



POR JACKELINE LEAL

Psicóloga clínica, coach de carreira e consultora em Desenvolvimento Humano e Organizacional.

E-mail: contato@jackelineleal.com.br

REINVENTAR AS ORGANIZAÇÕES. SERÁ QUE É POSSÍVEL?



Será que é possível criar organizações livres das patologias que aparecem tão frequentemente nos ambientes de trabalho? Livres de politicagem, burocracia e rivalidade? Livres de estresse e exaustão? Livres de resignação, ressentimento e apatia? Livres de exhibições do topo e do trabalho penoso na base? Será que é possível reinventar as organizações, projetando um novo modelo que torne o trabalho mais produtivo, gratificante e cheio de significado?

Com estas provocações, Frederic Laloux abre o livro *Reinventando as Organizações* e joga a “batata quente” em nossos colos e, que a verdade seja dita, muitas das empresas hoje não conseguem responder, com a velocidade necessária, às mudanças que o mundo tem passado e, com isso, tem perdido primeiro em competitividade, o que já é muito ruim, mas também tem ocorrido perdas em capital humano – gente muito competente que por algum motivo perdeu a inspiração e a motivação de permanecer na empresa.

A questão é: será que a forma como enxergamos o mundo,

hoje, nos limita ou nos possibilita criarmos modelos de gestão mais modernos e eficientes? As *startups* estão aí para nos provar que é possível inovar e sair do lugar comum de fazer sempre mais do mesmo. Elas nasceram em tempos difíceis e têm como estratégia estilos de gestão e produção ágeis, simples e bem mais inteligentes, que prometem revolucionar a forma com a qual fizemos negócios até os dias de hoje.

Mas veja bem: aproveito para lhe dizer que é preciso estarmos atentos quando paramos para olhar a performance das organizações em uma fotografia recente, para não as demonizarmos, pois a reflexão provocada por esta coluna não é sobre isso. A questão levantada por Laloux é uma questão importante e que tem intrigado mentes brilhantes que estudam o futuro das organizações. Estamos tratando aqui de algo sério, que é a sensação constante de estarmos cada dia mais “exaustos” da estrutura frenética vivenciada nas organizações, rotina essa que muitas vezes esconde na sua estrutura profissionais adoecidos e completamente perdidos dentro de um grande sentimento de vazio, ou seja, de falta de pertencimento e propósito.

De Richard Barret a Frederic Laloux, o que tem sido debatido é a chegada de um novo paradigma de consciência que fala sobre a evolução da nossa espécie como um todo e nos provoca reflexões sobre a chegada de uma nova era, onde aquilo que é desejo do ego (ter e construir grandes patrimônios financeiros) abre espaço para aquilo que é da alma, do ser, do sentir (possibilitando formas mais autênticas e saudáveis de existir).

Seguindo este tipo de conceito, acredita-se que a humanidade evolui em estágios e, em cada nível de desenvolvimento, tudo muda, incluindo os modelos organizacionais. Cada transição para um novo estágio de consciência, ou seja, a cada mudança nos valores da sociedade vigente, surgem também mudanças nas necessidades das pessoas e isso impacta diretamente nos comportamentos delas também.

Na prática, o que podemos esperar são profissionais cada vez mais exigentes e conscientes do que desejam para sua vida e carreira, com competências de autogestão que trarão desafios interessantes para a área de RH, que é responsável pela contratação e retenção destes profissionais.

Se tudo isso lhe parece um pouco longe da sua realidade atual ou ainda utópico, basta estudar um pouco mais sobre as mudanças no âmbito organizacional dos últimos séculos que os sinais dessa mudança aparecem, e a questão aqui não é se irá ou não acontecer, mas quando e como iremos nos preparar para tudo isso.

Para Laloux é ainda preciso deixarmos o olhar antigo, pelo qual enxergávamos as organizações como máquinas (sem coração), para um novo ponto de vista, em que as empresas são vistas como organismos vivos ou sistemas com capacidade para evoluir e se auto-organizar, o que, nesse caso, abriria o nosso olhar para novos horizontes e permitiria que a comunidade (os profissionais) que vive dentro de cada organização, fosse responsável, junto a ela, pela construção das mudanças que estão por vir.

Assim, Laloux escreveu sobre três grandes avanços dentro das organizações que eu considere como de grande valia para o aprendizado dos líderes e das organizações que certamente

irão contribuir na evolução dos modelos tradicionais atuais. Compartilho a seguir com vocês:

Autogestão: empresas dessa nova era encontram formas eficazes de operar sem a necessidade de hierarquias ou consensos. Já existem empresas no Brasil, hoje, que seguem esse modelo e que partilham o “estilo” não apenas na sua estrutura, mas na postura dos líderes e colaboradores. Um exemplo são as empresas de tecnologia;

Integralidade: as empresas sempre incentivaram as pessoas a irem trabalhar como se fossem um eu no trabalho e outro eu em casa. Frequentemente, as organizações exigem que fique do lado de fora da porta os problemas que não lhes cabe, aplaude posturas tidas como racionais, dotadas de força, masculinidade e pouca emocionalidade. Em contrapartida, este novo modelo incentiva a integralidade do ser e a autenticidade de cada um, não existindo um padrão de gente para determinada função, mas sim a necessidade da entrega e a busca por estratégias para atingi-la, respeitando o jeito de ser dos profissionais, sem padrões pré-estabelecidos; e

Propósito Evolutivo: o novo modelo de organizações foge do tradicional método de punição e controle para um, em que existe vida e senso de direção próprios. Pessoas tendem a se engajar em causas e empresas de “verdade” acabam por ter mais força de atração dos melhores profissionais do mercado.

Para estar preparado para este novo tempo é importante que comecemos agora a cuidar do profissional que somos e do que desejamos ser, pois essas competências citadas não se aplicam apenas para organizações. Estar um passo à frente e buscar a nossa melhor versão nos aproxima da agilidade que é esperada no novo mundo.

Portanto, minha recomendação a todos é que busquem o seu crescimento pessoal e profissional, reveja os pontos que precisam ser ajustados e invista em você. Em tempos desafiadores, sair na frente deixou de ser luxo e passou a ser necessidade. É o divisor de águas entre fracasso e sucesso na busca de seus objetivos de carreira. ■

OFERTA DE PROFISSIONAIS

Sandro Paulo Marques de Nobrega

Formação Acadêmica: Graduação em Engenharia Civil pela Universidade Estadual de Londrina.

Áreas de interesse: Engenharia; Manutenção; Utilidades.



Para entrar em contato com os profissionais ou verificar as vagas publicadas nesta página, acesse: www.abtcp.org.br/associados/associados/curriculos-e-vagas

IMPORTANTE: Associados ABTCP – empresas e profissionais – podem divulgar currículos e vagas nesta coluna! Para conhecer as condições de publicação do seu perfil ou vaga da sua empresa, envie e-mail para relacionamento@abtcp.org.br