



Técnicas e estratégias para liderar a mudança: parte 1

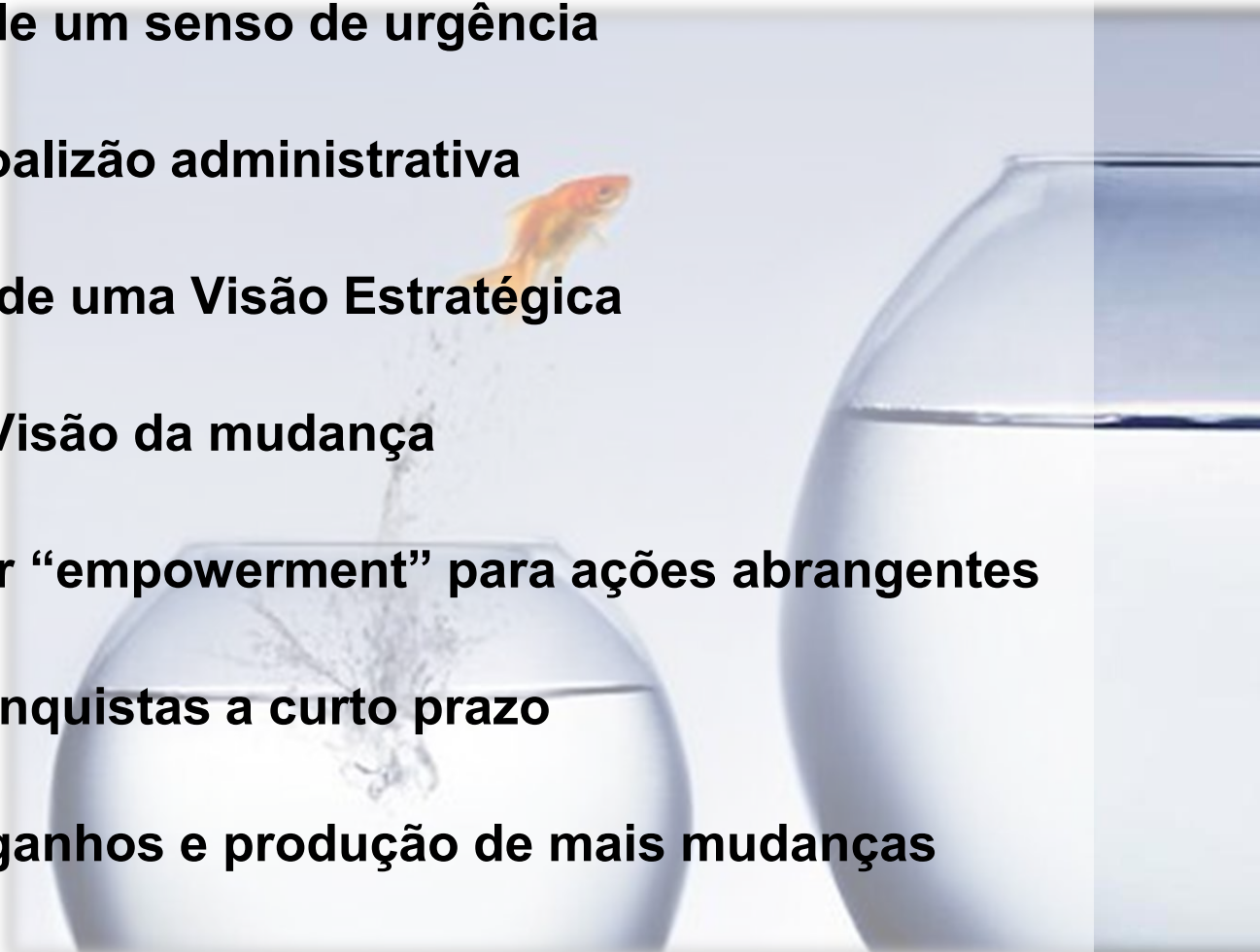
Por: Gilberto Guimarães

Jornada "Liderando a transformação"
Data: 11/08/21

Fatores de sucesso para Mudança

Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Mudança
Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Confusão
Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Ansiedade
Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Nada Muda
Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Frustração
Visão	+	Habilidade	+	Incentivos	+	Recursos	+	Plano de Ação	=	Falsos Inícios

O processo de Mudança

- 1. Estabelecimento de um senso de urgência**
 - 2. Criação de uma coalizão administrativa**
 - 3. Desenvolvimento de uma Visão Estratégica**
 - 4. Comunicação da Visão da mudança**
 - 5. Como desenvolver “empowerment” para ações abrangentes**
 - 6. Realizações de conquistas a curto prazo**
 - 7. Consolidação de ganhos e produção de mais mudanças**
 - 8. Estabelecimento de novos métodos na cultura**
- 
- A background image showing a goldfish jumping from a small, round glass bowl into a larger, round glass bowl. The fish is captured mid-jump, with water splashing around it. The larger bowl is partially filled with water, while the smaller bowl is empty. This visual metaphor represents the process of change and growth.

O processo de Mudança

1. Estabelecimento de um senso de urgência

Sem um sentido de urgência fica difícil

- ✓ **Criar e comunicar uma visão de mudança.**
- ✓ **Criar comprometimento**
- ✓ **Evitar a procrastinação**
- ✓ **Evitar a complacência**



Estabelecimento de um senso de urgência: fontes de complacência

1. Crise ainda não tão evidente
2. Riqueza passada ainda aparente
3. Baixos padrões de desempenho – não sentirem responsáveis
4. Estruturas organizacionais - avaliação de processos e não de resultado
5. Critérios de Avaliação inadequados – não “ouvir” o mercado
6. Evitar “mensagens” e opiniões contrárias vindas “de fora”
7. Cultura de não confrontação, de pouca sinceridade, de “interproteção”
8. Tendência a manter o “status quo”, e não mudar
9. Crença que o problema é temporário e que tudo vai voltar a ser como era

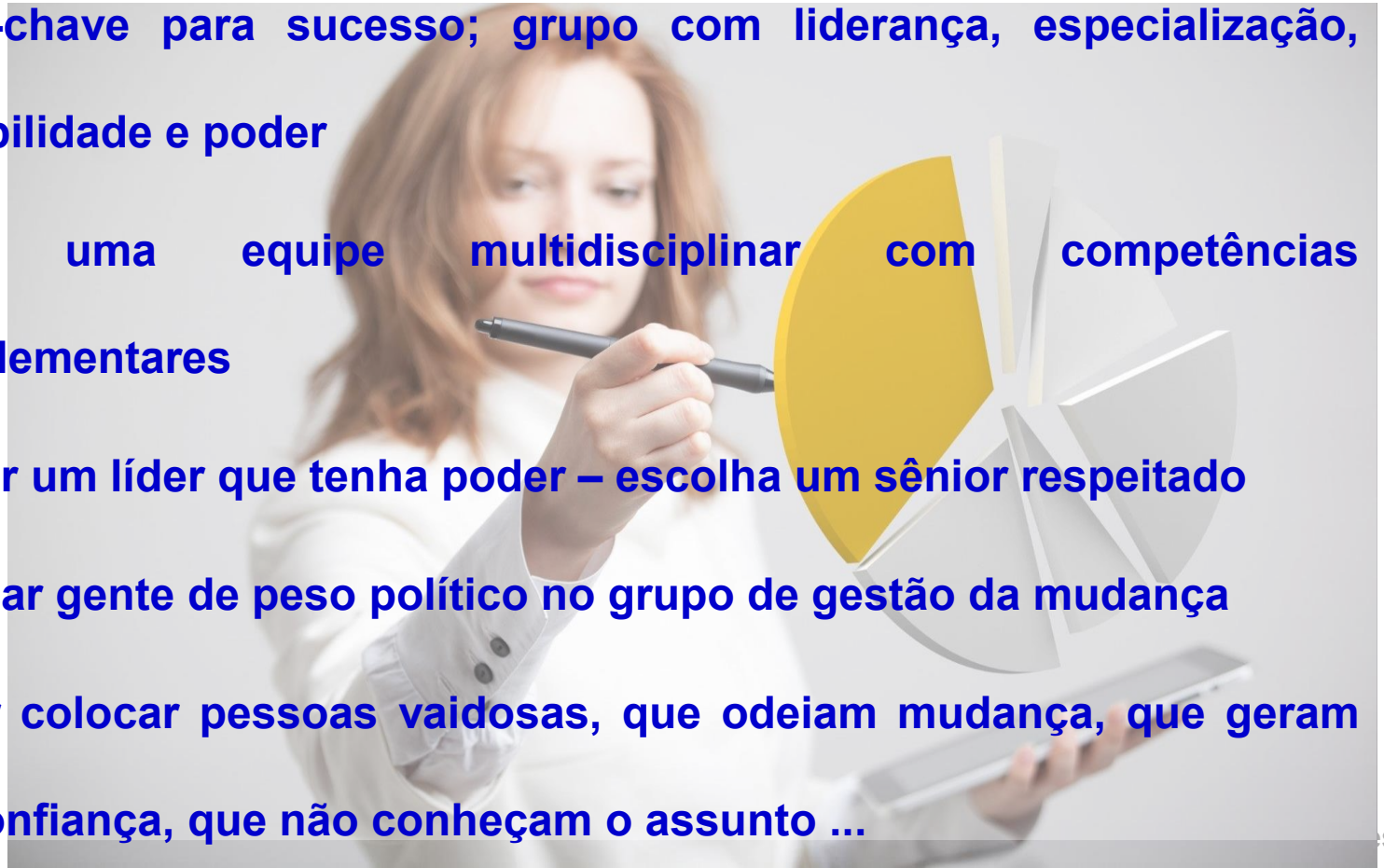


O processo de Mudança

2. Criação de uma coalizão administrativa

Não dá para fazer tudo sozinho

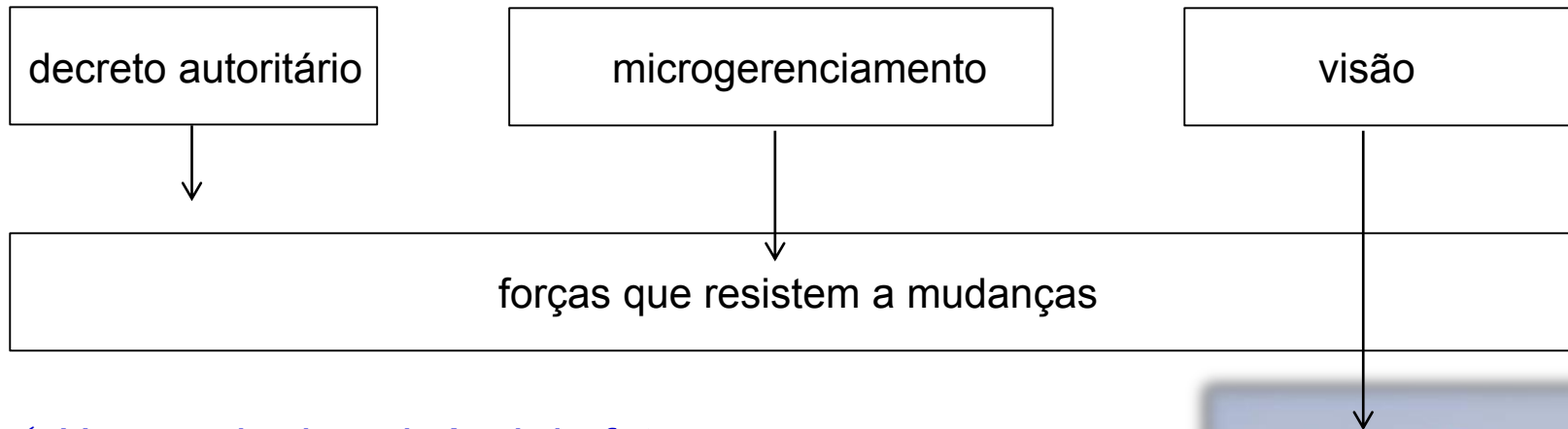
- ✓ Fator-chave para sucesso; grupo com liderança, especialização, credibilidade e poder
- ✓ Criar uma equipe multidisciplinar com competências complementares
- ✓ Definir um líder que tenha poder – escolha um sênior respeitado
- ✓ Colocar gente de peso político no grupo de gestão da mudança
- ✓ Evitar colocar pessoas vaidosas, que odeiam mudança, que geram desconfiança, que não conheçam o assunto ...



O processo de Mudança

3. Desenvolvimento de uma Visão e Estratégia

- ✓ Nada muda “por decreto” autoritário, de cima para baixo
- ✓ Nada muda com “microgerenciamento” detalhista e detalhado



- ✓ Um quadro imaginável do futuro
- ✓ Facilidade da comunicação
- ✓ Capacidade de mostrar as vantagens

3. Desenvolvimento de uma Visão e Estratégia

Elaboração da Visão

Natureza de uma Visão Eficaz:

- ✓ **Imaginável;** como pode ser nosso futuro
- ✓ **Desejável;** bom para todos; funcionários, clientes, acionistas, etc
- ✓ **Viável;** objetivos realistas e factíveis
- ✓ **Concentrada;** focada, clara, direta
- ✓ **Flexível;** geral e adaptável de acordo com possibilidades e necessidades
- ✓ **Comunicável;** facilmente explicável e bem compreendida



Obrigado!

