

Gostava que a sua organização fosse mais ágil?

A mudança está ao seu alcance

Texto: Artur Félix

Naquela manhã o trânsito estava mais intenso do que nunca. E logo no dia em que Jorge tinha uma importante reunião com os restantes colegas da gestão de topo, para discutirem um tema crítico para a organização: o que fazer para conseguir acompanhar a concorrência e a rápida mudança do mercado.

Felizmente que o sistema de navegação lhe dava informação sobre a densidade do trânsito em tempo real, permitindo-lhe tomar decisões rapidamente e encontrar a forma mais célere de chegar à empresa. Enquanto progredia no trânsito, Jorge ia pensando: «Disto é que eu precisava; uma equipa com capacidade para analisar

A resposta passa por criar modelos organizacionais dinâmicos, baseados em pequenas equipas multidisciplinares autodirigidas, que se formam e reformulam sempre que necessário, com capacidade para tomar decisões. Passa por ter líderes com capacidade para formar e apoiar estas equipas a alcançar resultados.

Jorge tinha acabado de estacionar o carro. Tinha sido bem sucedido nas suas decisões e conseguira chegar antes da hora da reunião.

A viagem tinha-lhe permitido tomar consciência de que para uma organização se tornar ágil o que está em causa não é simplesmente a adoção de técnicas e ferramentas de alteração de práticas

Para uma organização se tornar ágil, o que está em causa não é simplesmente a adoção de técnicas e ferramentas de alteração de práticas de trabalho e tomada de decisão.

a informação disponível e tomar rapidamente decisões e alcançar resultados.»

No entanto, a prática na sua empresa sempre tinha sido a de concentrar a tomada de decisão nos níveis de gestão, levando a que frequentemente a organização respondesse de forma mais lenta do que o desejável. Na sua cabeça, as coisas começavam a ficar mais claras.

A sua organização precisava de ser mais ágil. Precisava de conseguir contornar os obstáculos e alcançar os resultados desejados de forma mais rápida e eficaz.

Para que isso acontecesse, os colaboradores que lidavam com as questões do dia-a-dia tinham que ter claro quais os objetivos a alcançar e a capacidade e a autonomia necessárias para tomarem decisões a cada momento.

As questões que lhe vinham ao pensamento eram agora outras: todas as pessoas da organização tinham claro o «norte»?; estavam preparadas para assumir responsabilidades e tomar decisões?; e ele e os seus colegas de Direção, estavam preparados para liderar em rede em vez do modelo de comando e controlo que sempre tinham praticado?

Estas são algumas questões a que empresas bem sucedidas em mercados dinâmicos e instáveis têm respondido de forma eficaz.

de trabalho e tomada de decisão.

Para a sua organização se tornar ágil era necessário abraçar um conjunto de princípios e comportamentos que implicavam uma mudança de cultura, e que, tal como em todos os processos de mudança, esta só seria bem sucedida se fosse vivida e promovida pelos líderes.

Hoje, a reunião com os seus colegas da gestão de topo seria o primeiro passo da jornada para uma organização mais ágil.

E o leitor, está pronto para dar o primeiro passo? ⑩



Artur Félix é 'partner' da Blink Consulting



www.blinkconsulting.eu