



CAMINHOS DA EVOLUÇÃO

TRANSFORME-SE

Fabiola Lima

Autora



FABÍOLA LIMA

Coach Ontológico há 15 anos. Atuação organizacional há 26 anos em projetos de desenvolvimento humano e organizacional (formação de líderes e equipes) no Brasil e no exterior. Grande experiência em processos de educação continuada e *lifelong learning*. 8.000 horas de práticas de *coaching* e mentoria. Mestrado em Ciências pela FMUSP. Especialização em Voz pelo Centro de Estudos da Voz de São Paulo. Graduação em Fonoaudiologia pela FMUSP. Especialização em Biologia Cultural pela Escuela Matriztica de Santiago do Chile. Certificada em Coach Ontológico pela Newfield Network do Chile. Certificada nos programas avançados Cuerpo y Movimiento I e II pela Newfield Network do Chile.

Instagram: @fabifabiolalima

Youtube: Fabiola Lima

LinkedIn: Fabíola Lima

@FABIFABIOLALIMA

CAMINHOS DA EVOLUÇÃO!
TRANSFORME-SE!

CAPÍTULO N.1

Mudanças e Transformações



Em um cenário dinâmico e em constante evolução, as palavras "mudança" e "transformação" frequentemente são usadas de forma intercambiável. É crucial compreender as distinções fundamentais entre esses dois conceitos, uma vez que eles desempenham diferentes papéis na jornada de desenvolvimento pessoal e organizacional.

Mudanças e Transformações

1. A NATUREZA CONTÍNUA DA MUDANÇA

A mudança é, frequentemente, um processo contínuo e adaptativo. Pode envolver ajustes frequentes para manter a relevância e a eficiência, mas não necessariamente implica em uma mudança na identidade ou propósito, por isso, essas alterações podem ser incrementais e direcionadas para melhorias específicas.

2. TRANSFORMAÇÃO COMO PROCESSO EVOLUTIVO

A transformação é um fenômeno mais abrangente que envolve uma reconfiguração profunda de valores, crenças e abordagens. Ela vai além de uma simples adaptação e de mudanças superficiais, busca remodelar o cerne de uma entidade, seja de uma pessoa ou uma organização, resultando, muitas vezes, em uma nova visão de mundo e comportamento, alterando paradigmas e fundamentos subjacentes..

3. FOCO NA FORMA VS. ESSÊNCIA

Enquanto a mudança se concentra na forma, ajustando aspectos tangíveis, a transformação direciona sua atenção para a essência, buscando mudanças profundas nas perspectivas e na cultura.

4. MUDANÇA COMO RESPOSTA A DEMANDAS EXTERNAS

Mudanças frequentemente são respostas a demandas externas, como concorrência ou avanços tecnológicos. Elas visam manter a viabilidade e, costumam não gerar uma evolução interna substancial.

5. TRANSFORMAÇÃO COMO INICIATIVA PROATIVA

A transformação, por sua vez, é uma iniciativa proativa, originada internamente, impulsionada pela visão de um futuro desejado, buscando antecipar e liderar as mudanças ao invés de reagir a elas.

6. TEMPO E PERSISTÊNCIA NA TRANSFORMAÇÃO

A transformação é frequentemente um processo que demanda tempo e persistência, enquanto a mudança pode ocorrer de maneira mais rápida e pontual.

Mudanças e Transformações

John P. Kotter

"Mudança é algo que acontece a pessoas, mesmo que elas não tenham um papel ativo nela. Já a transformação exige um processo ativo, que envolve a mente, o coração e a vontade."

Carolyn Taylor

"A mudança é como uma repaginação externa, enquanto a transformação é uma renovação interna. A mudança pode acontecer rapidamente, mas a transformação é um processo mais profundo e duradouro."

Peter Senge

"Mudanças visam melhorar algo que já existe, enquanto a transformação implica em uma mudança radical de identidade, um processo profundo de redefinição."

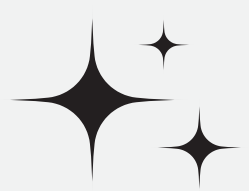
William Bridges

"A mudança é situacional; a transição é psicológica. Ela ocorre quando as pessoas deixam para trás, não só suas práticas antigas, mas também parte de sua identidade antiga, para abraçar algo novo."

Alvin Toffler

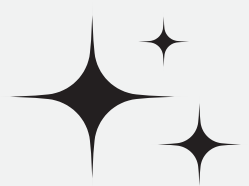
"A mudança é inevitável e, muitas vezes, externa. A transformação, por outro lado, é interna e requer uma mudança profunda na mentalidade e na abordagem das pessoas."

Mudanças e Transformações



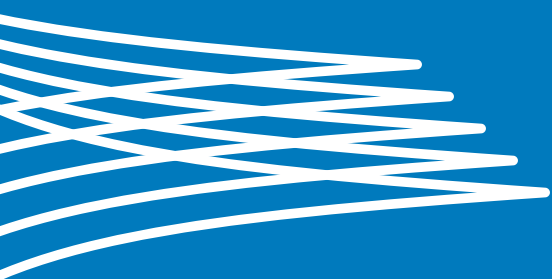
EM RESUMO:

Compreender a distinção entre mudança e transformação é essencial para desenvolver estratégias eficazes que capacitem as pessoas a prosperar em tempos de mudanças constantes e transformações necessárias, permitindo não apenas adaptação, mas uma evolução significativa.



PARA REFLETIR:

1. Quais foram os momentos em que viveu transformações na sua vida? Foram transformações ou mudanças?
2. Nos momentos de transformação, o que mudou em você e na sua forma de interpretar a sua realidade?
3. O que se tornou diferente em você?
4. Quais crenças e paradigmas você mudou?
5. O que conservou e ainda mantém da mesma forma?

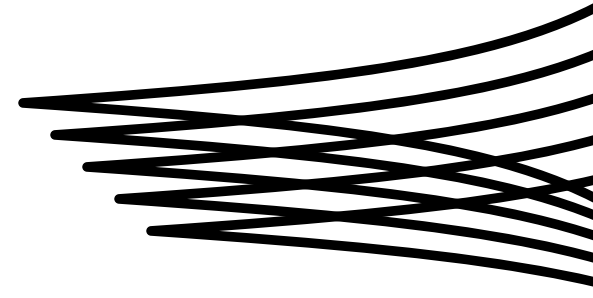


CAPÍTULO N.2

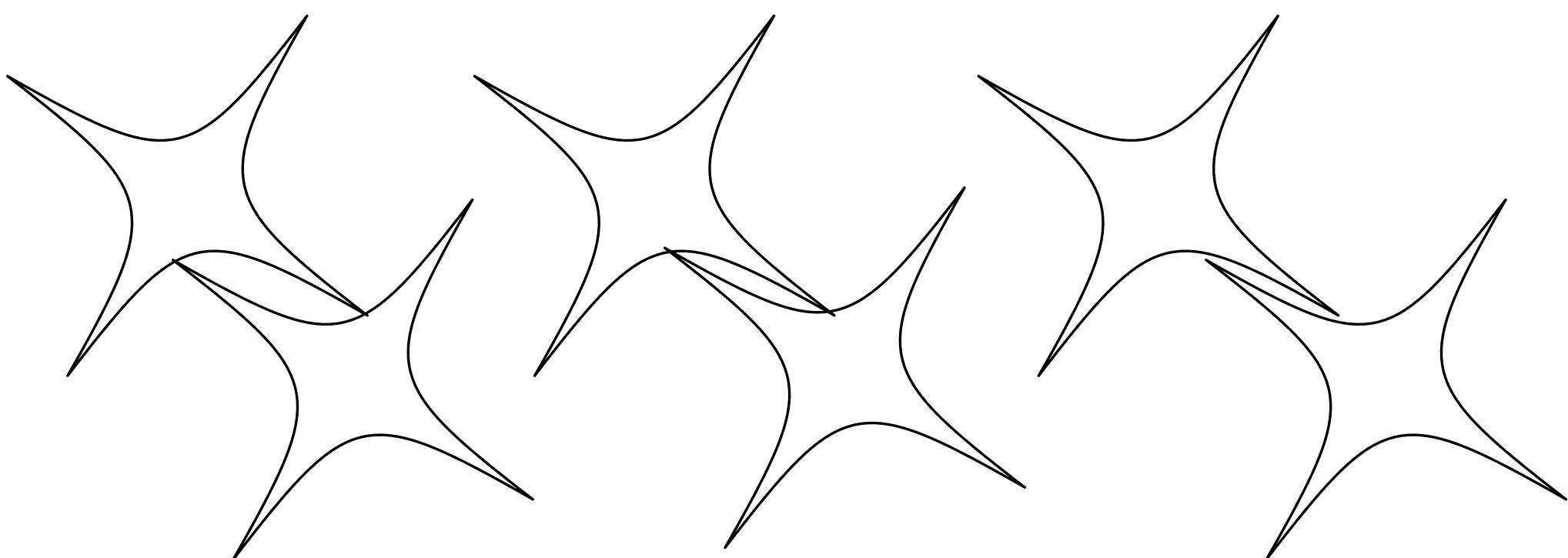
A Curva Emocional da Mudança



A Curva da Mudança de Kübler-Ross, originalmente desenvolvida pela psiquiatra Elisabeth Kübler-Ross para descrever as diferentes fases emocionais enfrentadas por pacientes terminais, pode ser uma ferramenta valiosa ao explorar o tema da transformação pessoal em tempos de mudança. Esta curva é frequentemente aplicada em diversas situações de transição, incluindo mudanças significativas na vida e adaptações a novos cenários.

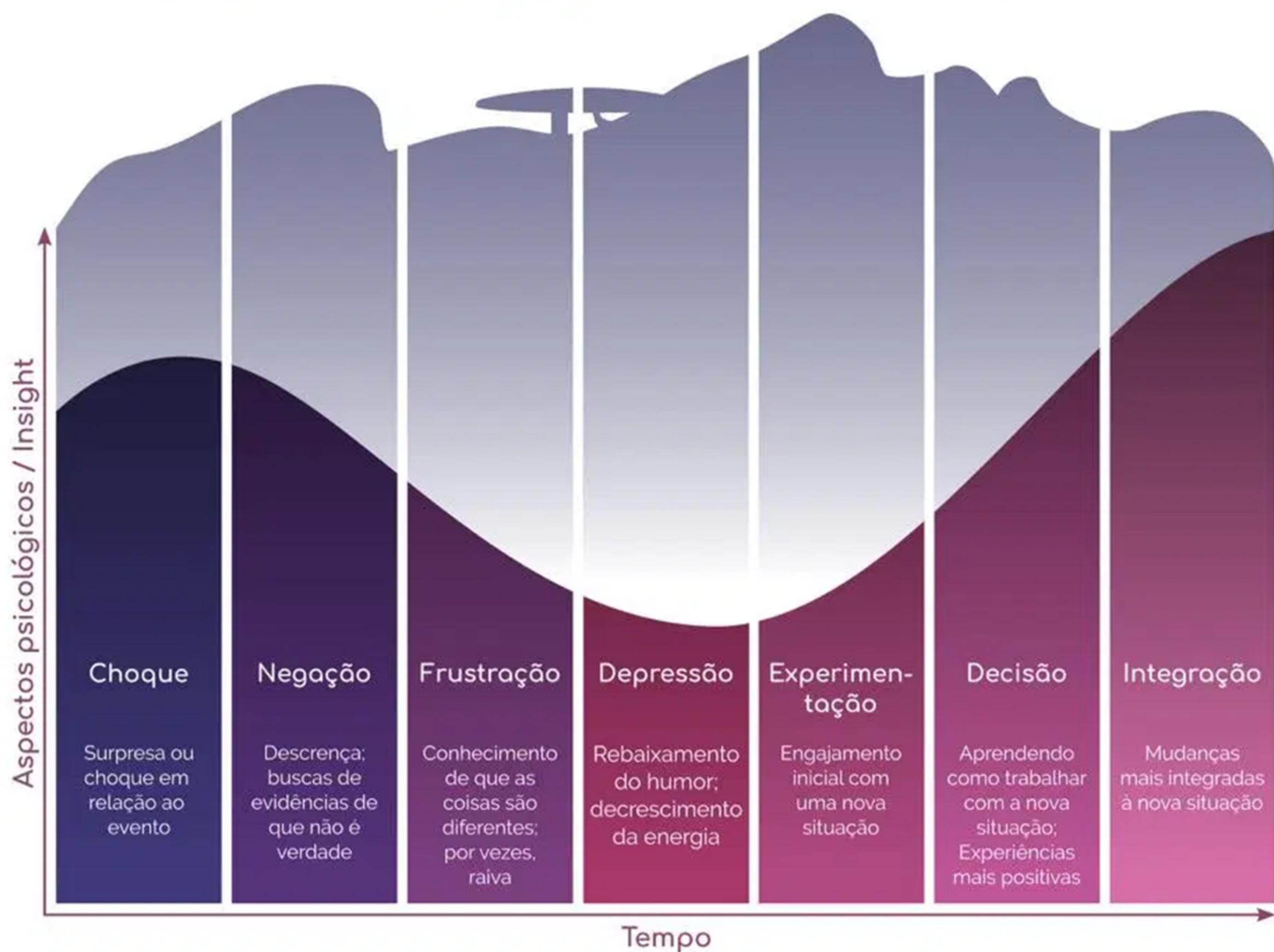


A abordagem da Curva Emocional da Mudança de Kübler-Ross, conhecida por mapear as diversas fases emocionais que as pessoas enfrentam durante processos de transição, oferece uma perspectiva valiosa para compreender as complexidades psicológicas envolvidas em períodos de transformação. À medida que as pessoas transitam pela negação, raiva, negociação, depressão e aceitação, é evidente que a amígdala, uma parte do cérebro associada às respostas emocionais, desempenha um papel significativo nesse processo. A amígdala, sendo responsável por processar emoções, desencadeia reações automáticas diante de mudanças, muitas vezes, ativando respostas de luta, fuga ou paralisia. Compreender como a amígdala influencia o comportamento das pessoas durante as diferentes fases da curva é fundamental para desenvolver estratégias de gestão de mudanças que levem em consideração não apenas a lógica, mas também as respostas emocionais intrínsecas, promovendo uma transição mais suave e uma adaptação mais eficaz.



CAMINHOS DA EVOLUÇÃO
TRANSFORME-SE

As etapas clássicas das mudanças, que incluem negação, resistência, exploração e comprometimento, desempenham um papel fundamental na compreensão da psicologia por trás da adaptação a novas circunstâncias. Durante a fase de negação, as pessoas podem inicialmente resistir à aceitação da necessidade de mudança, manifestando uma relutância em reconhecer a realidade da situação. A resistência, por sua vez, representa a reação emocional mais proeminente, marcada por sentimentos de incerteza e desconforto em relação ao desconhecido. À medida que a transição avança para a etapa de exploração, os indivíduos começam a examinar ativamente as novas possibilidades e a se envolver no processo de mudança. Finalmente, na fase de comprometimento, ocorre uma aceitação consciente e engajamento ativo na nova realidade. Compreender essas etapas é essencial para os líderes e profissionais de gestão, pois permite a implementação de estratégias específicas em cada fase, facilitando uma transição eficiente e promovendo a adesão duradoura às mudanças propostas.



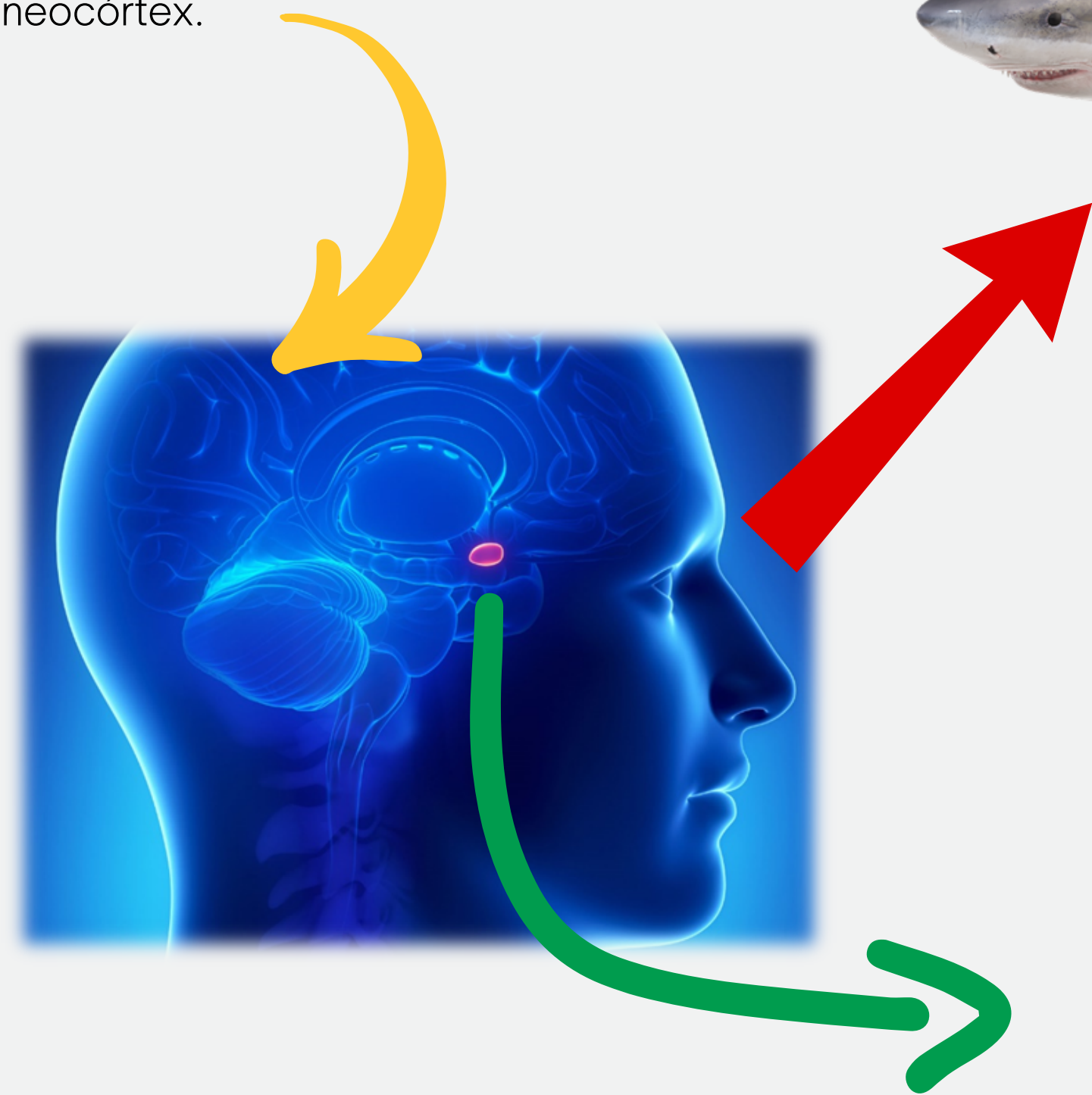
A Amígdala Dominante

Neocórtex

O neocórtex é a parte racional de nosso cérebro. Quando acionado, ele nos permite reagir de forma criativa. Fazer perguntas diante de uma ameaça percebida dá tempo suficiente e a resposta neural adequada para que se acione o neocórtex.



Ameaça percebida



Amígdala

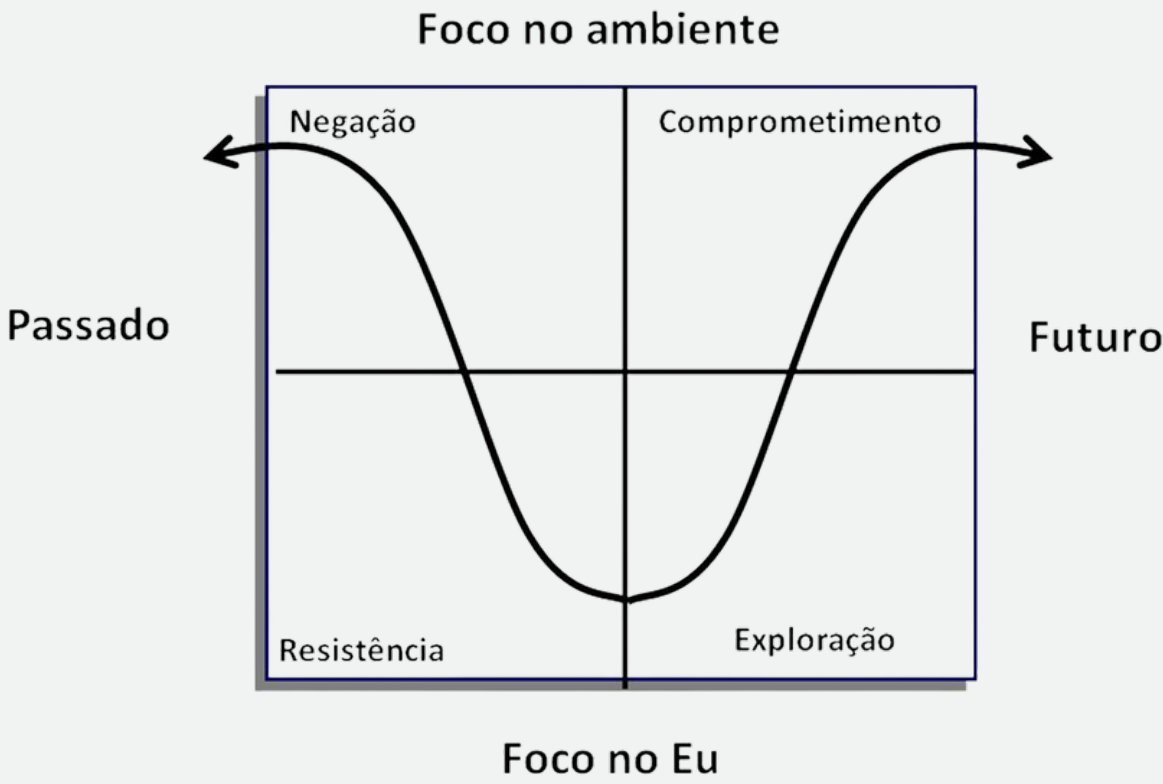
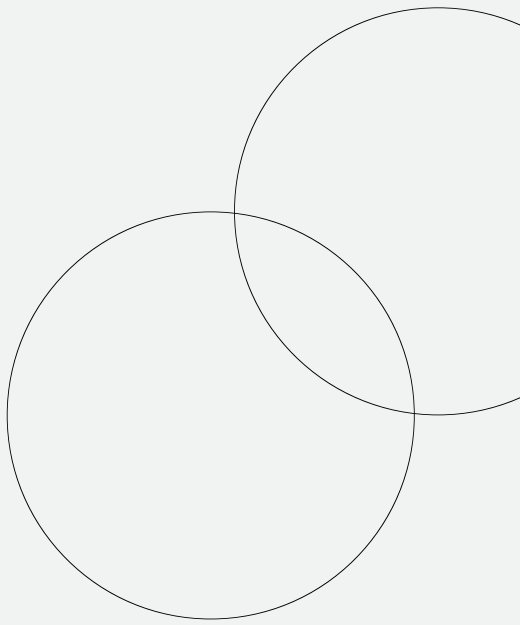
A amígdala é uma parte instintiva e protetora do nosso cérebro. Se percebermos uma ameaça, ela desencadeia uma reação de luta, fuga ou paralisia antes que tenhamos a chance de processar se a ameaça é real.

A amígdala pode armazenar lembranças e um repertório de reações que ativamos sem nem saber o porquê. Fisiologicamente, isso acontece porque as reações neurais ignoram nosso neocórtex.



A amígdala é uma parte do cérebro que desempenha um papel crucial no processamento de emoções, especialmente em situações de estresse ou medo. A amígdala é frequentemente associada a respostas emocionais e comportamentais, e sua ativação pode influenciar decisões e reações em situações de mudança ou estresse. Essa abordagem é geralmente discutida em termos de como o cérebro reage a estímulos emocionais.

As transformações das mudanças



Foco no Ambiente

Negligência Inicial (Negligence): Nesta fase, há uma tendência em ignorar ou minimizar a necessidade de mudança. A organização pode não perceber totalmente os sinais do ambiente externo que indicam a necessidade de adaptação.

Foco no Passado

Negação (Denial): Durante a negação, as pessoas podem resistir à ideia de que as práticas antigas ou modelos de negócios não são mais eficazes. Há uma relutância em abandonar métodos familiares, confortáveis e já conhecidos.

Foco no Futuro

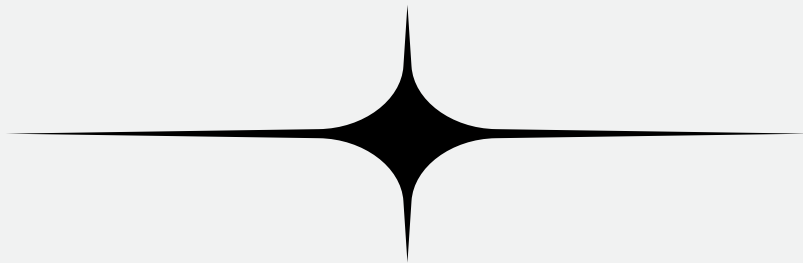
Resistência (Resistance): A resistência surge quando as mudanças propostas desafiam fortemente as práticas existentes. Pode haver uma relutância em abandonar antigos modos de operação, causando tensão e resistência ao novo.

Foco no Eu (novamente)

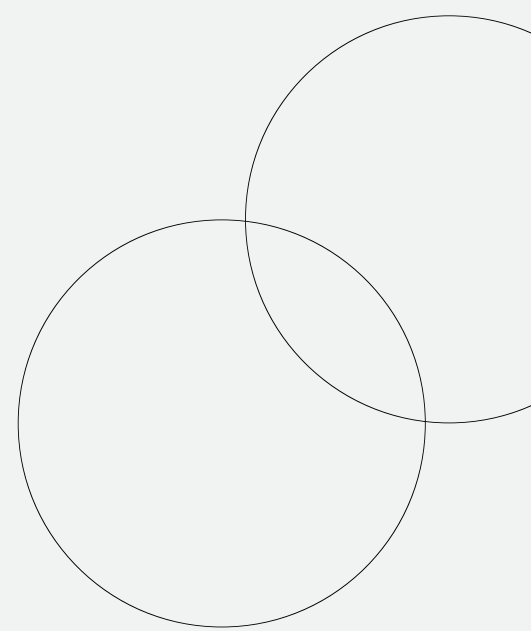
Exploração (Exploration): Durante a fase de exploração, as pessoas e a organização começam a investigar e experimentar novas abordagens. Isso inclui a aprendizagem com a experiência, a adaptação de estratégias e a busca de inovação.

Foco no Eu

Comprometimento (Commitment): À medida que o propósito e a conscientização da necessidade de mudança cresce, as pessoas começam a se comprometer com a transformação. Elas reconhecem a importância de se adaptar e estão dispostas a investir e participar da mudança.

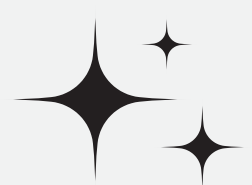


As transformações das mudanças



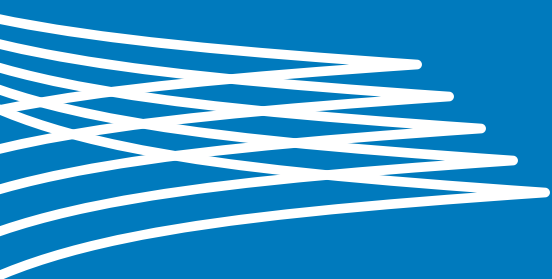
EM RESUMO:

Existem movimentos típicos que representam a jornada emocional e cognitiva que indivíduos e organizações atravessam durante períodos de mudança. O ponto-chave, nesse caminho, é como influenciar para que as pessoas possam capitalizar seus pontos fortes, enxergando as oportunidades que podem se mostrar e, ao mesmo tempo, cuidar para que as dificuldades não se tornem os pontos frágeis das etapas para que as mudanças necessárias não tornem ameaças. Essa abordagem holística é fundamental para uma transformação bem-sucedida e sustentável.



PARA REFLETIR:

1. O que é necessário mudar para tornar o negócio perene e sustentável?
2. O que ainda não estamos enxergando?
3. O que nos custa mudar?
4. O que ganhamos em não mudar?
5. Quais são as ameaças que sentimos com as mudanças?
6. Quais são as oportunidades que se abrem com as mudanças?
7. O que podemos ganhar com as mudanças?
8. Como podemos nos envolver pessoalmente com as mudanças?
9. Qual é a contribuição pessoal e individual que cada um de nós pode assumir?
10. Qual é a chance que podemos dar para as mudanças no contexto atual para tornar o negócio cada vez mais promissor?



CAPÍTULO N.3

A Importância dos Porquês



Trazer clareza para os "porquês" e o propósito das mudanças nas organizações é essencial para criar uma base sólida que promova o sucesso e a adaptação contínua em um ambiente de negócios dinâmico.

A Importância dos PORQUÊS

O Golden Circle, popularizado por Simon Sinek em seu livro "Start with Why", é uma estrutura conceitual que destaca a importância de começar com a pergunta do "porquê" para inspirar ação e lealdade. Sinek argumenta que as organizações e líderes eficazes comunicam de dentro para fora, começando pelo porquê, passando para o como e, por fim, o que.

Viktor Frankl foi um psiquiatra e autor do livro "Man's Search for Meaning" (O Homem em Busca de Sentido), onde compartilhou suas experiências como prisioneiro em campos de concentração durante o Holocausto. Frankl enfatizou a importância de encontrar um propósito ou significado na vida, mesmo nas circunstâncias mais adversas.

Assim como Simon Sinek destaca no Golden Circle, começar com o 'porquê' é fundamental para inspirar ação e criar conexões significativas. Da mesma forma, Viktor Frankl enfatizou a importância vital de encontrar um propósito ou significado em meio à adversidade. Integrando essas perspectivas, torna-se claro que compreender os 'porquês' não apenas orienta a direção de organizações e líderes, como também serve como uma fonte profunda de motivação e resiliência, mesmo em situações desafiadoras. A busca pelo 'porquê' informa o que fazemos, e também molda quem nos tornamos e como enfrentamos os desafios da vida.



VALORES E COMPORTAMENTOS

Valores representam os princípios fundamentais que guiam o caráter e as ações de uma organização. São as crenças compartilhadas que definem a identidade da empresa e orientam as tomadas de decisão. Os valores servem como a base para a cultura organizacional, influenciando a maneira como os colaboradores interagem, trabalham em equipe e enfrentam desafios. Por outro lado, os comportamentos organizacionais referem-se às ações observáveis e padrões de conduta demonstrados pelos membros da equipe. Esses comportamentos refletem a implementação prática dos valores e contribuem para a criação de um ambiente de trabalho coeso e alinhado aos objetivos estratégicos da empresa. Em conjunto, valores e comportamentos formam a espinha dorsal da cultura corporativa, desempenhando um papel crucial na construção de uma organização resiliente, ética e orientada para o sucesso a longo prazo.



O PORQUÊ E AS PESSOAS

Conexão Emocional: O "porquê" cria uma conexão emocional com as pessoas, sejam elas membros da equipe, clientes ou parceiros. Comunicar o propósito central da organização e sua necessidade de transformação gera identificação e engajamento, pois as pessoas querem se associar a algo que ressoa com seus próprios valores e aspirações.

Sentido de Pertencimento: Compreender o "porquê" proporciona um senso de pertencimento. As pessoas querem fazer parte de algo maior do que elas mesmas, contribuindo para uma causa ou propósito que transcendem tarefas diárias.

O PORQUÊ E OS VALORES

Alinhamento Inerente: O "porquê", muitas vezes, está intrinsecamente ligado aos valores da organização. Comunicar o propósito central alinha-se naturalmente com os valores compartilhados, criando uma cultura coesa onde as decisões e ações refletem esses princípios fundamentais.

Orientação na Tomada de Decisões: Quando o "porquê" está alinhado aos valores, ele serve como um guia na tomada de decisões. Os valores fundamentais informam como a organização enfrenta seus desafios e oportunidades, garantindo consistência e integridade.

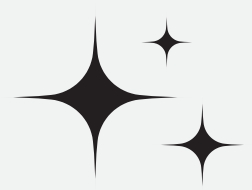
O PORQUÊ E OS COMPORTAMENTOS

Inspiração para Comportamentos Positivos: Entender o "porquê" inspira comportamentos positivos. As pessoas tendem a agir de maneira mais alinhada com os objetivos organizacionais quando compreendem a importância do que estão fazendo para o propósito geral.

Criação de uma Cultura de Engajamento: O "porquê" contribui para uma cultura de engajamento, onde os comportamentos são moldados pela compreensão do propósito. Isso pode incluir maior colaboração, inovação e uma abordagem proativa para superar desafios.

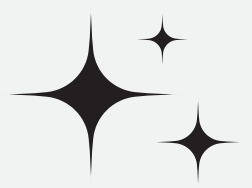


A Importância dos PORQUÊS



EM RESUMO:

Correlacionar os "porquês" com as pessoas, valores e comportamentos é essencial para estabelecer uma cultura organizacional coesa e inspiradora. Quando as pessoas compartilham e entendem o propósito, isso cria uma base sólida para uma organização prosperar, impulsionando ações alinhadas, valores compartilhados e comportamentos positivos.



PARA REFLETIR:

1. Qual é o porquê das mudanças?
2. Por que as mudanças são necessárias?
3. Qual é o propósito que sustenta as transformações necessárias?
4. Por que fazemos o que fazemos?
5. Qual é a percepção que as pessoas da organização têm dos porquês das mudanças?
6. Quais valores são inegociáveis para as pessoas e para a organização?
7. Quais comportamentos podem ser considerados detadores para as mudanças?
8. Quais comportamentos podem guiar as pessoas no contexto de mudança e transformação?

CAPÍTULO N.4

O papel da liderança em contextos de transformação



Somos tribais, queremos nos encaixar, pertencer, queremos sinais de como devemos nos comportar e assim nos adaptarmos de acordo com as mensagens que recebemos. Segundo Carolyn Taylor, a liderança comunica e envia essas mensagens todo o tempo, demonstrando o que é valorizado, o que é importante, o que as pessoas fazem para se ajustar, serem aceitas e serem premiadas.

O Papel da Liderança

A liderança desempenha um papel crucial nos contextos de transformação organizacional, sendo um ponto de convergência entre conceitos da administração e psicologia moderna nas empresas. Sob uma perspectiva administrativa, líderes eficazes atuam como arquitetos de mudança, delineando estratégias, comunicando visões claras e facilitando a implementação de novas diretrizes. Além disso, a psicologia moderna destaca a importância da inteligência emocional e da empatia na liderança, reconhecendo que a transformação, na maior parte das vezes desencadeia reações emocionais entre os colaboradores. Líderes que compreendem as nuances psicológicas da mudança podem mitigar resistências, inspirar confiança e cultivar uma cultura organizacional adaptável. Portanto, a liderança eficaz não apenas guia a mudança de maneira eficiente, como também navega pelas complexidades emocionais, promovendo um ambiente que encoraja a inovação, resiliência e crescimento contínuo.

As Competências de Liderança

No contexto atual das organizações, marcada por desafios dinâmicos, as competências de liderança evoluíram, exigindo dos líderes habilidades além das tradicionalmente esperadas. Renomados autores têm ressaltado a importância de fomentar habilidades como adaptabilidade, empatia e inteligência emocional. Daniel Goleman, em sua obra sobre inteligência emocional, sublinha a necessidade dos líderes compreenderem e gerenciarem suas próprias emoções, enquanto se conectam emocionalmente com suas equipes. Jurgen Appelo, no contexto da liderança ágil, destaca a importância de líderes facilitarem a colaboração e estimularem uma cultura de aprendizado contínuo. Acrescentando a essa visão, Simon Sinek enfatiza a importância de um propósito inspirador na liderança, argumentando que líderes eficazes são aqueles que conseguem inspirar ação por meio do "porquê" de suas organizações. Essas competências contemporâneas refletem a compreensão de que liderar no século XXI requer uma abordagem holística, integrando habilidades técnicas com inteligência emocional, adaptabilidade e um propósito inspirador.

A Liderança e a Gestão das Equipes

O papel da liderança é fundamental na gestão eficaz das equipes e no impulsionamento do desempenho, especialmente durante momentos de transformação organizacional. Em meio a adversidades, os líderes desempenham um papel crucial ao estabelecer uma visão clara e comunicar a importância da mudança. Eles coordenam esforços, como também inspiram confiança, cultivam a resiliência e demonstram adaptabilidade. A gestão das equipes envolve a criação de um ambiente de trabalho que promova a colaboração, a inovação e o aprendizado contínuo. Líderes que reconhecem o potencial individual nas suas equipes, incentivam o desenvolvimento de habilidades e proporcionam um propósito claro são mais propensos a alcançar um turning point mais rápido para a transformação. Ao abordar proativamente desafios e manter um foco consistente na visão compartilhada de futuro e do porquê das mudanças, os líderes desempenham um papel central na condução das equipes, mesmo diante das adversidades, orientando-as em direção a um novo patamar de desempenho e eficácia durante o processo de transformação organizacional.

A Liderança Transformadora possui:



PRESENÇA

A presença marcante do líder transcende a mera ocupação física; ela é uma força magnética que tece vínculos tangíveis de conexão. Ao estar verdadeiramente presente, o líder não apenas ocupa um espaço, mas se torna um catalisador poderoso, uma fonte de inspiração e apoio. Esta presença ativa serve como uma âncora para a equipe, oferecendo a segurança necessária para explorar, inovar e enfrentar desafios. Além de proporcionar suporte individual, a presença do líder, quando sentida em todos os níveis da organização, torna-se um potencializador coletivo, fortalecendo a cultura, a coesão e o comprometimento, resultando em uma organização mais resiliente e voltada para o sucesso conjunto.

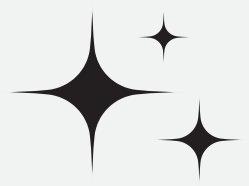
ESCUTA ATIVA

A prática da escuta ativa em um líder transcende a mera audição; ela é uma manifestação deliberada de compreensão e empatia. Um líder que adota a escuta ativa não apenas absorve as palavras, mas se envolve em um diálogo significativo, fazendo perguntas que revelam um interesse genuíno e uma busca pela compreensão profunda. Nesse contexto, as perguntas tornam-se faróis que iluminam caminhos de reflexão e descoberta, em vez de respostas prontas. Ao colocar o foco nas perguntas, o líder cria um ambiente de diálogo aberto, minimizando julgamentos precipitados e inferências, o que, por sua vez, nutre uma cultura de colaboração e aprendizado contínuo. A escuta ativa, portanto, não é apenas uma habilidade, mas uma filosofia que promove a empatia, a inovação e o desenvolvimento mútuo.

EMPATIA ASSERTIVA

O líder dotado de empatia assertiva é uma presença serena e acolhedora no cenário profissional. Sua paciência e tolerância são baluartes que sustentam um ambiente onde as questões dos colaboradores são não apenas ouvidas, mas verdadeiramente compreendidas. Esse líder respeita a singularidade de cada questionamento, enxergando-o como uma oportunidade para fortalecer laços e ampliar horizontes. A coragem que ele exhibe reside na disposição de oferecer perspectivas diversas e provocar reflexões, desafiando convicções e impulsionando a inovação. Assim, a empatia assertiva não é apenas uma qualidade, mas uma prática transformadora que nutre um terreno fértil para a colaboração e o crescimento, onde a diversidade de pensamento é celebrada e as soluções surgem de diálogos enriquecedores.

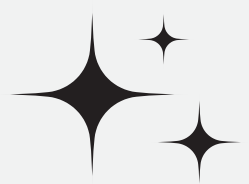
O papel da liderança em contextos de transformação



EM RESUMO:

A liderança, durante mudanças, é catalisadora de propósitos, guiando equipes além das tarefas para cocriar um futuro alinhado aos valores organizacionais.

1. Faz a gestão das promessas e não das tarefas
2. Define um novo nível de valor dos resultados a partir dos porquês
3. Lidera a partir de uma visão de futuro sobre o que fazer e o que é possível
4. Atua como um contador de histórias, criando e inspirando para um novo futuro
5. Integra, coordena, navega e desenvolve pessoas



PARA REFLETIR:

1. Onde está sua presença como líder: na sua agenda pessoal, nas tarefas, nas queixas ou no contexto de dar condições para as equipes no contexto de transformação?
2. O que você tem escutado das equipes?
3. Como cuidar das equipes e, ao mesmo tempo, falar o que precisa ser dito?
4. Quais são as promessas que sustentarão as mudanças?
5. Como as equipes tem dado conta de cumprir as promessas para as mudanças?
6. Qual é o novo nível de valor dos resultados?
7. Na visão das equipes, qual é a visão de futuro do que é possível ser feito no novo contexto proporcionada pelas mudanças?
8. Quais são as histórias que a liderança tem contado sobre as mudanças da organização?
9. O que é importante cuidar e desenvolver nas pessoas para darem conta de sustentar as mudanças?
10. Quais conversas ainda precisam ser feitas?

CAPÍTULO N.5

A Jornada da Transformação



Uma pessoa comum pode se tornar um herói ao passar por uma jornada que o obriga a enfrentar diversos obstáculos, e que no final o ajuda a evoluir como ser humano. (A Jornada do Herói por Joseph Campbell em seu livro “O Herói de Mil Faces”)
Em essência, o herói de qualquer história parte em uma jornada e volta como uma pessoa mudada.

Início da Jornada

Conversa Exploratória: Inicie com uma conversa aberta e exploratória para compreender as percepções, preocupações e expectativas da equipe e individualmente em relação à transformação. Verifique o quanto os porquês das mudanças estão claros. Use perguntas abertas que incentivem a expressão individual.

Definição da Visão

Sessão de Brainstorming: Facilite uma sessão de brainstorming para coletar ideias sobre a visão desejada para a equipe após a transformação a partir do entendimento dos porquês das mudanças. Encoraje todos a contribuírem, promovendo a criatividade e a participação ativa.

Conexão com os Valores

Atividade de Identificação de Valores: Conduza uma atividade onde os membros da equipe identificam os valores que consideram essenciais para enfrentar os desafios da transformação. Isso ajuda a alinhar os esforços com os valores fundamentais.

Compreensão dos Desafios

Círculos de Discussão Temáticos: Divida os desafios em temas específicos e realize círculos de discussão focados. Isso permite uma análise mais aprofundada dos desafios específicos de cada área, promovendo soluções direcionadas.

Plano de Ação Colaborativo

Sessão de Planejamento em Grupo: Realize uma sessão colaborativa para desenvolver um plano de ação para lidar com as mudanças. Incentive a responsabilidade compartilhada.

Gestão de Mudanças Individuais

Entrevistas Individualizadas: Conduza entrevistas individuais para compreender as preocupações específicas de cada pessoa da equipe em relação à transformação. Isso permite abordar necessidades individuais durante o processo.

Feedback Contínuo

Sessões de Retrospectiva Regulares: Realize sessões periódicas de retrospectiva para coletar feedback sobre o progresso, identificar desafios emergentes e ajustar estratégias conforme necessário.

Cultura de Aprendizado

Programa de Desenvolvimento Contínuo: Implemente um programa que incentive a aprendizagem contínua para apoiar o desenvolvimento das novas competências necessárias para a transformação.

Celebração de Conquistas

Eventos de Reconhecimento: Organize eventos de reconhecimento para celebrar marcos e conquistas durante a jornada de transformação, fortalecendo a motivação e o senso de realização.

Encerramento e Reflexão

Sessão de Reflexão Coletiva: Encerre a jornada com uma sessão de reflexão coletiva, dando espaço para compartilhar experiências, aprendizados e expressar gratidão. Isso ajuda a consolidar a transformação como uma conquista compartilhada.

Mapa das Conversas de Liderança e Gestão de Pessoas em tempos de transformações

Os cinco mapas de conversas de liderança e gestão de pessoas oferecem uma abordagem holística para a gestão de mudanças. Começando pelo "RE-CONHECER", que destaca a importância de incluir as pessoas, passando pelo "PORQUÊ", que cria um contexto significativo, até "O QUE" e "O QUE IMPORTA", que definem valores, comportamentos e cuidados essenciais, e finalmente, "DESEMPENHO", que orienta a adaptação contínua para alcançar resultados sustentáveis. Integrando esses mapas, a organização constrói uma narrativa coesa que guia a transformação e fortalece os alicerces para uma cultura organizacional resiliente e inovadora.

1. CONVERSA PARA RE-CONHECER

- Tudo começa no momento em que incluímos as pessoas no processo.
- Importância de fortalecer vínculos e re-conhecer as pessoas e suas emoções nos contextos de mudanças.

2. CONVERSA DOS PORQUÊS

- Além de incluir as pessoas, é necessário gerar contexto para as mudanças e transformações. As pessoas tendem a se engajar mais, mesmo com os medos presentes quando compreendem o porquê de toda a transformação e as necessidades para a empresa. O óbvio precisa ser dito!

3. CONVERSA SOBRE O QUE SUSTENTA A TRANSFORMAÇÃO

- Conversar sobre valores e comportamentos promotores que sustentarão todo o processo de transformação para que as pessoas possam praticar.
- Traduzir para situações do dia a dia os comportamentos e valores.
- Identificar os comportamentos e valores detratores da transformação para que as equipes possam cuidar.

4. CONVERSA SOBRE O QUE IMPORTA

- Como abrir conversas com as equipes sobre o que importa e como querem ser cuidados diante das mudanças. O que não pode ser perdido de vista.

5. CONVERSA DE DESEMPENHO

- Importância de combinar o jogo nos momentos de mudança e estabelecer as regras do jogo. Como fazer tudo isso durante as mudanças e não apenas depois?
- Importância de realizar conversas recorrentes para se analisar sobre o jogo jogado e identificar a necessidade de mudanças ao longo do processo, e se necessário, adaptar o jeito de atuar para continuar alcançando resultados.

Mapa das Conversas de Liderança e Gestão de Pessoas em tempos de transformações

1. CONVERSA RE-CONHECER

O mapa de conversas "RE-CONHECER" representa uma poderosa abordagem no contexto de mudanças, destacando que tudo se inicia no momento em que as pessoas são genuinamente incluídas no processo. Ao reconhecer a importância fundamental das pessoas, não apenas como executores de tarefas, mas como agentes vitais da transformação, fortalecemos vínculos e abrimos espaço para uma conexão mais profunda. O ato de re-conhecer vai além do reconhecimento superficial; envolve uma compreensão empática das emoções que permeiam as mudanças. É um convite para explorar as experiências individuais, celebrar conquistas e oferecer suporte durante os desafios. Nesse mapa, o re-conhecimento não é apenas um ponto de partida, é uma trilha contínua que permeia todo o caminho da transformação, criando uma base sólida onde as pessoas se sentem valorizadas, compreendidas e capacitadas a contribuir de maneira significativa. Essa abordagem humaniza o processo de transformação e, também, fortalece a resiliência e a coesão da equipe em face das inevitáveis adversidades do percurso.

2. CONVERSA DO PORQUÊ

O mapa de conversas do "PORQUÊ" incorpora as pessoas no processo de transformação, além de ser essencial para criar um contexto significativo para as mudanças. Inspirado pela filosofia de Simon Sinek, que enfatiza a importância de começar com o "porquê", este mapa busca descobrir e comunicar a razão subjacente às mudanças. Ao alinhar as ações organizacionais com um propósito claro, as conversas do "PORQUÊ" desencadeiam uma compreensão compartilhada que vai além das tarefas diárias. Este enfoque fornece um roteiro coerente para a transformação, e também nutre um sentido de significado e pertencimento entre as pessoas envolvidas. Dessa forma, o "PORQUÊ" gera contexto, e se torna um farol orientador que direciona as energias coletivas para um futuro com propósito e impacto duradouro.

3. CONVERSA SOBRE O QUE SUSTENTA A TRANSFORMAÇÃO

O mapa de conversas sobre "O QUE" sustenta a transformação é crucial para alinhar valores e comportamentos que impulsionam a mudança. Assim, o mapa de conversas sobre "O QUE" identifica elementos-chaves, e também integra valores e comportamentos à realidade prática, fornecendo uma base sólida para a sustentabilidade da transformação.

Mapa das Conversas de Liderança e Gestão de Pessoas em tempos de transformações

4. CONVERSA SOBRE O QUE IMPORTA

O mapa de conversas sobre "O QUE IMPORTA" é essencial para estabelecer um diálogo aberto com as equipes, explorando suas perspectivas e necessidades diante das mudanças. Abrir conversas sobre o que importa envolve criar um espaço seguro para que as pessoas expressem suas preocupações, expectativas e aspirações. Perguntas direcionadas, como "Como vocês gostariam de ser cuidados durante esse processo de transformação?" e "O que é fundamental não perder de vista para vocês?", são convites para reflexão e compartilhamento.

O cuidado é central nessa abordagem, pois reconhece a importância de considerar o bem-estar emocional e profissional dos colaboradores. O diálogo aberto sobre o que importa permite identificar elementos cruciais para a equipe, como o apoio emocional, a clareza nas comunicações e a oportunidade de participar ativamente do processo de mudança. O que não pode ser perdido de vista é a autenticidade desse cuidado, pois isso não apenas fortalece a confiança, como também contribui para uma cultura organizacional resiliente e adaptável.

5. CONVERSA DE DESEMPENHO

O mapa de conversas sobre "DESEMPENHO" representa uma etapa crucial na jornada de transformação, envolvendo a definição, acompanhamento e adaptação contínua das estratégias para alcançar resultados. O desempenho, nesse contexto, não é apenas quantificado por métricas tradicionais, como também incorpora aspectos comportamentais e culturais que contribuem para o sucesso organizacional. A importância reside em combinar o jogo nos momentos de mudança, estabelecendo as regras do jogo de maneira transparente. Durante as mudanças, é crucial discutir desempenho e envolver a equipe na definição das regras, alinhando expectativas e criando um ambiente colaborativo.

Conduzir conversas sobre desempenho não deve ser uma prática postergada, e sim uma abordagem contínua ao longo do processo de mudança. Isso implica analisar o "jogo jogado", avaliar estratégias e, se necessário, ajustar o modo de atuação para continuar alcançando resultados. A importância de ir conversando e analisando sobre o jogo jogado reside na capacidade de identificar rapidamente desafios emergentes, corrigir o curso e manter a agilidade necessária para navegar pelas complexidades da transformação.

CAMINHOS DA EVOLUÇÃO
TRANSFORME-SE

Gostou do conteúdo?
Entre em contato



@fabifabiolalima



11950779279



fabiolalima@fabiolalima.com.br