



ESCRITÓRIO FECHADO
CONTEÚDO ABERTO





EMPRESAS DIVERSAS E O MODELO DE GESTÃO ORGANICISTA



Prezados clientes e parceiros,

A pandemia de Covid-19 pegou o mundo de surpresa e vem mudando a dinâmica dos processos de trabalho e das relações sociais. O mundo desacelera, mas não pode parar.

Por isso, lançamos o movimento “Escritório Fechado, Conteúdo Aberto”. Desde o mês de Março, a Mais Diversidade está disponibilizando gratuitamente aquilo que a gente tem de mais valioso, o nosso conteúdo.

Trata-se de reports sobre nossos temas de atuação:

**DIVERSIDADE, INCLUSÃO, RECRUTAMENTO E SELEÇÃO,
TENDÊNCIAS DE LIDERANÇA, GESTÃO DE PESSOAS E O FUTURO
DO TRABALHO.**

Nossa equipe está trabalhando em conteúdos exclusivos com dicas práticas para gestoras e gestores que precisam se atualizar e manter a proximidade com as equipes, ainda que a distância.

Fique à vontade para compartilhar este material com os grupos de afinidades, aliados e quem mais quiser, inclusive pelo WhatsApp.

EQUIPE MAIS DIVERSIDADE



INTRODUÇÃO

A natureza é diversa. E quanto mais diversa, mais bem sucedida. Esta é uma afirmação que poucas pessoas ousariam questionar. Quando ouvimos que é importante proteger a biodiversidade da Amazônia, por exemplo, estamos de acordo que este é, sem sombra de dúvida, um dos grandes ativos daquele bioma.

Fazendo um paralelo com as empresas, ainda há quem duvide que diversidade traga diferenciais competitivos. No modelo mecanicista, as empresas são, essencialmente, o espaço do comando e controle, do “previsto versus realizado”, do mensurável e previsível. E se esta certeza fosse colocada em xeque?

O contexto de crise nos traz a mensagem de que existe uma alternativa a este sistema de gestão: o modelo organicista. Mas como fazer isso na prática?

Inspirar-se na natureza para desenvolver soluções mais eficazes não é novidade. A comunidade científica, em diversas épocas da História, utilizou esta premissa como ponto de partida para desenvolvimento de novas ideias. **E neste momento desafiador, entendemos que a diversidade, juntamente com modelos de gestão orgânicos, fluidos, flexíveis e mais adaptáveis serão primordiais para a perenidade das organizações.**

Feita a contextualização, vamos abordar, neste material, como desenvolver um modelo de gestão organicista, diverso e humano. Neste momento, é mais que uma oportunidade de melhoria, mas uma necessidade de sobrevivência dos negócios. Partindo de algumas premissas naturais, vamos oferecer dicas de como os negócios podem se reinventar e sair de um momento de crise ainda mais fortalecidos.



✓ **A NATUREZA É DIVERSA**

A sociedade, assim como a natureza, é diversa. O fato de não contarmos com alta representatividade nas empresas vai na contramão do que poderia trazer importantes diferenciais competitivos para as companhias. Em momentos complexos, é importante voltarmos a conceitos básicos, como por exemplo: **quanto maior a diversidade, maior a capacidade de inovar, se reinventar, engajar, atender a demandas da sociedade e desenvolver produtos e serviços mais bem sucedidos.**

✓ **A NATUREZA TRABALHA COM FLUXOS**

Ao analisarmos o significado de fluxo, nos deparamos com a seguinte afirmação: “Fluxo é o escoamento ou movimento contínuo de algo que segue um curso”. Traçando um paralelo com os processos empresariais, quantas vezes nos vemos diante de barreiras ou entraves para os processos de comunicação, para aprovação de novos projetos ou, até mesmo, para resolver questões que envolvam clientes? Uma empresa mecanicista não beneficia a fluidez na tomada de decisão, não dá autonomia, nem informação adequada. **Uma empresa com sistema de gestão organicista prioriza um fluxo de comunicação contínuo, claro e horizontal. E essas são, também, as premissas de uma comunicação inclusiva, competência essencial neste momento.**

✓ **A NATUREZA É ADAPTÁVEL**

A natureza é mutável, flexível. Ela simplesmente faz as adaptações necessárias para que suas chances de sucesso sejam maiores. Trazendo para a realidade das empresas, é relativamente comum assistirmos a empresas que se apegam a uma solução que já foi bem sucedida no passado, mas que não funciona mais. A conhecida máxima “aqui sempre foi assim” nunca esteve tão fora de moda. **Para a alta gestão, deixar para trás os fatores que, muitas vezes, levaram a empresa a ser um organismo de sucesso exige uma dose considerável de coragem.** Nesse sentido, deixamos a seguinte reflexão: em que medida o Conselho e o (a) CEO de sua empresa ocupam-se somente de analisar resultados (visão retrovisor) em detrimento de construir o futuro desejado?



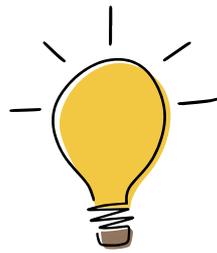
✓ **A NATUREZA É SISTÊMICA**

Na natureza, tudo tem um papel e influencia o todo. O modelo de gestão mecanicista fragmenta e faz com que as partes percam a noção do todo. **A empresa, assim como a natureza, é um sistema complexo e interdependente. Mas este é um ativo que só pode ser potencializado à medida que as partes conhecem o todo, à medida que entendem os impactos (positivos e negativos) de suas ações no organismo.** Quantas vezes, nas empresas em que você trabalhou, um departamento defendeu metas que iam na contramão dos objetivos de outra área? Esse é um erro relativamente comum e que podemos evitar com uma abordagem mais integrada de gestão.

✓ **A NATUREZA É UMA EXÍMIA COMUNICADORA**

Praticamente todos os fenômenos naturais são precedidos de comunicação. O trovão e o relâmpago precedem a chuva, os animais e até mesmo as plantas se comunicam. De acordo com o livro **The Language of Animals**; “os animais usam todos os sentidos imagináveis; movimentam partes do corpo; empregam linguagem corporal; enviam e recebem odores sutis – ou não tão sutis assim, como no caso de um gambá assustado; gritam, guincham, cantam e piam; emitem e captam sinais elétricos; piscam luzes; mudam a pigmentação da pele; ‘dançam’ e até produzem vibrações batendo de leve na superfície por onde andam”. Mais uma vez, pensando na realidade da sua empresa, como esta habilidade tem sido colocada em prática?

COMUNICAÇÃO COMO DIFERENCIAL EM MOMENTOS DE CRISE



- Lembre-se que seus colaboradores podem estar inseguros e esperam que a empresa se posicione objetivamente. Antes de divulgar qualquer decisão para fora da empresa, sempre comunique primeiramente os funcionários;
- Em momentos de crise, é importante estabelecer uma fonte única de informação. A partir das definições, garanta que o fluxo de comunicação seja claro e chegue a todas as pessoas;
- Para aqueles que atuam em regime de home office, garanta que os colaboradores têm os recursos necessários para a realização das atividades. Isso inclui avaliar as necessidades de pessoas com deficiência;
- Explore novas formas e meios de comunicação. Há diversas empresas investindo em momentos de integração, mesmo que virtuais;
- Não se esqueça de reconhecer e comemorar. Tempos desafiadores pedem um foco ainda maior no que é essencial. Manter os colaboradores informados e motivados deve estar em primeiro lugar na lista da liderança.



Organizações diversas têm maior capacidade de desenvolver e sustentar modelos de gestão mais adaptáveis às transformações vigentes em escala global. Veja abaixo um comparativo entre os sistemas de gestão mecanicista e organicista:

GESTÃO MECANICISTA

Homogênea

Fragmentada

Sistemas Fechados

Rígida

Linear

Processos e decisões lentas

Impessoal

Gestão baseada no controle

GESTÃO ORGANICISTA

Diversa

Integrada

Sistemas interdependentes
(ecossistemas)

Flexível, adaptável

Complexa

Fluxos e decisões ágeis

Humana

Gestão baseada na autonomia

A crise traz desafios imensos, mas também a oportunidade de refletir sobre aquilo que ainda funciona e o que não serve mais. Vale para as empresas e também para as pessoas. Aproveite o momento para pensar sobre o modelo organicista e como adotá-lo no seu dia a dia.



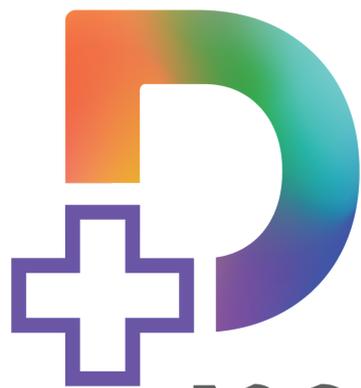
A Mais Diversidade é a maior consultoria de diversidade e inclusão da América Latina. Oferecemos soluções completas para empresas de diferentes portes, segmentos, culturas e estágios de desenvolvimento na agenda de diversidade.

Realizamos processos seletivos, gestão de Programas de Estágio e Trainees e mapeamento de mercado para formação de pipeline para posições críticas.

Que saber mais? Mande um e-mail para amanda@maisdiversidade.com.br



Os conceitos, metodologias, expertises e práticas criadas pela MaisDiversidade®, contidos ou não neste documento, e que possam ser entendidas como de sua propriedade intelectual, não podem ser explorados nem reproduzidos sem anuência desta, sob pena de se incorrer nos preceitos do artigo 195, da Lei 9.279/1996. Assim, os dados aqui apresentados são confidenciais e protegidos nos termos das leis de concorrência e segredos de negócio. Desta forma, nenhum direito ou propriedade intelectual, no sentido mais amplo e irrestrito divulgados neste documento poderá ser reproduzido sem autorização.



**mais
diver
sidade**

 @maisdiversidade

 @maisdiversidade

 contato@maisdiversidade.com.br