

## WORKSHOP SPONSORSHIP EXECUTIVO – METODOLOGIA PCI®

---

Workshop para patrocinadores da mudança, como Presidente e/ou Diretores, em se tratando de iniciativas envolvendo toda a organização ou Diretores e/ou Gerentes de área em caso de mudança mais localizada. É conduzido por especialistas no tema, com ampla experiência em processos de mudança e desenvolvimento de lideranças.

**Objetivo** – promover o alinhamento no nível executivo, buscando gerar visões, discursos e comportamentos coerentes com o discurso, visando o engajamento nos demais níveis.

**Carga horária** – 4 horas.

**Formato** – virtual, para até 12 participantes de uma mesma empresa (turma fechada).

Durante o workshop, os seguintes conteúdos serão aprofundados:

- Importância do propósito compartilhado da mudança e como construí-lo partindo do imperativo, visão futura e solução.
- Atuação no papel de Sponsor nas iniciativas de mudança tendo em vista um conjunto de características esperadas deste papel e que são passíveis de avaliação. Uma **autoavaliação** pode ser aplicada para reflexão e discussão.
- Os papéis chave numa iniciativa de mudança, como uma rede de Sponsors deve atuar e o papel dos influenciadores. A necessidade de reforço em cascata para geração do comprometimento das pessoas.
- As diferentes reações à mudança, como identificá-las e as táticas para auxiliar na gestão de resistência.
- Reflexão sobre Capacidade *versus* Demanda por mudança.

É recomendado que seja conduzida uma avaliação do **Cenário da Mudança**, gerada previamente. Com isso, serão objeto de análise e entendimento do grupo os principais riscos humanos relacionados ao processo de mudança e os aspectos de maior foco da alta gestão.

O workshop pode ser customizado para 6 horas se houver a necessidade de aprofundar e trabalhar com o grupo o alinhamento de algum Fator Crítico de Sucesso, por exemplo, o Propósito Compartilhado da Mudança.

## PCI® e os 6 Fatores Críticos de Sucesso

Fatores essenciais que vão identificar e monitorar as questões humanas



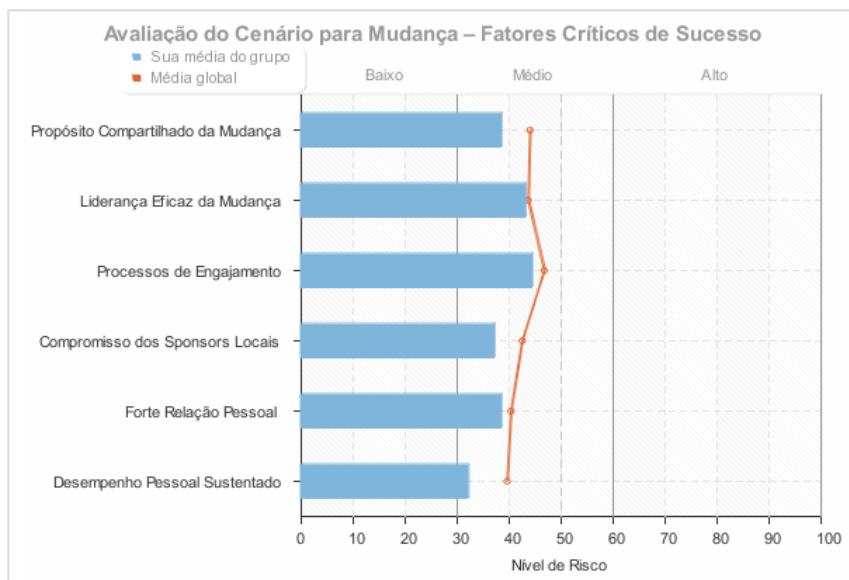
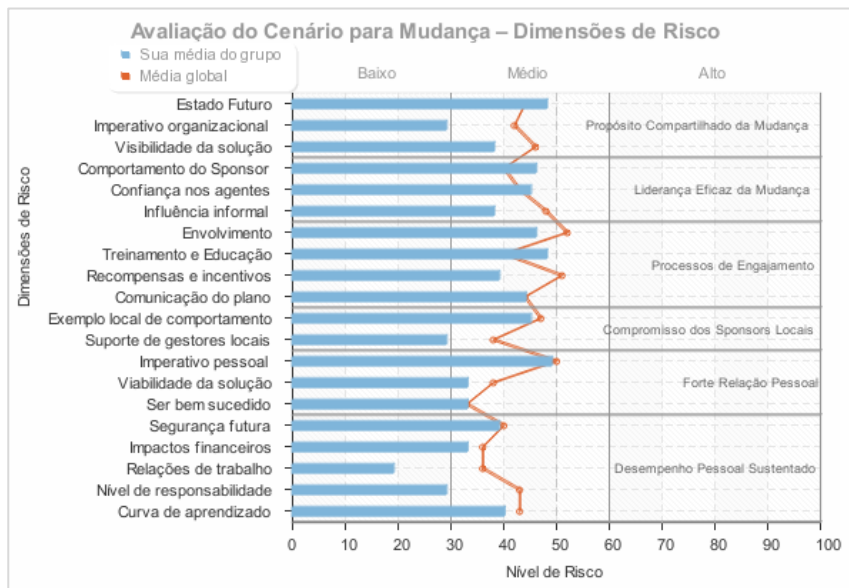
- |                |   |
|----------------|---|
| ORGANIZACIONAL | <b>1. PROPÓSITO COMPARTILHADO DA MUDANÇA</b><br>As pessoas estão insatisfeitas com o estado atual e apoiam a visão de futuro            |
|                | <b>2. LIDERANÇA EFICAZ DA MUDANÇA</b><br>Os líderes da mudança estão assegurando que a mudança seja implementada                        |
|                | <b>3. PROCESSOS DE ENGAJAMENTO EFETIVOS</b><br>Planos estão sendo usados para garantir que as pessoas estejam engajadas                 |
| LOCAL          | <b>4. COMPROMISSO DOS SPONSORS LOCAIS</b><br>Os gerentes estão dispostos e capazes de ajudar as pessoas a se adaptar                    |
|                | <b>5. FORTE CONEXÃO PESSOAL</b><br>Pessoas estão comprometidas e novos comportamentos estão sendo praticados                            |
|                | <b>6. DESEMPENHO PESSOAL SUSTENTADO</b><br>A resistência à mudança está sendo gerenciada e as pessoas estão sendo ajudadas a se adaptar |

“A implementação de uma mudança bem-sucedida está relacionada à criação de sinergia e conectividade entre o processo de transição organizacional e o processo de mudança pessoal”.

~ David Miller, autor de *Gestão de Mudança com Sucesso*

## Mensurar para direcionar as ações

### Exemplos de resultados de assessment



### Realização – DEXTERA

A DEXTERA é parceira exclusiva da Changefirst para a América Latina. Certificada para a condução de workshops, palestras e serviços de consultoria e mentoria na metodologia PCI® e na plataforma digital Roadmap Pro®. [www.dextera.com.br](http://www.dextera.com.br)

A Changefirst oferece soluções em gestão de mudança organizacional, sendo uma das líderes no mercado internacional. David Miller é o fundador e Audra Proctor a CEO da Changefirst. [www.changefirst.com](http://www.changefirst.com)

IMPLEMENTAÇÃO CENTRADA EM PESSOAS. *BE SIMPLE, BE AGILE, BE DIGITAL.*