



MY CHANGE

GERIR MUDANÇAS COM SUCESSO

No momento de efectivar uma mudança relevante dentro de uma empresa, a My Change surge como um parceiro certificado capaz de delinear e levar a cabo uma estratégia de Change Management.

A My Change é uma consultora especializada na área da Gestão da Mudança que actua através do alinhamento do colectivo humano das organizações com a sua ambição estratégica. Segundo Maria João Martins e Teresa Fialho, partners da My Change, «somos um trust advisor

de cada cliente e acompanhamos, com um forte espírito de parceria, as suas opções de mudança».

Para as duas responsáveis, «é possível humanizar a gestão da transformação, estimulando a compreensão e apropriação da mudança pelos seus actores principais». A My Change actua em todos os sectores de actividade e acompanha os

seus clientes quando estes desejam ir além-fronteiras. «Somos parceiros das transformações positivas que, de forma inteligente e mobilizadora, contam com as pessoas, líderes e equipas.»

No que diz respeito à consultoria prestada na área dos Recursos Humanos, a My Change actua em quatro domínios: Aprendizagem de Novos Comportamentos, Apropriação de Estratégia e Transformação Cultural, Alinhamento de Políticas de Recursos Humanos e Desenho Organizacional e de Estruturas. Estas áreas são abordadas através de diversas metodologias de Change Management, explicam as duas partners, «fortemente experienciais e inovadoras, com particular incidência nas soft skills e no desenvolvimento de líderes. Somos, por isso, consultores de Change Management que também desenham políticas inovadoras de Recursos Humanos que permitem acelerar o alinhamento das pessoas com a estratégia em curso e com o

movimento que a organização quer fazer para o futuro».

O Change Management tem sido, desde a criação da My Change em 2006, o seu maior foco. «É esse o nosso ADN e aquilo que sabemos fazer bem. Iniciámos a nossa actividade com grandes empresas e depois fomos agregando médias e pequenas, que nos honraram com a sua confiança. Detectámos, a determinada altura, necessidades de apoio ao nível da definição e implementação de Políticas e Processos de Recursos Humanos, e por isso desenvolvemos o cluster “Alinhamento de Políticas de Recursos humanos”. Sentimos que este novo serviço ajuda, de facto, as empresas nas suas mudanças, por exemplo, na clarificação da sua proposta de valor (Employer Brand) ou no ajuste do modelo de gestão da performance ao actual estágio da empresa.»

MUDANÇAS

A My Change lida todos os dias com diversos processos de mudança no interior das empresas. Mas o que leva uma organização a procurar uma consultora para gerir uma mudança que é sua? «Por um lado», explicam as responsáveis, «as empresas querem ter uma entidade especializada e com reconhecidas referências de Gestão da Mudança no seu sector, e esta nossa competência está internacionalmente certificada. A Gestão da Mudança inclui competências e metodologias próprias que dominamos e que fazem parte do nosso ADN. Por outro lado, o facto de podermos acelerar os processos de mudança de forma sustentada e com resultados. A My Change funciona em parceria e com grande proximidade com os seus clientes, pelo que é considerada como praticamente “da casa”».

A transformação digital é outro desafio que muitas empresas têm hoje pela frente, e também a My Change pode ajudar.



Maria João Martins e Teresa Fialho
Partners da My Change

Muitas vezes estas empresas estão a atravessar «desafios muito diversos e que estão relacionados com o facto de, por vezes, se saltarem etapas no processo de Gestão da Mudança. Um exemplo claro é não se identificar as crenças subjacentes, individuais ou colectivas, que poderão travar o processo e torná-lo mais lento e difícil. Noutras ocasiões pensa-se que o facto de se ter uma estratégia bem definida e sistemas robustos é suficiente para que a mudança seja bem-sucedida. O maior desafio prende-se com a necessidade permanente de envolver, escutar, comunicar, inovar e celebrar com as pessoas. Isto nem sempre acontece, ou não acontece de uma forma consistente ao longo das diferentes etapas do processo».



A transformação digital é um outro desafio que muitas empresas têm hoje pela frente, e também neste a My Change pode ajudar: «o caminho para a digitalização, este equilíbrio que amplifica a melhor ligação entre o Humano e o Digital, é um dos desafios mais actuais. Temos uma metodologia de Gestão da Mudança em 12 passos que promove uma abordagem com resultados evidentes neste campo onde a transformação desejada, se não for bem gerida, pode evidenciar todo um potencial não aproveitado.»

RESISTÊNCIA

A mudança pode ser um processo moroso e por vezes encontra alguma resistência, situações com as quais a My Change está habituada a lidar. Para as duas responsáveis, é «algo que faz parte. Resistimos naturalmente a mudanças. Pensemos nos hábitos mais simples da nossa vida diária, nas nossas rotinas e nas zonas de conforto. Algumas pessoas poderão perguntar “Para quê mudar?”. É importante explicarmos muito bem para onde queremos ir (futuro desejado) e o que

existe lá de bom para nós. Outras pessoas querem saber principalmente qual o plano da mudança (“Como vamos fazer?”). Outras poderão preocupar-se mais com o rigor da solução e os objectivos da mesma (“O quê?”). Finalmente, há pessoas mais preocupadas com os impactos da mudança nas pessoas, se elas se irão sentir bem e se terão acesso a ferramentas para aprender (“Quem?”). Em todo este processo é notório o poder da Comunicação e do envolvimento das pessoas.»

Para estes processos serem levados a bom porto, é essencial, por isso, que haja a colaboração das pessoas. «Enquanto houver pessoas nas empresas, não será possível realizar uma mudança, sem ser com o seu contributo, de forma sustentada e bem conseguida. Mesmo por detrás do mundo digital que pode pôr em causa as pessoas, existe alguém a programar, a fazer Design Thinking, a desenhar o futuro. Mudar sem atender à gestão que impacta nas pessoas que fazem parte da comunidade global de Stakeholders de uma empresa é ir mais devagar e poder chegar a outro lado que não o desejável.»

Os desafios mais urgentes nos processos de mudança variam muitas vezes consoante a dimensão da empresa, segundo as partners da My Change. «Nas maiores organizações é preciso valorizar a meritocracia, desburocratizar, gerir a multiculturalidade, potenciar as equipas intergeracionais e as equipas virtuais, dar maior autonomia, estimular a colaboração inter-áreas e trazer a visão do Cliente para dentro. Nas PME e start-ups, partilhar o pensamento estratégico e focar naquilo que realmente as diferencia, os valores, e implementar políticas claras de Recursos Humanos.»

Um processo de mudança está concluído quando se finalizam as últimas etapas do Plano de Mudança delineado no início, mas muitas vezes este momento coincide com a tomada de consciência da necessidade de uma nova mudança. «O que sugerimos é que se definam sempre os KPIs ligados à mudança de forma a podermos saber se os atingimos ou não.



Para estes processos serem levados a bom porto, é essencial, por isso, que haja a colaboração das pessoas.

Por exemplo, a redução de sinistralidade num projecto destinado a criar novas atitudes e comportamentos ligados à Segurança. Estamos habituados a apoiar ciclos contínuos de mudanças que vão confirmando o acesso a patamares diferentes da conquista da transformação.»

Para ajudar as empresas a implementarem mudanças nas suas estruturas com sucesso, a My Change tem como mais-valia «o know-how de uma equipa muito dedicada que foi reconhecido através da certificação pela LaMarsh Global em 2016, uma das entidades de maior reputação mundial. A My Change foi a primeira organização a ter essa certificação na Península Ibérica». Por outro lado, «a My Change tem uma grande capacidade de ouvir e perceber os diferentes segmentos da população nas organizações, as suas crenças e as suas possibilidades. Desenhamos programas

“à medida” e actuamos como se fossemos mais um elemento da organização. Temos a preocupação de perspectivar, em cada momento, as oportunidades para que cada organização realize mudanças sustentadas, e que estejam integradas numa visão estratégica.»

Para o futuro, a My Change perspectiva que o tema da Gestão da Mudança ganhe maior relevância nas empresas, independentemente da sua dimensão. «Com a entrada das novas gerações no mercado de trabalho e a sua ascensão a funções de responsabilidade nas organizações, a Gestão da Mudança vai adquirir maior importância. A nossa abordagem vai muito bem com as exigências de conhecimento da estratégia, com a meritocracia, com o desenvolvimento contínuo de competências e com a procura de autonomia e responsabilização que são apanágio dos mais novos. Vivemos uma cultura muito empreendedora que passamos para a dinâmica de ambiente de projecto que temos com os clientes. Acreditamos que todos, nas organizações, podem ter um papel na transformação suscitada se conhecerem mais sobre a estratégia, se compreenderem melhor as atitudes e comportamentos desejados e se sentirem que podem fazer a diferença. Perspectivamos que as gerações que estão a entrar no mundo do trabalho queiram “fazer parte” e perguntem “porquê”. Isso é uma enorme oportunidade para as empresas – se souberem escutar, envolver e deixar participar.»