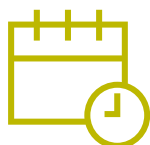


TRANSFORMAÇÃO ORGANIZACIONAL

OS 5 DESAFIOS DAS EQUIPES DE ALTA PERFORMANCE



CURSO VIRTUAL



16 HORAS EM
4 DIAS DE 4 HORAS



MATERIAL
DIDÁTICO DIGITAL



CERTIFICADO
DIGITAL

Para obter resultados que se sustentam ao longo do tempo, as equipes de trabalho precisam concentrar-se no “como” eles são atingidos e não somente “no que” precisam entregar. É neste “como” que estão os diferenciais competitivos das organizações.

Quanto maior for a competência de relacionamento, inovação, visão sistêmica, ação conjunta e coesão das equipes, mais confiáveis e impecáveis serão seus resultados como time.

Patrick Lencioni, um dos maiores especialistas em desenvolvimento de equipes no mundo, propõe 5 desafios para um time trabalhar de forma coesa e que serão abordados neste programa.

OBJETIVOS

- Preparar líderes e colaboradores para trabalhar como um time coeso, alinhado, colaborativo capazes de entregar resultados expressivos e gerar inovação continuamente.
- Desenvolver a competência de visão e atuação integrada e sistêmica para a entrega de resultados coletivos.
- Fortalecer equipes para atuarem com alta performance e, assim, fazerem entregas de excelência.

PROGRAMA

Confiança

Vencer este desafio significa poder ser vulnerável: pedindo ajuda, sendo honesto em dizer quando não tem a resposta, dizendo que errou, pedindo desculpas ou querendo saber mais sobre qualquer questão importante na empresa. Nas organizações em que a vulnerabilidade faz parte de sua cultura, as pessoas são autênticas, colocam sem medo os seus pontos de vista sobre as equações difíceis a serem resolvidas e, principalmente, se tornam mais confiantes, criativas e inovadoras, levando a empresa para um patamar elevado nos processos de inovação.

Conflito Saudável

Se as pessoas podem ser autênticas e colocar suas diferentes perspectivas para gerar a melhor solução nos problemas encontrados, elas se sentem pertencidas.

O conflito em si não é ruim. Estamos falando aqui de um conflito energizante de idéias, ideologias, propostas. Ele se torna perigoso quando as pessoas saem de uma reunião “fazendo de conta” de que está tudo bem, quando na verdade estão em discordância com a solução final. Lencioni chama isto de harmonia artificial que, como consequência, traz frustração para o time ao não ter o problema definitivamente resolvido. Na polaridade deste tipo de conflito, temos os “ataques pessoais”, que geram dificuldade das pessoas exporem seus pontos de vista de forma transparente, sem medo de se posicionar.

Comprometimento

Se as pessoas foram escutadas e pertencidas no processo de tomada de decisões, elas naturalmente se comprometem com a solução final, mesmo que inicialmente tenham discordado da mesma.

O que ficou combinado precisa ser cumprido. Esta atitude evidencia o compromisso efetivo com as decisões que impactam o time e seus resultados.

PÚBLICO-ALVO

Executivos, colaboradores e equipes de maneira geral.

Responsabilizar, competência de feedback

Se os profissionais se comprometeram em realizar uma ação, atividade ou projeto não cumprem com o combinado, prejudicam todo o time. Todos os membros da equipe precisam cuidar dos combinados como se estivessem gerindo o seu próprio negócio. Porém, sabemos que as pessoas são falíveis, e que falhas podem ocorrer. Responsabilizar colaboradores por compromissos não cumpridos e que trazem impacto negativo para o time e seus resultados, é uma tarefa indispensável. E, este processo acontece quando as pessoas estão preparadas para dar e receber feedbacks cuidadosos e verdadeiros, promovendo o auto-desenvolvimento e o crescimento da equipe como um todo.

Resultados Coletivos

Se a cultura organizacional ou a dinâmica de um time específico é marcado por um ambiente de confiança, onde as pessoas podem trazer suas diferentes perspectivas, experimentar conflitos saudáveis, sem medo, para se chegar a melhor solução, elas se desafiam, se comprometem, se responsabilizam mutuamente, e aí sim, são capazes de entregar resultados coletivos que beneficiem a organização e o time, ao mesmo tempo em que se reconhece os esforços individuais para o bem coletivo.

DIFERENCIAIS DO MÉTODO

A metodologia utilizada neste processo é capaz de criar uma dinâmica leve para tratar com profundidade a temática, trazendo estímulos visuais como filmes, figuras e cases como ilustrações.