



Cultura Organizacional

Como mudar a cultura da sua
organização em 2 meses

Contexto

Na nossa experiência já vimos que, tipicamente, as organizações podem mudar sua cultura em 6 anos e que só é preciso de um par de decisões incongruentes ou erradas para destruir tudo o que foi conquistado.

Momento

- Diante da Covid-19, as organizações estão respondendo ao pânico do mercado e se colocaram em modo proteção para perder o menor capital possível.
- As organizações convencionais procuram onde é que podem “cortar” para se manter da melhor forma possível, sem considerar as consequências no seu mapa de stakeholders.
- O trabalho à distância está principalmente em modo tarefa, desperdiçando a oportunidade para construir.
- As organizações estão concentrando seu talento na oportunidade para competir melhor, em vez de procurar realinhar-se para estarem mais fortes quando o fenômeno passar.

Oportunidade

As prioridades do mercado, do rendimento e, em muitos casos, na visão da Diretoria, demandam ações imediatas perante o contexto atual. **Como uma organização poderia somar o talento e a criatividade de todo seu mapa de stakeholders para se fortalecer, assumindo que o custo é semelhante para todos?**

O desafio consiste em preparar-se para o retorno e não em se recolher diante da tormenta.



Solução

As organizações hierárquicas contam com a estrutura e os processos para desencadear uma cultura de autogestão e agilidade que faça que seus colaboradores, em vez de ficar apavorados, utilizem o seu tempo e recursos para avançar no que o “business as usual” não permite: melhora de processos, responsabilidade incondicional, estreitar laços, reconectar com o propósito, e, sobre tudo, encontrar soluções de melhora contínua que em outro contexto seriam difíceis de ver.

Conclusão

Este fenômeno oferece uma oportunidade sem precedentes para concentrar-se em melhorar a organização em todas suas dimensões.

Agora, mais do que nunca, é preciso que os líderes das organizações atuem desde um lugar de integridade e com visão mundocêntrica, mesmo quando as demandas do mercado, os acionistas e os resultados significam uma pressão desmesurada que os leva a tomar decisões contraculturais.

Na nossa experiência, observamos que diante de um desafio as organizações respondem fundamentalmente de três formas, e esta não é a exceção:

Nível 1 ou egocêntrico

Depende de outro para responder.

Nesta imprevisibilidade, esta forma de resposta aparece em aquelas organizações que atuam a partir do medo; pensam em primeira pessoa e cuidam apenas de si mesmas. Este tipo de organizações toma decisões sem levar em conta as consequências que terão para os demais ou para o sistema; e depende dos governos, das instituições e meios de comunicação para responder.

Nível 2 ou etnocêntrico

Toma posição.

Refere-se a organizações que respondem cuidando sua posição, seu grupo, seus empregados, e o fazem de forma independente. Tomam decisões a partir do que a Equipe de Liderança acredita que deve ser feito e do que considera que seja importante para a organização.

Nível 3 ou mundocêntrico

Pensa em todos.

As organizações que atuam neste nível cuidam de si mesmas, cuidam dos demais e pensam em todos. Levam em consideração o quanto suas ações e decisões afetam e impactam no sistema, em todos os seus stakeholders e atuam em congruência com seus valores. Muitas delas têm o propósito claro de fazer do mundo um lugar melhor para todos.





INTEGRALIS
CONSULTING

Ajudamos organizações a construir
um Melhor Normal