



Já pensou em colocar a sua empresa no firmamento?

A evolução dos métodos de trabalho e o crescimento das organizações e empresas criam novos problemas aos gestores. As constelações organizacionais baseadas no pensamento sistémico podem ser a solução.
Por Helena Rua

Gerir uma organização ou empresa não é tarefa fácil e os problemas podem surgir quando menos se espera. A falta de clientes, conflitos entre colaboradores, fusões e aquisições são apenas alguns exemplos de desestabilização. O que aparentemente pode ser catastrófico, quando analisado racionalmente e com novas metodologias resulta numa solução simples e directa.

A Systemic Consulting é uma nova abordagem da consultadoria para a resolução de questões fundamentais ao desenvolvimento e à gestão empresarial, o lançamento de uma filial, o lançamento de um produto, ou apenas duas pessoas que não chegam a um entendimento. Está, por isso, focalizada no relacionamento dos seres humanos que constituem a organização.

O desenvolvimento desta metodologia foi iniciado na Alemanha, há cerca de dez anos, e, neste momento, já está espalhada por todo o mundo, embora seja utilizada de uma forma mais sistémica nas empresas holandesas.

Não se aplica a nenhum sector de actividade específico e está destinada a todos os departamentos das empresas.

Cecílio Regojo, consultor e formador da Talent Manager, realizou várias formações internacionais até iniciar esta nova metodologia em Portugal, há cerca de dois anos. "A pressão que as empresas sofrem para terem respostas rápidas e eficazes exige que sejam necessárias novas metodologias e abordagens.

No caso particular da consultoria sistémica, a resposta a estes dois desafios torna-se eficaz, utilizando principalmente o método das constelações organizacionais".

Segundo Cecílio Regojo, estas constelações organizacionais são uma maneira de explicitar de uma forma tridimensional e a nível de imagem o tema que se está a tratar, "com todos os seus elementos principais, representados simbolicamente por pessoas ou objectos, de modo a que o cliente 'veja' a sua própria realidade. A partir de uma imagem inicial, vai-se trabalhan-



Foto: Marco Maurício/OJE

Este método é praticado há dois anos em Portugal pela Talent Manager

do no sentido de encontrar as principais dinâmicas envolvidas, procurando um equilíbrio do sistema e, assim, encontrar o caminho para a solução".

Ou seja, esta técnica consiste em que o cliente escolha "estranhos" para "representar os seus funcionários, os departamentos da empresa, os clientes, os fornecedores e, por vezes, os produtos. Esses 'representantes' são colocados num lugar que sinta que é adequado e de forma intuitiva. Perante a questão que lhes é colocada, estes, por sua vez, dizem o que sentem, que movimentos gostariam de fazer e se sentem que falta alguém. Os representantes movem-se até que sintam que estão no 'sítio certo' e se consiga trazer tranquilidade a todo o sistema". É o cliente, que assistiu a todo o processo, quem vai depois tentar encontrar soluções. "Nós somos apenas facilitadores."

Para o consultor, a principal diferença deste método para outros mais clássicos reside, assim, no facto de na maior parte das abordagens da consul-

toria se "concentrar a atenção no problema e nos elementos, enquanto na abordagem sistémica olha-se para o cliente de uma forma global, focando a atenção em todo o sistema e na maneira como ele interage com os diversos elementos e estes entre si".

O objectivo é centrado no sistema, procurando-se que este atinja o equilíbrio e a harmonia. Assim, de uma forma simples e intuitiva, chega-se, rapidamente, a uma solução e à resolução do problema ou questão.

O número de empresas que recorre a este tipo de consultoria tem aumentado nos vários ramos de actividade, sendo já uma realidade a sua utilização por governos e administração pública, em vários países europeus.

A metodologia, além de poder ser aplicada numa infinidade de situações empresariais e profissionais, também é "muito interessante para a gestão de talentos. Mas eu diria que cada caso é um caso, cada cliente é um cliente, cada solução é uma solução, para esse cliente, nessa circunstância e nesse momento".

EMPREGO DA SEMANA



NUNO GONÇALVES DA CUNHA
Idade 49 anos
Empresa Belzuz Advogados
Cargo Actual Advogado, director do escritório de Lisboa

Qual é a sua formação (licenciatura/mestrados e pós-graduações)?
Sou mestre em Direito, pela Faculdade de Direito de Lisboa.

Qual foi o seu primeiro emprego?
O primeiro emprego foi o estágio de advocacia e, em simultâneo, fiz parte da equipa encarregada de redigir as actas da Comissão de Revisão Constitucional de 1982, na Assembleia da República. Tinha 23 anos e, para esta última função, fui indicado por um amigo.

Que caminho percorreu até entrar na Belzuz?
Depois da experiência da Assembleia da República, iniciei uma carreira como docente universitário e advogado.

Entre 1987 e 1991 fui assessor jurídico do Ministro da Administração Interna de um dos três governos do prof. Cavaco Silva. Após 1991 fui-me dedicando progressivamente à advocacia, que ocupa hoje praticamente o meu tempo todo, e que

conjugo com a docência na Universidade Lusíada, a que me encontro ligado desde a sua fundação.

Actualmente, que papel desempenha na Belzuz?
Sou advogado e director do escritório de advogados Belzuz Lisboa.

Trata-se da sucursal portuguesa de uma sociedade de advogados fundada em Madrid há 50 anos por Enrique Belzuz Larruy (Belzuz Abogados), que se encontra estabelecida também em Portugal desde 1998, com escritórios em Lisboa e no Porto. As minhas funções de direcção têm várias componentes, das quais destaco a técnica, que me obriga a acompanhar todos os processos relevantes do escritório. Integro, igualmente, a representação institucional do escritório em Portugal e no estrangeiro.

A quem reporta?
Para além da minha consciência, reporto directamente aos meus sócios espanhóis, que se encontram sedeados em Madrid, mas que visitam com