

Empowerment para a Equipe

Publicado em 26/02/2008 por Luiz de Paiva

Empowerment é uma palavra em inglês que significa dar poder a uma pessoa. Em uma empresa, significa dar maior responsabilidade e poder de decisão sobre as atividades de um colaborador.

Em operações e logística estamos acostumados a líder com profissionais de vários níveis, desde operadores de máquinas e caminhoneiros até diretores e empresários. Falar sobre empowerment em níveis mais altos da organização é fácil, já que se tratam de pessoas mais preparadas e que naturalmente buscam maiores responsabilidades. Nos níveis mais baixos da organização a situação é um pouco diferente, já que por insegurança ou falta de preparo, o aumento de responsabilidade pode ser um desafio tanto para o funcionário quanto para o chefe.

De qualquer forma, é importante entender que o ambiente de trabalho está mudando. Em todos os níveis. As relações de trabalho começam a ser mais transparentes, e o acesso à informação torna-se cada vez mais fácil, mesmo para aqueles com pouco preparo.

A época na qual os funcionários dos níveis inferiores da organização eram uma commodity que somente deveriam seguir procedimentos mecanizados sem “pensar” já se foi. As novas tecnologias e a evolução do conhecimento permitem que se aproveite muito melhor um funcionário quando ele tem acesso à informação e à tomada de decisão.

Na era atual, o funcionário quer ser um diferencial na empresa, os clientes estão de olho no que acontece em sua organização e há uma tendência de tornar o negócio socialmente responsável. Tudo isto leva a mudanças na cultura e forma de trabalho.

Ainda assim, não se trata somente de dar mais responsabilidade a todos. O líder deve ser bastante criterioso e adotar um processo objetivo para que o empowerment não se vire contra a própria empresa.

De forma geral, estes passos devem ser tomados:

Planejamento: Definir quais responsabilidades podem ser delegadas aos diversos níveis hierárquicos, e entender quais habilidades são necessárias para que a equipe assuma estas responsabilidades.

Treinamento: Assegurar que a equipe possui as habilidades definidas na etapa de planejamento.

Implantação: Mudança dos processos da empresa para permitir o empowerment e reduzir a burocracia.

Monitoramento: Garantir que as habilidades adquiridas realmente permitem que a responsabilidade adicional da equipe resulte em resultados positivos para a organização.

Correção: Adequar processos e adaptar treinamentos conforme sejam observados os resultados do empowerment.

Empresas que tornam os funcionários aliados na tomada de decisão só têm a ganhar. Quando o empowerment é aplicado corretamente e se torna parte da cultura, ele se torna um diferencial estratégico.