

Como usar o Mapa da Reinvenção das Organizações

Olá! Agradecemos pelo interesse em acessar o **Mapa da Reinvenção das Organizações**. Esta ferramenta ajudará você a identificar em que nível evolutivo suas práticas organizacionais mais se identificam. São 20 áreas, cada uma com exemplos de estágios diferentes, para que, por aproximação, seja possível entender onde estamos.

Não há ordem nem instruções sobre um começo ou um fim. Você não precisa rodar o mapa inteiro para já ter importantes insights. Foque no que você precisa prioritariamente.

Um exemplo: vamos imaginar que nossa organização queira repensar seu **Estilo de Liderança**. No mapa, há 5 níveis possíveis, variando da cor vermelha até a cor azul-turquesa (teal). Precisamos reconhecer qual desses 5 níveis mais bem representa o que ocorre no dia-a-dia de sua organização.

A **primeira etapa** é pesquisar qual é o estilo de liderança mais comumente verificado em sua organização. Pergunte para os seus colegas. Converse com pares. Eleja algumas perguntas que o ajude a entender como sua organização exercita a liderança.

Questões como: “Quais são as expectativas a respeito do comportamento da liderança?” ou “Há tensões entre a liderança do topo versus iniciativa vinda de baixo?” ajudam a gerar insights importantes sobre o nível de desenvolvimento organizacional.

O anexo 1 do livro **Reinventando as Organizações** poderá lhe ajudar muito com estas perguntas.

Após, identifique nos 5 níveis do mapa onde a sua organização mais se enquadra. Se você se identifica mais com um modelo de liderança amparado em **comando e controle**, é possível que seu estágio de desenvolvimento seja vermelho, valorizando autoridade, divisão clara do trabalho, adaptando-se bem a ambientes caóticos mas com dificuldades para atingir resultados complexos em ambientes estáveis.

Já se o resultado for **azul turquesa**, e sua organização dá espaço, com participações circunstanciais, possivelmente valores como propósito evolutivo, integralidade e auto-gestão são quotidianos e implementados.

Poucas organizações analisadas por Laloux estão inteiramente em apenas uma cor. Também é comum reconhecer que **a prática de gestão muda conforme as circunstâncias**. Neste exemplo, mesmo que uma organização favoreça a autogestão, pode ser que em casos específicos oscile para modelos mais centralizados.

Por fim, é importante frisar que **o modelo não é prescritivo**. Uma organização não está melhor ou pior por estar mais enquadrada em um ou outro nível. **São escolhas**, que variam conforme elementos internos ou externos. O importante é reconhecer que temos opções, e que fazer diferente, buscando formas contemporâneas de gestão, pode trazer tantos (ou mais) resultados quanto práticas tradicionais.

regenera