

Cultura Organizacional

Amiga ou Inimiga?

IRH Consultores (Associado da Grid International para o Brasil) ■ tel: (16) 39113451 ■ e-mail: irhconsultores@irhgrid.com.br ■ www.irhgrid.com.br

A cultura de uma organização é o seu principal condutor—sua força mais poderosa para ajudar ou obstruir a mudança. A cultura é uma combinação de atitudes, valores, normas, tradições, precedentes e práticas passadas. Tudo o que aconteceu antes se une em uma voz imponente, que fala com cada pessoa na organização sobre a forma como se comportar, interagir, comunicar-se e tomar decisões. A cultura de sua organização é favorável aos esforços de mudança, ou ela suprime os aprimoramentos necessários?

A Pesquisa Grid da Cultura Organizacional—completada online—funciona em conjunto com o *Workshop* sobre Cultura Organizacional para fornecer uma base para explorar a cultura de sua organização em direção a mudanças bem sucedidas.

A Importância da Cultura



Para atingir seu potencial total, uma organização deve criar um ambiente que permita que as pessoas prosperem. Visualize dois aquários lado a lado. Inicialmente eles parecem idênticos. Mas um olhar mais próximo nos diz que um deles está superlotado. Talvez o dono não

esteja alimentando os peixes regularmente ou limpando o aquário o suficiente. O pH está desequilibrado. O resultado é que os peixes ficam um pouco lentos e não tão saudáveis como poderiam ser.

O outro aquário, em comparação, está limpo e contém menos peixes, com comida suficiente. O pH está equilibrado, criando e mantendo um ambiente em que os peixes podem prosperar. Suas cores são vibrantes; eles são ativos e estão envolvidos em seu ambiente.



Além disso, se pegarmos um peixe do aquário limpo e o colocarmos no sujo, ele começará a mostrar sinais de estresse e tal-

vez até de doença. Ao contrário, se pegarmos um peixe lento, menos saudável do aquário sujo e o colocarmos no limpo, logo notaremos um comportamento rejuvenescido. O peixe se tornará saudável, refletindo seus arredores e o os peixes saudáveis à sua volta.

O mesmo princípio é verdadeiro para os seres humanos. Independente de talento, habilidades e destrezas das pessoas dentro de uma organização, a cultura à sua volta sempre tem um efeito profundo—negativo ou positivo—sobre a produtividade, criatividade e bem estar desses indivíduos. Se a cultura de uma empresa não apóia a troca aberta de idéias, criatividade e inovação, então os funcionários se tornam lentos e perdem sua vibração. Uma organização que apóie suas pessoas com uma cultura saudável, que promova paixão e comprometimento se sobressai no atual cenário da economia.

Uma Metodologia para Mudar a Cultura Organizacional

A metodologia Grid para mudança de cultura é amparada por décadas de pesquisa e experiência no mundo real.

O Grid aborda “como mudar” ao invés de “o que mudar”. A maioria dos executivos foca “o que mudar”: itens bem conhecidos como estratégia, produtos e processos. Frequentemente, entretanto, até mesmo a melhor estratégia nova pode falhar em manter-se sólida no longo prazo—porque a cultura da organização não o permite. A nova estratégia é amplamente divulgada e a organização marcha em uma nova direção, apenas para voltar às suas velhas práticas quando encontra o primeiro obstáculo ou sinal de problema. A maioria dos executivos não compreende que para uma nova estratégia funcionar no longo prazo, a cultura deve ser mudada primeiro. Mesmo aqueles que não compreendem isso tipicamente não sabem como mudar algo tão amorfo quanto a cultura organizacional.

O Grid não fornece soluções prescritivas para este problema. O que fazemos é fornecer um processo—um mapa para construir uma cultura de confiança, respeito mútuo e franqueza que libere a criatividade latente de uma organização. Esta cultura mais saudável, por sua vez, permite que a organização alcance seu potencial total e chegue a um desempenho sem precedentes.

Grid O Poder de Mudar.®