimentos como estresse, ansiedade, nervosismo,

- meio cheio: é primeira grande chance das pessoas se conhecerem mais.

Em toda essa dinâmica de uma entrevista - super válida, faço questão de ressaltar - e em sua maioria, o foco se concentra muito mais em fatos relevantes no plano profissional a partir dos 20, 25 anos.

A liderança tem ciclos de permanência cada vez mais curtos quando assume uma nova posição, diretoria, departamento. A maioria ou até mesmo 100% do seu novo time, não passou pela entrevista de admissão com o novo ou a nova líder.

A entrevista aqui só muda de nome: entrevista de integração e a metáfora do copo e os pontos da dinâmica de uma entrevista de admissão abordados anteriormente, continuam a valer.

Mas então, qual é de fato a relevância das histórias do time para você, líder de um time ou times? E mesmo que você não estiver líder, pode ser interessante refletir a respeito?

Para começar: é estória ou história?

A palavra estória é usada para falar de literatura. Já história se refere aos acontecimentos históricos. Sendo assim, a diferença entre elas é que estória se refere à ficção ao passo em que história é sobre fatos reais.

Vamos então com história daqui para frente.

Uma breve e simples pesquisa sobre o desenvolvimento humano revelará vários estudos, especialidades e especialistas sobre o tema.

Impressionará também como é possível identificar informações mais específicas e ao mesmo tempo comuns nas histórias das populações estudadas que são seres humanos comuns, como você, eu e todo mundo.

São histórias de pessoas que passaram por experiências, crises, medos, conquistas, derrotas, crenças limitantes, crenças edificantes, raiva, medo, afeto, tristezas, alegrias, grandes perdas, extraordinárias conquistas, dor, prazer, satisfação.

Ainda é possível conhecer todo esta base de informações sobre as histórias das pessoas por faixa etária, desde a infância, adolescência, juventude e vida adulta.

Ao conhecer um pouco mais a respeito dos pontos que as pessoas passaram pela vida, você se identificará com vários, talvez muitos e também constatará que não passou por alguns ou vários outros deles.

Uma sugestão: não se desespere. A vida arruma, a vida conserta.

Esses estudos, pesquisadores e especialistas tem um destaque em comum que chama e muito a atenção: como as informações, as histórias da infância, adolescência e juventude impactam a história adulta das pessoas!

Diante deste contexto, não valeria a pena conhecer mais sobre a infância, adolescência e juventude nas entrevistas de admissão e integração que são realizadas com os adultos?

E ainda mais: como não cair na tentação de morder a isca do ditado “seu passado te condena” ao conhecer mais sobre o lado B da infância, adolescência e juventude do adulto que está sendo entrevistado?

Ao lembrar o que de mais relevante aconteceu na sua própria casa, na sua escola, entre você e seus amigos, você identifica ligações e impactos das mesmas na sua vida adulta?

Se em seguida, você ficar assustado, triste, der um sorriso, ficar feliz... calma, respira. Você não está só.

E se você como gerente, começa a gostar da ideia de conhecer mais sobre a infância, adolescência e juventude das pessoas e principalmente do seu time, preciso dizer que fico muito feliz mesmo!

É importante também trazer à tona o tamanho do desafio de conseguir extrair um pouco mais destas fases da vida das pessoas. Lembre-se que por mais legal, aberta e amigável que você seja, você é a gerente delas.

Meu amigo Henrique, um gerente sênior, que com frequência é procurado e convidado para ser mentor de colegas de trabalho, me disse algo bem interessante: ele me confessou que não é necessário ser um apaixonado pelas histórias, mas sim um interessado genuíno pelas histórias.

Para atingir o estágio master blaster de interessado genuíno, o Henrique afirma contundentemente ser “fácil”. Basta seguir 3 regras básicas:

- 1) Escutar sem julgar,
- 2) Escutar sem comparar,
- 3) Escutar sem fofocar.

É por estas e outras, é claro, que o Henrique é meu mentor também!

A magia de escutar as histórias como um interessado genuíno se completa quando o gerente, a líder se dá conta que tudo aquilo que está sendo compartilhado sobre a infância, adolescência e juventude, passou longe de colocar a outra pessoa na “caixinha” de vítima, mas sim a ajudou a “entender mais sobre” o adulto que está ali. Essa magia pode também ser conhecida como empatia.

É como quando sentimos que aprendemos de fato a falar inglês porque começamos a sonhar em inglês.

Existe um grande potencial em investir no conhecer (desde que com interesse genuíno), a história das pessoas.

Para um líder, uma gerente, só o fato de diminuir o risco de algum mal-entendido já valerá a pena.

Refleta. Pratique.

Informações do Autor

Claudinei Antonio da Silva

30 anos como Gerente e Executivo da indústria farmacêutica multinacional nas áreas de Vendas, Marketing, Desenvolvimento de Pessoas e Times, Geógrafo de formação, administrador de empresas com pós-graduação e MBA em Marketing e Vendas.

Encontrou inspiração e coragem para fundar a empresa “Acredite Agora” e realizar mentorias, coaching, cursos, palestras e workshops por acreditar que conhecimento é um dos poucos recursos que ao ser dividido se multiplica. Por isso se sente realizado ao prover o acesso a exemplos e cases reais do dia a dia de uma gerência como fator chave para que futuras e futuros profissionais se estabeleçam como gerentes e depois cheguem à uma posição executiva.

falecom@claudineisilva.com.br

Direitos Autorais

O conteúdo deste artigo é de inteira propriedade do “Autor”, e seus respectivos direitos autorais são protegidos pela Lei 9.610 de 19.02.1998. Qualquer uso, divulgação, cópia ou disseminação de todo ou parte deste material sem a citação da fonte, são expressamente proibidos.

Responsabilidades Autorais

Adicionalmente além dos direitos da posse do conteúdo, também incide sobre o “Autor” os deveres e responsabilidades sobre sua criação de conteúdo. Este artigo é de inteira responsabilidade do “Autor” e pode não refletir necessariamente a linha educacional, conceitual, ideológica ou programática da SBTD – Sociedade Brasileira de Treinamento e Desenvolvimento.

Key Words deste Artigo (em ordem alfabética)

- Escuta Ativa
- Equipe
- Histórias
- Liderança
- Team Building

