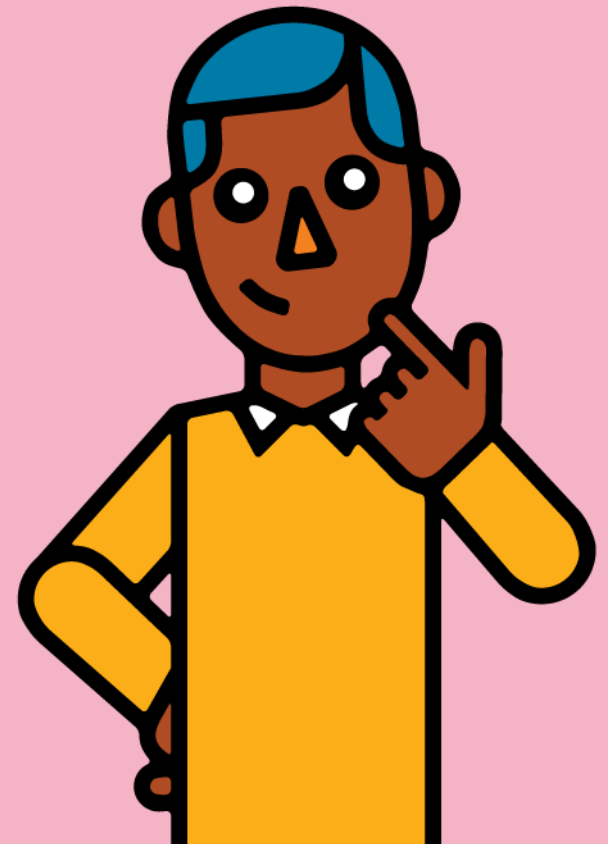
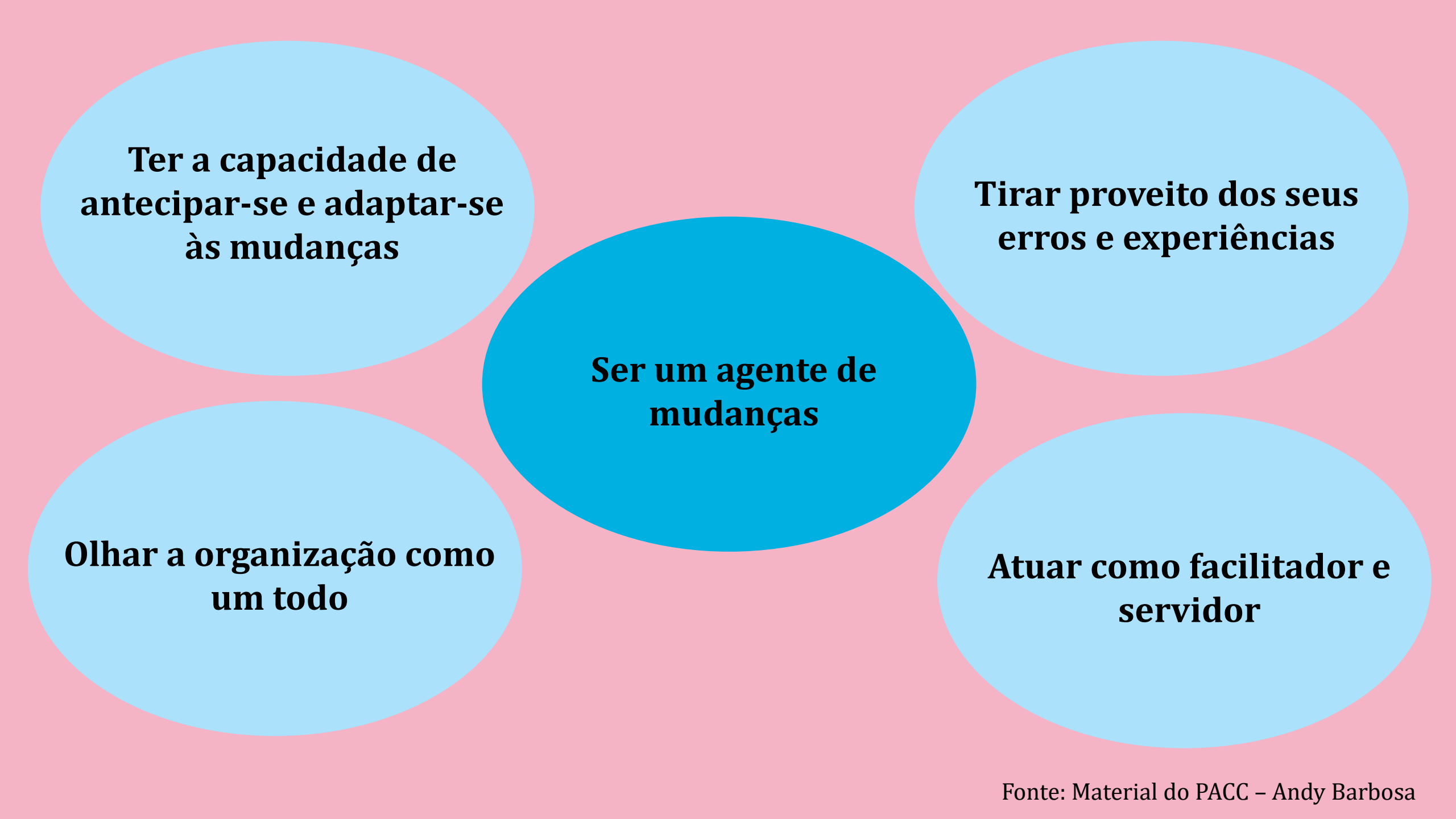


Liderança e mentalidade ágil



**O que significa
liderar no mundo
ágil?**





**Ter a capacidade de
antecipar-se e adaptar-se
às mudanças**

**Tirar proveito dos seus
erros e experiências**

**Ser um agente de
mudanças**

**Olhar a organização como
um todo**

**Atuar como facilitador e
servidor**



Resultados de Pesquisas da Gallup | MUNDO



13%
Engajados



63%
Desengajados



24%
Ativamente Desengajados

<https://news.gallup.com/poll/165269/worldwide-employees-engaged-work.aspx>

Fonte: Material do PACC – Andy Barbosa

Pesquisa organizacional realizada pela Gallup indica que pelo menos 70% da variação no nível de envolvimento da equipe é explicada pela qualidade do gerente ou líder da equipe.

<https://news.gallup.com/poll/241649/employee-engagement-rise.aspx>

**A pergunta sobre mudanças
organizacionais é sempre a mesma:
“Como podemos mudar outras
pessoas?”**





Nos tornamos organizações
melhores e mais felizes
**mudando a nós mesmos ao
invés dos outros.**

Quando as pessoas não se
concentram em melhorar a si
mesmas, não é de se admirar
que elas sempre se queixem
umas das outras?

“Como lidar com minha organização medíocre? Eu gosto do meu trabalho, mas eu não gosto do que a gestão está fazendo. Como lidar com isso?”

Bem, é fácil. Você tem três opções:

1. **Ignore.** Mudar organizações é um trabalho duro. Se você não tem o vigor necessário para aprender como tornar-se um bom agente de mudança, então, pare de reclamar do que está ruim. Aceite que a organização é o que é, e aproveite as partes boas do seu trabalho. Nesse caso, você pode parar de ler, daqui.

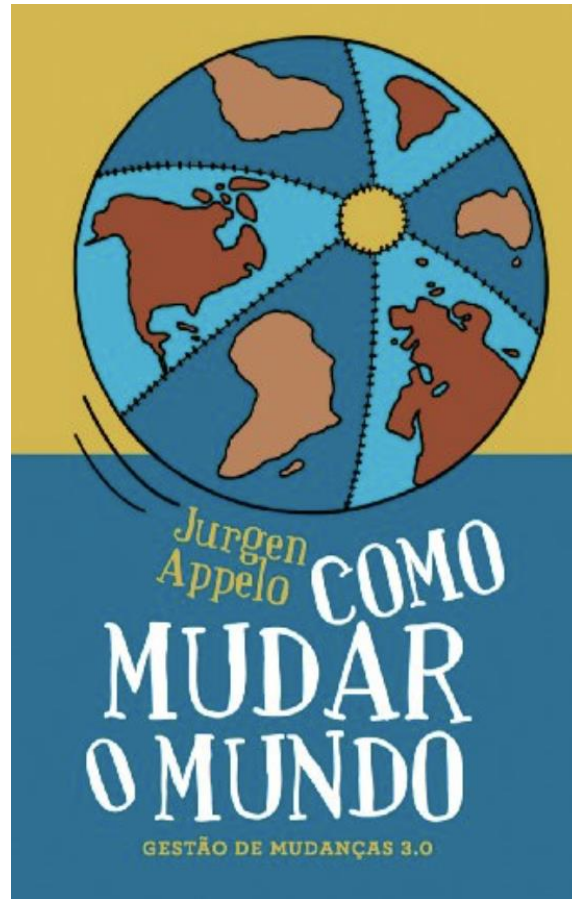
2. **Peça demissão.** A única razão pela qual organizações ruins existem é porque as pessoas não pedem demissão. Faça um favor para o mundo e encontre um lugar melhor para trabalhar. Ajude organizações ruins a saírem de suas misérias não trabalhando para elas.

3. **Aprenda sobre gestão de mudanças.** Muitas pessoas são péssimas em influenciar outras pessoas a mudarem organizações. Mas, se você levar a sério, você pode aprender a ser um agente de mudança mais eficiente.

É pegar, largar, ou mudar”



Para saber mais



MANAGEMENT 3.0

CHANGE AND INNOVATION PRACTICES



LEARN PRACTICE EXPERIENCE FACILITATE INSIGHTS SHOP

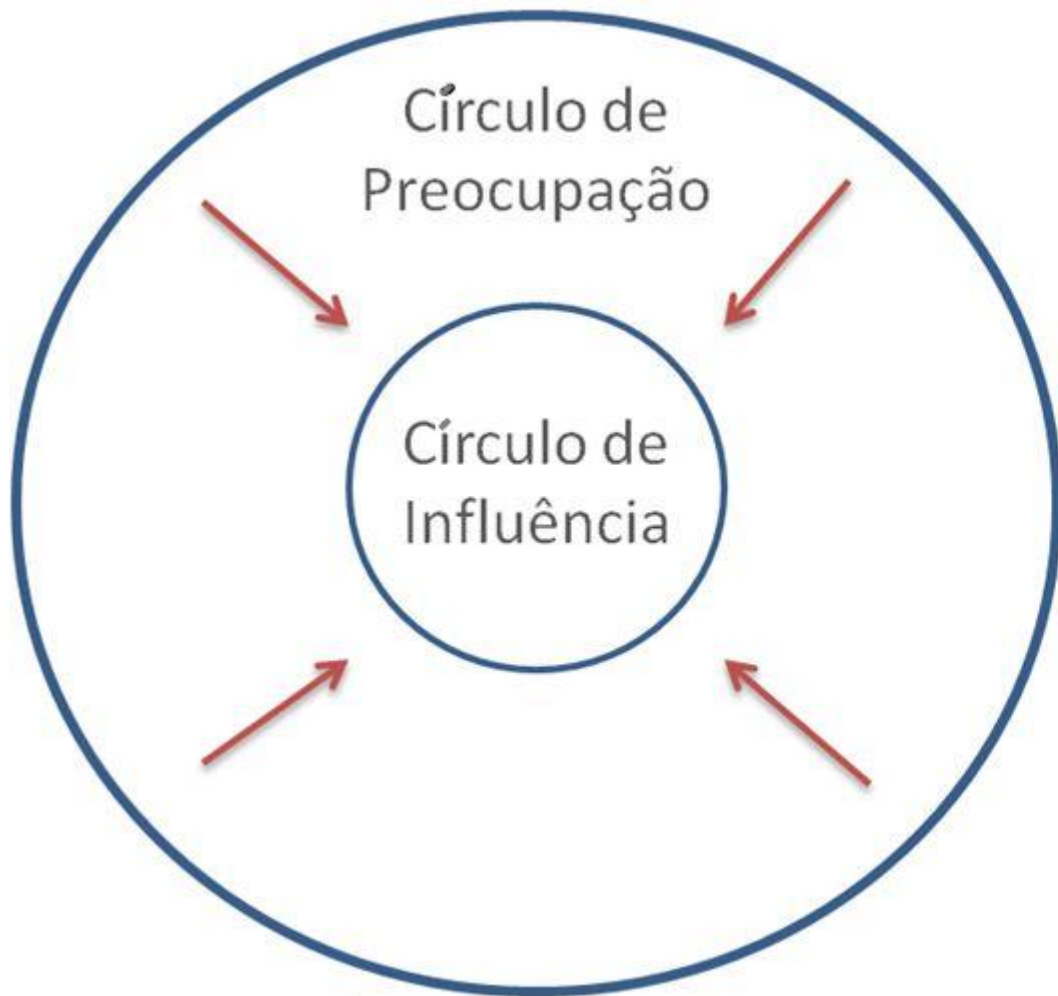
Q SEARCH

Redefining leadership:
managing the system,
not the people

Learn more

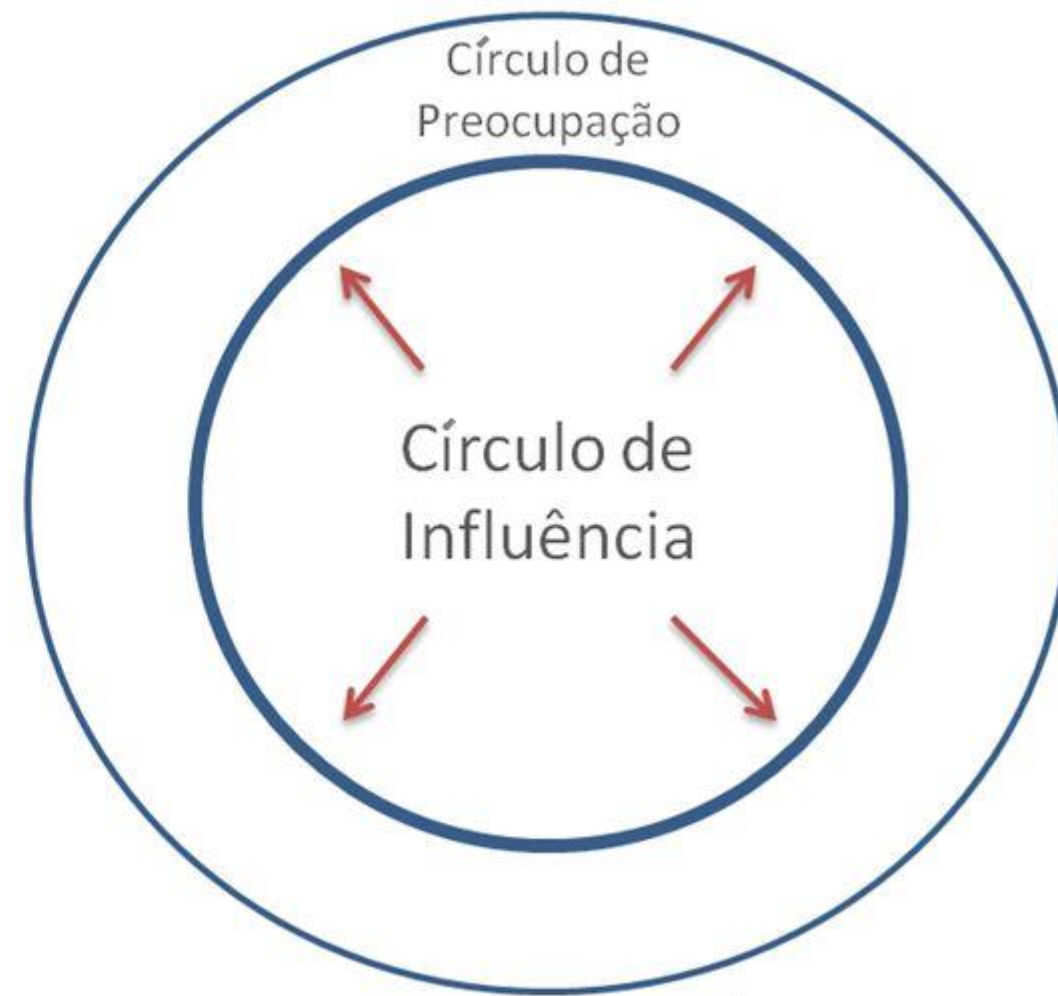


<http://management30.com>



Círculo de preocupação:

- Sem influência
- Reatividade
- Paralisia



Círculo de influência:

- Ação
- Solução
- Alcance
- Alternativas
- Proatividade



MANAGEMENT 3.0

CHANGE AND INNOVATION PRACTICES



7 Rules for Creativity Managers

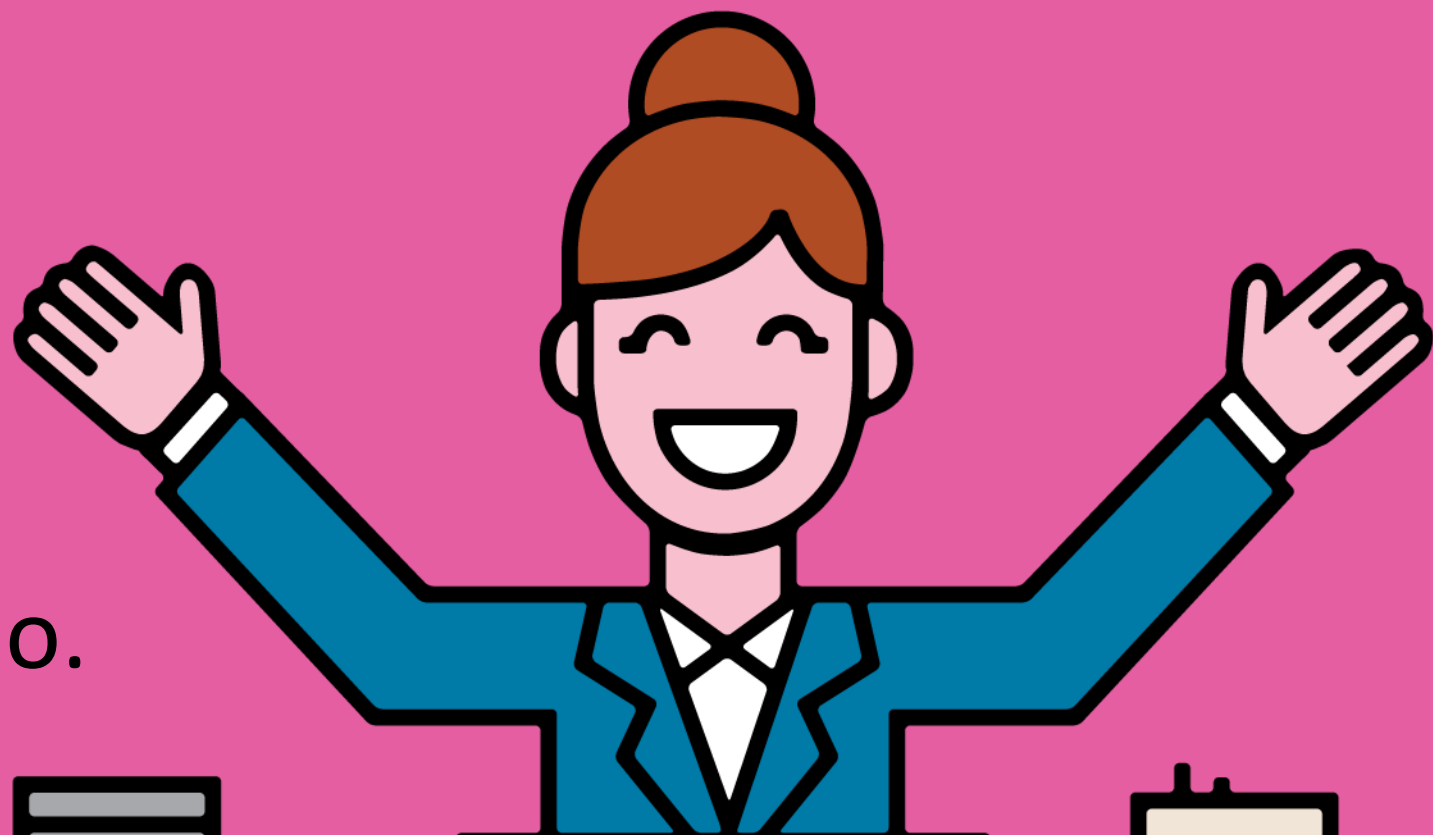
<https://www.youtube.com/watch?v=XrVZC9A5INg&list=PLHXDFUoljQxByuXvajagqmmPjmERfIy0f&index=8>

Alguns perceberam que uma organização se parece com uma comunidade ou uma cidade. Você pode fazer o que quiser, desde que permita que a comunidade se beneficie do seu trabalho.

Essa é a ideia por trás da **Gestão 3.0**.

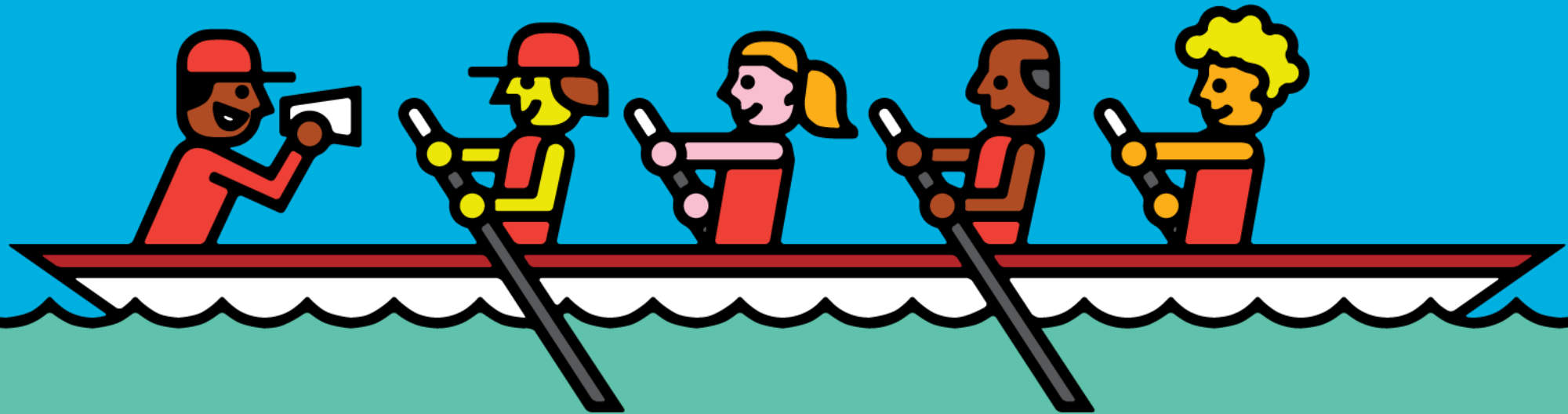


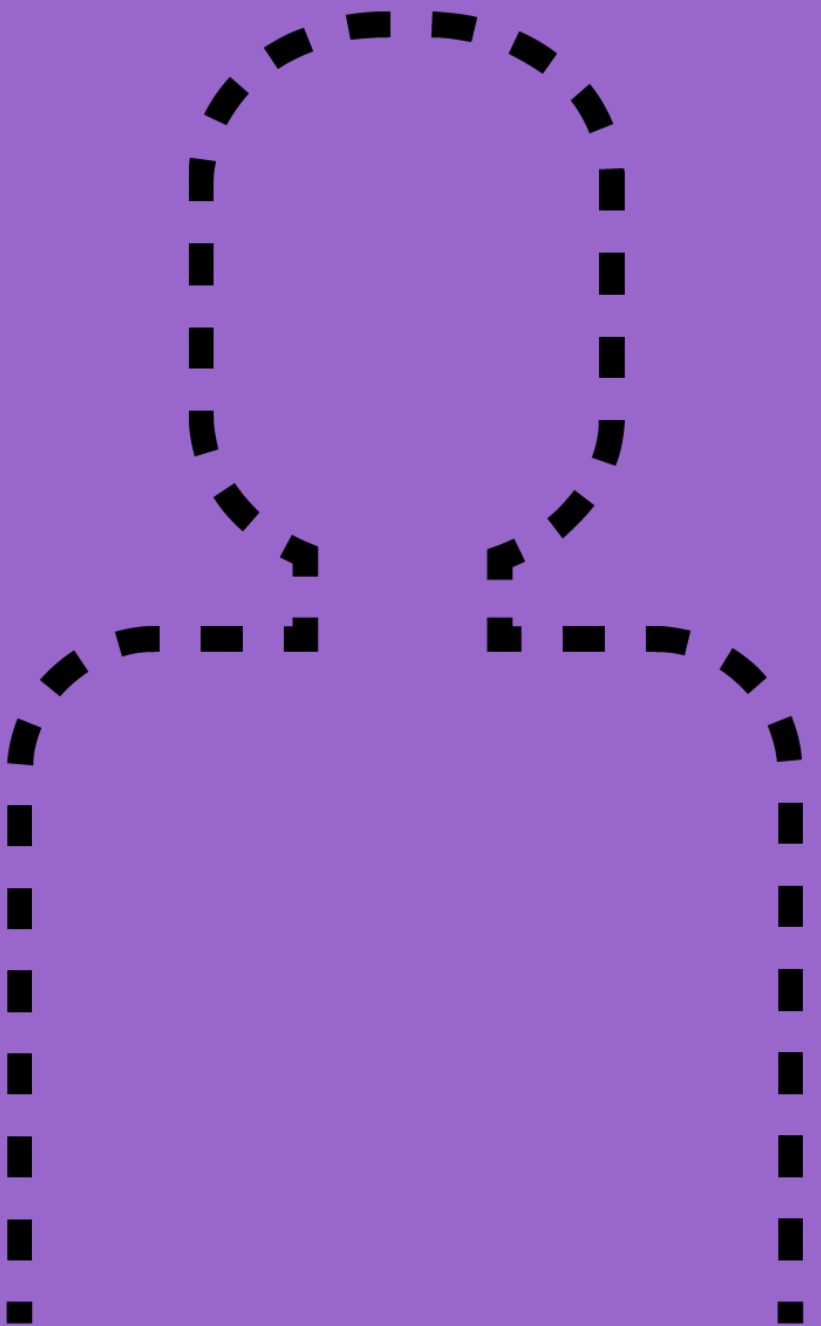
Em uma comunidade ou cidade, *todos* são (parcialmente) responsáveis por contribuir com seu sucesso e *alguns* são responsáveis pelo todo.



Gestão é sobre seres humanos. Sua tarefa é tornar as pessoas capazes de desempenhar em grupo [...].
Gestão é o fator crítico e determinante.

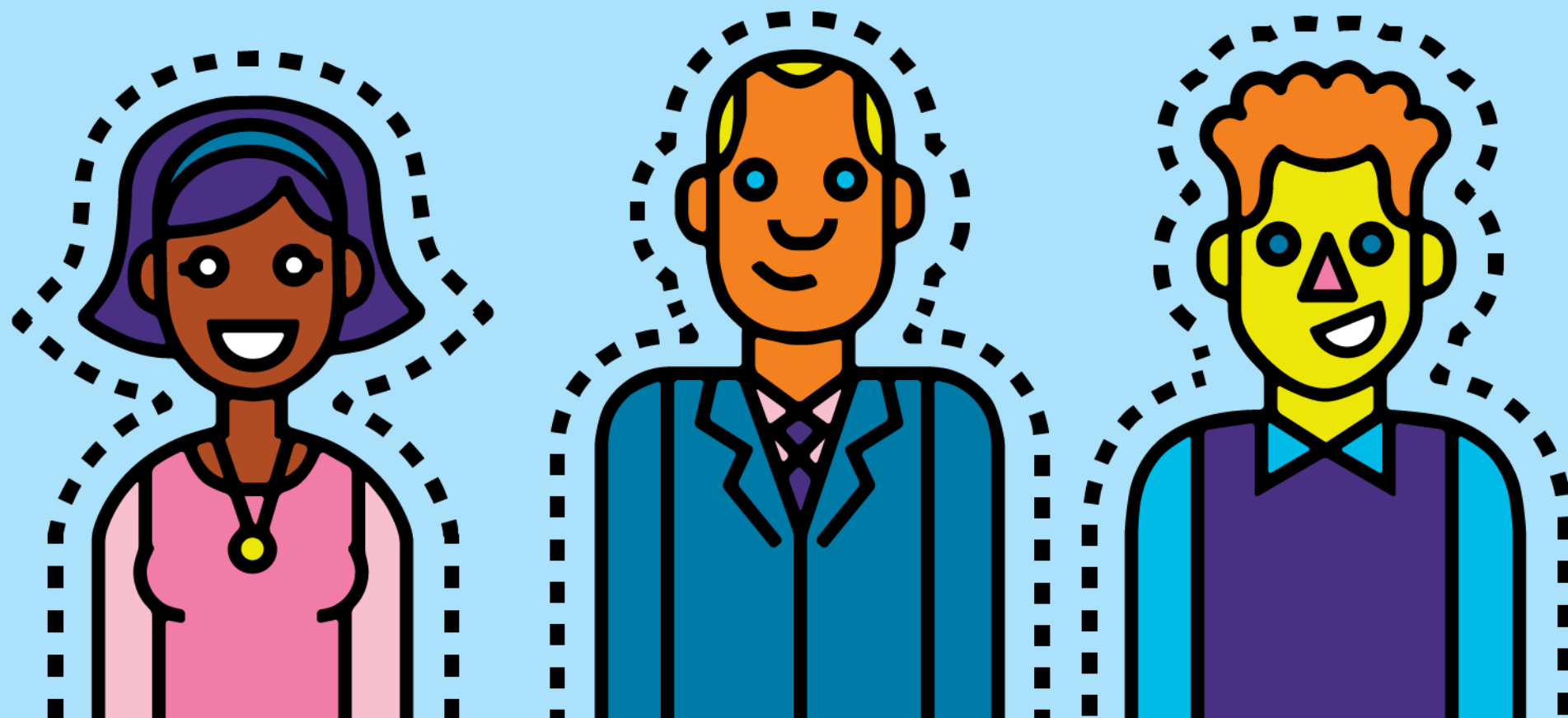
- Peter Drucker, *Management Rev. Edition*



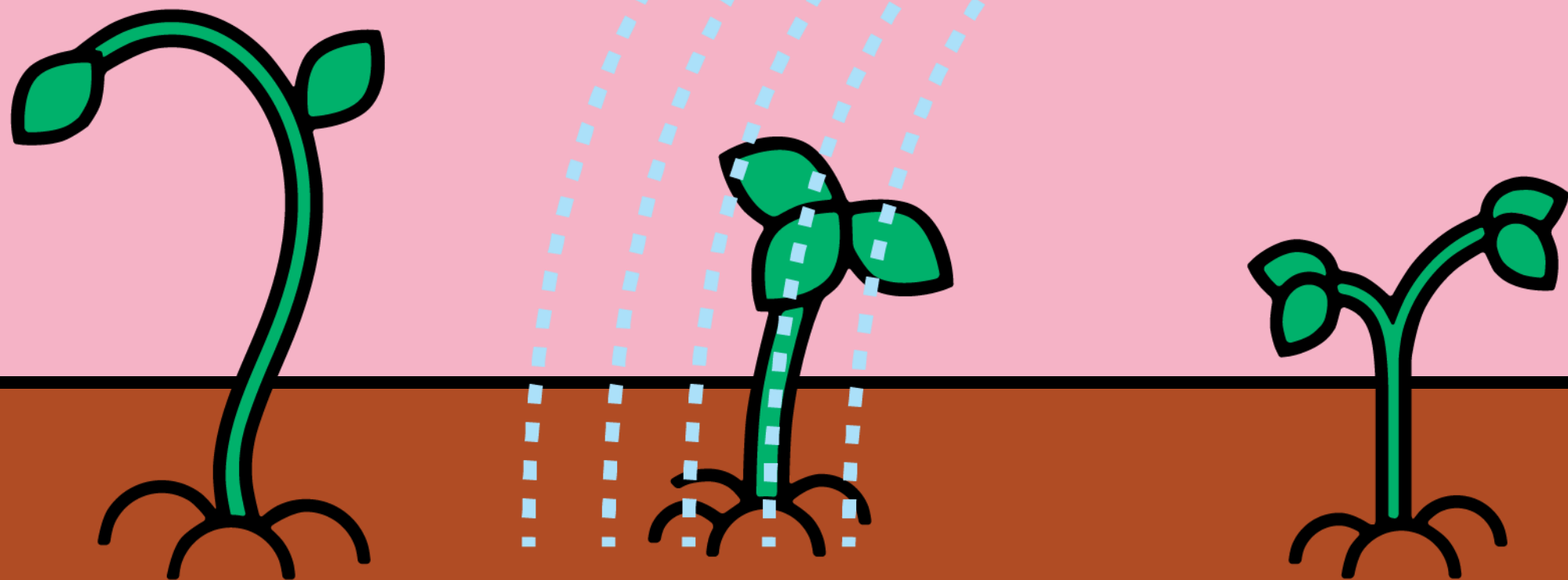


A *gestão* do trabalho é uma atividade crucial, mas isto poderia ser feito com ou sem *gerentes* dedicados. Na verdade, um negócio pode ser *gerenciado* com praticamente nenhum *gerente*!

A maioria dos trabalhadores criativos não percebe que eles também são responsáveis por assuntos de gestão. A gestão é importante demais para ficar somente com os gerentes.

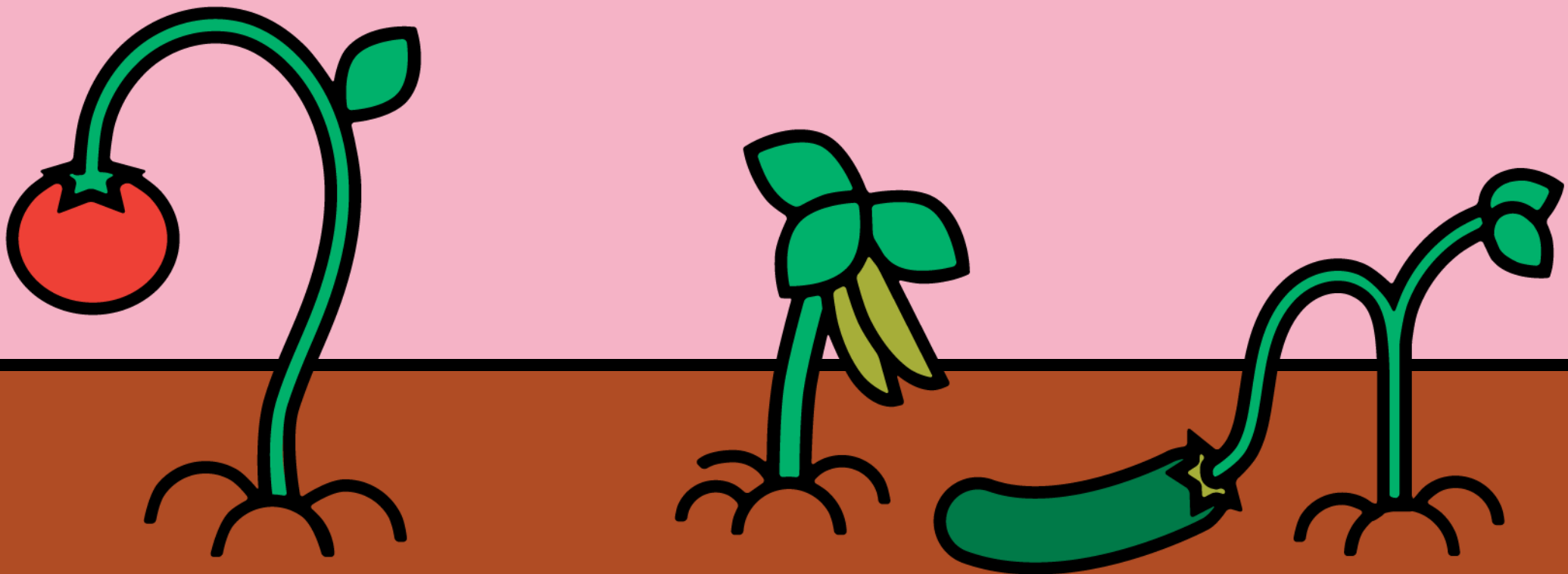


A única atividade que resta
para os gerentes é cultivar
e nutrir todo o sistema.



O trabalho de gestão é projetar e executar os sistemas que suportam a empresa para alcançar seus objetivos.

- Dave Gray, The Connected Company

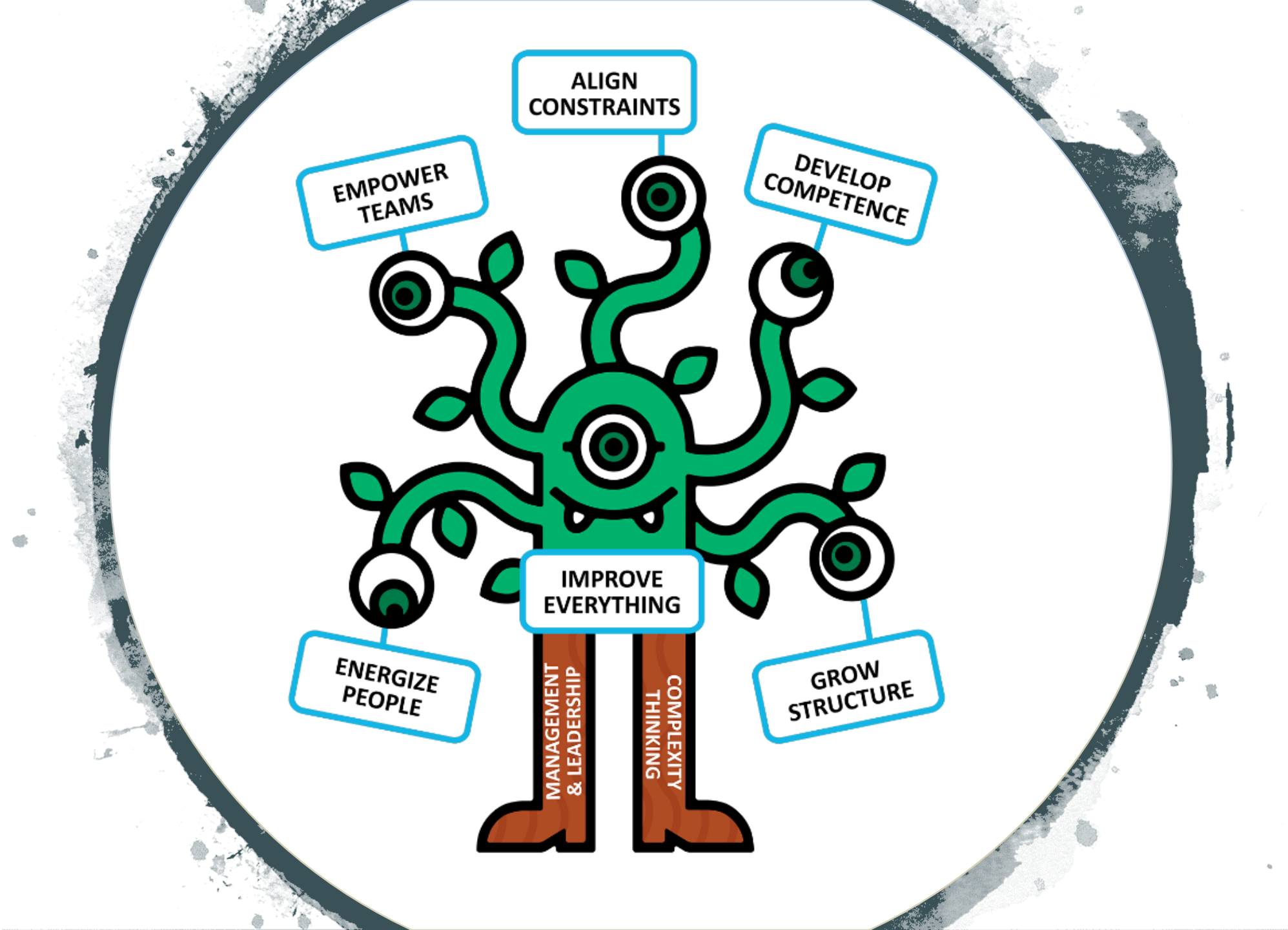


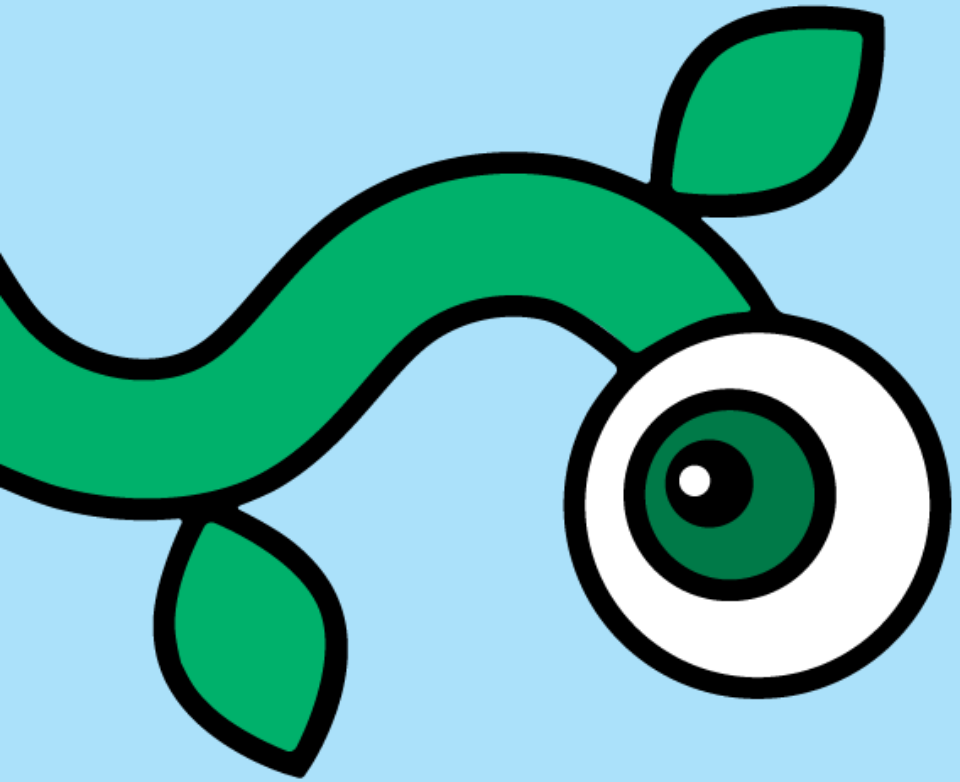


Gestão 3.0 não é um framework

É um *mindset*, combinado com jogos, ferramentas e práticas em constante evolução, para ajudar qualquer profissional a gerenciar a organização.

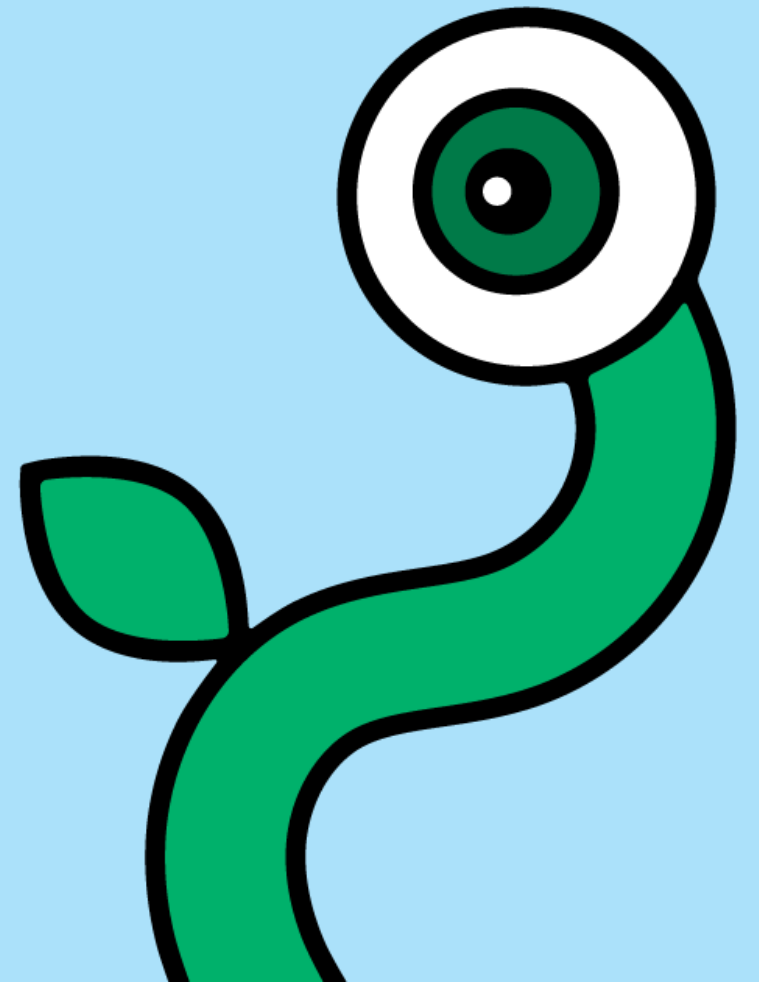
É uma maneira de observar os sistemas funcionando e **geri-los**.





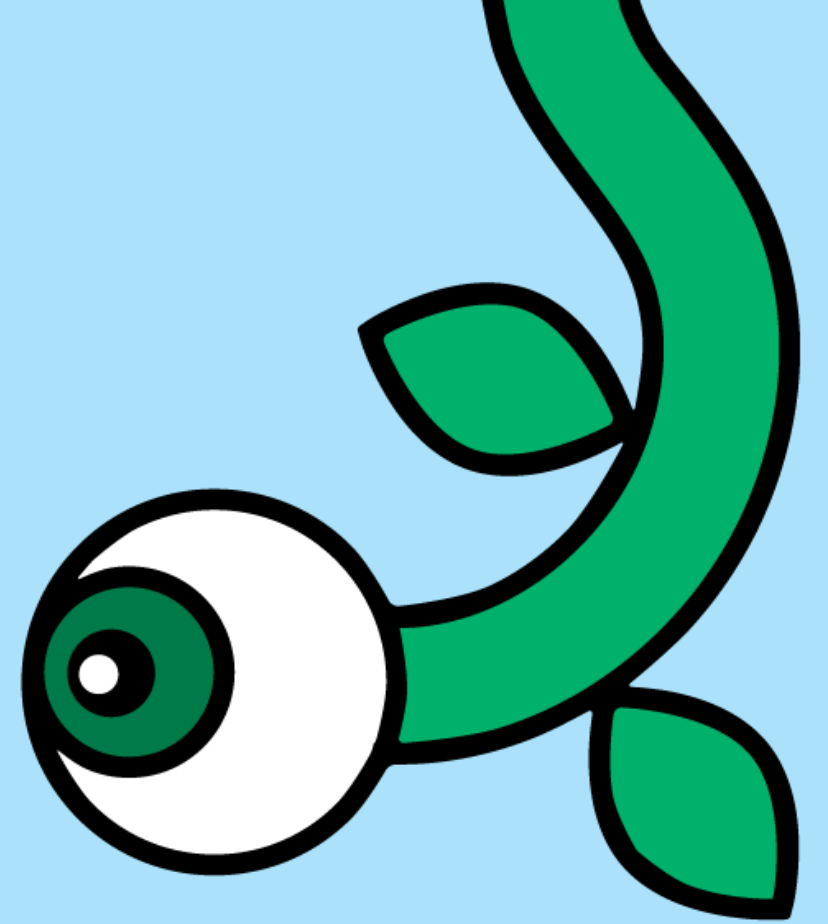
Energizar Pessoas: As pessoas são as partes mais importantes de uma organização e os gerentes devem fazer de tudo para manter as pessoas ativas, criativas e motivadas.

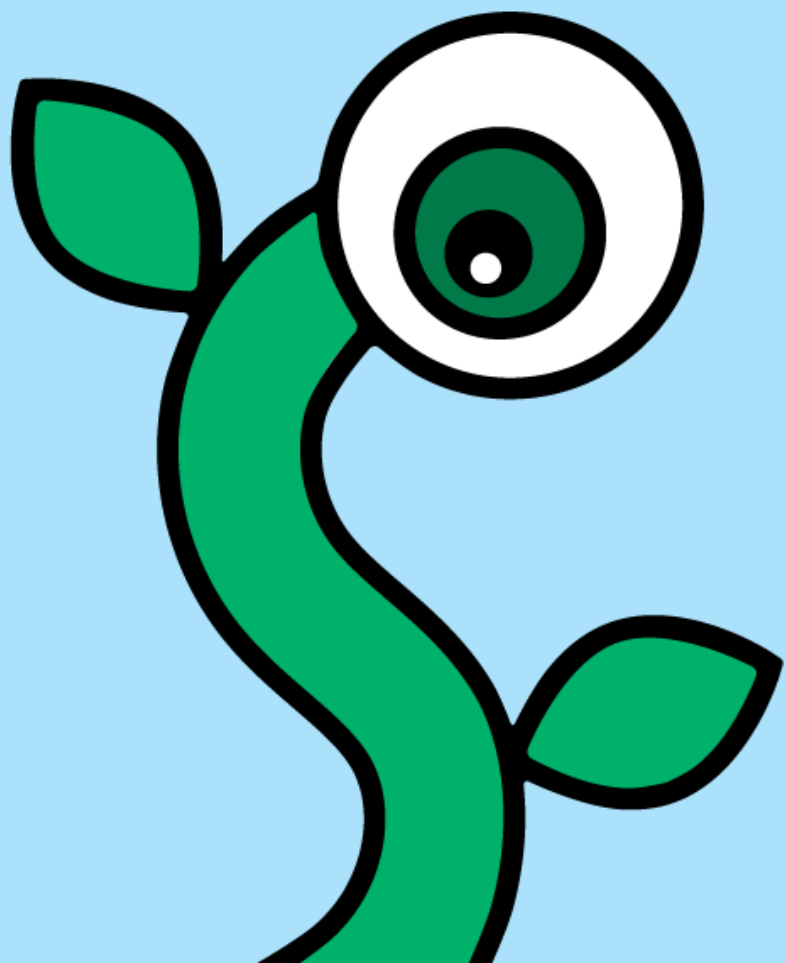
Empoderar Equipes: As equipes podem se auto-organizar, e isso requer empoderamento, consentimento e confiança da gestão.



Alinhar Restrições:

A auto-organização pode levar a qualquer coisa e, portanto, é necessário proteger as pessoas, compartilhar recursos, dar às pessoas um propósito claro e metas definidas.



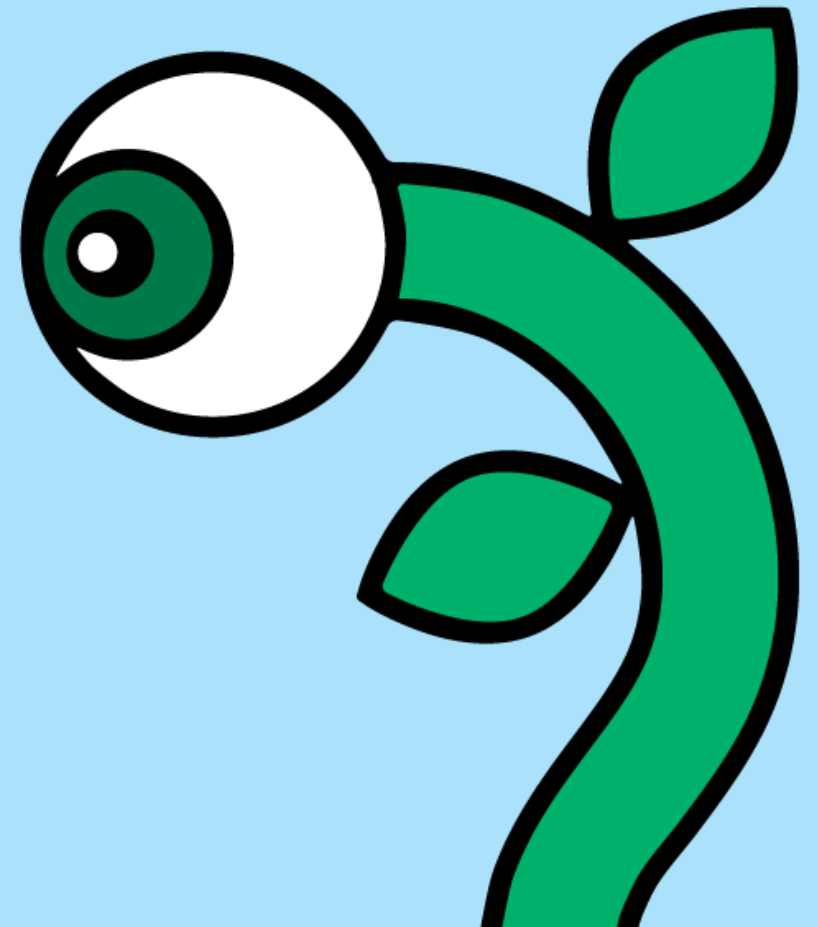


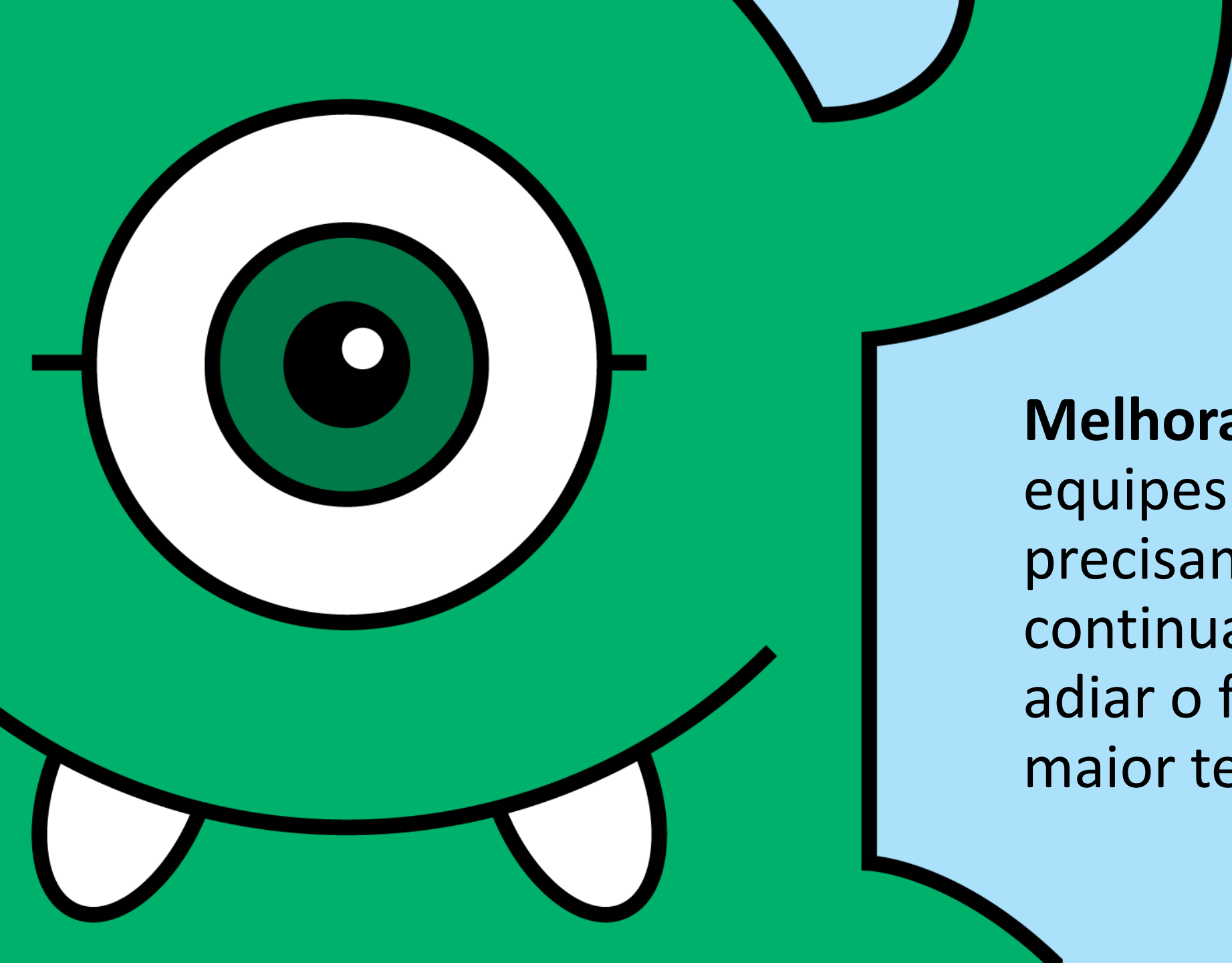
Desenvolver Competências:

As equipes não podem alcançar seus objetivos se os membros da equipe não forem suficientemente capazes, e os gerentes devem, portanto, contribuir com o desenvolvimento de competências.

Crescer a Estrutura:

Muitas equipes operam em um contexto de uma organização complexa, assim é importante considerar estruturas que favorecem a comunicação.





Melhorar Tudo: Pessoas, equipes e organizações precisam melhorar continuamente para adiar o fracasso pelo maior tempo possível.



<https://www.youtube.com/watch?v=T9d8w-OG-Fk&list=PLHXDFUoljQxByuXvajagqmmPjmERFIy0f&index=1>



YouTube^{BR}

management 3.0



FAZER LOGIN



Início



Em alta



Inscrições



Biblioteca



Histórico



Management 3.0

4 mil inscritos

INSCREVER-SE

INÍCIO

VÍDEOS

PLAYLISTS

COMUNIDADE

CANAIS



Envios



REPRODUZIR TODOS

Management 3.0 Seminar Series:

Leadership Agility for
Modern Organizations

with David Dame

14 October, 2019



48:28

Management 3.0 Seminar Series:

The company behind Management 3.0 –
A Real Experiment with Agile
Management Teams with
no managers

9 September, 2019



42:43

Management 3.0 Seminar Series:

Corporate Culture must Change or Die:
Why Employee Engagement Programs
Fail & What To Do About It

with Tevis Trower

08 July, 2019



53:07



Moving Motivators

10 Intrinsic Motivations: CHAMPFROGS



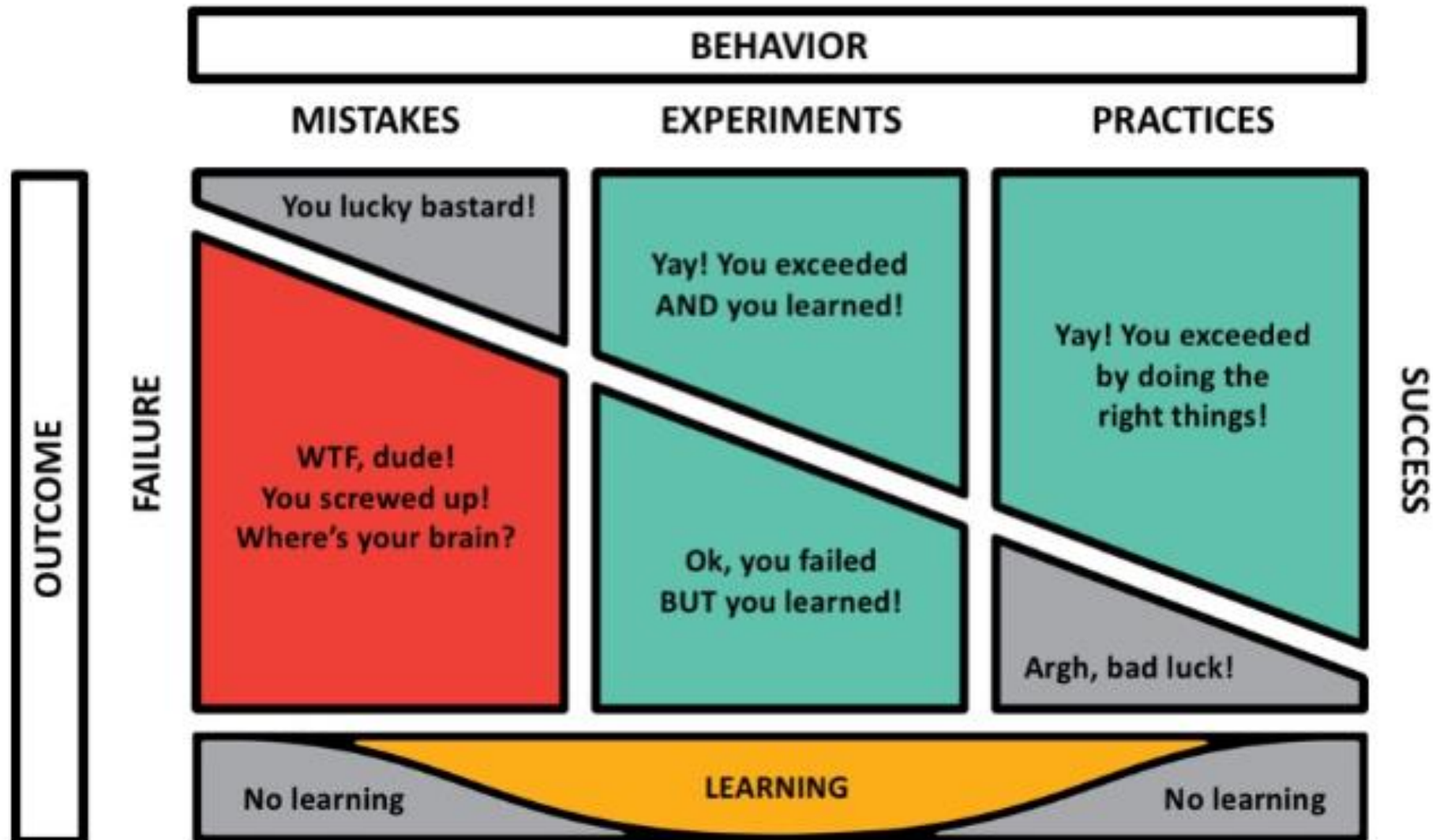
Delegation Poker & Delegation Board



1 	2 	3 	4 	5 	6 	7 
Dizer	Vender	Consultar	Concordar	Aconselhar	Perguntar	Delegar
Eu digo a elas	Eu tentarei vender a elas	Eu consultarei e então decidirei	Não concordaremos juntas	Eu aconselharei mas elas decidem	Eu perguntarei após elas decidirem	Eu delegarei completamente

Férias			 				
Horas extras							 
Clonar Banco de Dados							
Aprovar horas / Consultor							
Aceitar Novos Projetos							
Criar novas funcionalidades							

CELEBRATION GRID

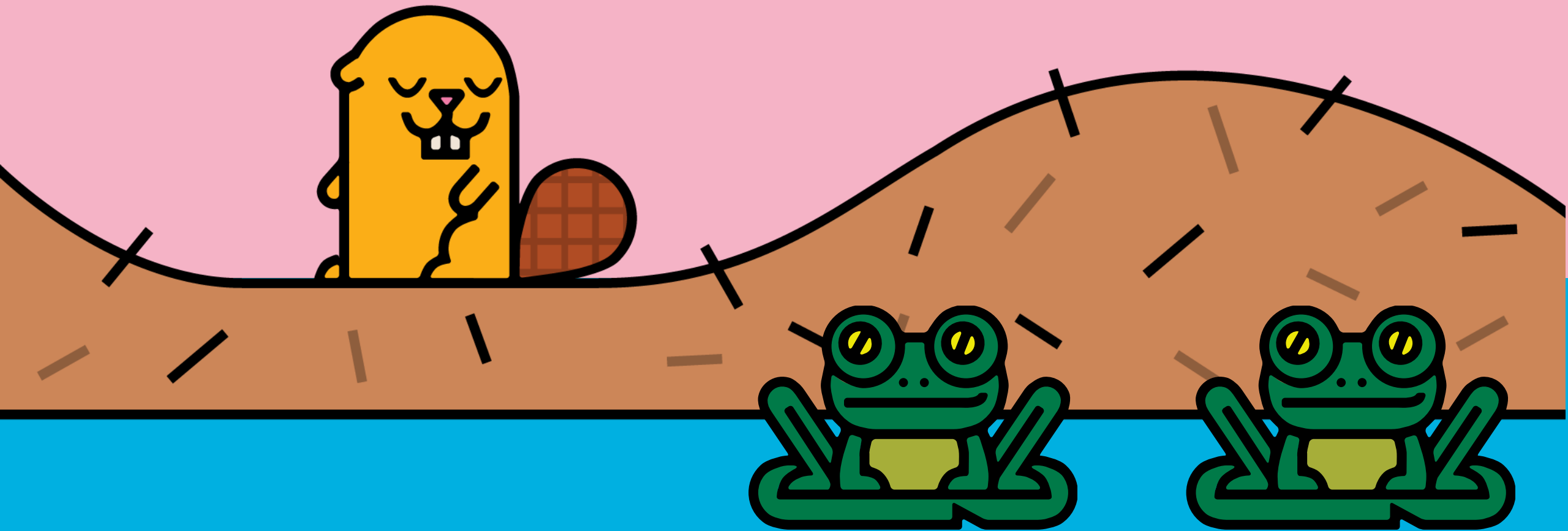


Kudo Box & Kudo Cards





**Gestão 3.0 =
Gerenciar o sistema e não as pessoas.**



Estas são perguntas típicas relacionadas ao trabalho em todo o mundo:

- Como motivar nossos profissionais?
- Como mudar a cultura da organização?
- Como mudar o *mindset* dos gerentes?
- Como conseguir que as equipes assumam a responsabilidade?
- Como melhorar o trabalho em equipe e a colaboração?
- Como conseguir que os gerentes confiem em suas equipes?
- Como tornar o negócio mais ágil?

