

GESTÃO DE MUDANÇAS– Mudanças e Comprometimento a Nova Lealdade Organizacional

CONSIDERAÇÕES:

Num mundo global e competitivo, onde as empresas estão sendo desafiadas para uma evolução constante por múltiplos fatores de influência nos mercados nacionais e internacionais, a resistência à mudança implica perda de competitividade. A flexibilidade e disponibilidade para assumir as mudanças são condições de sobrevivência para as empresas.

As mudanças a nível estratégico, de posicionamento de mercado, fusão ou reestruturação industrial, e especialmente as mudanças que implicam em consequências de redução dos custos ou reduções de pessoal, têm influência emocional (insegurança, desmotivação, falta de liderança, ansiedade) para as pessoas na empresa. Em última instância essas consequências afetam negativamente a produtividade da empresa. A resistência à mudança pode ser transformada numa vontade ativa de todos na empresa para participar no processo de mudança para o benefício mútuo dos empregados e da empresa.

O objetivo do programa de gestão de mudança é o de manter o nível de eficiência e produtividade, e mantendo a capacidade criativa de toda a organização para enfrentar as novas mudanças e para enfrentar o futuro.

A mudança que provém das pessoas e serve as pessoas.

A mudança só é possível quando as pessoas se sentem envolvidas tanto a nível emocional como a nível racional, no processo. A decisão de realizar uma mudança organizacional é tomada desde a direção, e é a direção a responsável pela organização da comunicação a todos os níveis.

Por um lado, o objetivo da comunicação é a de estabelecer um fluxo bidirecional de informação, que permita aos empregados terem informações precisas e estabelecidas de forma planificada. A informação ajuda a aliviar a ansiedade dos empregados devido à incerteza. Por outro lado, as mensagens que transmitem segurança a nível emocional têm um impacto crítico no processo da mudança, atuando negativamente para aqueles que vivem o processo como uma ameaça, tornando a mudança compreensível e reafirmando a sua vontade de cooperar e manter-se fiel à linha da empresa.

OBJETIVOS

- Compreender a mudança como algo inevitável no mundo atual e nos negócios;
- Contribuir para o participante superar dificuldades na identificação, diferenciação e classificação de problemas e soluções relativos a mudanças organizacionais;
- Dotar os participantes de instrumentos para a condução eficaz da mudança e para vencer as naturais resistências;
- Ajudar a definir objetivos e os respectivos indicadores para a tomada de decisão concernente ao exercício da mudança planejada;
- Facilitar a criação de ambientes propícios à coesão dos grupos de trabalho para o exercício das mudanças planejadas.

PÚBLICO ALVO

Gestores e líderes de organizações em qualquer nível de atuação e facilitadores de processos de mudanças.

PROGRAMA – 8 HORAS

. Fundamentação de Mudança Organizacionais:

- A Cultura Organizacional;
- A Gestão da Mudança;
- O Poder nas Organizações;
- O Processo de Estruturação do Processo de Mudança;
- Porque falham os processos de mudança;
- As etapas de um processo de mudança.

. O Lado Humano das Mudanças

- A importância decisiva da sequência de um processo de mudança;
- Forças ativas *versus* Forças Reativas - O que promove as mudanças e o que pode bloquear o movimento das mudanças .
- Como vencer as resistências à mudança;
- Como provocar, gerir e consolidar a mudança;
- Como comunicar a um grupo uma mudança;
- Planejar e controlar a mudança;
- O Lado Humano das Mudanças – diagnóstico;
- Ferramenta de auto-percepção: Atitudes e idéias sobre Mudança
- Opiniário sobre Comportamentos / Atitudes Organizacionais

. Definindo Diretrizes para O Exercício das Mudanças

- Mudança de Hábito - reflexão e ações comportamentais;
- Saber definir uma diretriz é essencial para iniciar um processo de mudanças;
- O desdobramento de uma diretriz e seus efeitos no trabalho em equipe;
- Definindo metas de sobrevivência para alimentar o processo de mudanças;
- Como elaborar planos de ação e obter o comprometimento de todos;
- Exercícios de desdobramento de metas e diretrizes com foco na solução de problemas.

. Open Space – Espaço aberto para reflexões, comportamento e ações sobre Mudanças

- Visão do Futuro – a questão dos paradigmas;
- Forças ativas *versus* Forças Reativas - O que promove as mudanças e o que pode bloquear o movimento das mudanças;
- Nossas próprias lições de vida (depoimentos);
- Valores - Falando com Palavras e Ações;
- Posicionamento frente aos nossos desafios
 - . Postura frente aos problemas
 - . Postura frente ao cliente internos e externos
 - . O nosso amanhã ...
- A Necessidade de Lealdade e Comprometimento.

METODOLOGIA

Altamente participativa , com estudo de situações, análise de casos, filmes e instrumentos de auto-percepção para aprimoramento dos exercícios de mudança como das competências-chave essenciais de um líder.