

Título	Moderação Organizacional	Data	Dez. 2010
Fonte	Human Edição Premium	Página	48

» «Moderação Organizacional»

A FORMAÇÃO DIRECCIONADA PARA A REALIDADE DAS EMPRESAS

Texto: Elisabete Silvestre

Ao longo dos últimos anos, o objectivo da ATEC tem sido desenvolver uma resposta formativa que corresponda às necessidades das organizações. Estas debatem-se diariamente com desafios para os quais muitas vezes não estão adequadamente preparadas. Rever a estratégia de uma organização e identificar os 'milestones' para a sua implementação, definir e comunicar os objectivos anuais envolvendo toda a equipa ou discutir a melhor forma de concretizar e comunicar um processo de mudança, são apenas algumas questões que exigem um conjunto de resultados precisos e aceites pelos envolvidos, e em última instância por toda a organização. Este é certamente um grande desafio para quem tem a seu cargo encontrar respostas para todas estas questões.

Por forma a ajudar as empresas a enfrentar estes desafios, a ATEC encetou uma parceria com a alemã MODERATIO Business Moderation, trazendo para Portugal a «Moderação Organizacional», uma ferramenta que tem as suas origens no cha-

A «Moderação Organizacional» tem como principal objectivo a facilitação de processos de tomada de decisão, que envolvam um grupo de pessoas, de uma forma extremamente orientada para o objectivo em questão.

mado «Método de Moderação», desenvolvido na Alemanha nos anos 60 do século passado. A «Moderação Organizacional» tem como principal objectivo a facilitação de processos de tomada de decisão, que envolvam um grupo de pessoas, de uma forma extremamente orientada para o objectivo em questão. Este método atingiu o seu auge quando as empresas do sector industrial chegaram à conclusão de que para subsistir no mercado necessitariam de ultrapassar o pensamento departamental ou funcional no seu próprio seio, reduzir substancialmente o número de interfaces existentes e utilizar melhor o 'know-how' dos seus colaboradores. 'Kaizen', reengenharia de processos, gestão da qualidade

e grupos de trabalho são alguns dos chavões ligados à aplicação desta ferramenta de gestão. Ao longo das últimas décadas, a função do moderador organizacional tem vindo a aumentar de importância e consiste principalmente em conduzir processos de comunicação organizacional de modo a tornar visível aos intervenientes o que os une, bem como trabalhar os elementos de divergência com vista à concretização de um objectivo comum.

Em termos de operacionalização de uma sessão de trabalho, o modelo praticado pela ATEC segue o «Ciclo da Moderação», composto por seis fases distintas e necessárias à obtenção de resultados:

- 1) Introdução – Nesta primeira fase, o objectivo é conduzir o grupo ao tema e dar a orientação necessária em relação ao conteúdo e ao processo.
- 2) Recolha – Aqui são recolhidos os tópicos que na perspectiva do grupo devem ser abordados e discutidos.
- 3) Selecção – O terceiro passo destina-se à priorização dos tópicos recolhidos para definir a ordem pela qual os mesmos irão ser trabalhados pelo grupo.
- 4) Exploração – Na fase quatro, são aprofundados os vários tópicos com recurso a metodologias específicas e facilitadoras do processo de discussão do grupo.
- 5) Planear – Aqui o grupo planeia as medidas concretas necessárias para a implementação das sugestões elaboradas.
- 6) Fecho – Esta última fase destina-se à reflexão em relação aos resultados obtidos na sessão de trabalho e ao fecho da mesma.

A «Moderação Organizacional» é assim um dos exemplos que ilustra a busca pela ATEC de soluções cada vez mais precisas e originais, por forma a disponibilizar às empresas as melhores e mais actuais ferramentas, quer ao nível da formação, quer ao nível da consultoria. O sucesso depende não só da forma como se interpreta o negócio mas também da forma como as organizações valorizam metodologias como a «Moderação Organizacional» para compreender e lidar com a actualidade onde estão inseridas. ©



» **Elisabete Silvestre** é consultora de desenvolvimento pessoal e organizacional da ATEC

» A ATEC – Academia de Formação nasceu de uma parceria entre a Volkswagen Autoeuropa, a Siemens, a Bosch e a Câmara de Comércio e Indústria Luso-Alemã (CCILA). Disponibiliza às empresas 'know-how' e experiência, oferecendo acções de formação e consultoria à medida das respectivas necessidades.
<http://www.atec.pt/>