

GESTÃO DE MUDANÇAS: um olhar para a cultura e a adoção das pessoas em Business Agility

Amanda Dornel Ribas

Change Management





A gestão
do
FATOR HUMANO
nas

~ TRANSFORMAÇÕES ~



VOLATILITY

UNCERTAINTY

COMPLEXITY

AMBIGUITY

“ Nada é permanente,
exceto a mudança. ”
Heráclito

- Isso é moda
- É mais uma iniciativa que logo logo para...
- Isso não é problema meu!
- E que valor tem isso?
- Funciona para a TI
- Até estabilizar, vai dar muito trabalho, não sei se temos tempo
- Muito legal, mas pra minha área acho que não faz sentido agora.

MEDO DE FALHAR

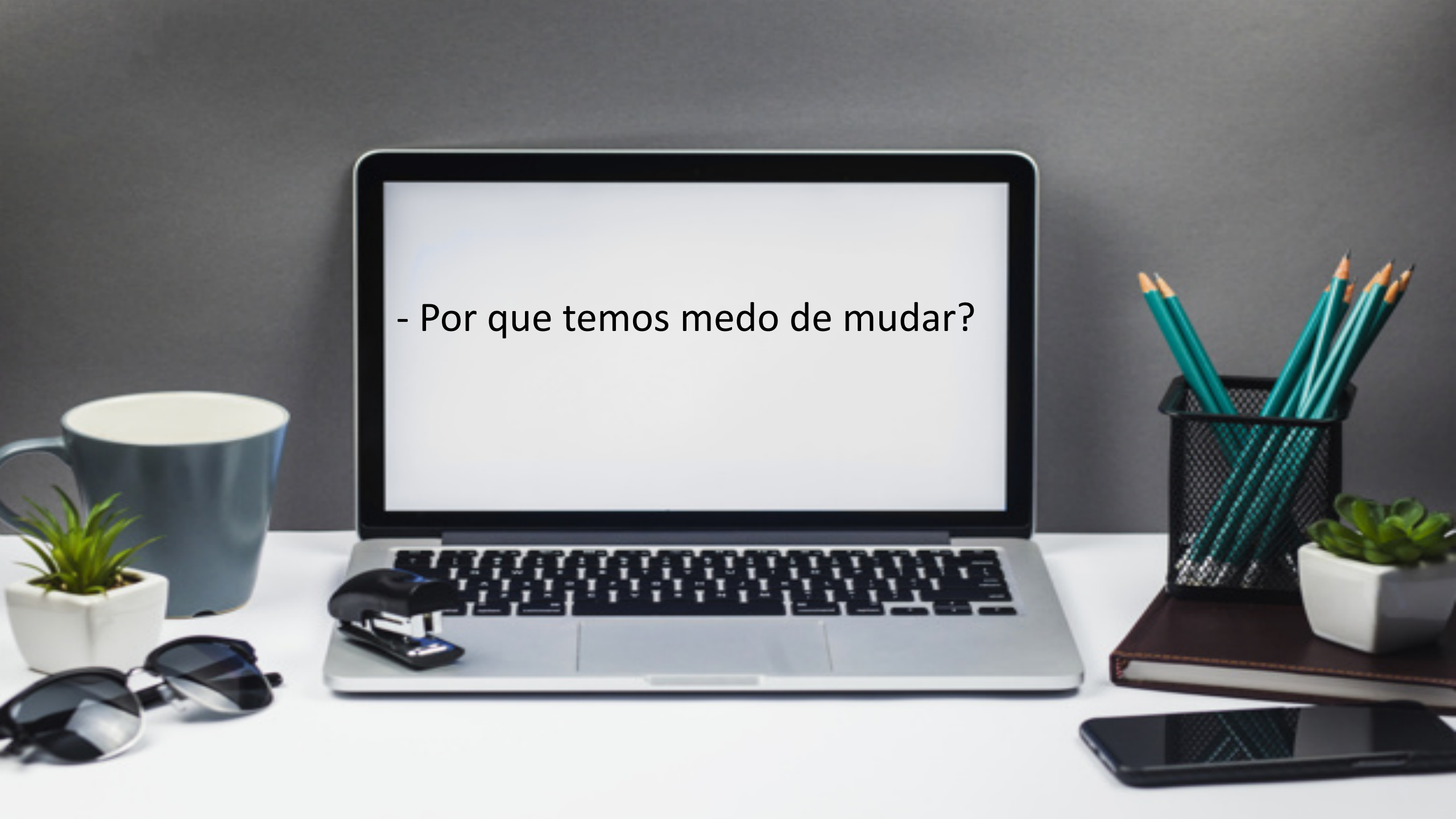
- que logo logo para...
- Isso não é problema meu!
- E que valor tem isso?

MEDO DO NOVO

CONFORTO

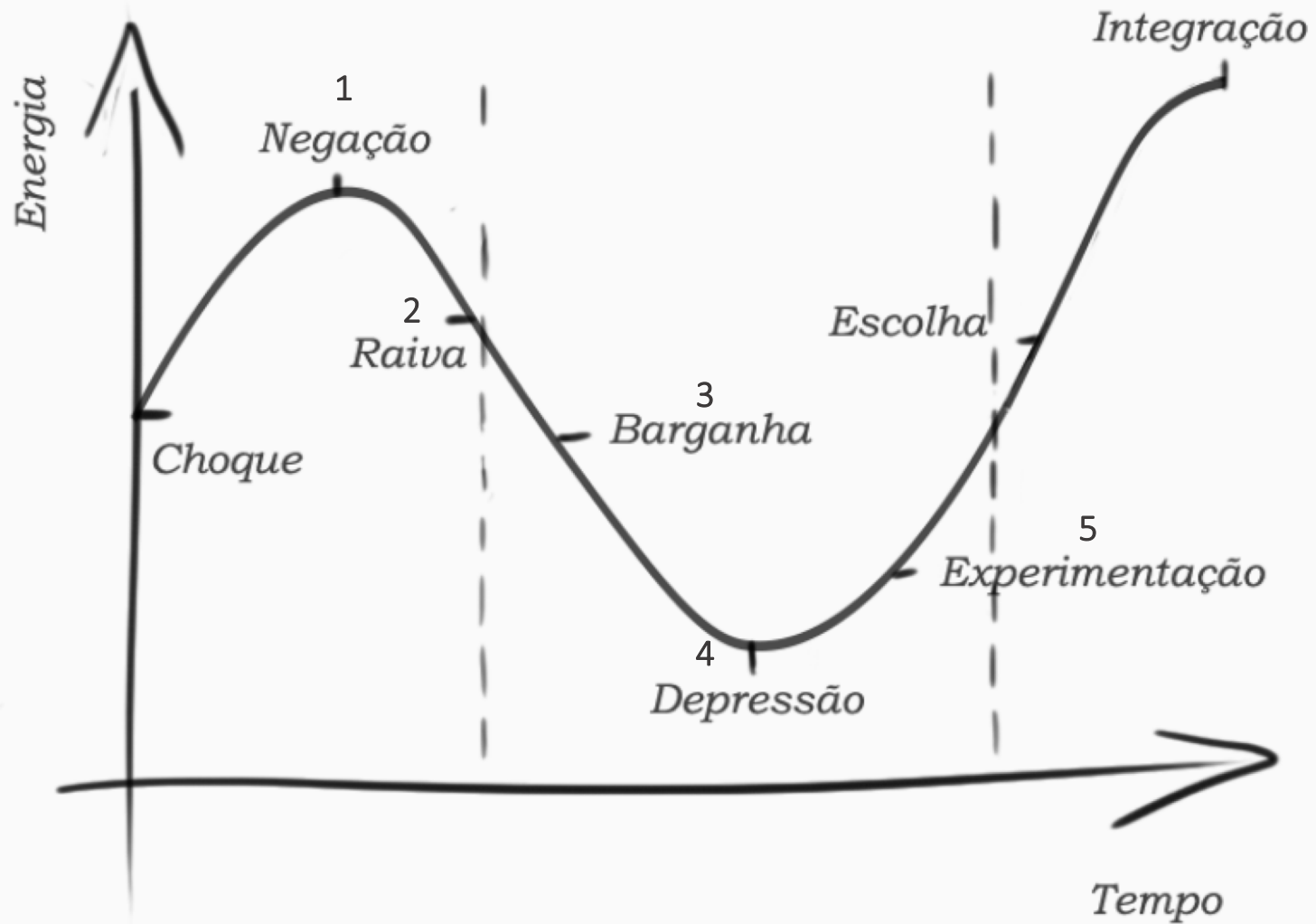
- Muito trabalho, não
- minha área acho que não

VELHOS HÁBITOS



- Por que temos medo de mudar?

“Curva da mudança”



RESISTÊNCIA

Contexto pessoal

Situação pessoal
e familiar

História da carreira
profissional e planos

O grau que a mudança
irá afetá-lo pessoalmente

Contexto Organizacional

Experiências com mudanças
(sucessos, fracassos, contexto atual)

Valores e Cultura da Organização

Saturação de mudanças e
capacidade de mudança

Principais motivos para a resistência dos colaboradores

- 1 Falta de consciência de por que a mudança é necessária
 - 2 Resistência à mudança específica
 - 3 Saturação de mudança
 - 4 Medo
 - 5 Falta de apoio da gestão ou da liderança
-

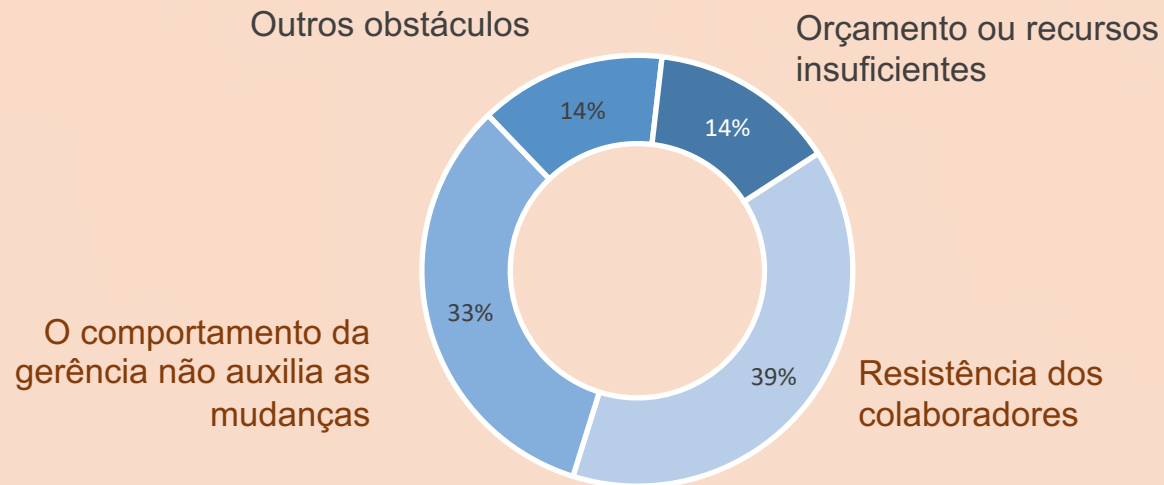
Principais motivos para a resistência da liderança

- 1 Cultura Organizacional
 - 2 Falta de consciência e conhecimento sobre a mudança
 - 3 Falta de adesão
 - 4 Desalinhamento dos objetivos do projeto e incentivos pessoais
 - 5 Falta de confiança na sua própria capacidade de gerenciar o lado humano da mudança
-

Resultados dos principais esforços de transformação

Apenas 26% muito ou completamente bem-sucedidos

Fatores que contribuem para o insucesso



A cultura come a estratégia no café da manhã...

Peter Drucker

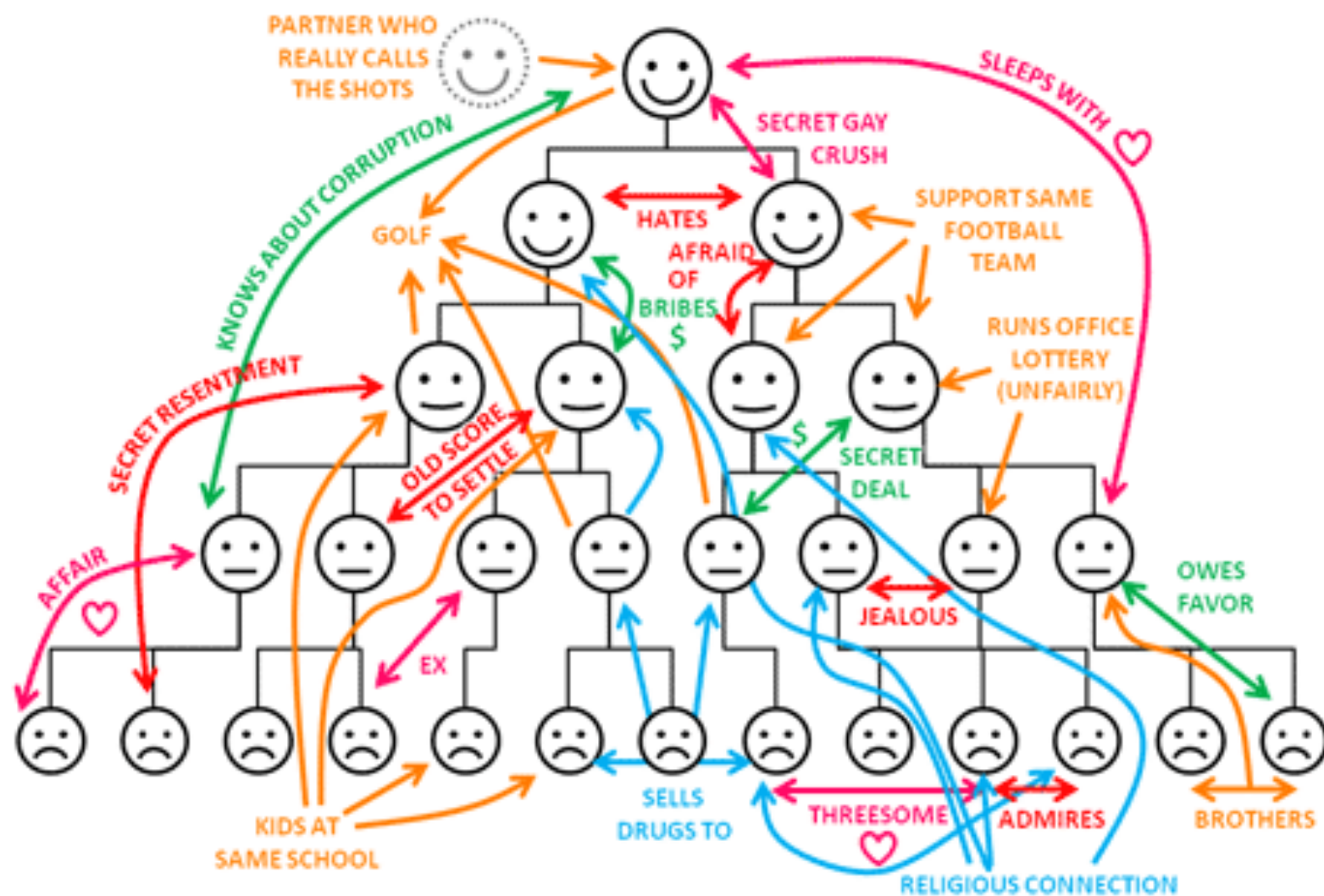


A gestão
do
FATOR HUMANO
nas
~ TRANSFORMAÇÕES ~

A obtenção dos benefícios esperados depende de uma mudança organizacional.

Uma verdadeira mudança organizacional só pode acontecer mediante uma mudança individual.

REAL ORGANIZATION CHART



Tecnologia

Desenho

Desenvolvimento

Entrega

Atual

Transição

Futuro



Pessoas

Envolvimento

Adoção

Uso

INDIVÍDUOS E LÍDERES



Awareness

Consciência da necessidade da mudança

Desire

Desejo de participar e apoiar a mudança

Knowledge

Conhecimento de como mudar

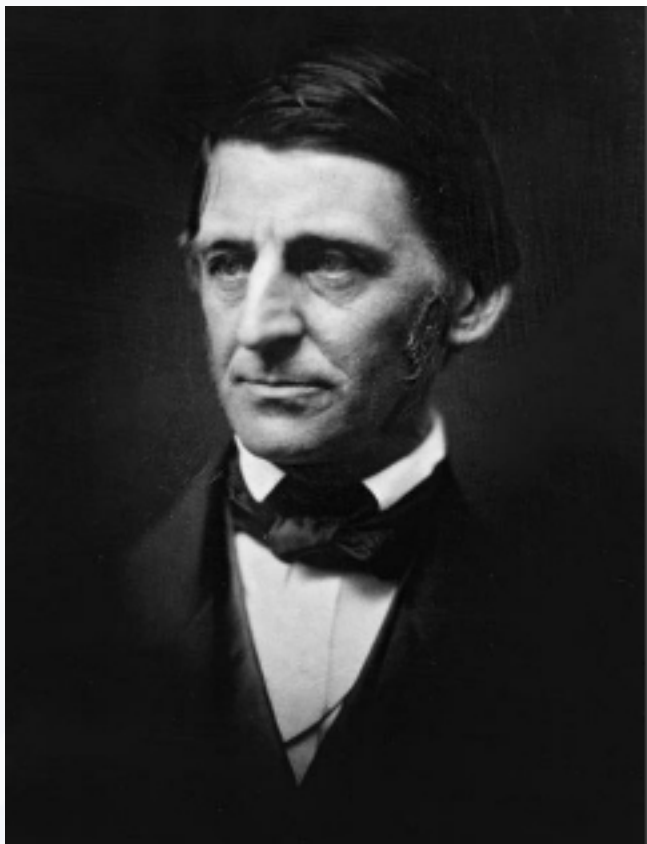
Ability

Habilidade para implementar novos comportamentos

Reinforcement

Reforço para sustentar a mudança

Patrocinador ativo e visível



Suas atitudes
falam tão alto que
eu não consigo
ouvir o que você
diz.

Ralph Waldo Emerson

“ PENSADOR

Gestão de Impactos
Gestão de Stakeholders
Gestão de Comunicação
Gestão de Conhecimento
Gestão de Resistências
Gestão de Valor





Q x A = E

**Qualidade
da solução**

**Adoção pela
organização**

**Eficácia da
mudança**



Muito obrigada!

Amanda Dornel Ribas
Change Management



@ amandaribas@brq.com



linkedin.com/in/amanda-dornel-ribas-52960215



Amanda Dornel Ribas
Change Management na BRQ

