

Aspectos positivos e negativos associados à mobilização de denominações inteiras através de processos de mudanças organizacionais

Pontos fortes dos processos de mudança organizacional

1. Os processos de mudança devem criar uma organização comprometida com a prática da missão e estruturada em cima dela. Isto torna a organização **mais focalizada e eficaz no que diz respeito a fazer mudanças reais**.
2. Estes processos podem ser especialmente bons para uma denominação eclesiástica, pois as **estruturas já estão presentes para permitir que a nova visão** e o treinamento sejam transmitidos de cima para baixo às igrejas locais. Uma vez que o processo de mudança foi concluído, o impacto nas bases pode ser sentido após um espaço relativamente curto de tempo.
3. Embora caros, **os processos de mudança são rentáveis**, pois lidam com questões no centro da organização e asseguram que todos os funcionários estejam trabalhando para alcançar a mesma meta. Uma vez que as questões centrais foram resolvidas, o impacto positivo do processo pode chegar, aos poucos, às comunidades de base.

Pontos fracos dos processos de mudança organizacional

Os processos de mudança organizacional são vulneráveis ao fracasso::

1. Estes processos podem levar anos, ao invés de meses, para serem concluídos. Durante este tempo, o comprometimento da organização, da liderança e dos funcionários com o processo pode oscilar. Funcionários importantes podem sair da organização, e o ambiente externo pode mudar. Este processo pode ser frustrante para as pessoas envolvidas, porque os resultados tangíveis só são vistos no final do processo.
2. **Estes processos dependem do tempo que os funcionários têm para participar.** Pode ser difícil especialmente para os funcionários seniores dar atenção completa ou prioridade ao processo.
3. **Estes processos dependem da presença de funcionários hábeis**, que possam desenvolver, implementar e gerir o plano de mudança. Frequentemente o processo de mudança organizacional é necessário, justamente porque já há falta de funcionários hábeis para começar.
4. **Estes processos podem confrontar as relações de poder** e, assim, perder facilmente o apoio dos funcionários seniores.
5. Todos os funcionários dentro da organização precisam estar comprometidos com o processo. Se este pertencer somente a uma pequena equipe dentro da organização, **o processo pode perder a eficácia e o impacto.** Não é suficiente que a liderança simplesmente invista recursos e pessoal no processo. Ela precisa estar pessoalmente envolvida.
6. **Estes processos são um modelo de mudança de cima para baixo.** Embora isto seja um dos seus pontos fortes, por torná-los eficazes e eficientes, também pode ser visto como um ponto fraco, porque uma abordagem como esta não dá o exemplo da boa prática de desenvolvimento. Corre-se o risco de que a denominação estabeleça a sua agenda, e as igrejas locais simplesmente a sigam. É importante que a igreja local se aproprie do trabalho e assuma a liderança.
7. No caso de um processo de mudança na denominação, **há o risco de que o impacto não vá além da igreja local.** A esperança é que, uma vez que a igreja tenha mudado, a comunidade se beneficie. Porém, as igrejas locais frequentemente estão voltadas para dentro, ao invés de para fora. O vínculo entre a igreja e a comunidade deve ser investigado e tratado como parte do processo de mudança.
8. Uma vez que os processos de mudança organizacional envolvem o treinamento de funcionários, com a intenção de que eles depois passem o que aprenderam adiante, **a qualidade do treinamento poderia se deteriorar** até chegar aos membros da igreja local, que podem estar recebendo um treinamento de segunda ou terceira mão.

Fonte: *Roots 11 Parceria com a igreja local, Tearfund*, p 49-50

A Tearfund é uma agência cristã de desenvolvimento e assistência em situações de desastre, que está formando uma rede mundial de igrejas locais para ajudar a erradicar a pobreza.

www.tearfund.org 100 Church Road, Teddington TW11 8QE, UK

Instituição Beneficente nº 265464