

ANO NOVO, TUDO NOVO

Melhor do que começar 2011 tornando-se sócio dum ginásio que não utilizará ou começando uma dieta da moda, porque não renovar os seus planos profissionais? Com a ajuda de peritos, REBECCA ALEXANDER, mostra-lhe como fazê-lo



O SEU PLANO PARA UM ANO começa aqui. É Janeiro e a dose normal de banais artigos de 'Novo ano, novo eu' surge em todos os jornais, nas revistas e na televisão. Ora, sabemos que os nossos queridos leitores são demasiado argutos para seguirem todos estes conselhos maioritariamente inúteis. Mas isso não quer dizer que a chegada do novo ano não nos faça parar para reflectir sobre os 12 meses anteriores e olhar de novo para as nossas ambições, expectativas e esperanças para o ano que começa. Afinal, sem objectivos como poderíamos avaliar o nosso progresso?

Neste clima económico incerto, é essencial tanto para o nosso desenvolvimento pessoal como para o do nosso negócio fazer planos tendo em conta diferentes resultados possíveis. Assim, se não o fez ainda, este é o momento de fazer o seu plano estratégico pessoal para 2011 (e, ao contrário da M&S, um plano B e até um plano C).

Auscultámos alguns dos peritos profissionais com mais experiência no Reino Unido e pedimos-lhes conselhos sobre que perguntas fazer a si mesmo à medida que formula o seu plano anual. Como se estivesse a planear os seus primeiros 100 dias num cargo – se tivesse um quadro em branco, o que deseja atingir, o que deseja aperfeiçoar e de que ferramentas precisa para o conseguir?

Apesar de os nossos peritos sugerirem questões diferentes, há uma coisa em que todos concordam – mais do que nunca cabe ao indivíduo dar forma à sua carreira, e não esperar por empurrões das chefias ou dos recursos humanos. Assim, quaisquer que sejam os seus objectivos, aqui estão oito perguntas para o ajudar a desenhar a sua estratégia para os próximos meses.

1. O que é que eu gostaria que se mantivesse igual e o que eu gostaria que estivesse diferente daqui a 12 meses? Apesar de todos os nossos peritos sugerirem perguntas diferentes, houve um tema que a maior parte deles mencionou de uma forma ou outra. É basicamente um convite a olhar para o que gosta no seu cargo e para aquilo que excluiria se pudesse. Então, como começar? Octavius Black, director geral do Mind Gym, recomenda sentar-se à mesa da cozinha, abrir uma garrafa de vinho e pôr a si próprio uma data de questões – como por exemplo: como estão a ser usados os meus talentos? Quão realizado me sinto? O meu ambiente de trabalho mudou? Desejo continuar nesta empresa? Os meus colegas motivam e estimulam-me? Ainda há espaço para aprendizagens e



promoções? Não há zonas proibidas; as suas respostas serão a base do seu plano para o ano.

Acção » Considere como se sente quando diz às pessoas onde trabalha. As suas emoções de orgulho ou miséria são indicativas de como se sente em relação ao seu emprego e se está na altura de mudar.

Faça um diagrama da sua carreira até à data. No eixo horizontal coloque todos os empregos que já teve. Utilize o eixo vertical para avaliar o seu nível de felicidade e realização em cada emprego, de zero a dez. Em qual foi mais feliz e se sentia mais realizado? O que é que nesse cargo fazia sobressair o melhor de si? Consegue recriar esses factores no seu presente posto?

Anote os seus objectivos. Black acredita que é mais provável atingi-los se eles estiverem registados preto no branco. Avalie o seu progresso. Comprometa-se a rever esse documento a cada três meses. Não há problema nenhum em mudar os seus objectivos, mas reforçamos a importância de escrevê-los. Demonstra que tomou uma decisão consciente de mudar alguma coisa na sua carreira.

2. O que posso controlar e influenciar? Depois de considerar a perspectiva mais global está na hora de focar-se nos detalhes. De acordo com Jessica Pryce-Jones, presidente da consultora de gestão de recursos humanos iOpener, e autora de *Happiness at Work* (Wiley-Blackwell), se não gostamos do nosso emprego

poderíamos pensar (erradamente) que temos de mudar tudo. Mas muitas vezes algumas pequenas alterações podem ter um grande impacto na nossa motivação e realização. Vale a pena “baixar os olhos e concentrar-se”, diz Pryce-Jones. “Mesmo que tenha grandes ambições, como o objectivo de fazer parte da administração de uma empresa cotada no FTSE 100, não será em 12 meses que o irá atingir. Terá de pensar nos pequenos passos que tem de dar entretanto. Muitas vezes é suficiente conseguir algumas das coisas que deseja” afirma ela.

Acção » Identifique as pequenas mudanças que estão no seu controlo e que farão uma grande diferença. Talvez haja colegas que fazem sobressair o melhor de si – será que há forma de trabalhar perto deles com mais regularidade?

Identifique diferentes caminhos para atingir o seu objectivo. O falecido professor de psicologia C. R. Snyder recomendava que para conseguir algo diferente precisamos de cinco caminhos diferentes para iniciar. Se um caminho falhar, simplesmente experimentamos outro. Por exemplo, diz Pryce-Jones, se a sua visão é ser presidente duma grande empresa os seus cinco caminhos poderiam ser: Com que presidentes posso falar para saber como chegaram onde chegaram? Quem é importante que saiba de mim? Como posso estabelecer uma rede de contactos e utilizá-la? Como é que vou reagir ao feedback que possa receber? Que experiências adicionais poderei precisar?

ENCONTRAR
novas
direcções é
uma forma de
renovar-se e
actualizar as
suas aptidões

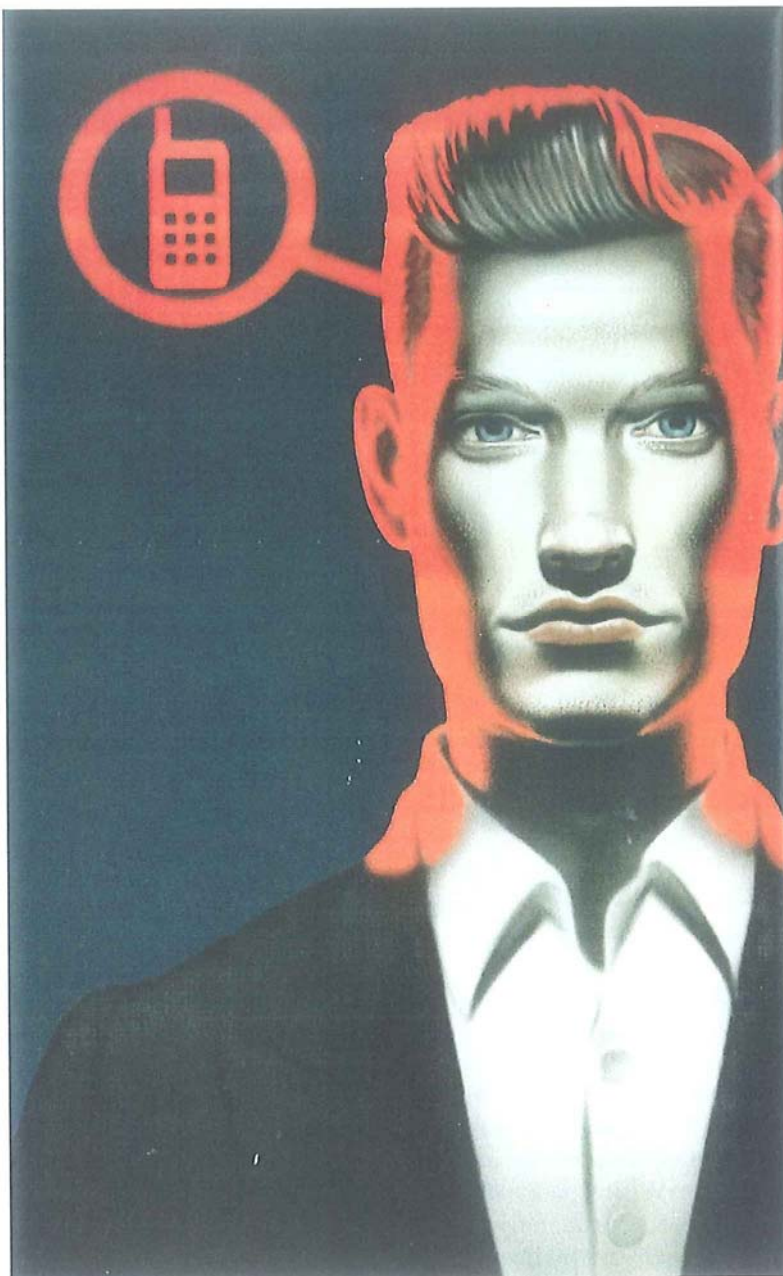


Avalie a sua motivação. Assim como os caminhos, precisará de vontade para ter sucesso. Decida o quão disposto está a experimentar cada um dos caminhos. O ideal é a sua vontade ter uma força de sete em dez mesmo antes de começar. Se é mais fraca do que isso, é melhor tentar outro caminho ou encontrar forma de dar um empurrão à sua motivação.

3. Estou a trabalhar em coisas importantes para a minha empresa? Agora que estamos a fazer mais trabalho com menos recursos, é fácil embrenharmo-nos em projectos correntes e esquecermo-nos de olhar para a frente. Mas, diz John Lees, estrategista de carreiras e autor de *How to Get a Job You'll Love* (McErgaw-Hill), executar religiosamente tudo o que o patrão manda fazer muitas vezes não chega, especialmente se pretendemos ser promovidos. Concentrar-se no aqui e agora significa arriscar-se a ficar para trás pois a atenção da sua empresa tende para a próxima novidade. Em vez disso mantenha os olhos bem abertos sobre onde está e para onde vai a sua empresa e até a própria indústria. Se lhe parecer que a sua empresa está a deslocar recursos numa nova direcção, pense em formas de estar envolvido nesse movimento. Não necessita de ter capacidades exactamente à altura, mas precisa de mostrar que está disposto a enfrentar o desafio.

ACÇÃO >> Mantenha-se ao corrente das notícias da sua empresa e da indústria. Leia emails e anúncio dos quadros superiores e da intranet ou newsletter, se tiverem. Pesquise a imprensa da área e a internet à procura de pistas. Do que é que a empresa gosta de se gabar? Para onde é que está a deslocar os seus recursos? Quais são as tendências da indústria? Olhe para o seu CV de forma criativa. Como é que pode adaptar as suas capacidades passadas e presentes e a sua experiência às necessidades correntes? Lembre-se que o que importa é mais a visibilidade do que o desempenho sustentado. Se as suas capacidades não são directamente relevantes face às novas tendências, não entre em pânico. Em vez disso considere outras formas de estar envolvido – talvez voluntariando-se para uma comissão ou oferecendo apoio a membros chave da equipa. O truque é parecer que se entende para onde vai a empresa e mostrar que temos vontade de participar nesse movimento.

4. Desejo trilhar novos caminhos ou apenas repetir o ano passado? Se o seu trabalho parece que está no repeat já há vários anos há o perigo de perder a embalagem e começar a sentir-se cansado e tornar-se quase invisível aos olhos das chefias. Encontrar novas direcções é uma forma de renovar-se e actualizar as suas aptidões. Outra maneira de ver esta questão,



IDENTIFIQUE
diferentes
caminhos para
atingir o seu
objectivo



diz Peter Shaw, coach executivo na Praesta Partners e autor de *Defining Moments* (Palgrave Macmillan), é perguntar 'para onde posso alargar a minha zona de conforto?'. 'Não tem de fazer algo completamente diferente, mas poderá alargar o seu repertório e talvez aceitar algum grau de desconforto' diz Shaw. O prémio é confiança reforçada, visibilidade e novas aptidões. Se, contudo, os últimos anos foram frenéticos e gostava de algum tempo para consolidar aquisições, também pode ser. Mas é preciso saber, diz John Lees, que a empresa pode achar que perdeu a sua actualidade e arrisca-se a aborrecer-se e a tornar-se algo cínico. A solução é estabelecer um tempo limite para o tempo de espera antes de aceitar o próximo desafio.

ACÇÃO >> Onde gostaria mais de adquirir experiência? Analise quais são as lacunas do seu CV e pense de forma criativa onde na sua empresa pode adquirir



essas aptidões e capacidades. Peça feedback. Descubra o que os outros pensaram de si quando se esticou para fora da sua zona de conforto. Shaw recomenda que se registre o feedback positivo para podermos recorrer a ele quando precisarmos de um empurrão. Reflecta. Pense em quando se arriscou e discuta ou anote o que sente. O processo de verbalizar ajuda a cristalizar as aquisições na nossa cabeça, diz Shaw. Reforçamos que essa informação é muito importante e útil na próxima vez que enfrentar um novo desafio.

5. Como é que a minha empresa me vê? A sua reputação influencia as suas hipóteses de promoção ou aumento de salário e afecta os projectos que lhe são propostos, assim como a forma como o tratam os colegas, directores e relatórios. Mas muitas vezes temos relutância em pensar neste assunto. Lees afirma que é um assunto em que não se deve assumir nada – é preciso saber mesmo como é que os decisores reagem quando o nosso nome vem à baila. “Os membros da equipa são muitas vezes arrumados em gavetas muito facilmente e muito rapidamente” diz ele. “O problema é que pode ser visto como um par de mãos seguras devido à forma como resolveu um projecto específico, enquanto a sua opinião sobre si mesmo é que as suas capacidades estão mais viradas para a criação e as ideias, por exemplo”. Se souber o que dizem de si poderá dar passos no sentido de corrigir ou melhorar o que os outros pensam de si. Sander Marcus, um psicólogo clínico que trabalha com empresas e indivíduos no Illinois Institute of Technology em Chicago, realça uma razão ainda mais premente para saber o que os outros dizem de si: “Quando as empresas fazem reestruturações ou reduções, se forem espertas, fazem-no baseado em quem contribui mais para o lucro da empresa. Mas as chefias nem sempre sabem quem são essas pessoas”. Por isso é tão importante que torne as suas contribuições e o seu valor bastante óbvios, a todos os níveis.

ACÇÃO ➤ Alargue a sua rede de contactos. Faça-o numa forma honesta, diz Lees; não finja ser ami-

go de toda a gente. “Peça conselhos – é um pedido que raramente é recusado.” Procure alguns ‘amigos críticos’ para lhe dar feedback – e certifique-se que pelo menos um deles seja seu superior. “Não quer que sejam destrutivos, nem que digam só aquilo que quer ouvir” diz Lees. “Têm de ser sinceros sobre como é que as outras pessoas o vêem”. Ajude. “Se encontrar informações que podem ser úteis para alguém noutra departamento, envie-as por e-mail” diz Marcus.

6. Qual é o meu perfil fora da empresa? A sua reputação não se limita ao seu local de emprego – e ela pode exercer uma forte influência na procura de um novo emprego. “Se o seu nome é mencionado noutra empresa, que informação é partilhada sobre a sua pessoa?” pergunta Lees. “É assim que funciona o mercado de emprego escondido. Quando o seu nome é mencionado as pessoas na sala não vão consultar o seu CV ou lembrar-se de centenas de factos sobre si. O que vai ser discutido é o que tem mais realce, a sua atitude, aptidões e conhecimentos. Cabe a si moldar essas etiquetas”. Os potenciais empregadores não vão apenas trocar adjectivos, como “fazedor” ou “entusiástico”. Em vez disso é mais provável que digam coisas como: “ele teve a experiência X, trabalhou com Y e conseguiu Z”. Estas são as coisas que deve difundir antes de qualquer mudança profissional. “Se o fizer bem, até poderá receber ofertas de emprego antes de começar sequer a procura” diz Lees.

ACÇÃO ➤ Faça uma lista completa de todos os seus sucessos e pontos fortes. Imagine que está à procura de emprego – o que é que realçaria? Seja específico naquilo em que trabalhou e conseguiu atingir. Isto será muito útil na altura de actualizar o seu CV e para o próximo ponto.

Faça a sua própria gestão de marca. Apresente listas dos seus sucessos na sua página do LinkedIn, ou na sua página de internet se a tiver. O que é que gostaria que um empregador visse se ele o pesquiasse?

Estabeleça e mantenha as suas redes de contactos. (Tem mesmo de ser feito.) Fale com pessoas dentro e fora da sua empresa sobre as pessoas com quem tem trabalhado, o que é que atingiu e o que geriu. “A maior parte de nós não gosta de fazer auto-promoção,” diz Marcus. “Mas é muito mais vantajoso estabelecer relações antes de precisar delas. Há tanta gente que se isola no seu escritório e se esquece de cuidar das suas redes de contactos, e quando tomam consciência de que precisam delas, é tarde demais”.

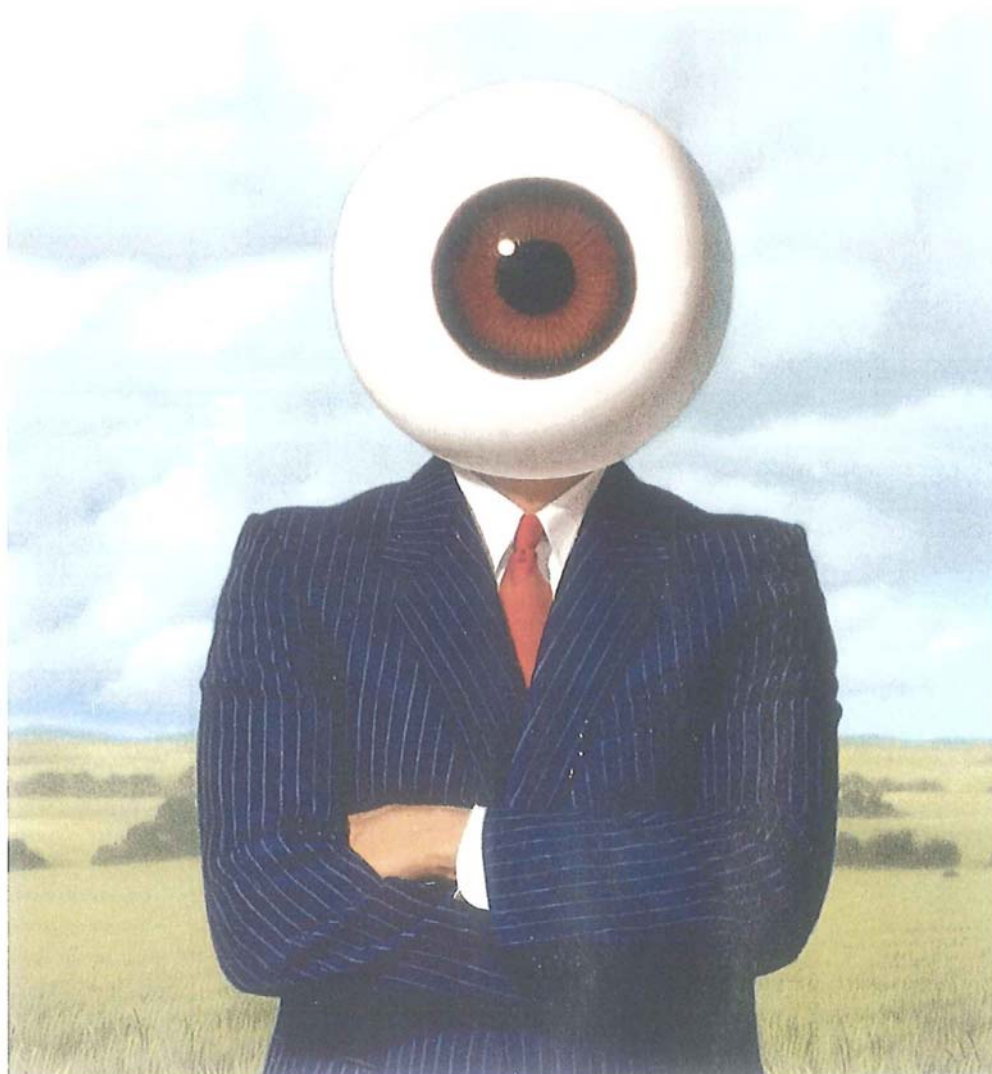
7. Desejo o cargo do meu chefe? Talvez a progressão profissional mais óbvia seja tomar o cargo do seu chefe, agora ou mais tarde. Mas Lees diz que é limitativo pensar que esta é a única direcção na qual se pode mo-

A SUA REPUTAÇÃO NÃO SE LIMITA
AO SEU LOCAL DE EMPREGO E PODE
EXERCER UMA FORTE INFLUÊNCIA NA
PROCURA DE UM NOVO EMPREGO

ver. Há também mudanças laterais óbvias como mudar de equipa, departamento, empresa, ou até país. Esta questão tem valor na medida em que o forçará a considerar o que quer fazer a seguir. Também o permite ser mentor de si próprio e desenvolver. Por exemplo, segundo Lees, se não achar que deseja o cargo do seu chefe, a próxima pergunta é "Porque não?". Falta-lhe confiança? Há coisas que no cargo que acha que não tem capacidade para desempenhar? Se assim é, quais são e como poderá dar um empurrão à sua experiência e confiança nessas áreas? Acha que precisa de trabalhar noutra empresa primeiro? A questão também lhe permitirá isolar o que é que gosta de fazer e é bom a fazer no presente cargo.

ACÇÃO » Considere que experiências necessita para tomar o cargo do seu chefe com confiança. Como poderá preencher as lacunas nos seus conhecimentos e formação? Comece a fazer isso agora e poderá responder de forma muito diferente a esta pergunta daqui a 12 meses. Se não deseja o cargo do seu chefe que mais é que pode fazer para se certificar que continua a aprender e a progredir nos próximos anos? Precisa em vez disso de fazer um movimento lateral? Se o cargo estiver à disposição considere propor-se a ele na mesma, diz Lees. "Quando as pessoas se propõem a promoções muitas vezes são recusadas à primeira, mas o que fizeram foi acenar uma bandeira e disseram à empresa que têm potencial. Por esse motivo apenas pode valer a pena se propor".

8. Qual é a herança que quero deixar? Quem nos trouxe esta questão foi Patricia Hodgins, coach executiva e directora de programa da Proteus, o programa de liderança para quadros superiores da London Business School. "Se fizermos um diagrama das idades e etapas da vida profissional, há uma altura em que as pessoas começam a falar da sua herança, do seu legado, do seu impacto, da sua pegada; o que é que tiraram das suas carreiras e o que estão a dar de volta", diz Hodgins. É o reconhecimento que a nossa história tem uma duração e que não se trata apenas do aqui e agora ou dos lucros. Contudo, a nossa herança não tem de se aplicar apenas aos que estão no fim de carreira – é importante para todos aqueles que querem retirar algum significado e



PESQUISA
procurar
sempre
alternativas é
imperioso



sentido de missão que se estende para fora da empresa para o mundo lá fora.

ACÇÃO » Olhe para dentro da sua empresa. Que estruturas pode criar que sejam significativas para si e que tenham um impacto positivo e duradouro? Poderá organizar um esquema tutorial e de acompanhamento dentro da empresa, ou um programa de patrocínios? Ou talvez possa encorajar a sua empresa a criar um ambiente de trabalho mais ecológico.

Pesquise na comunidade local. Muitos negócios colhem benefícios por partilhar conhecimentos, aptidões e recursos com uma instituição de caridade local, ou escola ou projecto comunitário. Que oportunidades existem por perto da sua empresa se envolver com a comunidade e como poderá aproveitá-las?

Faça sozinho. O seu legado ou sentido de missão não tem de estar enraizado na sua empresa. Considere se gostaria de fazer voluntariado numa instituição ou projecto fora do trabalho.

Reconheça que muitas instituições de caridade oferecem excelentes oportunidades de formação e aprendizagem, por isso estará a adquirir aptidões que também poderão ser aproveitadas no seu local de emprego. ■