

KIT DE FERRAMENTAS DA TRANSFORMAÇÃO DA CULTURA

TABELAS DE PLANEJAMENTO PRÉ-TRANSFORMAÇÃO

SOBRE AS TABELAS: SEU CAMINHO PARA SEGUIR ADIANTE

As tabelas seguintes são um “Workshop Pessoal”. Pensar nessas questões-chave e as responder levarão você pelo caminho da mudança de cultura. Para sua empresa mudar, é imprescindível ter uma compreensão clara de onde sua cultura está agora. Deve haver um motivo para a empresa querer mudar a cultura. E quanto mais claramente esse motivo estiver enunciado, mais fácil será a mudança. Com as tabelas completas, haverá clareza sobre onde a cultura da sua empresa se encontra hoje, bem como o que precisa acontecer a seguir para, assim, elaborar um plano para a mudança acontecer.

CULTURA ATUAL

O conhecimento sobre a atual cultura da empresa vem de informações reunidas antes de a transformação começar. Quando tais dados são específicos e ricos em exemplos e ilustrações, fica mais fácil identificar por que a cultura está de certa maneira e quais comportamentos precisam surgir para que se chegue à mudança desejada. As informações levantadas não servem para apontar falhas ou culpados, mas para a identificação de comportamentos novos e melhorados que sua empresa quer adotar.

PERGUNTAS A CONSIDERAR	PERGUNTAS
<p>Quais são as 3 principais razões por que você acha necessária a transformação da cultura? Dê exemplos e cite departamento/ área se aplicável.</p>	
<p>O que define sua cultura atual em relação à transformação esperada?</p>	
<p>Que palavras as pessoas usariam para descrever sua cultura nas áreas que serão afetadas pela transformação?</p>	
<p>Quais comportamentos estão em evidência hoje, antes da transformação?</p>	
<p>Quais ferramentas você já usou para avaliar a cultura atual?</p>	

DEFINIÇÃO DA SITUAÇÃO FINAL ESPERADA

Definir e esclarecer a cultura esperada ajudará a empresa a entender e prever os benefícios da transformação. Esta seção ajudará você a criar um campo de visão para o resultado final, aumentando, assim, o apoio das pessoas em relação aos esforços exigidos para chegar aos resultados.

PERGUNTAS A CONSIDERAR	PERGUNTAS
Como o resultado da transformação da cultura vai se ajustar aos objetivos e às estratégias gerais da empresa?	
Quais palavras você gostaria que fossem usadas para descrever sua cultura depois da transformação?	
O que melhorará ou será diferente como resultado da transformação?	
Como resultado da transformação, quais comportamentos deveriam ser parados, começados e continuados?	
Como o feedback dos colaboradores afetará a definição dos objetivos da transformação da cultura?	
Quais ferramentas estão sendo usadas para indicar quando os objetivos serão alcançados?	

DEPARTAMENTOS/LÍDERES PRINCIPAIS E LOGÍSTICA

Os condutores principais de qualquer transformação da cultura devem ser gestores seniores. Contudo, a equipe de Recursos Humanos também desempenhará um papel importante no treinamento, na comunicação e no reconhecimento. Depois de definir o "de" e o "para" nas seções anteriores, você pode começar a planejar algumas especificidades e a logística da transformação. Esta seção traz questões que ajudarão a esclarecer os papéis para evitar a ambiguidade e também criar convicção nos departamentos.

PERGUNTAS A CONSIDERAR	PERGUNTAS
Quais departamentos serão afetados? Para uma ampla transformação, há algum motivo para não incluir todos? Para uma área específica da empresa, quais áreas de suporte deveriam ser incluídas?	
Uma empresa de consultoria externa deveria ser usada? Qual?	
Quais líderes gostariam de ensinar parte do conteúdo para a equipe?	
Quem será responsável por comunicar o processo e as expectativas aos colaboradores?	
Como os líderes demonstrarão seu apoio à transformação?	

FUNÇÃO DO RH

PERGUNTAS A CONSIDERAR	PERGUNTAS
<p>Como a função do RH vinculará a transformação da cultura à gestão de desempenho?</p>	
<p>Como a função do RH vinculará a transformação da cultura ao recrutamento?</p>	
<p>Como a função do RH vinculará a transformação da cultura ao planejamento de sucessão e carreira?</p>	
<p>Como a função do RH vinculará a transformação da cultura às promoções?</p>	
<p>Quais colaboradores do RH serão responsáveis por providenciar treinamento para os líderes?</p>	
<p>Quais colaboradores do RH serão responsáveis por providenciar treinamento para os colaboradores?</p>	

CRONOGRAMA

Uma transformação menor para um único departamento pode levar vários meses, enquanto uma transformação da cultura da empresa inteira pode levar até 4 anos. Decidir quando começar e quanto tempo sua empresa precisará para a transformação toda são partes essenciais do processo de pré-planejamento. Definir esse prazo ajudará a garantir comprometimento e accountability da liderança. Esta seção também ajudará você a determinar checkpoints pelo caminho a fim de que esteja preparado para fazer ajustes caso necessário, tenha indicadores de sucesso e esteja pronto para compartilhar tudo com os colaboradores.

PERGUNTAS A CONSIDERAR	PERGUNTAS
Todos os líderes têm vontade de demonstrar seu total comprometimento?	
Quando começará a transformação da cultura?	
Em que pontos deveríamos pausar, reavaliar e corrigir a rota caso necessário?	
Com que frequência os gestores imediatos deveriam executar workshops para reforço com seus subordinados direto?	
Qual é nosso prazo para completar a transformação?	

CUSTOS

O propósito de identificar custos associados com a transformação da cultura não é apenas distribuir o orçamento apropriado da maneira adequada, mas também ajudar a determinar o benefício da transformação de uma perspectiva financeira.

QUESTIONS TO CONSIDER	ANSWERS
Quais métricas podemos usar para quantificar o benefício financeiro de uma transformação da cultura bem-sucedida?	
Como mediremos os benefícios não financeiros de uma transformação da cultura bem-sucedida?	
Quais são os honorários de uma empresa de consultoria externa?	
Quanto custarão o treinamento e a retenção pós-treinamento de líderes e colaboradores, o reforço e a aplicação?	
Quanto custarão as iniciativas de comunicação relacionadas?	
Quanto custará a atividade de reconhecimento relacionada?	
Quanto custará do coaching constante de lideranças?	
Quem detém o orçamento para essa iniciativa?	



Uma transformação da cultura bem-sucedida exige suporte a todos os colaboradores e gestores em um estágio mais inicial na conquista de convicção. Ao completar estas tabelas com sua equipe executiva, identifique os próximos passos necessários para começar a transformação e determine quem precisará de suporte ao longo dessa jornada.

A Eagle's Flight™ é uma reconhecida expert na Transformação da Cultura e já fez parcerias com empresas de diferentes setores, conduzindo-as a mudanças de cultura sustentadas bem-sucedidas.

Entre em contato com nossa equipe e fale com um especialista sobre objetivos e estratégias, ferramentas e treinamentos de que sua empresa precisa para completar uma transformação da cultura de sucesso.