



IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



AGILIDADE NA LIDERANÇA

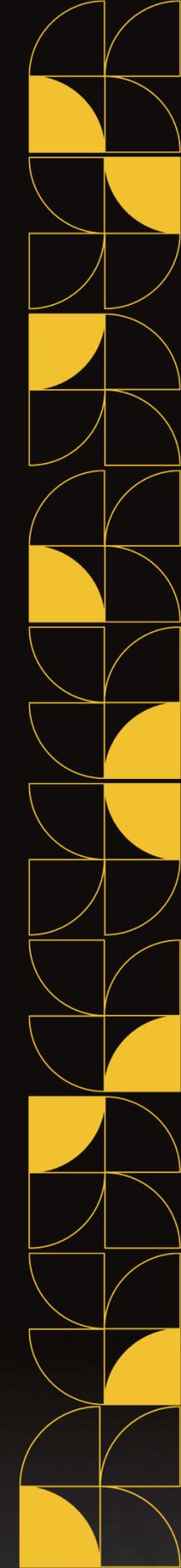
.P

CONCEITOS PRÁTICOS

ALLAN PIMENTA



Qual é o seu superpoder?



Qual é o seu superpoder?



“A maior habilidade de um líder é desenvolver habilidades extraordinárias em pessoas comuns”

ABRAHAM LINCOLN



Quem sou eu na fila do pão?



@ALLANCPIM



PRAZER, ALLAN PIMENTA



@allancpimenta

LinkedIn
TOP VOICES

FOUNDER
ACADEMIA
DE DESENVOLVIMENTO
DE LÍDERES

CONSULTOR / TREINADOR

VOICE
BUSINESS CONSULTING

ADMINISTRAÇÃO DE EMPRESAS

UFMG

MB GESTÃO EMPRESARIAL

FGV

MESTRADO PROFISSIONAL EM
ADMINISTRAÇÃO

FEAD

MBA EM LOGÍSTICA

**UNIVERSITY OF MIAMI
MIAMI HERBERT
BUSINESS SCHOOL**

PODCASTER

PAPO
de Líder
PODCAST

PROFESSOR

Leader
CLASS

frons

escola de
pessoas
sólidas

25 ANOS COMO EXECUTIVO

19 performance
educação
corporativa

EMBAIXADOR
B CLUBE
BORA FAZER

UAU Ingleza

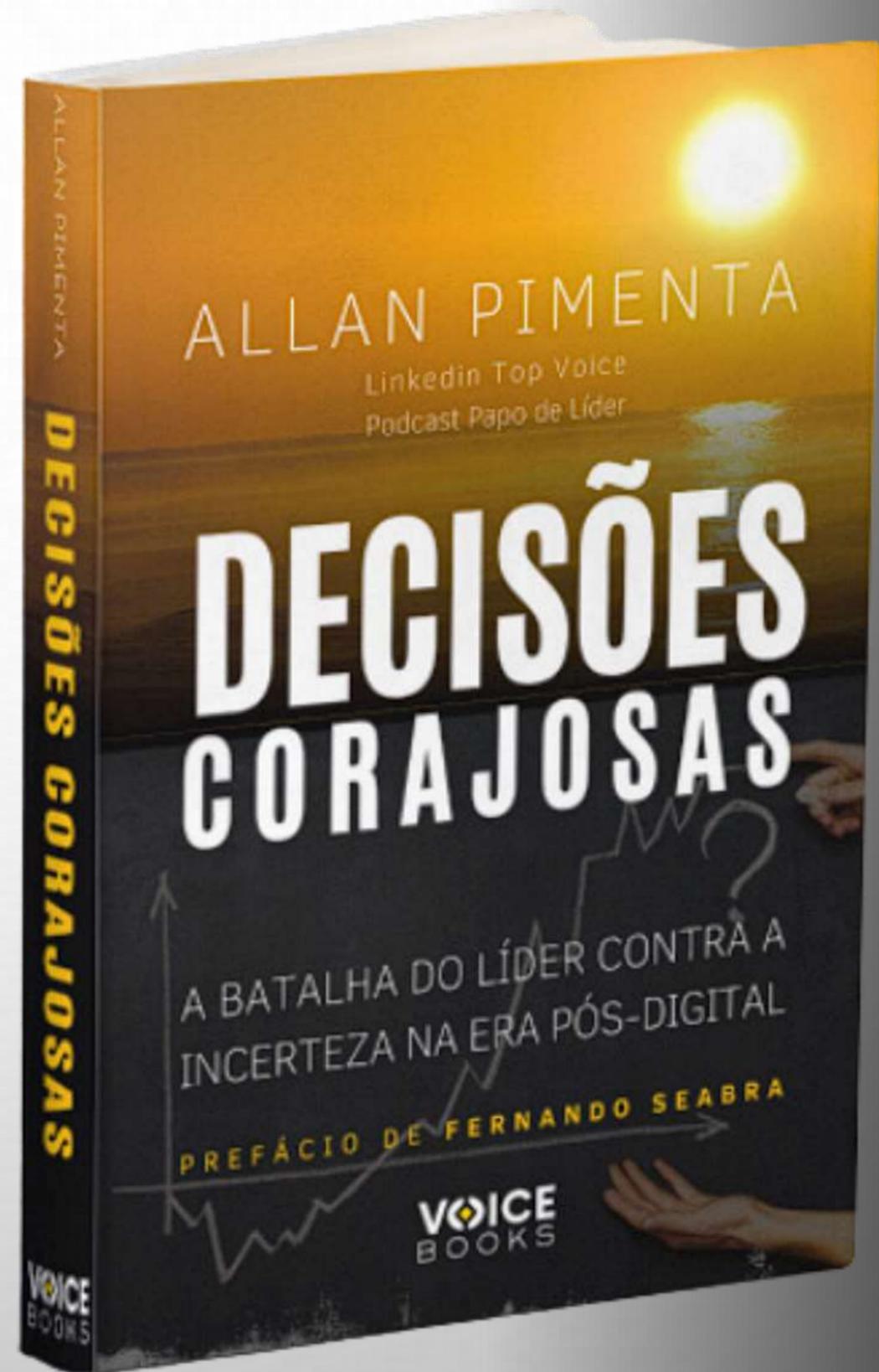
ambev

natura

A9 performance
educação
corporativa

@allanpimenta

SUPERE OS DESAFIOS
DO MUNDO
CORPORATIVO COM
SABEDORIA E
CORAGEM.



ESPECIALISTA EM
LIDERANÇA

O QUE É LIDERAR?





CHEFE X LÍDER

@allancpimenta

SEGURANÇA

LIBERDADE

MONITORAMENTO

CONFIANÇA

ESTRATÉGIA

CULTURA

NUMEROS

HISTÓRIAS

PROCESSOS

GENTE

RACIONAL

EMOCIONAL

GESTÃO X LIDERANÇA

@allanpimenta

MISSÃO
VISÃO
VALORES
CULTURA
ESTRATÉGIA
DESCENTRALIZAÇÃO

CENTE

PERFORMANCE
MEDIANA

ALTA
PERFORMANCE

BAIXA
PERFORMANCE

PERFORMANCE
MEDIANA

SETORES
HIERARQUIA
PAPÉIS E
RESPONSABILIDADES
NORMAS E
PROCEDIMENTOS
DOCUMENTAÇÃO
MELHORIA CONTÍNUA
GOVERNANÇA

PROCESSOS

GESTÃO X LIDERANÇA

Não estamos vivendo uma 'era de mudanças'.
Estamos vivendo uma 'mudança de era'

TIAGO MATTOS

Fazedores X Pensadores

@allanpimenta



IMERSÃO EM
LIDERANÇA



IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



**A transformação não é
mais sobre a tecnologia!**

É sobre as pessoas!



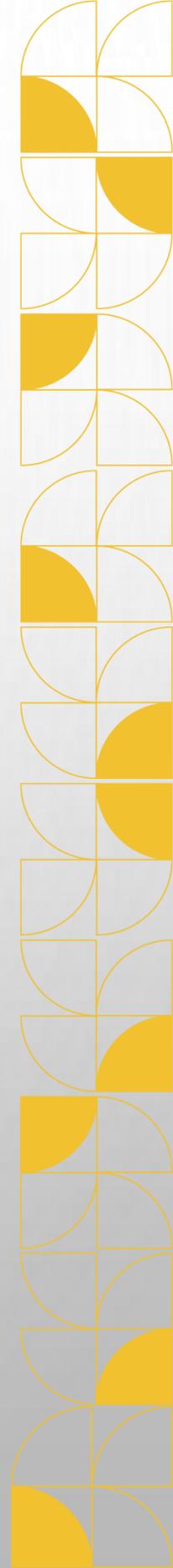
O SEGREDO DA **MUDANÇA** É CONCENTRAR TODA A SUA ENERGIA,
NÃO NA LUTA CONTRA O VELHO, MAS NA **CONSTRUÇÃO DO NOVO**.

SÓCRATES



CRICIAR

PAPEL DO LÍDER:
ELIMINAR PROBLEMAS



Liderança não é pra
qualquer um !!!

SÓ PRA
QUEM QUER !

NÃO!

TEM QUE SABER
MANDAR, NÉ?



REQUER HABILIDADES
DE COMUNICAÇÃO?

HABILIDADES DE COMUNICAÇÃO, SIM.
DOM DA ORATÓRIA, NÃO...

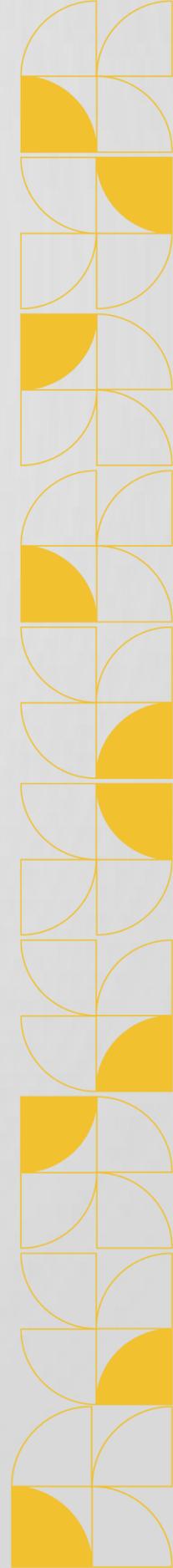


TEM QUE SER POLÍTICO !



TEM!

MAS NÃO DO JEITO QUE VOCÊ
ESTÁ PENSANDO...





TEM QUE
TRABALHAR
CERTO!





**TEM QUE SER
BOM EM TUDO!**

**VULNERABILIDADE
ESTRATÉGICA!**



LIDERAR É INFLUENCIAR!

O QUE É LIDERAR?

A única definição de liderança que interessa às organizações é:

**LIDERAR É BATER METAS CONSISTENTEMENTE,
COM O TIME E FAZENDO CERTO**

Quem não bate metas não é líder. Se ser um bom líder é conseguir resultados por meio das pessoas, então a pessoa do líder deve investir uma parte substancial de seu tempo no desenvolvimento de sua equipe.

VICENTE FALCONI

O QUE É LIDERAR?

BATER METAS

CUMPRIR COMBINADOS

MERITOCRACIA

MELHORIA CONTINUA

COM O TIME

ENGAJAMENTO

AUTONOMIA E MATURIDADE

PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

FAZENDO CERTO

CULTURA CORPORATIVA

PLANEJAMENTO ESTRATÉGICO

ACCOUNTABILITY

O LÍDER CLÁSSICO

TOMA AS DECISÕES IMPORTANTES

RESOLVE PELA EQUIPE

AGE COMO ESPECIALISTA

DÁ RESPOSTAS

ESTABELECE REGRAS

BUSCA ELIMINAR CONFLITOS

VALORIZA A CONFORMIDADE

O LIDER CLASSICO



FUNCIONA BEM?

SÓ EM “ÁGUAS CALMAS”?

E SE O CENÁRIO FOR OUTRO???

AMBIENTE TURBULENTO

CONSTANTE MUDANÇA

DESAFIOS EMOCIONANTES

MUITOS IMPREVISTOS

É UMA AVENTURA, MAS EXIGE RESPONSABILIDADE



O LIDER PÓS-DIGITAL

COMPARTILHA AS RESPONSABILIDADES

AJUDA EQUIPE A SE RESOLVER

PROMOVE A AUTO-GESTÃO

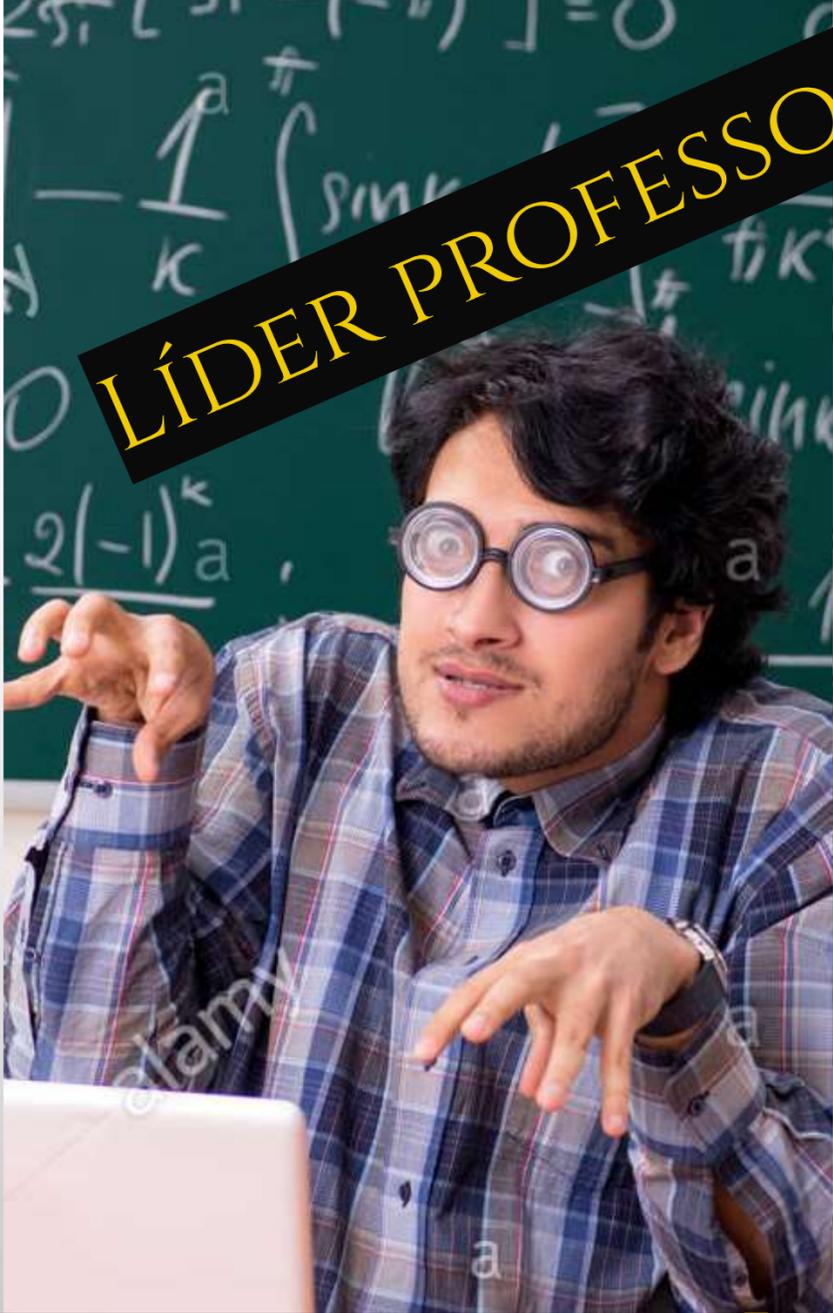
FAZ AS PERGUNTAS CERTAS

FORMA CONJUNTO DE VALORES

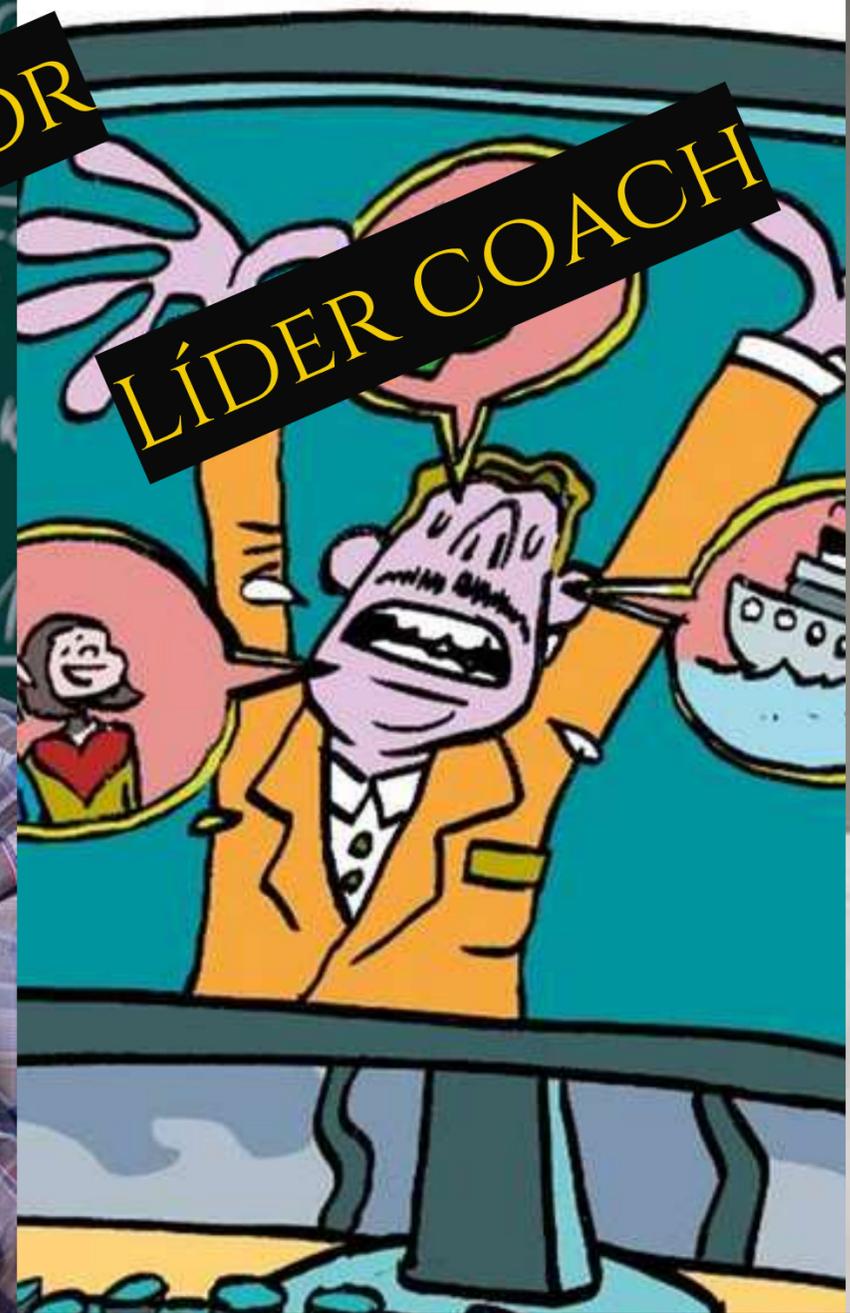
VALORIZA DIVERSAS PERSPECTIVAS

PROMOVE A SINERGIA

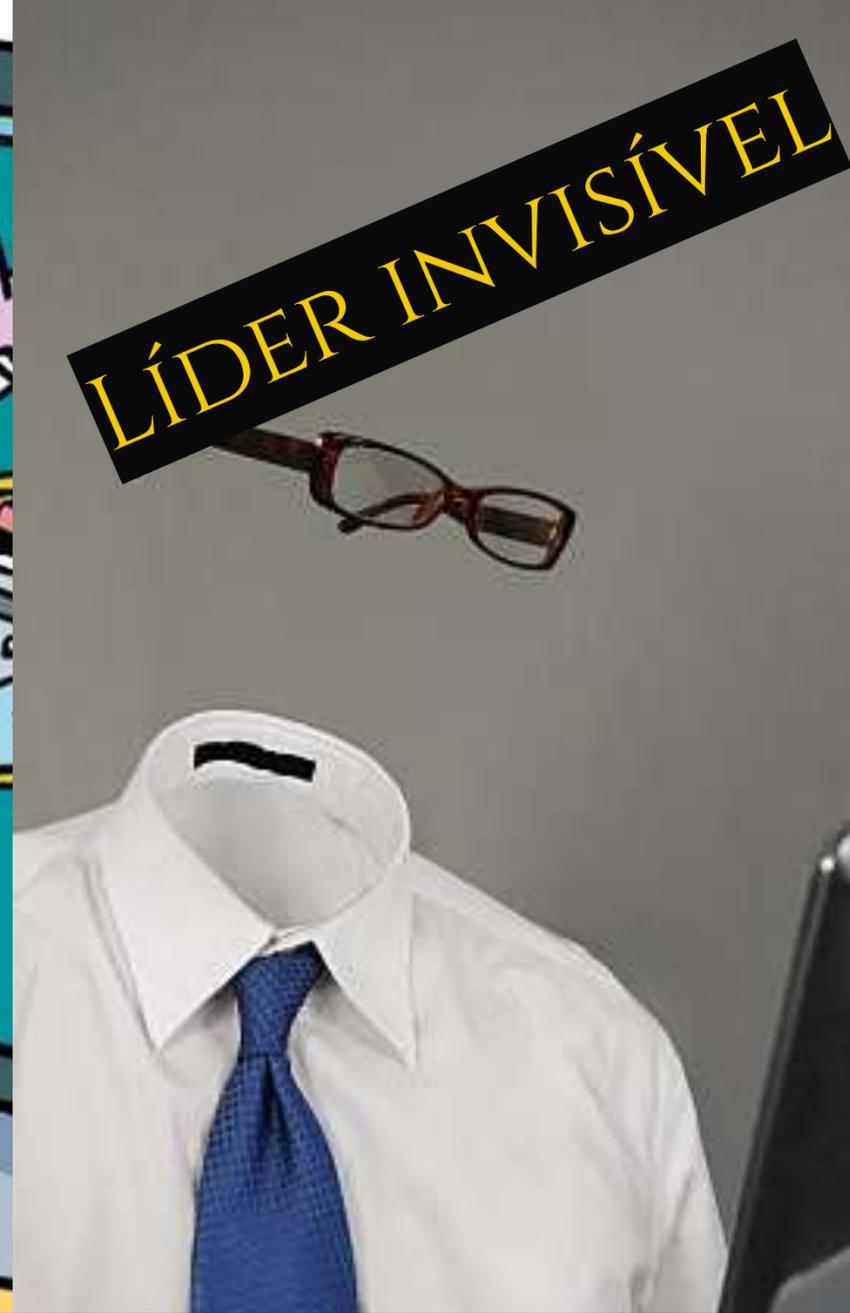




LÍDER PROFESSOR



LÍDER COACH



LÍDER INVISÍVEL



LÍDER DIRETIVO

QUAL É O SEU ESTILO DE LIDERANÇA?

ADAPTADO DE PAUL HERSHEY E KEN BLANCHARD

IMERSÃO EM LIDERANÇA ÁGIL



Instagram icon a9.performance

LinkedIn icon A9 Performance

Hashtag #lideragil

@allanpimenta

TUDO LÍDER É UM EDUCADOR !



IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



**Mas não necessariamente
é um professor!**



LÍDER PROFESSOR

DIRETRIZES ESPECÍFICAS

METAS SMART

(ESPECÍFICAS, MENSURÁVEIS, ATINGÍVEIS, RELEVANTES E TEMPORAIS)

ENSINAR E TREINAR

ENCORAJAS, APOIAR E MANTER A MOTIVAÇÃO

PERGUNTAR AS OPINIÕES DO LIDERADO
(CONVERSAS DE APRENDIZADO)

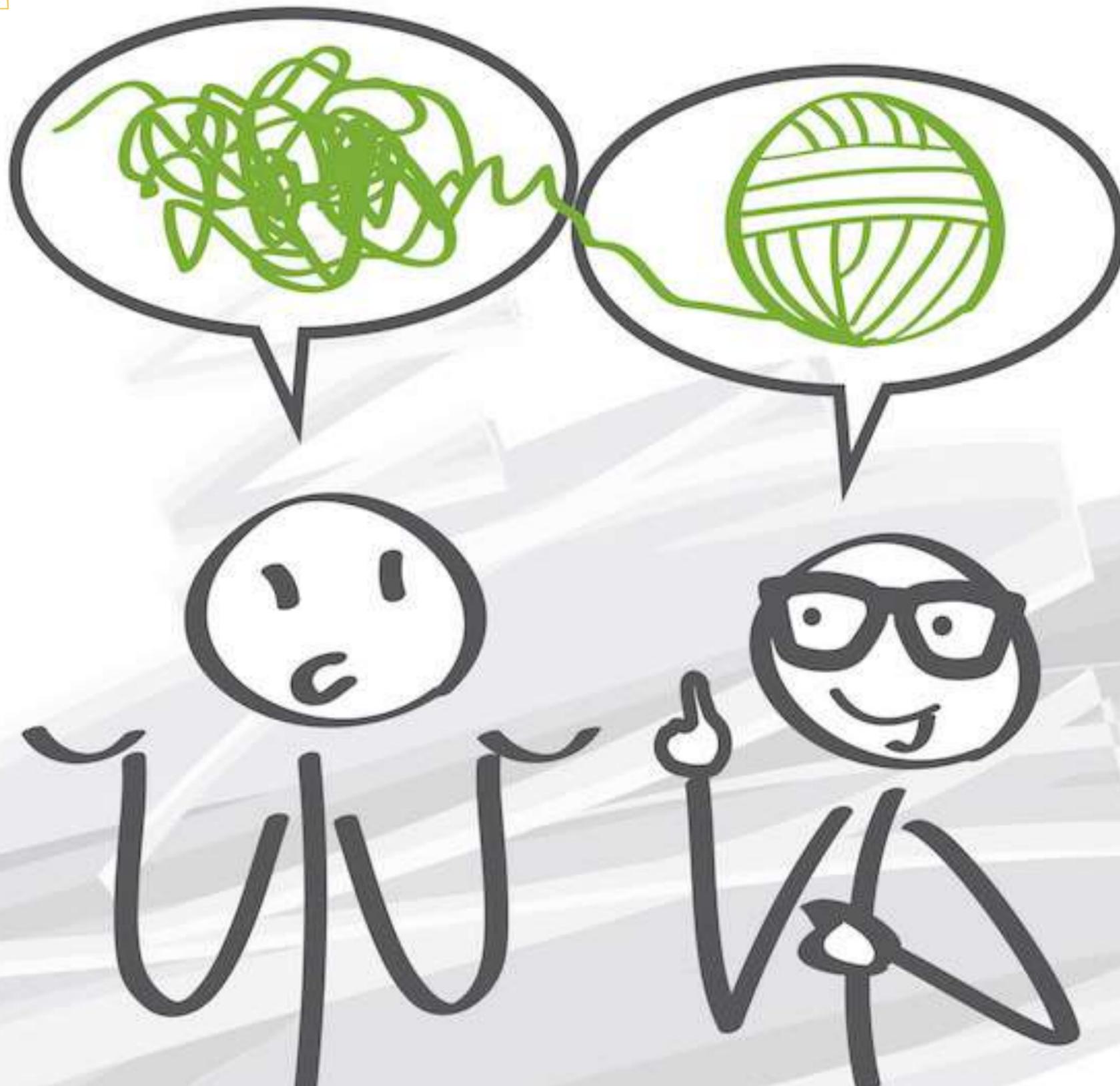
HORA PRECISA DE APOIO EMOCIONAL
E HORA DE DIREÇÃO



Feliz daquele que
transfere o que sabe e
aprende o que ensina

CORA CORALINA



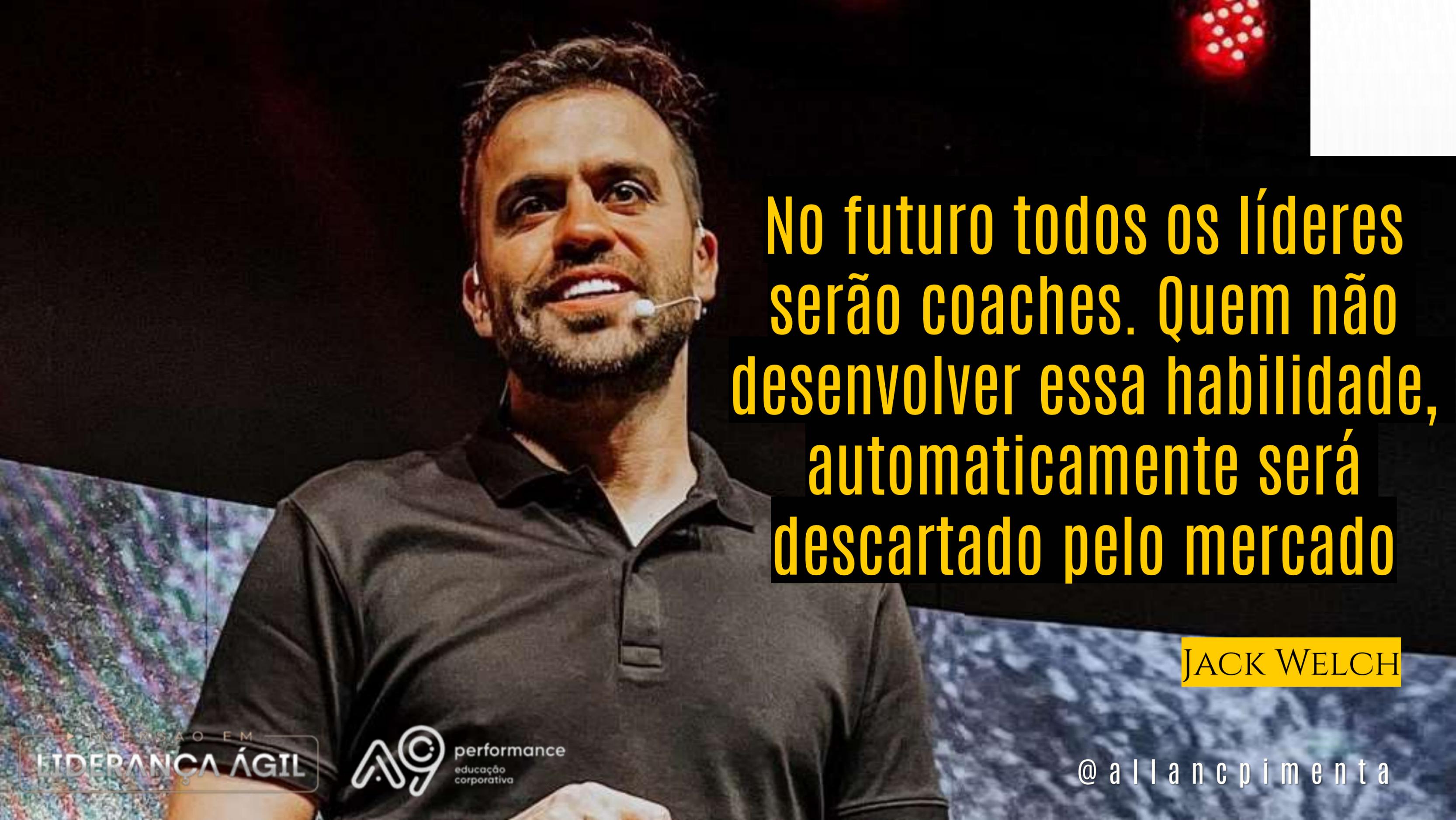


LÍDER COACH

LÍDER COACH

FACILITAR
QUESTIONAR
EXTRAIR A
SABEDORIA DO OUTRO
ACREDITAR NO OUTRO



A photograph of Jack Welch, a man with a beard and short hair, wearing a dark polo shirt and a lapel microphone. He is looking upwards and to the right with a thoughtful expression. The background is dark with a red light fixture visible in the upper right corner.

No futuro todos os líderes serão coaches. Quem não desenvolver essa habilidade, automaticamente será descartado pelo mercado

JACK WELCH

IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL

 performance
educação
corporativa

@allanpimenta

Líder MENTOR

OS MENTORES SÃO OS NOSSOS GUIAS.
ELES VÊM COISAS QUE NÓS NÃO VEMOS

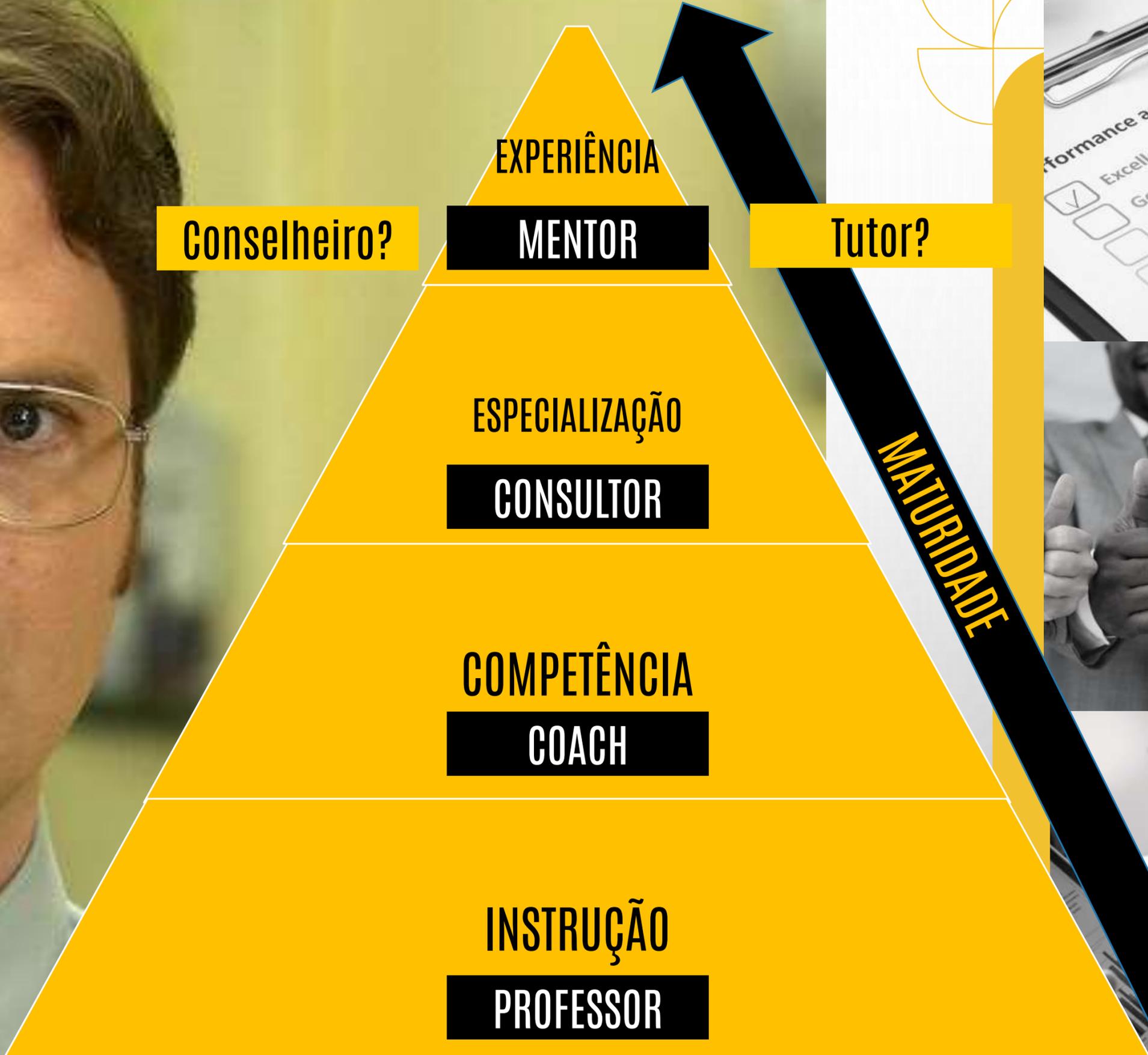
MARK ZUCKEMBERG





SUORTE
ORIENTAÇÃO
INSPIRAÇÃO
CORAGEM

Líder MENTOR



@allanpimenta



A sua imagem é a imagem da sua equipe

CLÓVIS DE BARROS FILHO

IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL

performance
educação
corporativa

ACADEMIA de
envolvimento
de LÍDERES

ALLANCPIMENTA

COMPORTAMENTOS DIRETIVOS



COMPORTAMENTOS DE APOIO

ADAPTADO DE PAUL HERSHEY E KEN BLANCHARD

Comportamentos diretivos

ENSINA E DEMONSTRA

ESTRUTURA E ORGANIZA

ESTABELECE METAS CLARAS

DIZ AS EXPECTATIVAS

SUPERVISIONA

AVALIA DESEMPENHO

DIZ: “ O QUE FAZER”, “ COMO FAZER “ E
“ QUANDO FAZER

Comportamentos de apoio

PERGUNTA E OUVE

PEDE SUGESTÕES

EXPLICA RAZÕES

EXPLICA IMPORTÂNCIA

COMUNICAÇÃO BILATERAL

ENVOLVE NA DECISÃO

ACONSELHA

FACILITA SOLUÇÃO DE PROBLEMAS

DÁ SUPORTE EMOCIONAL

LIDERANÇA E AUTO-LIDERANÇA SITUACIONAL

FAZER
ESTRUTURA
SUPERVISÃO RIGOROSA
CONTROLE
DECISÕES DEVEM SER OBEDECIDAS
“O LÍDER DECIDE”

FAZER
DIRIGIR
CONTROLAR
“FALAMOS E O LÍDER DECIDE”



TRANSFERIR
AVALIAR RESULTADOS
ACORDOS ESTABELECIDOS
PARA OBJETIVOS
“O COLABORADOR DECIDE”

TROCAR IDEIAS
COMPARTILHAR DECISÕES
FACILITAR
OUVIR
APOIAR
“FALAMOS E O COLABORADOR DECIDE”

ADAPTADO DE PAUL HERSHEY E KEN BLANCHARD

Não estamos vivendo uma 'era de mudanças'.
Estamos vivendo uma 'mudança de era'

TIAGO MATTOS

NEGÓCIOS

INSTITUIÇÃO

PESSOAS

HIERÁRQUICO
CONTROLADOR

SIMPLES

CONTROLÁVEL

PREVISÍVEL

LENTO

ESTÁVEL

INDIVÍDUO CONECTADO

COMPLEXO

INCONTROLÁVEL

IMPREVISÍVEL

RÁPIDO

INSTÁVEL

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

CONTEXTO DE MUNDO



BAL
SES
ÍZO
NAS
COS
IRO

HISTÓRIA DE UM EXECUTIVO DE UMA GRANDE ORGANIZAÇÃO

CONTROLO QUALIFICAVEL

NEGÓCIOS

INSTITUIÇÃO

EDUARDO



CONTEXTO DE MUNDO





**DENTRO DO PROTOCOLO
SE SUBMETENDO Á INSTITUIÇÃO
FAZ AS COISAS CERTAS**



LIDEROU MUDANÇAS!

SE SUBMETENDO Á INSTITUIÇÃO



AUTÊNTICO

SENHOR DE SI

CORAGEM DE CRITICAR FAZER DIFERENTE

FAZ DO JEITO CERTO

→ IMER
LIDERA



DISCERNIMENTO (RAZÃO)

BOM SENSO

VALORES COMUNS

FOCO NO ESSENCIAL

ESCUITA ATIVA

INDIVÍDUO CONECTADO



COMPLEXO

INCONTROLÁVEL

IMPREVISÍVEL

RÁPIDO

INSTÁVEL

CONSISTÊNCIA

LEVEZA

AGILIDADE

PRATICIDADE

SIMPLICIDADE

CONTEXTO DE MUNDO

NEGÓCIOS

INSTITUIÇÃO

PESSOAS

HIERÁRQUICO
CONTROLADOR

SIMPLES

CONTROLÁVEL

PREVISÍVEL

LENTO

ESTÁVEL

SOCIEDADE
INDUSTRIAL

INDIVÍDUO CONECTADO

COMPLEXO

INCONTROLÁVEL

IMPREVISÍVEL

RÁPIDO

INSTÁVEL

SOCIEDADE
PÓS-DIGITAL

SOCIEDADE
DA INFORMAÇÃO

CONTEXTO DE MUNDO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



O MUNDO PÓS DIGITAL

VOLATILE

VOLATIL

UNCERTAINTY

INCERTO

COMPLEXITY

COMPLEXO

AMBIGUITY

AMBÍGUO

FRÁGIL **BRITTLINESS**

ANSIOSO **ANXIETY**

NÃO LINEAR **NONLINEARITY**

INCOMPREENSÍVEL **INCOMPREHENSIBILITY**

A

COMPLEXIDADE

VEIO PRA FICAR !



NEGÓCIOS

INSTITUIÇÃO

PESSOAS HIERÁRQUICO CONTROLADOR

SIMPLES

CONTROLÁVEL

PREVISÍVEL

LENTO

ESTÁVEL

SOCIEDADE INDUSTRIAL

INDIVÍDUO CONECTADO

COMPLEXO

INCONTROLÁVEL

IMPREVISÍVEL

RÁPIDO

INSTÁVEL

SOCIEDADE PÓS-DIGITAL

SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

CONTEXTO DE MUNDO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

IMERSÃO EM LIDERANÇA ÁGIL



“ENGRENAGEM”

PESSOAS COMO PEÇAS

FUTURO COMO PROJEÇÃO DO PASSADO

EMPRESAS MÁQUINAS

SOCIEDADE INDUSTRIAL



APRENDE E EVOLUI SEM PARAR

PESSOAS COMO CÉLULAS VIVAS E SENSÍVEIS

CRÍTICAS E INTERATIVAS

SOCIEDADE PÓS-DIGITAL

EMPRESAS SISTEMAS VIVOS

SOCIEDADE DA INFORMAÇÃO

CONTEXTO DE MUNDO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES



SISTEMA

é um conjunto de elementos
que trabalha de forma
INTERDEPENDENTE
com um propósito comum

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

INDEPENDÊNCIA

CANCER

COLAPSO

INTEGRAÇÃO ENTRE ORGÃOS DESAPARECE

NÃO INTERAGE COM O AMBIENTE

NÃO REAGE AOS ESTÍMULOS

SUCUMBE AO CENÁRIO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES



INTERDEPENDÊNCIA

GARANTE SAÚDE



**USAR DISCERNIMENTO
E BOM SENSO**

**PROMOVER INTEGRAÇÃO
E INTERAÇÃO**

**COMPARTILHE
INFORMAÇÕES**

INTERDEPENDÊNCIA

GARANTE SAÚDE

**GARANTA QUE
TUDO IRÁ FUNCIONAR
COMO UM**

SISTEMA VIVO ABERTO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES



Reconheça que
a realidade
É INTERDEPENDENTE!

GESTÃO DA INTERDEPENDÊNCIA

~~INDEPENDÊNCIA
OU MORTE!~~

NÃO CONFUNDIR
AUTONOMIA
COM INDEPENDÊNCIA

DEU CERTO NO PASSADO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

GESTÃO DA INTERDEPENDÊNCIA

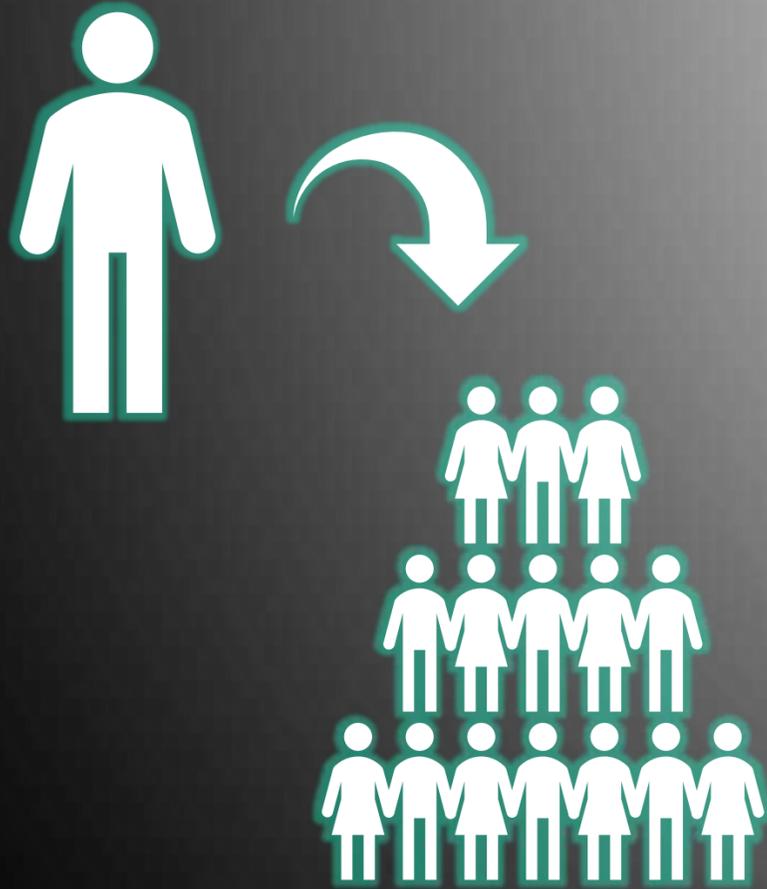
INTERDEPENDÊNCIA OU MORTE!

NÃO CONFUNDIR
AUTONOMIA
COM INDEPENDÊNCIA

DEU CERTO NO PASSADO

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

EU X ELES



**INTERDEPENDÊNCIA
OU MORTE!**

**COOPERAÇÃO
INTERDEPENDÊNCIA**

MATURIDADE

**=
INTERESSE PESSOAL E DO TODO
AO MESMO TEMPO!**

**INDEPENDÊNCIA
OU MORTE!**

NÓS X ELES

NÓS



EVOLUÇÃO DAS RELAÇÕES

ADAPTADO DE RICARDO GUIMARÃES

Liderança pós-digital

AUTO CONSCIÊNCIA

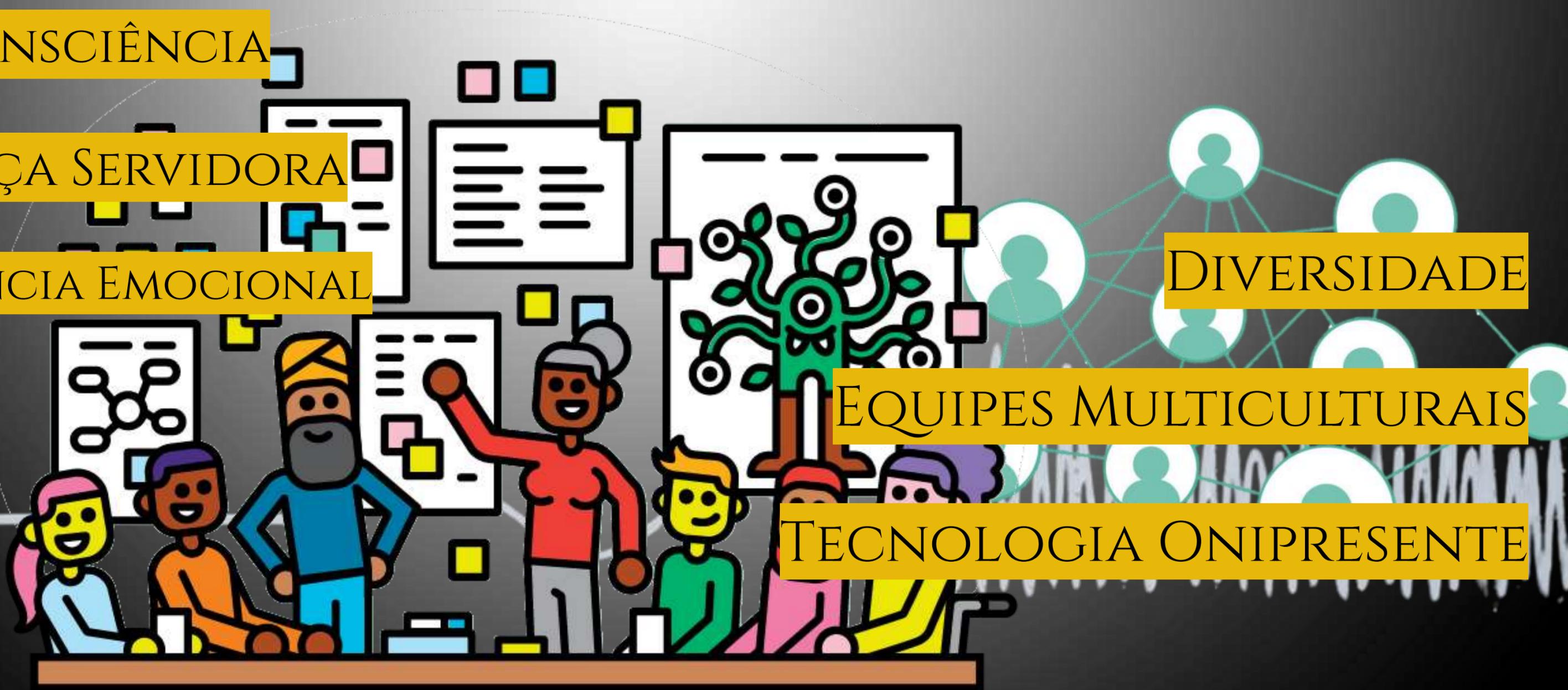
LIDERANÇA SERVIDORA

INTELIGÊNCIA EMOCIONAL

DIVERSIDADE

EQUIPES MULTICULTURAIS

TECNOLOGIA ONIPRESENTE



E como deve ser este olhar?



Humano

Simple

Prático

Ágil

Leve

Consistente

Sustentável

Integral



A REALIDADE PODE **MUDAR**,
O HOMEM PODE MUDAR.
PROCUREM SER VOCÊS OS
PRIMEIROS A **PRATICAR O BEM**,
A NÃO SE ACOSTUMAREM COM
O MAL E SIM **VENCÊ-LO**.

PAPA FRANCISCO

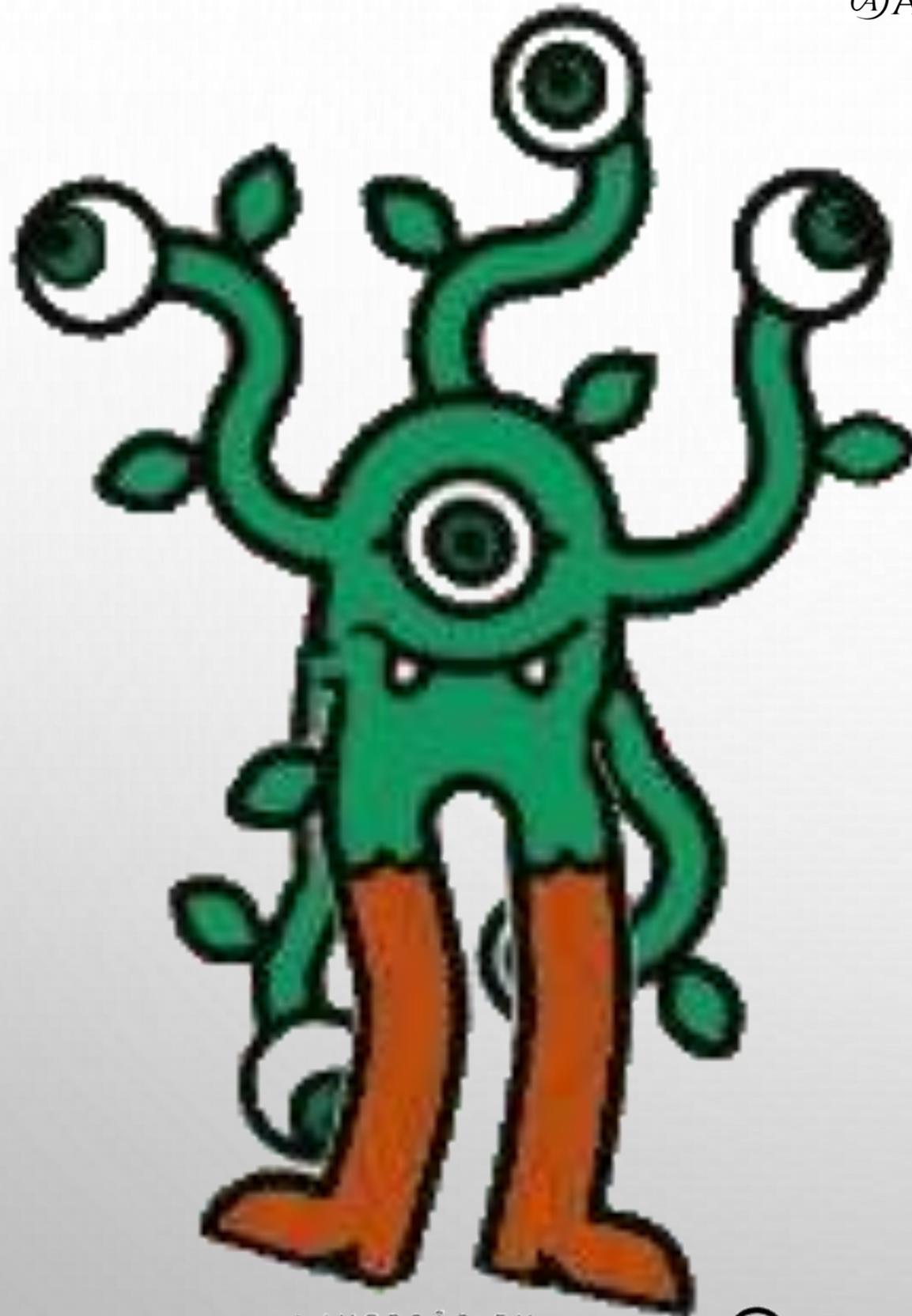
A VERDADEIRA MEDIDA DE UM
HOMEM NÃO É COMO ELE SE
COMPORTA EM MOMENTOS DE
CONFORTO E CONVENIÊNCIA, MAS
COMO ELE SE MANTÉM EM TEMPOS
DE CONTROVÉRSIA E DESAFIO.

MARTIN LUTHER KING JR.



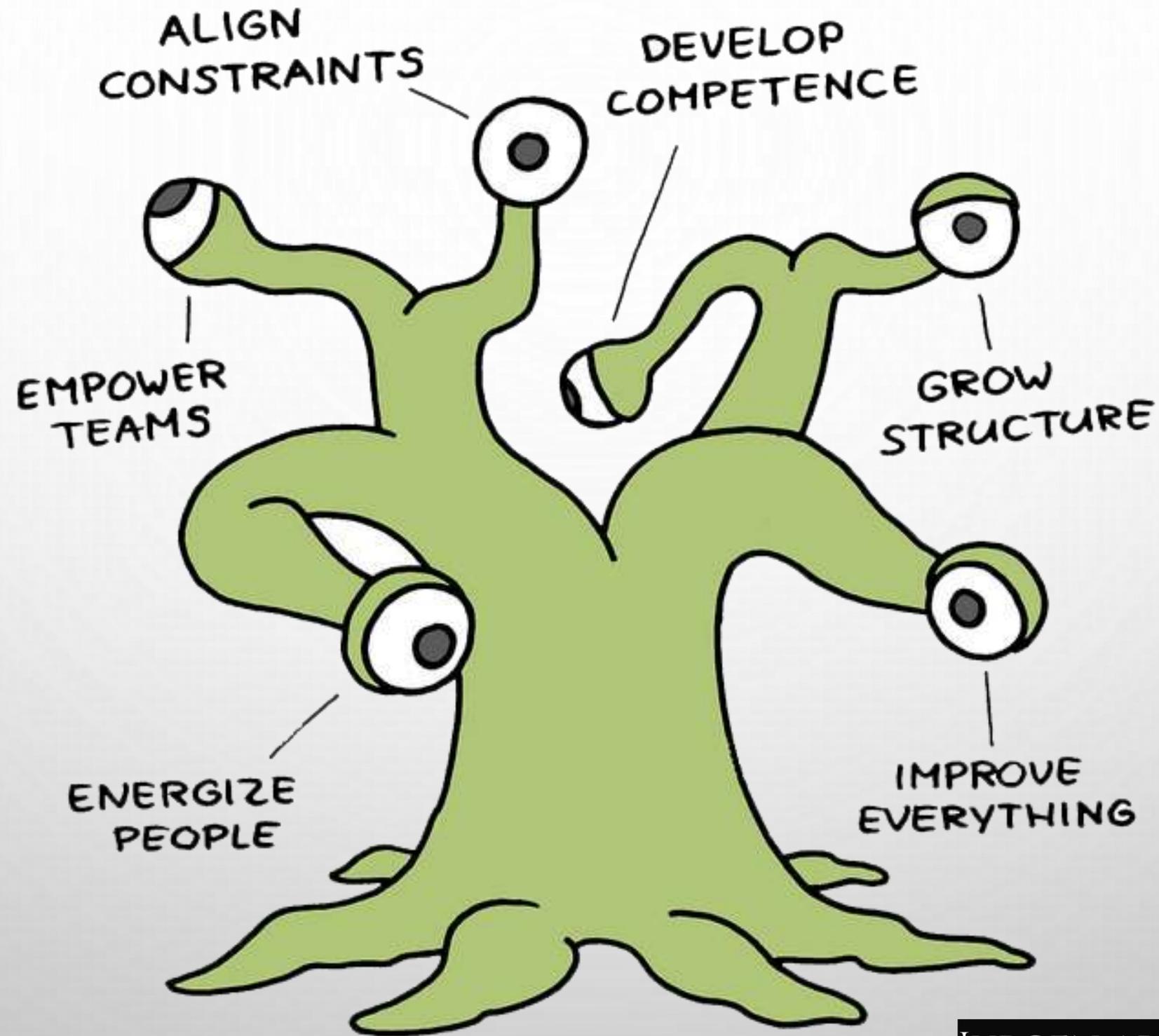
O LÍDER QUASE MORTO





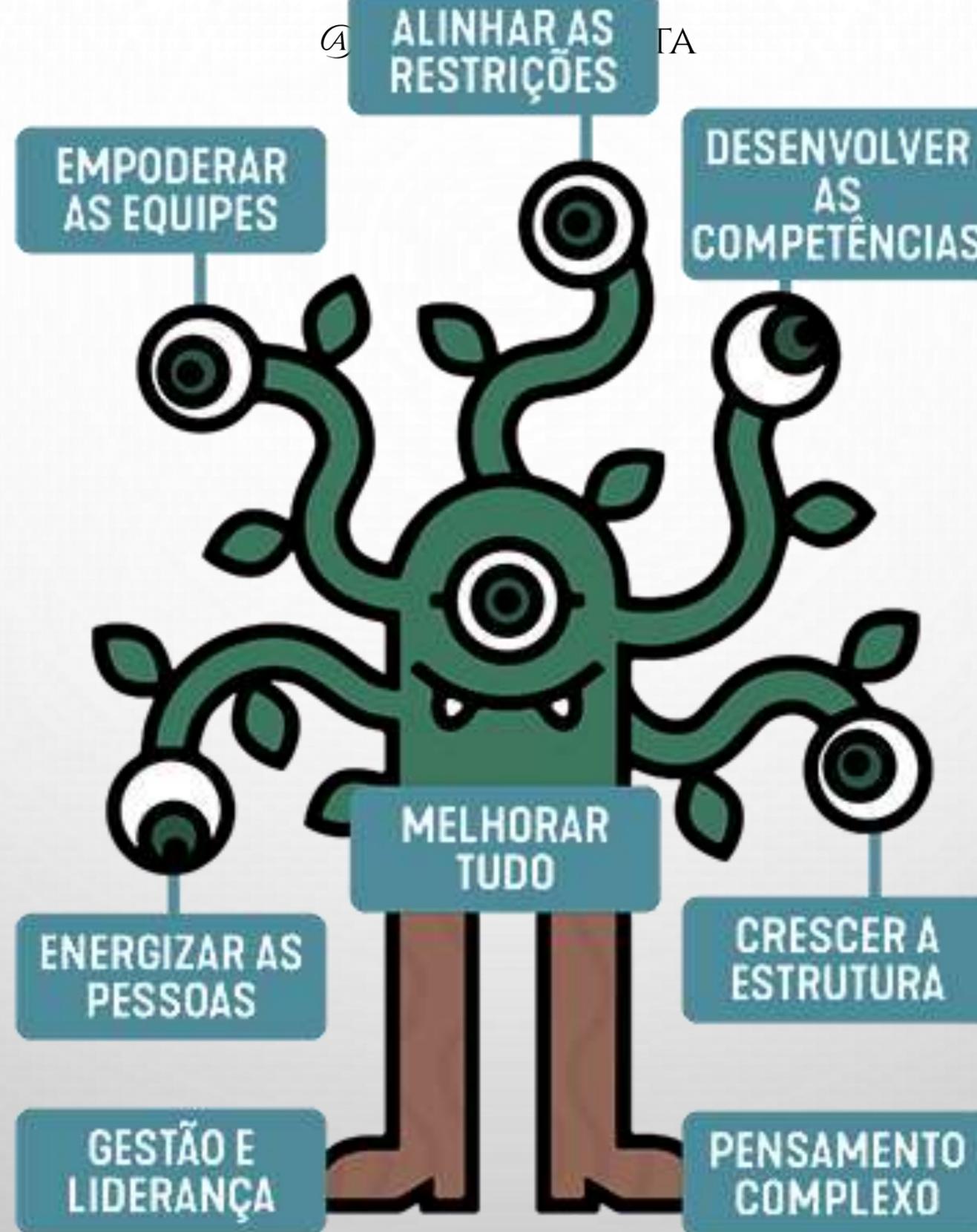
A liderança é **uma**
jornada, não um destino.

JURGEN APELLO

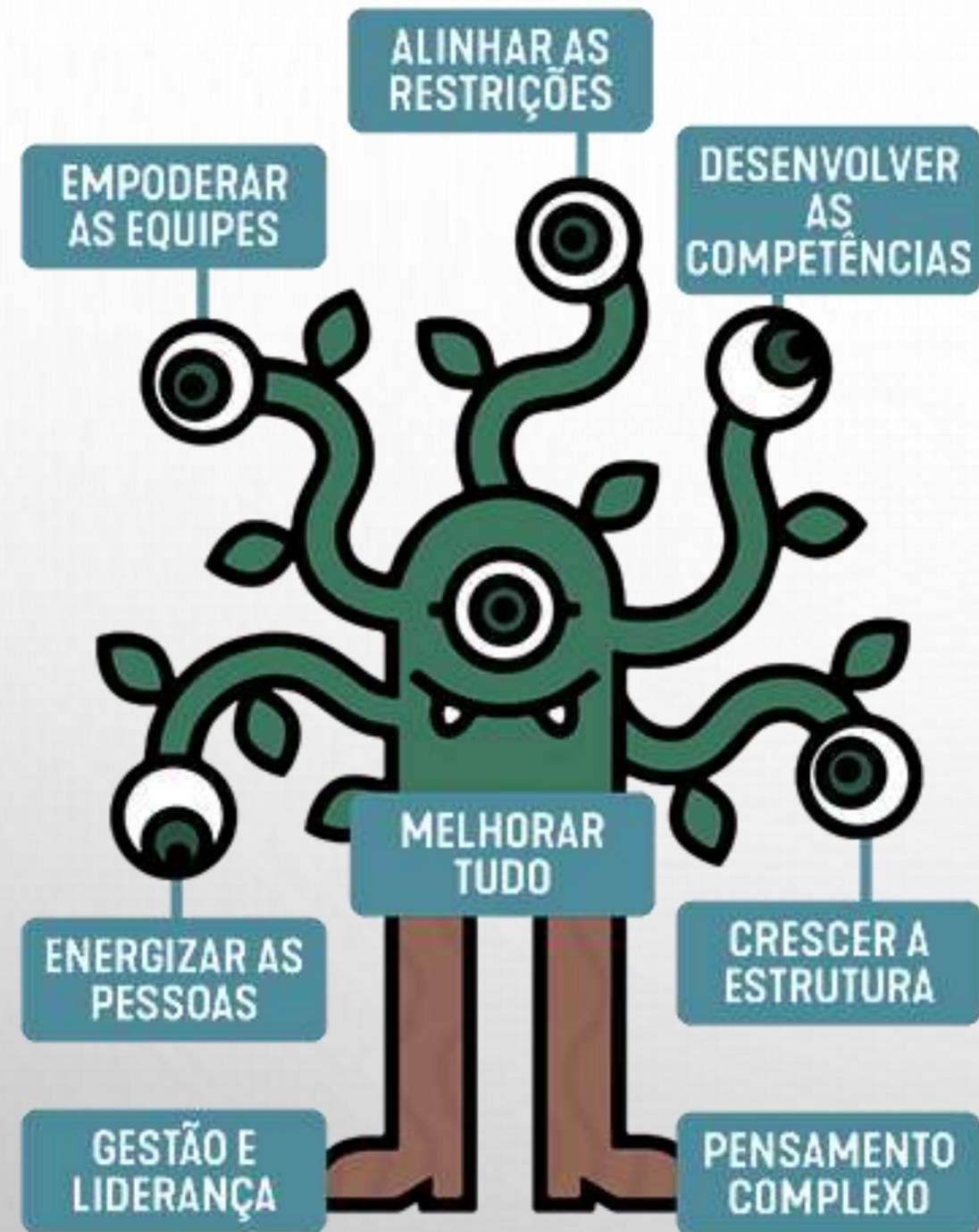


JURGEN APELLO





JURGEN APELLO



De acordo com Martie, é importante melhorar tudo: pessoas, equipes e organizações precisam melhorar continuamente para adiar o fracasso o máximo possível.

Controlado

X

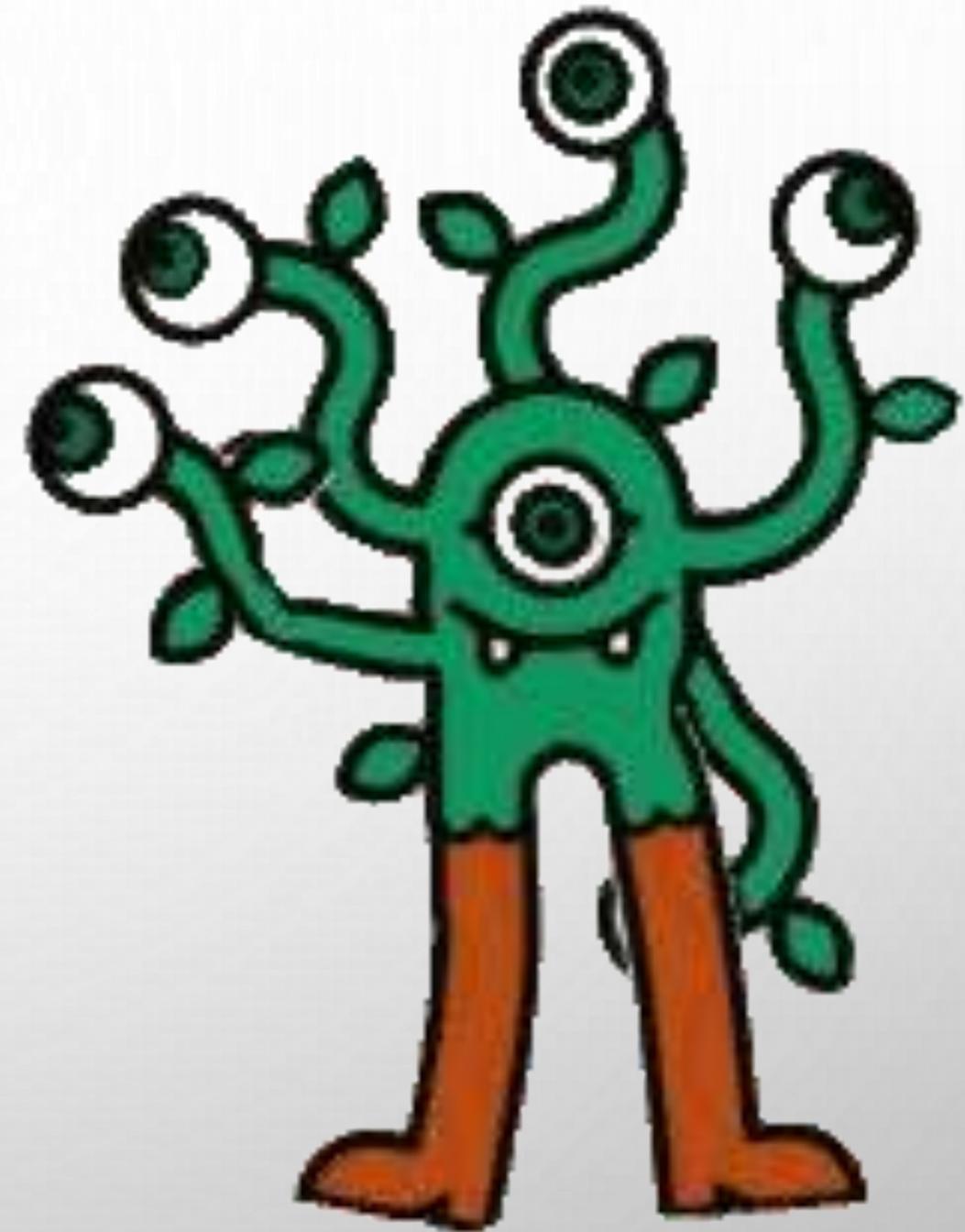
ágil

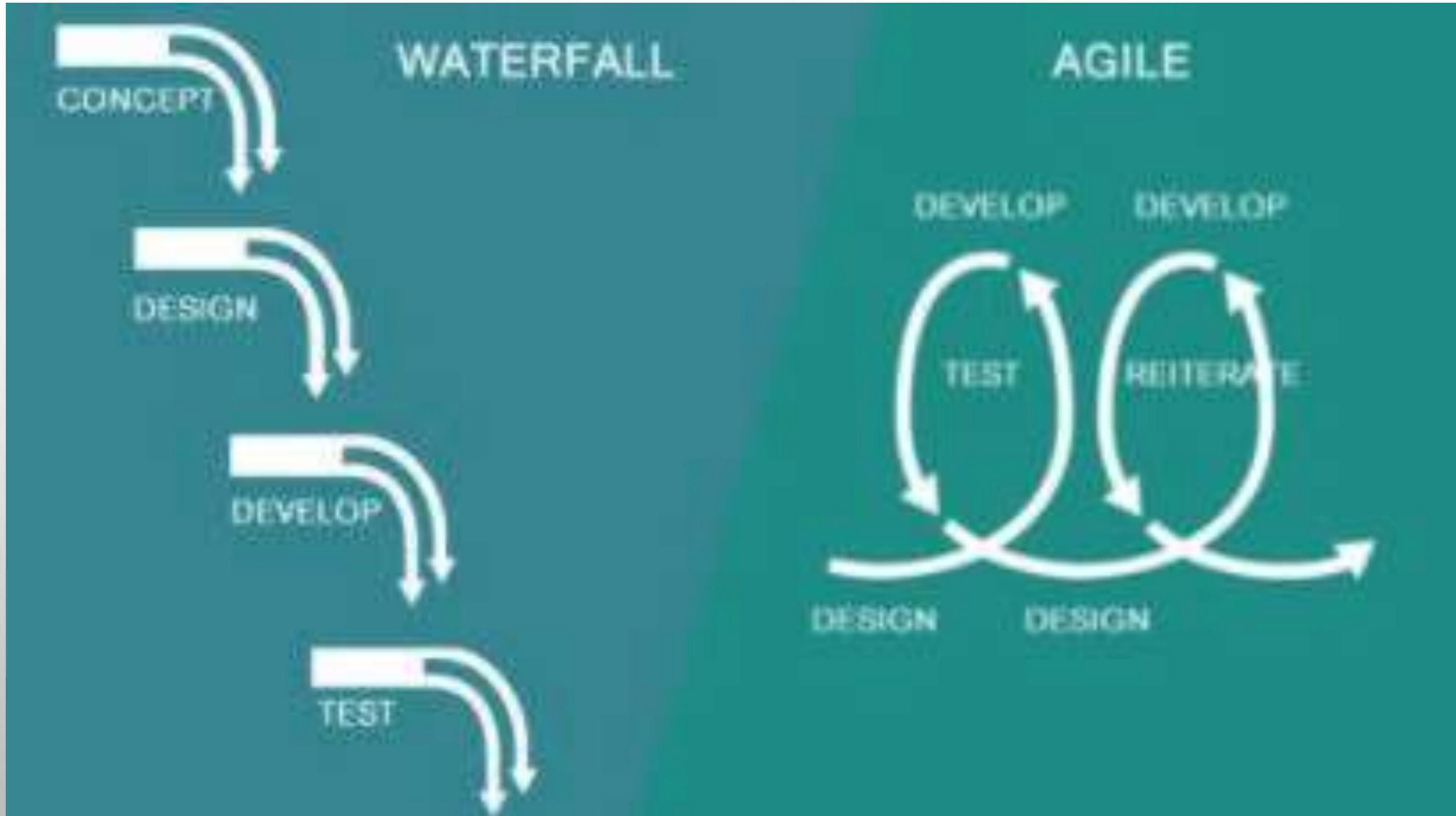


segurança

X

autonomia





SCRUM

KANBAN

LEAN

XP

FDD

DESIGN
SPRINT

DESIGN
THINKING

CRYSTAL
CLEAR

OKR



SCRUM

Hirokata Takeuchi e
Ikuro Nonaka (1986)

TIMES MULTIDISCIPLINARES

MÚLTIPLAS FASES

AVANÇO EM BLOCO ÚNICO

DECISÕES COM BASE EMPÍRICA

AUTOGERENCIAMENTO

COLABORAÇÃO

PRIORIZA A ENTREGA DE VALOR

TIME-BOXING

PROCESSO ITERATIVO





ITERAÇÃO OU INTERAÇÃO?

CICLO DE REPETIÇÃO
E ACÚMULO DE
EXPERIÊNCIAS

TROCA E
RELACIONAMENTO
ENTRE AS PARTES



OKR



OBJETIVOS
DEFINIDOS PELA
EQUIPE

POUCOS FOCOS

REVISÃO
CONSTANTE

CFRs – CONVERSAS,
FEEDBACKS E
RECONHECIMENTOS

OKRs

objectives and
key results

Andrew Grove

A PSICOLOGIA DO FOCO



CLAREZA DOS OBJETIVOS

EXERCITAR O CÓRTEX PRÉ-FRONTAL

DISTRAÇÕES

MULTITAREFAS

MINDFULNESS

A IMPORTÂNCIA DAS PAUSAS

MÉTODO POMODORO

O MANIFESTO ÁGIL (2001)

12 princípios

+

4 valores

<https://agilemanifesto.org/>

IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL

A9 performance
educação
corporativa

Instagram a9.performance

LinkedIn A9 Performance #lideragil

1. SATISFAÇÃO DO CLIENTE
2. ACEITAR BEM AS MUDANÇAS
3. ENTREGAS FREQUENTES
4. TRABALHO EM EQUIPE
5. CONFIAR, APOIAR E ENGAJAR
6. CONVERSAS CARA A CARA.
7. SOFTWARE FUNCIONAL
8. AMBIENTE SUSTENTÁVEL
9. CONTÍNUA ATENÇÃO À EXCELÊNCIA
10. SIMPLICIDADE
11. TIMES AUTO-GERENCIÁVEIS.
12. REFLETIR, AJUSTAR E OTIMIZAR.



1

CUSTOMER CENTRICITY

SATISFAÇÃO DO CLIENTE

Nossa maior prioridade é satisfazer o cliente, através da entrega adiantada e contínua de software de valor.



2

FLEXIBILIDADE

ACEITAR BEM AS MUDANÇAS

Aceitar mudanças de requisitos, mesmo no fim do desenvolvimento. Processos ágeis se adequam a mudanças, para que o cliente possa tirar vantagens competitivas.



3

CONSISTÊNCIA

ENTREGAS FREQUENTES

Entregar software funcionando com frequência, na escala de semanas até meses, com preferência aos períodos mais curtos. Pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso do projeto



4

TRABALHO EM EQUIPE

Pessoas relacionadas à negócios e desenvolvedores devem trabalhar em conjunto e diariamente, durante todo o curso do projeto.

5

CONFIANÇA & MOTIVAÇÃO

CONFIAR, APOIAR E ENGAJAR

Construir projetos ao redor de indivíduos motivados, dando a eles o ambiente e suporte necessário, e confiar que farão seu trabalho.

6

OLHO NO OLHO

CONVERSAS CARA A CARA.



O Método mais eficiente e eficaz de transmitir informações para, e por dentro de um time de desenvolvimento, é através de uma conversa cara a cara.

7

GERAR VALOR

SOFTWARE FUNCIONAL

Software funcional é a medida primária de progresso.

COMPREI UM RÁDIO RELÓGIO
TOP NA BREGANHA

NÃO
FUNCIONA... 😞 😞

8

DESENVOLVIMENTO SUSTENTÁVEL

AMBIENTE SUSTENTÁVEL

Processos ágeis promovem um ambiente sustentável. Os patrocinadores, desenvolvedores e usuários, devem ser capazes de manter indefinidamente, passos constantes.



9

EXECUÇÃO FOCADA

CONTÍNUA ATENÇÃO
À EXCELÊNCIA

Contínua atenção à excelência técnica e bom design, aumenta a agilidade.



10

SIMPLICIDADE



Simplicidade: a arte de maximizar a quantidade de trabalho que não precisou ser feito.

11

TIMES AUTO-ORGANIZÁVEIS

TIMES AUTO-GERENCIÁVEIS.

As melhores arquiteturas, requisitos e designs emergem de times auto-organizáveis.



12

MELHORIA CONTÍNUA

REFLETIR, AJUSTAR E OTIMIZAR

Em intervalos regulares, o time reflete em como ficar mais efetivo, então, se ajustam e otimizam seu comportamento de acordo.





Liderar na era pós-digital **NÃO É** sobre seguir um manual.

É sobre adaptar, inspirar e inovar continuamente.

O futuro espera por quem está pronto para agir!

4 VALORES AGILE

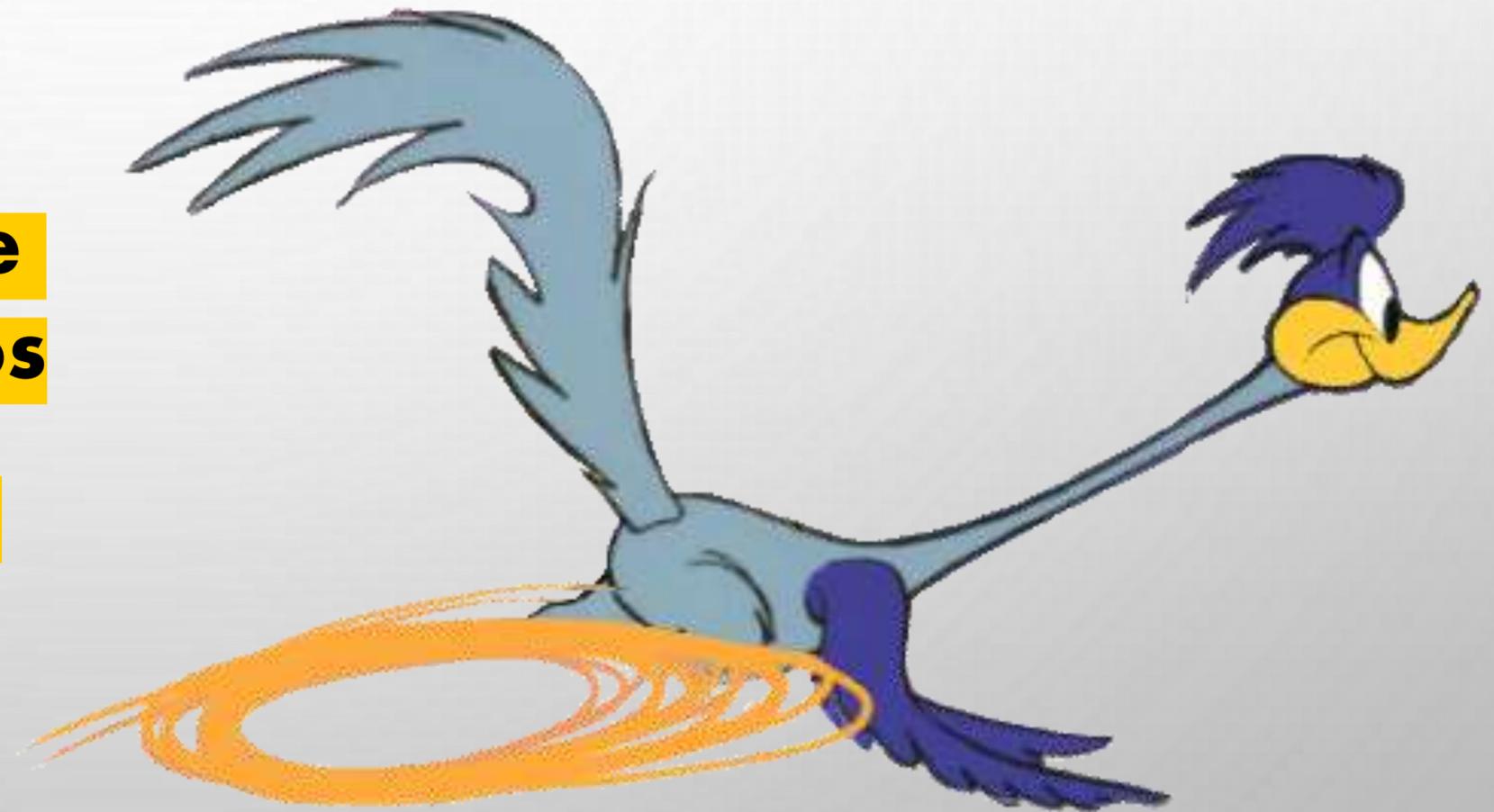
Mais colaboração
Mais processos e ferramentas

Mais softwares
Mais funcionalidades
Mais processos abstratos

Mais colaboração com o cliente
Mais associação de contratos

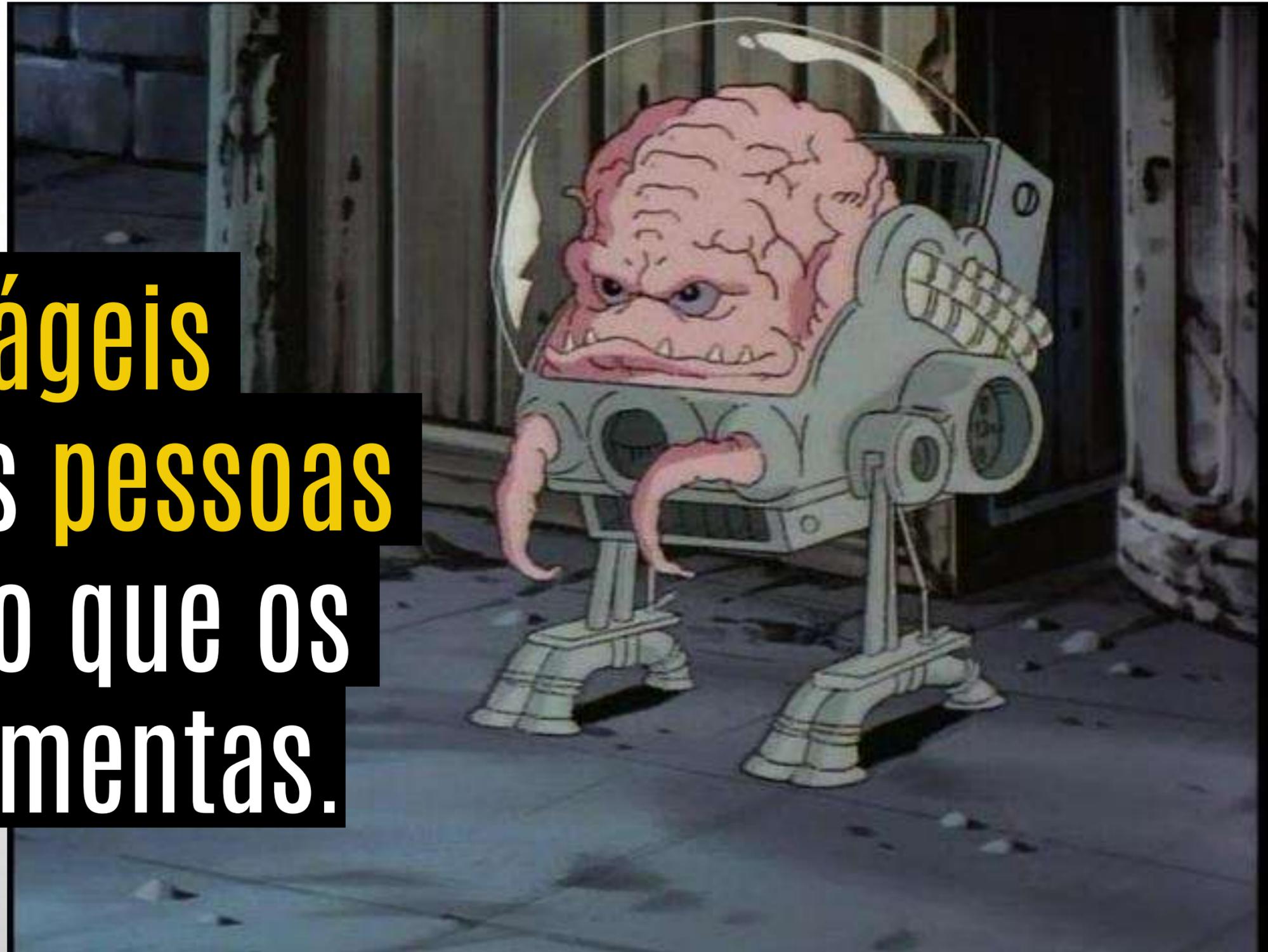
Mais adaptabilidade e menos rigidez

COLABORAÇÃO
GERAÇÃO DE VALOR
FOCO DO CLIENTE
FLEXIBILIDADE

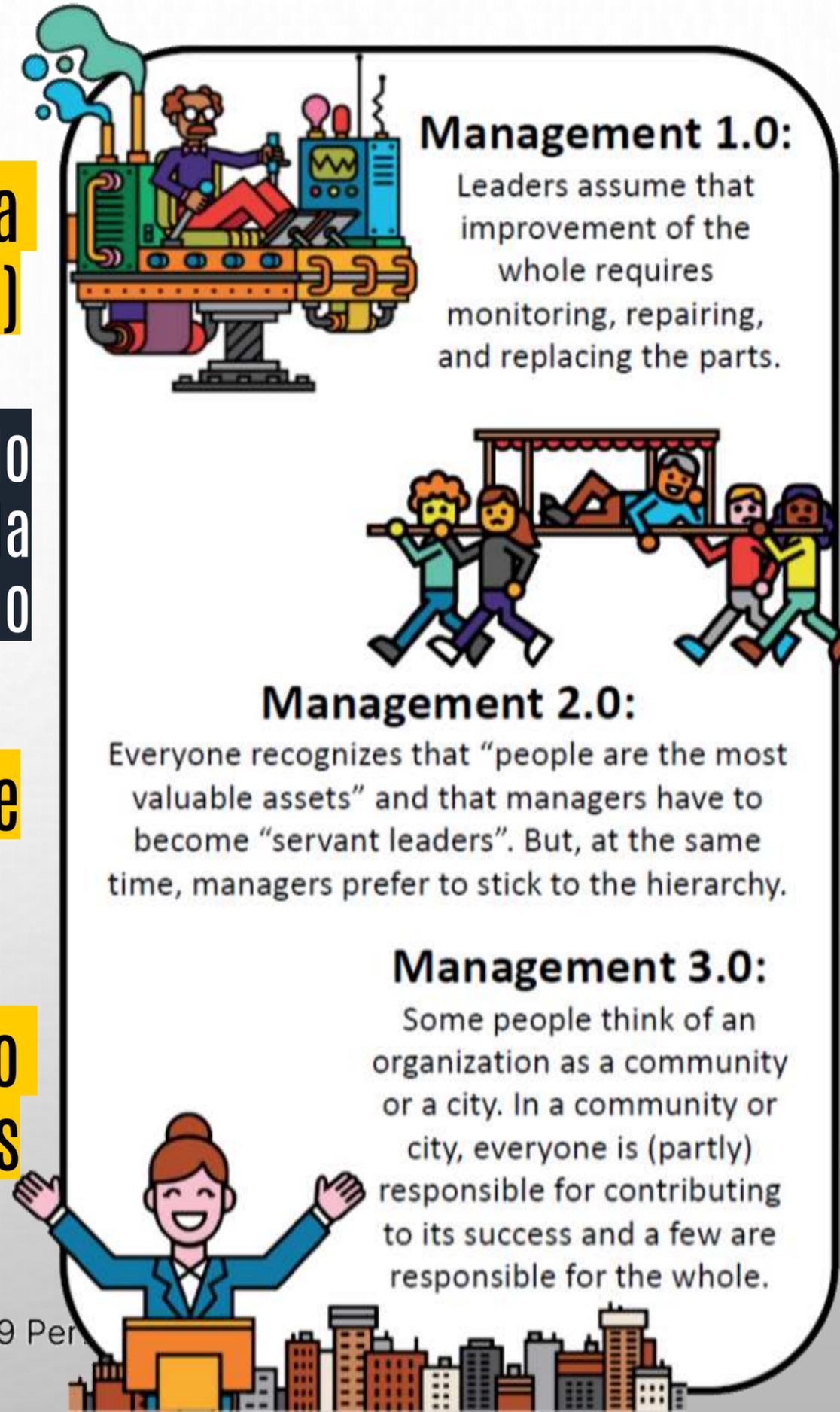


As metodologias ágeis valorizam mais as pessoas e as interações do que os processos e ferramentas.

MANIFESTO ÁGIL



Pessoas como peças de uma engrenagem (visão mecanicista)



Management 1.0:

Leaders assume that improvement of the whole requires monitoring, repairing, and replacing the parts.



Management 2.0:

Everyone recognizes that “people are the most valuable assets” and that managers have to become “servant leaders”. But, at the same time, managers prefer to stick to the hierarchy.

Management 3.0:

Some people think of an organization as a community or a city. In a community or city, everyone is (partly) responsible for contributing to its success and a few are responsible for the whole.

MANAGEMENT 3.0

JUGEN APELLO

O Management 3.0 é uma excelente porta de entrada para a NOVA LIDERANÇA.

Seja também um LÍDER PÓS DIGITAL

Fui recolocado
Equipe azeitada
Fulano foi desligado

Um bom líder é a chave

Organizações como organismos vivos

MANAGEMENT 1.0 VS MANAGEMENT 3.0

Acredita que o poder é quando você está no comando



Acredita que o poder é maior em uma equipe unificada

É focado em papéis e responsabilidades específicos



É flexível sobre papéis e responsabilidades

Focados em resolver sintomas



Pesquisa as causas principais dos problemas

Informação é poder



É aberto e transparente com informações e conhecimento

Às vezes lista as sugestões da equipe



As sugestões e ideias das equipes são essenciais

fornece recursos à equipe somente se necessário



Capacita sua equipe com tempo, recursos e engajamento

Faz uma avaliação anual de performance da equipe de acordo com as políticas da empresa

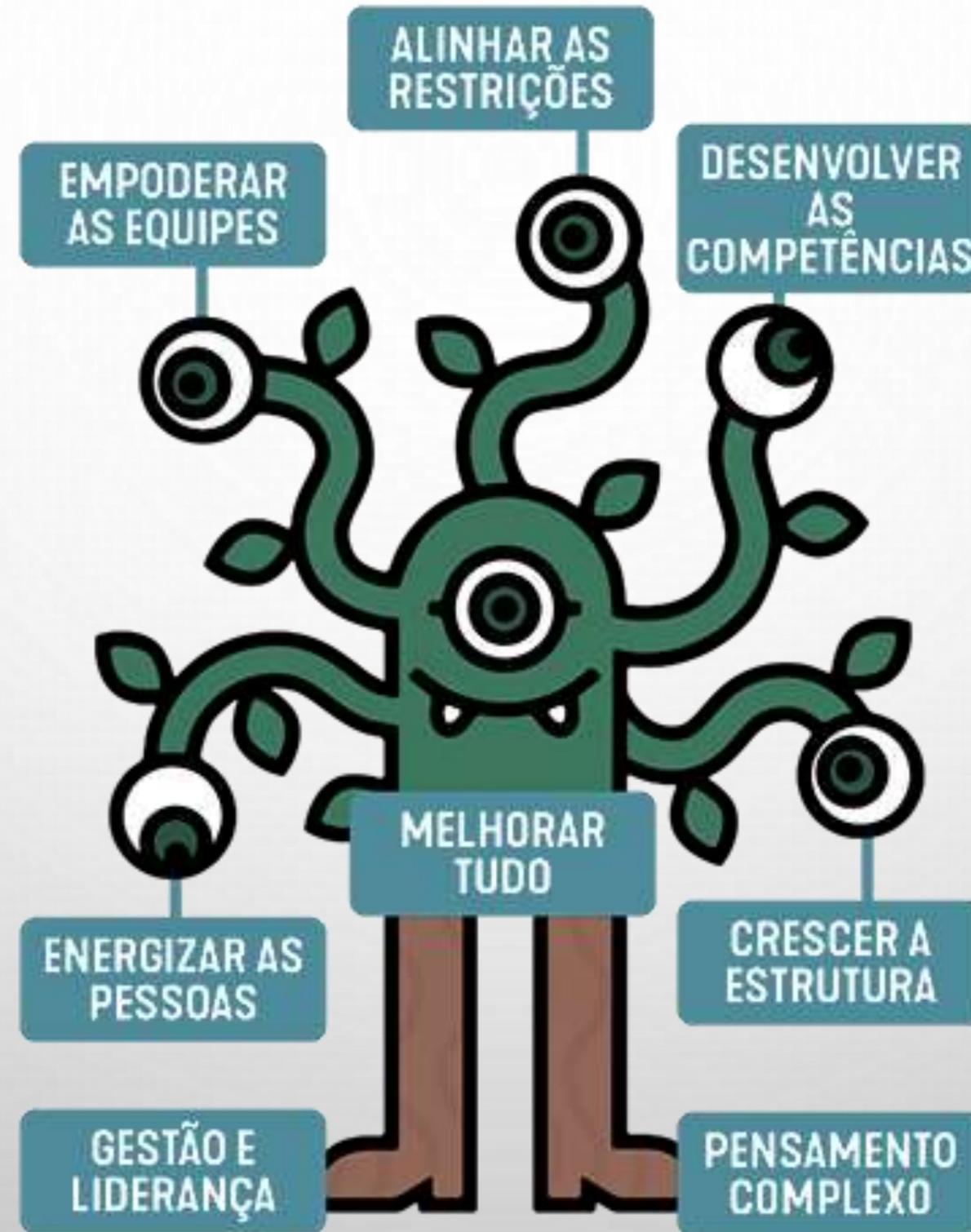


Fornece feedback e treinamento pontuais, contínuos e personalizados

Entrega soluções prontas para a equipe



Cria oportunidades para brainstorming em equipe





GESTÃO E LIDERANÇA

GESTÃO



(KPIs)

(Key Performance Indicators)
Indicadores Chave de Performance

Medir o que importa

Custo importa
Satisfação do cliente importa
Clima da equipe importa
Eficiência do processo importa

Orçamento

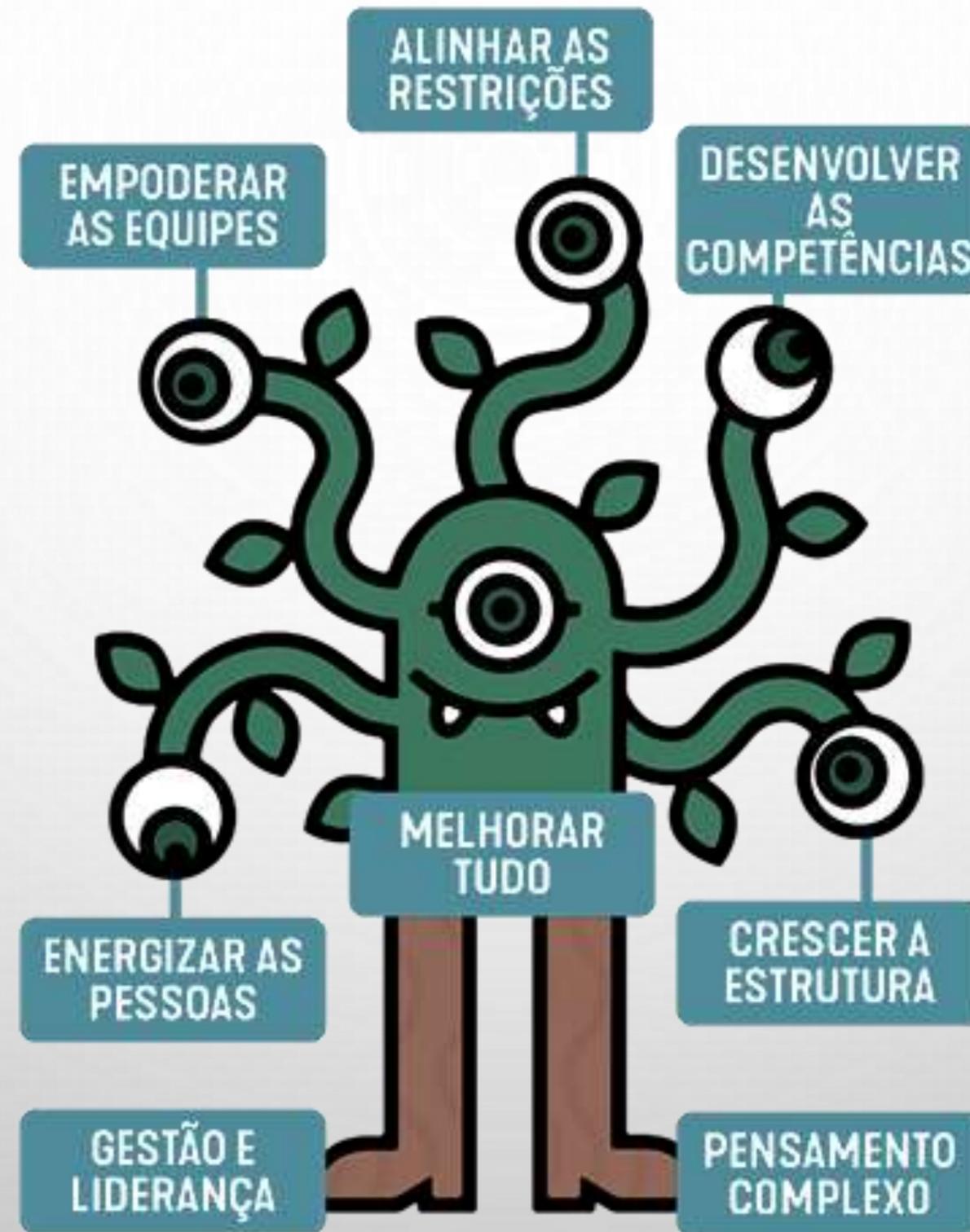
NPS

Mood

Velocidade | Throughput



GESTÃO E LIDERANÇA





PENSAMENTO
COMPLEXO

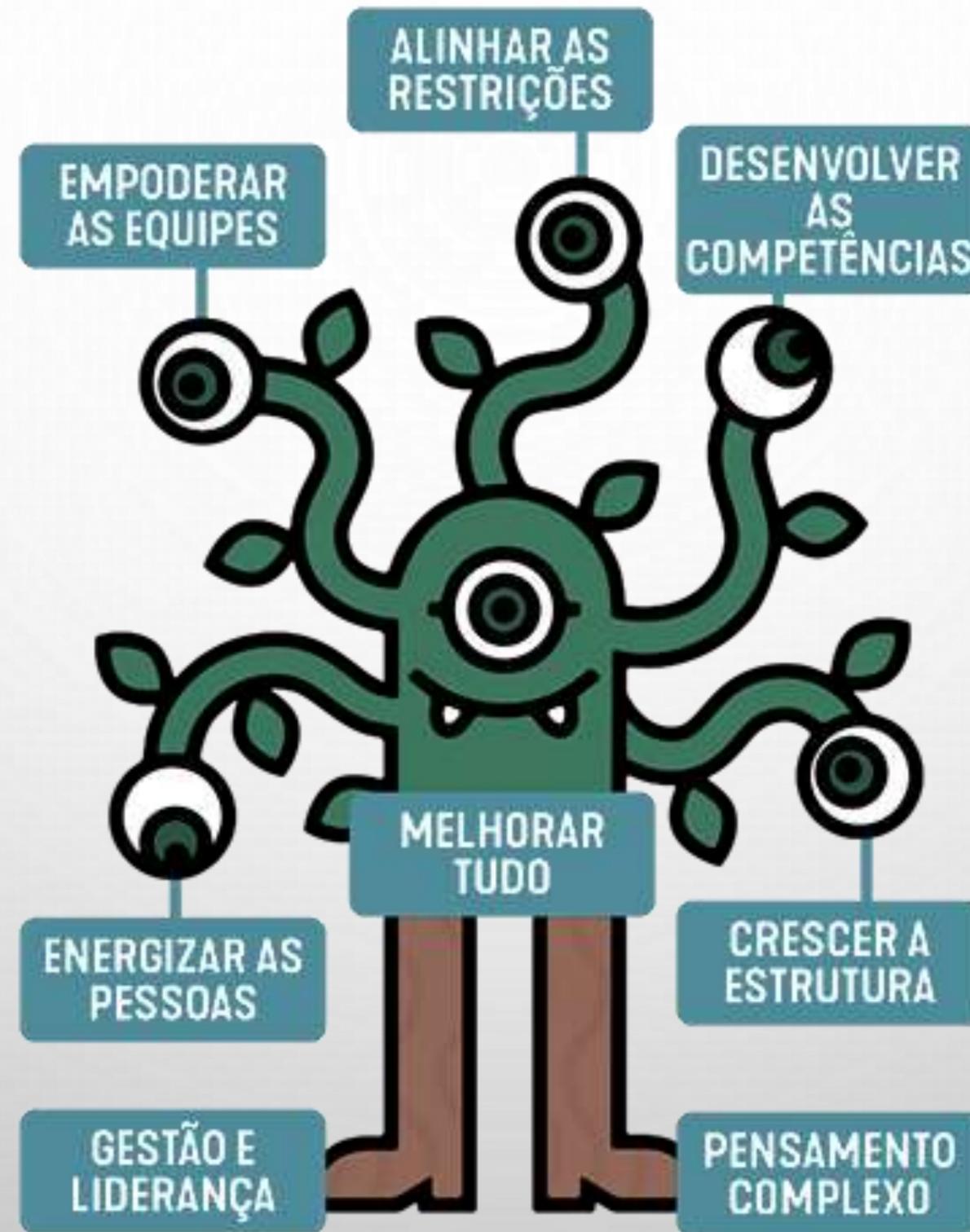
IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



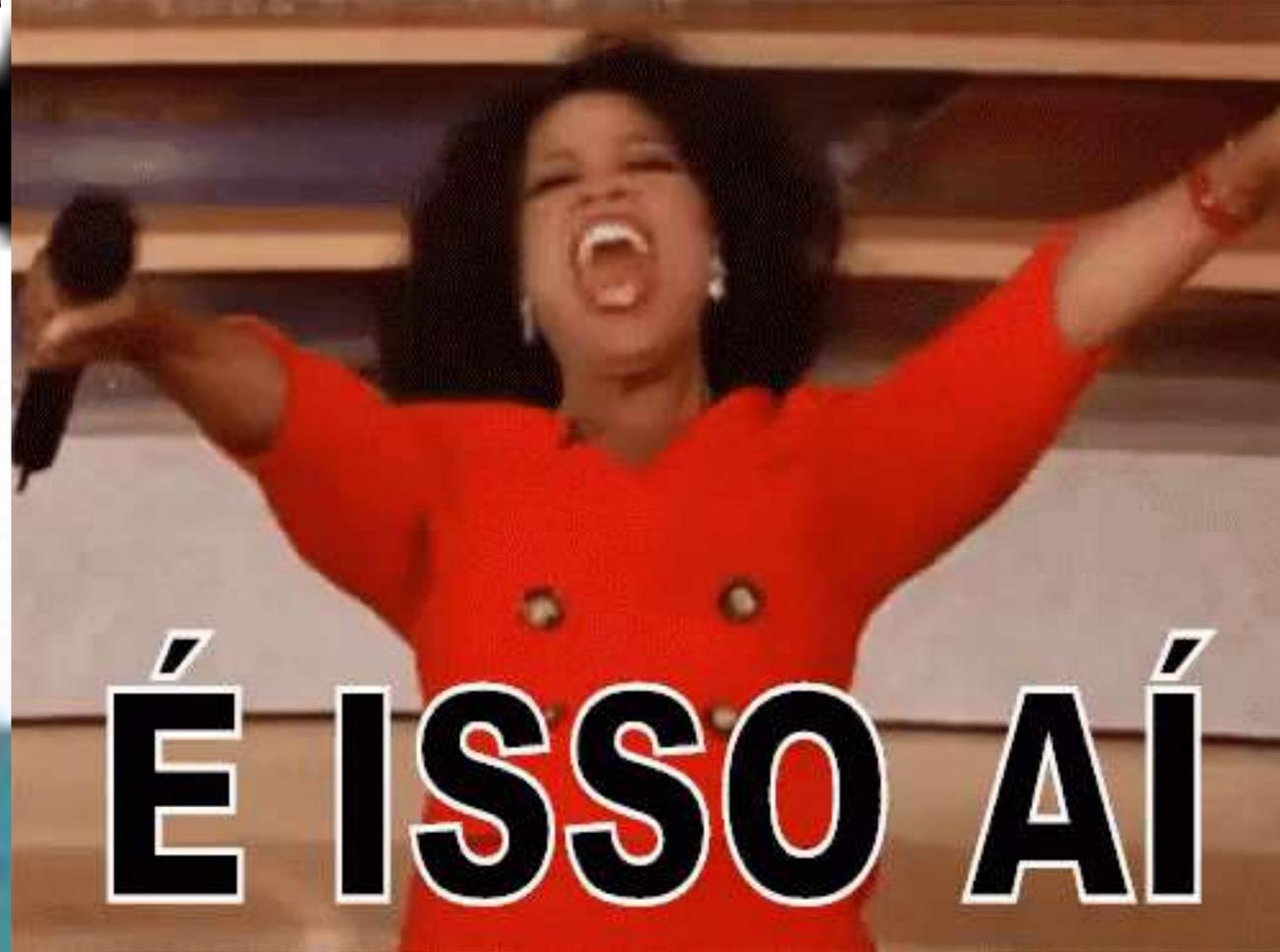
 a9.performance

 A9 Performance

#lideragil



ENERGIZAR AS
PESSOAS



R
O



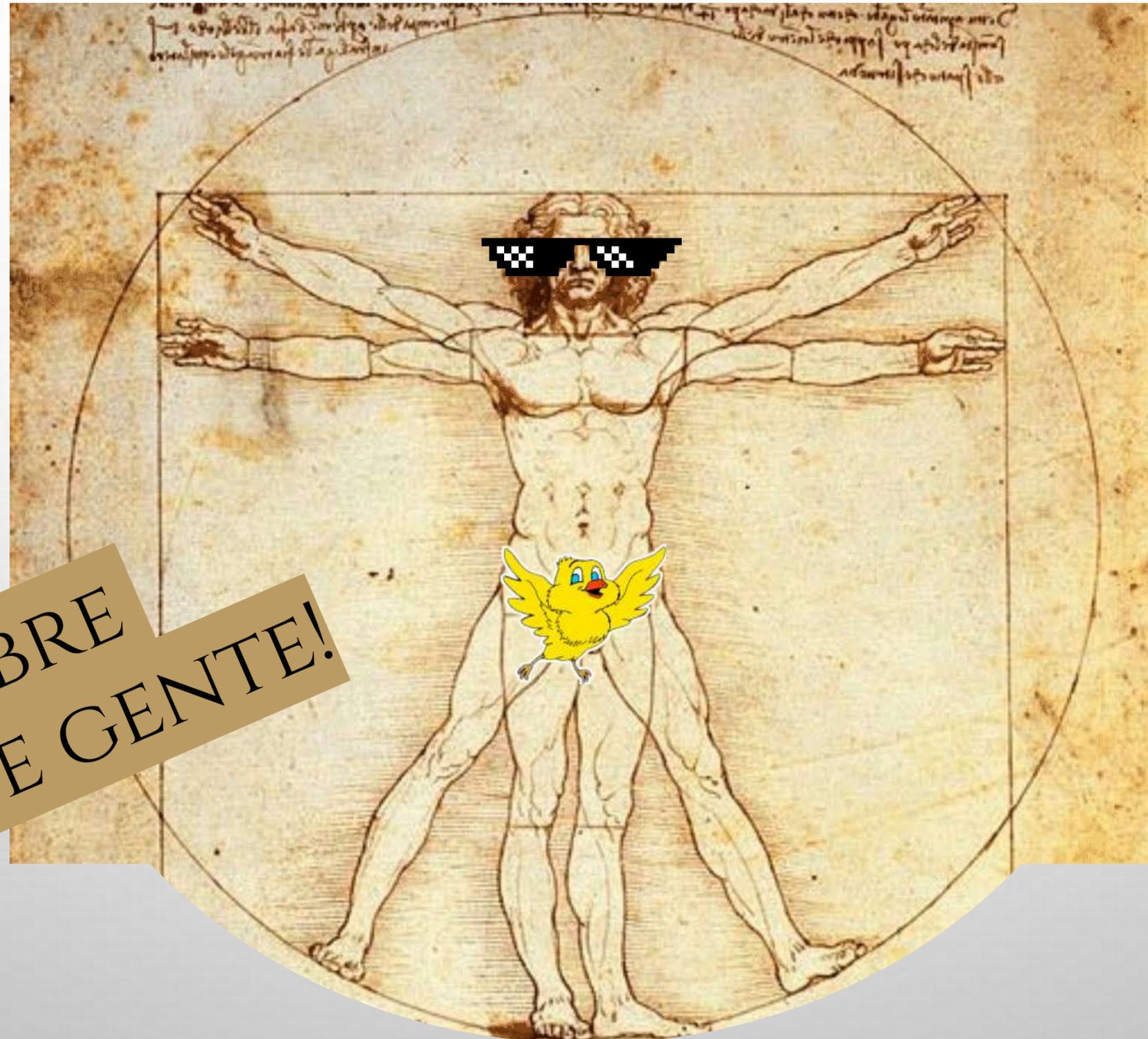
TÁTICO

MOTIVAÇÃO

X

ESTRATÉGICO

ENGAJAMENTO



É TUDO SOBRE
CUIDAR DE GENTE!





**E TEM GENTE
DE TODO JEITO!**





**E SE VOCÊ PARAR DE PENSAR EM
RETENÇÃO DE PROFISSIONAIS E
COMEÇAR A PENSAR EM
CONEXÃO COM PESSOAS?**



Motivação Extrínseca vs. Intrínseca

Motivação Extrínseca

Ineficiente em situações
que requerem criatividade

AMEAÇA E RECOMPENSA
STICKS & CARROTS



Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados





AUTONOMIA

Desejo de Ser
auto suficiente



Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados





Desejo de ser melhor em algo

Motivação Intrínseca

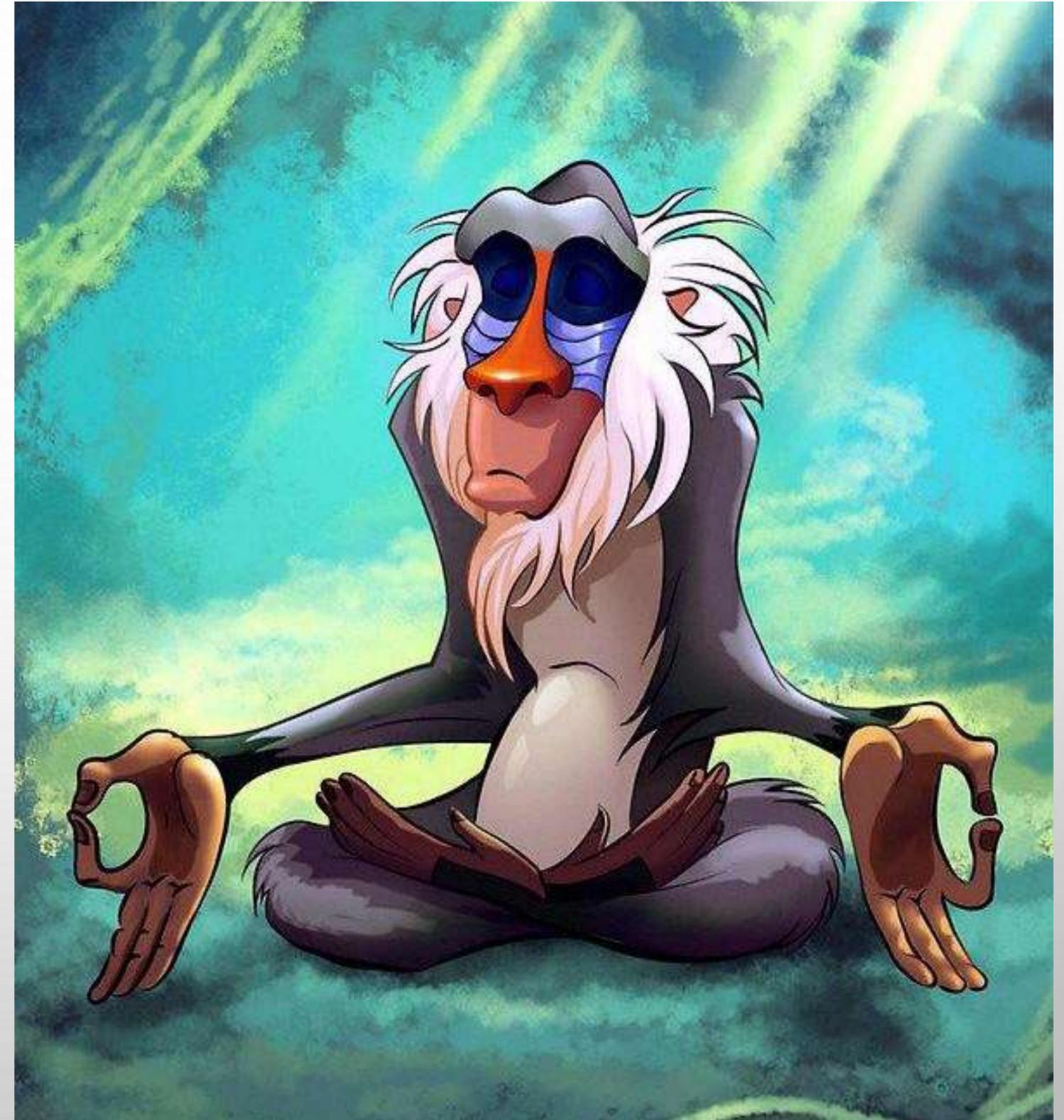
Complexo e trabalhoso

3 fatores
potencializam
os resultados





Desejo de significado



Motivação Intrínseca

Complexo e trabalhoso

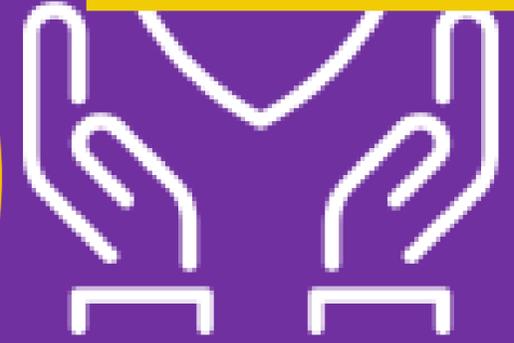
3 fatores
potencializam
os resultados

**CRIAR
ESCOLHAS**



AUTONOMIA

**CRIAR
CONEXÕES**



PROPÓSITO



EXCELÊNCIA

**CRIAR
COMPETÊNCIAS**

ENGAJAMENTO



3 DIMENSÕES DO ENGAJAMENTO

Stephen Harding



PENSAR

IDEIAS
CRENÇAS
CONVICÇÕES

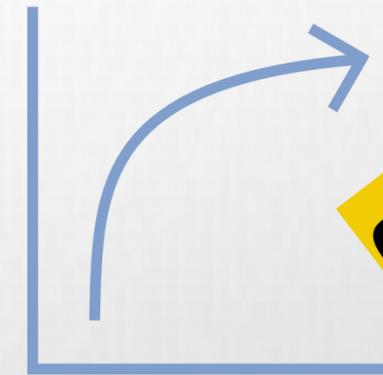
CRIAR
ESCOLHAS



SENTIR

VALORES
STATUS
AUTOESTIMA

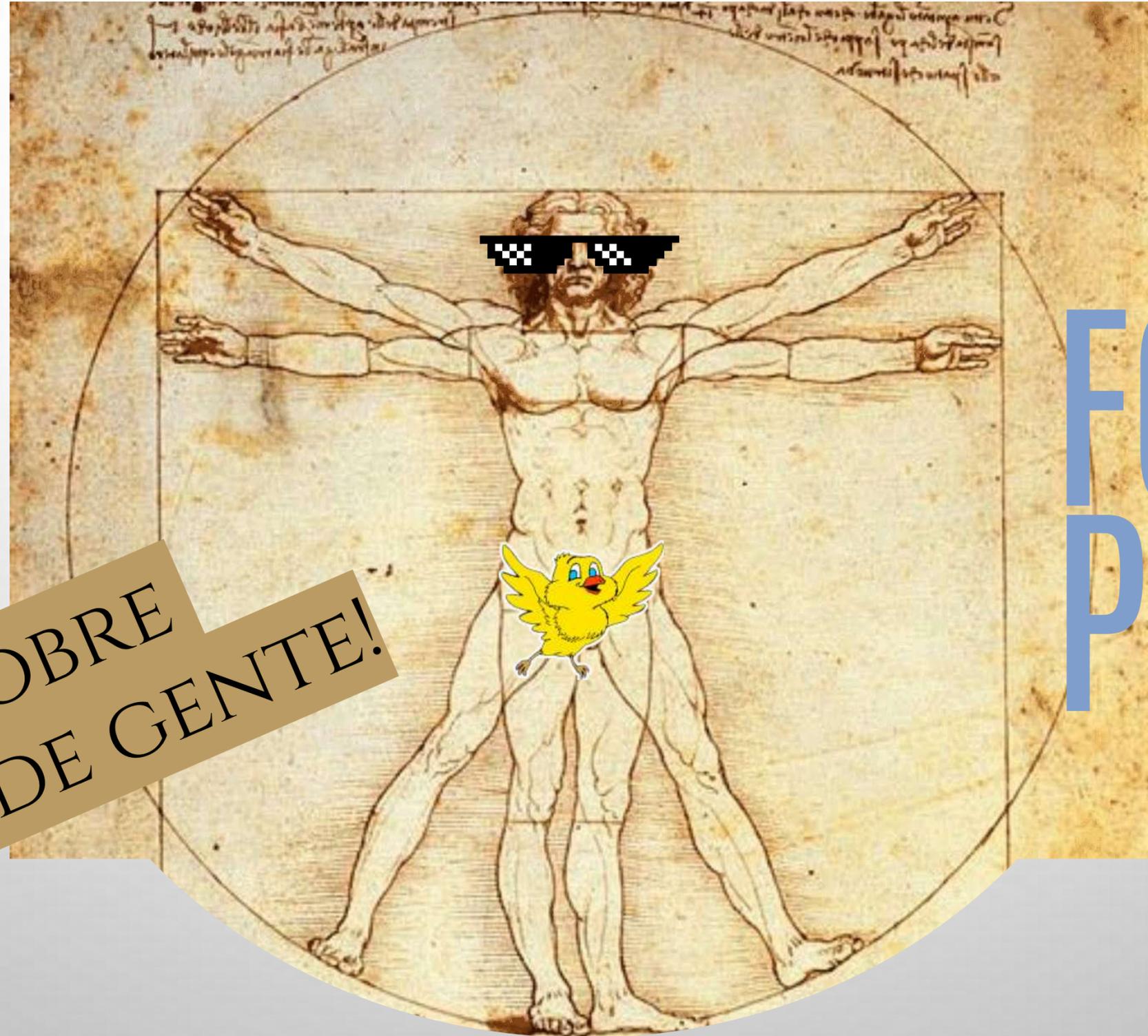
CRIAR
CONEXÕES



AGIR

HABILIDADES
HÁBITOS
PROCESSOS

CRIAR
COMPETÊNCIAS



FOCO EM PESSOAS

É TUDO SOBRE CUIDAR DE GENTE!



“SER HUMANO”
NÃO SIGNIFICA SER
PERMISSIVO OU FALSO.

REALIZAÇÃO PESSOAL

ESTIMA

AMOR

SEGURANÇA

FISIOLOGIA

Abraham Maslow

A hierarquia das necessidades humanas





Q12 Engajamento

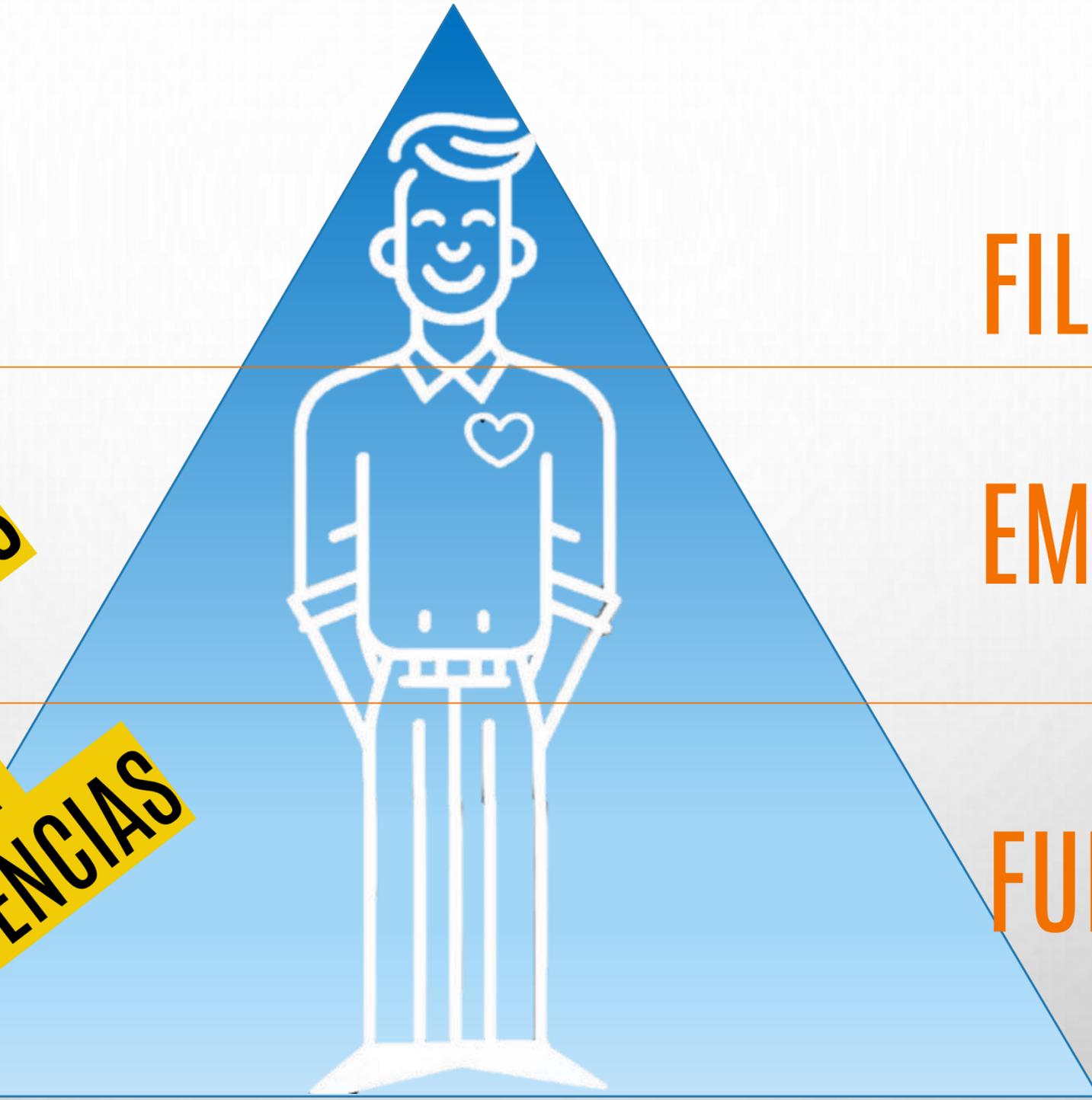
Gallup institute



**CRIAR
ESCOLHAS**

**CRIAR
CONEXÕES**

**CRIAR
COMPETÊNCIAS**



FILOSÓFICOS

EMOCIONAIS

FUNCIONAIS





**Quem realmente pertence
não está preocupado em
provar que pertence.**

CONSTRUIR CONEXÕES

A scene from the movie 'Despicable Me' showing three Minions at a bar. The Minion on the left is wearing a straw hat and a lei, holding a banana. The Minion in the middle is wearing a blue shirt. The Minion on the right is wearing a white shirt and a black vest. They are all smiling and looking towards the camera. The bar has a wooden railing and a thatched roof.

Happy Hour!

4 NÍVEIS DE CONEXÃO

01

CONEXÃO POR
NECESSIDADE

Eu Recebo

02

CONEXÃO POR
CONTRIBUIÇÃO

Eu Ofereço

03

CONEXÃO POR
PERTENCIMENTO

Eu Faço parte

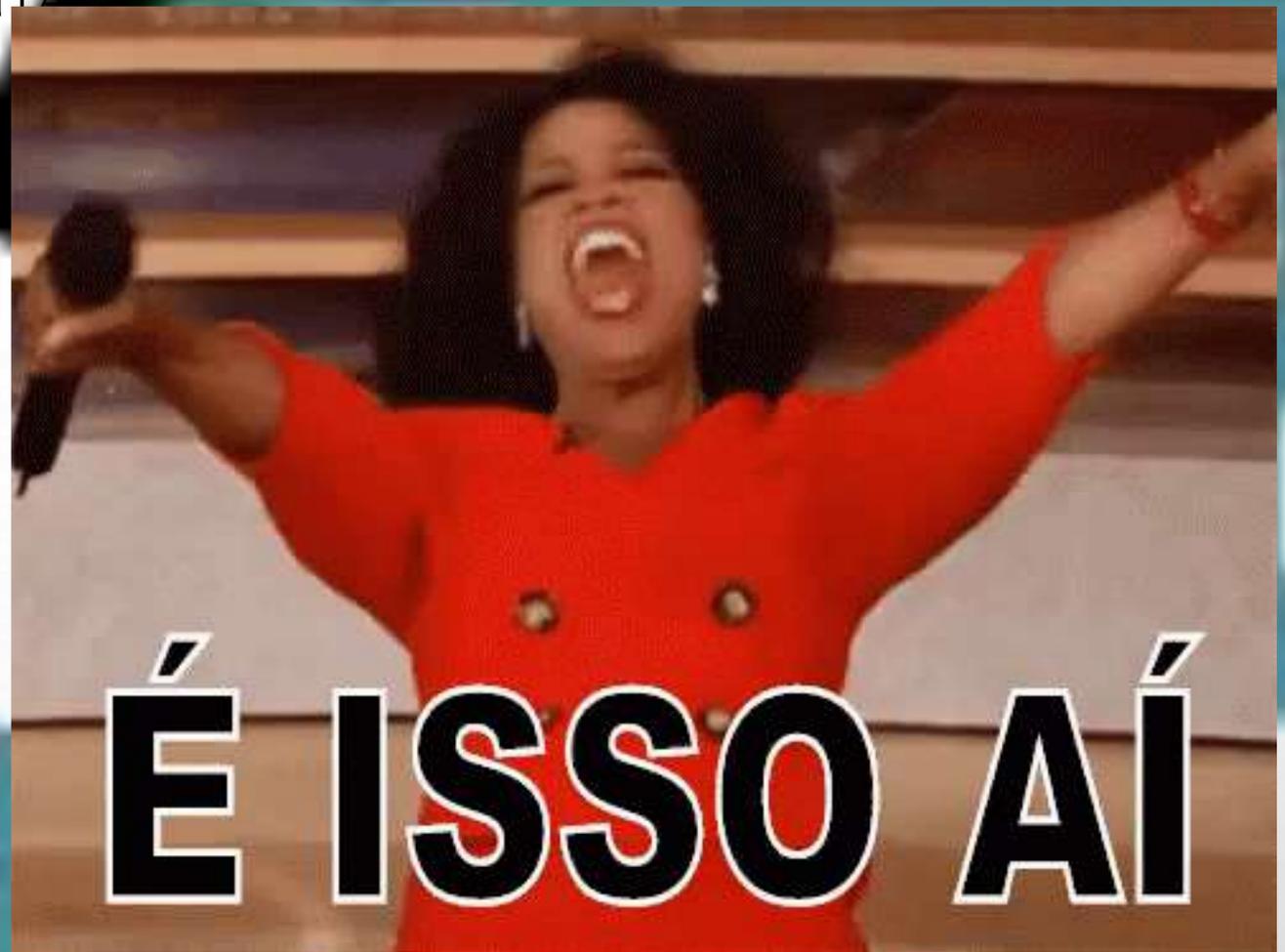
04

CONEXÃO POR
PROPÓSITO

Eu Evoluo

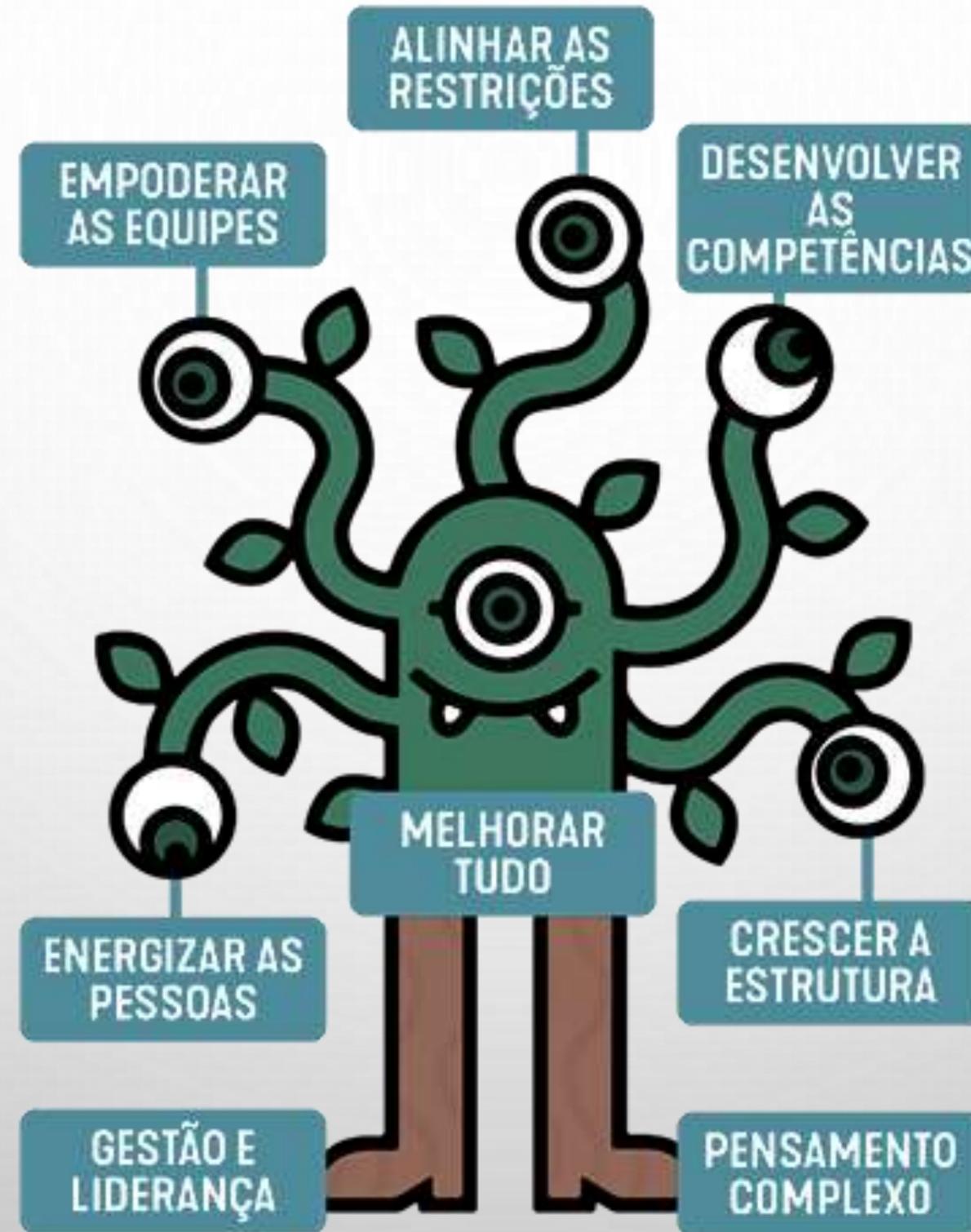


ENERGIZAR AS
PESSOAS



É ISSO AÍ

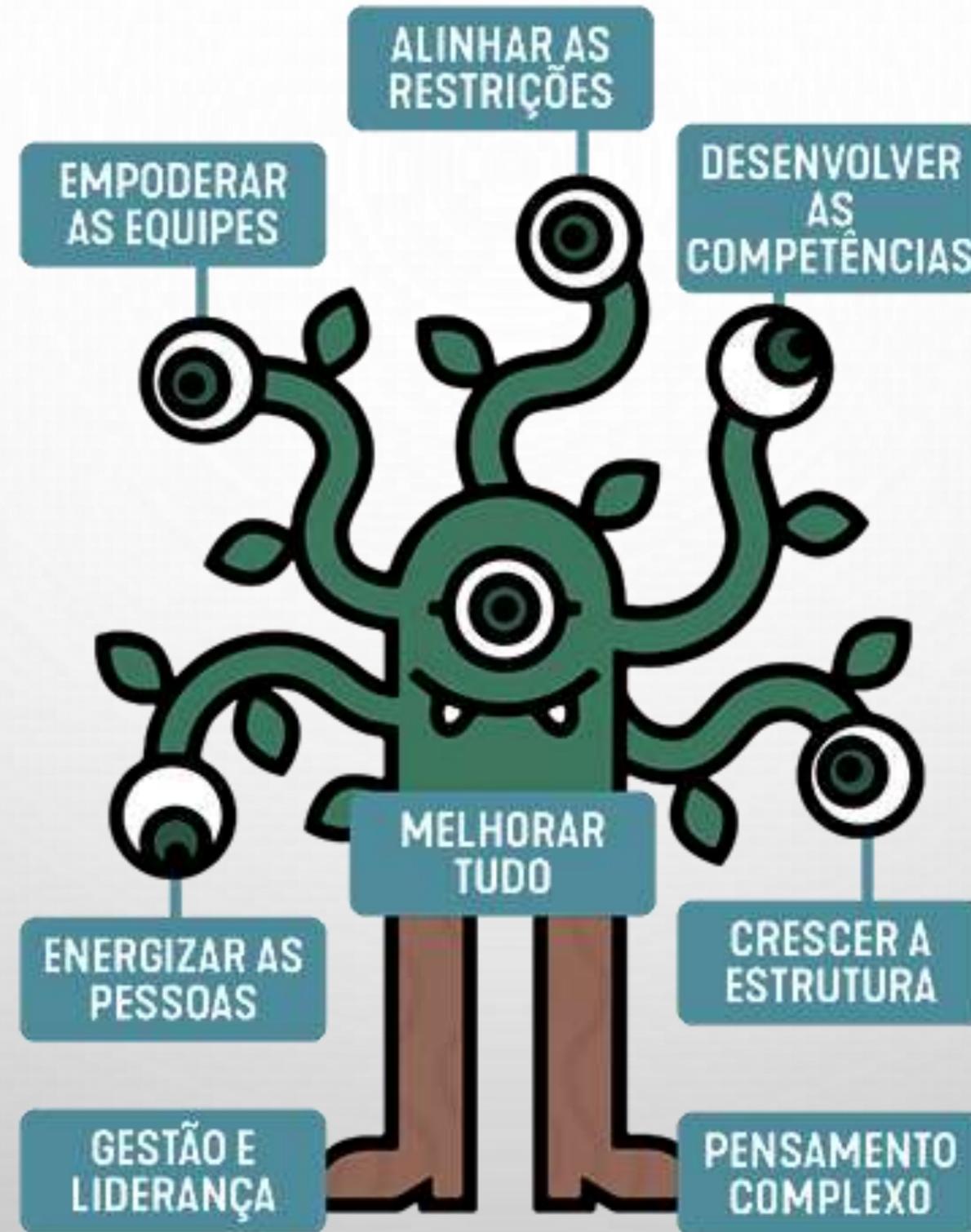
R
O





CRESCER A
ESTRUTURA



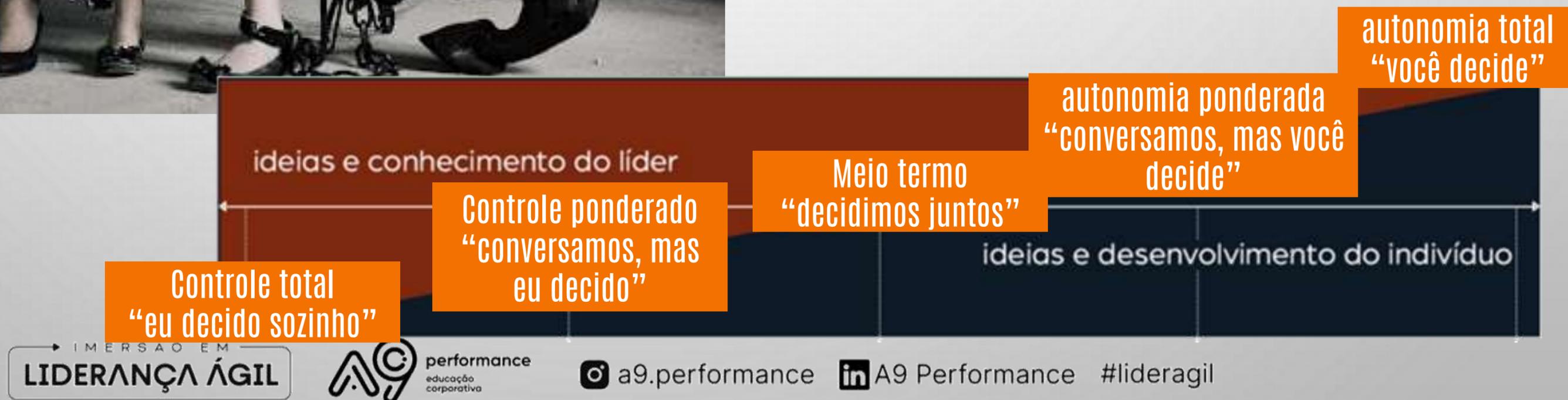


EMPODERAR
AS EQUIPES





AUTONOMIA X CONTROLE



Delegação em 3 níveis:



NÍVEL 1:

DAR A TAREFA E SUPERVISÃO TOTAL.

NÍVEL 2:

DELEGAR COM CHECKPOINTS DEFINIDOS.

NÍVEL 3:

DELEGAR COM AUTONOMIA TOTAL.



ANCPIENTA

@ALLANPIMENTA

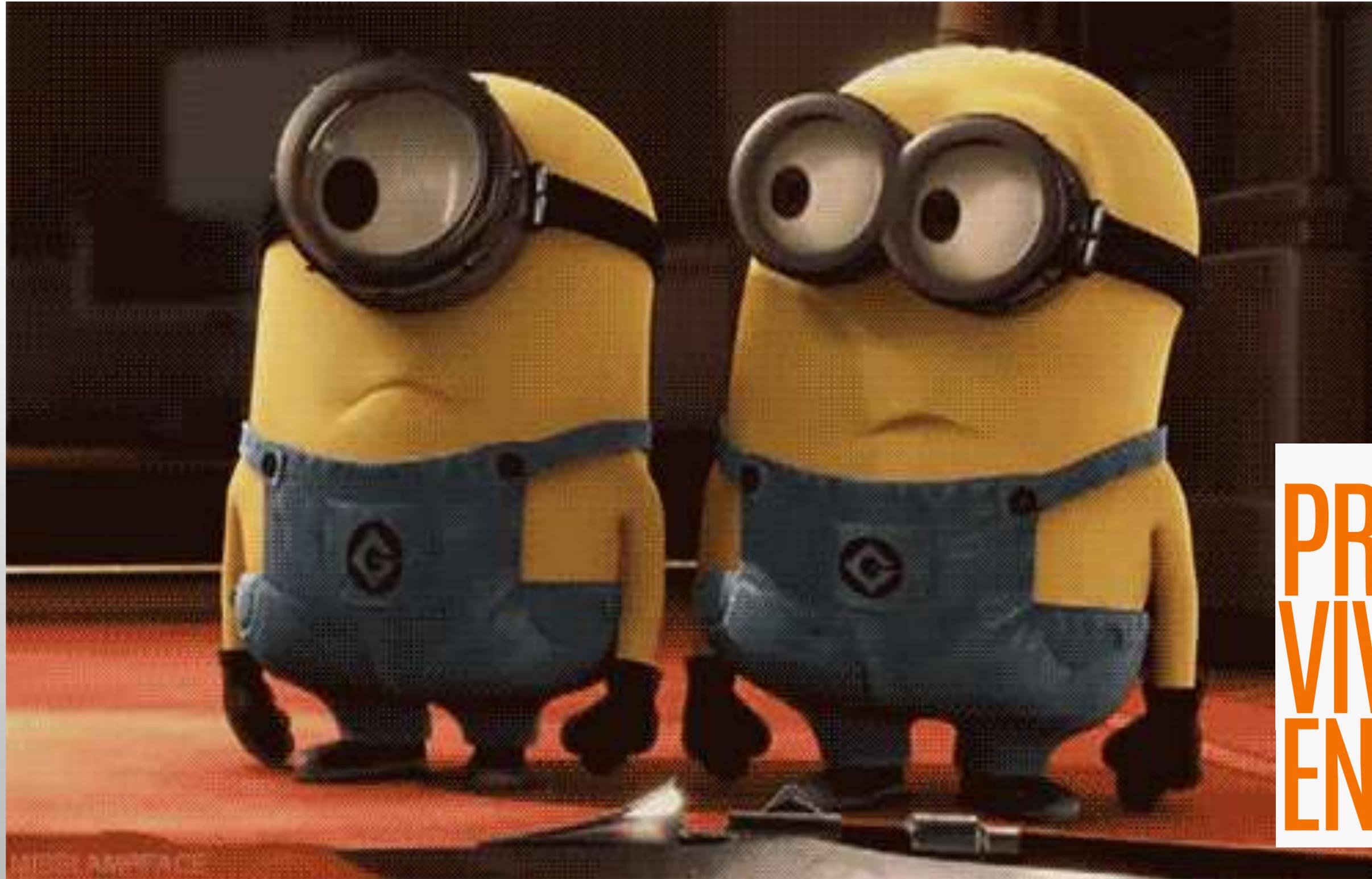
PAPÉIS E RESPONSABILIDADES

EXCELÊNCIA DE EXECUÇÃO





Liderar é como jazz; é menos sobre as notas que você toca e mais sobre as que você escolhe não tocar.



PROCESSOS VIVOS E ENXUTOS

MENOS É MAIS

A CIÊNCIA DA
PRODUTIVIDADE
EFICIENTE



A IMPORTÂNCIA DAS PAUSAS

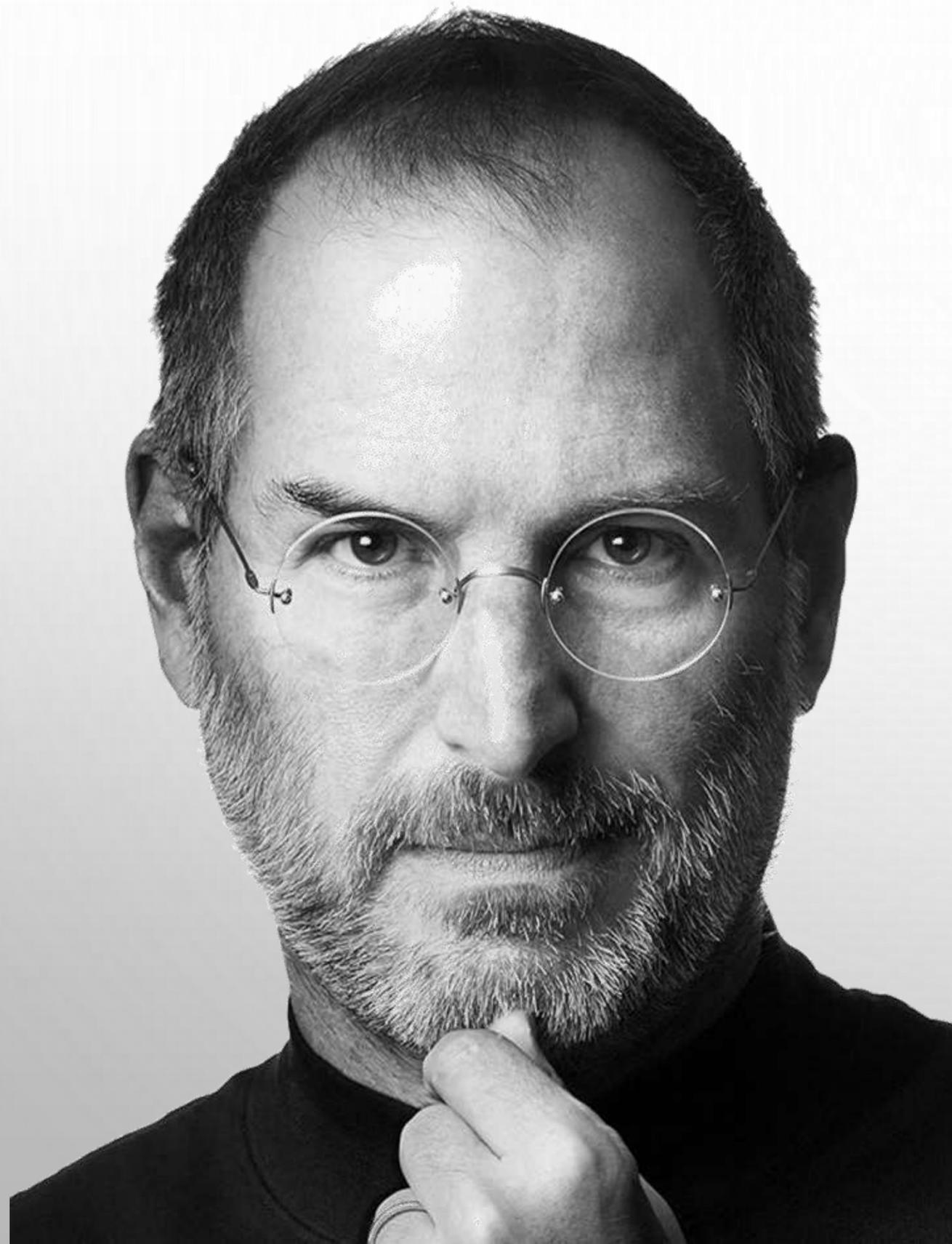
REUNIÕES PRODUTIVAS



TEMPO DE QUALIDADE

**ENFRENTAMENTO DE
PROBLEMAS REAIS**

PAUTA, FOCO E ATA

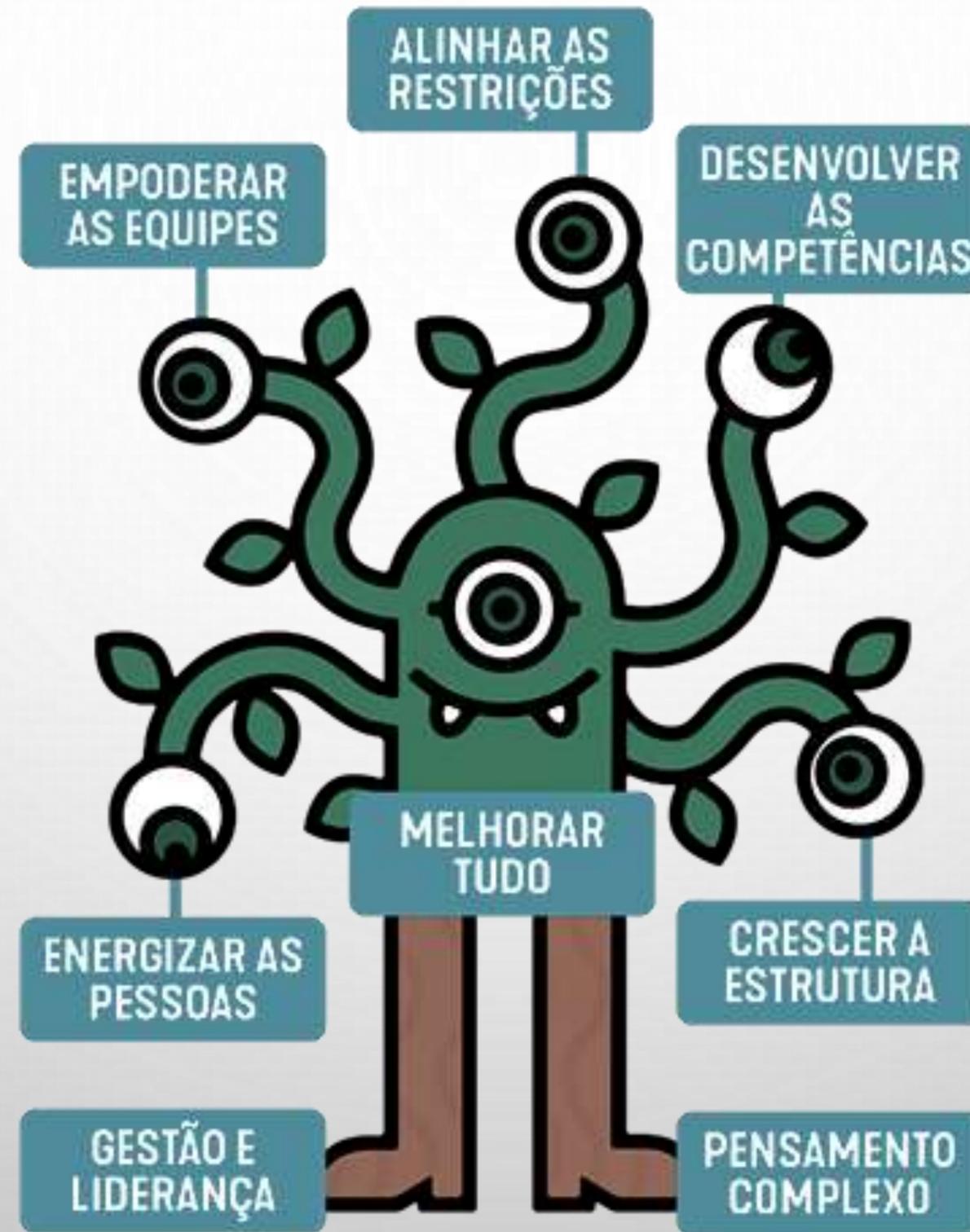


Não tem sentido
contratar
pessoas inteligentes, e
depois lhes
dizer o que deve ou não
fazer!

Steve Jobs

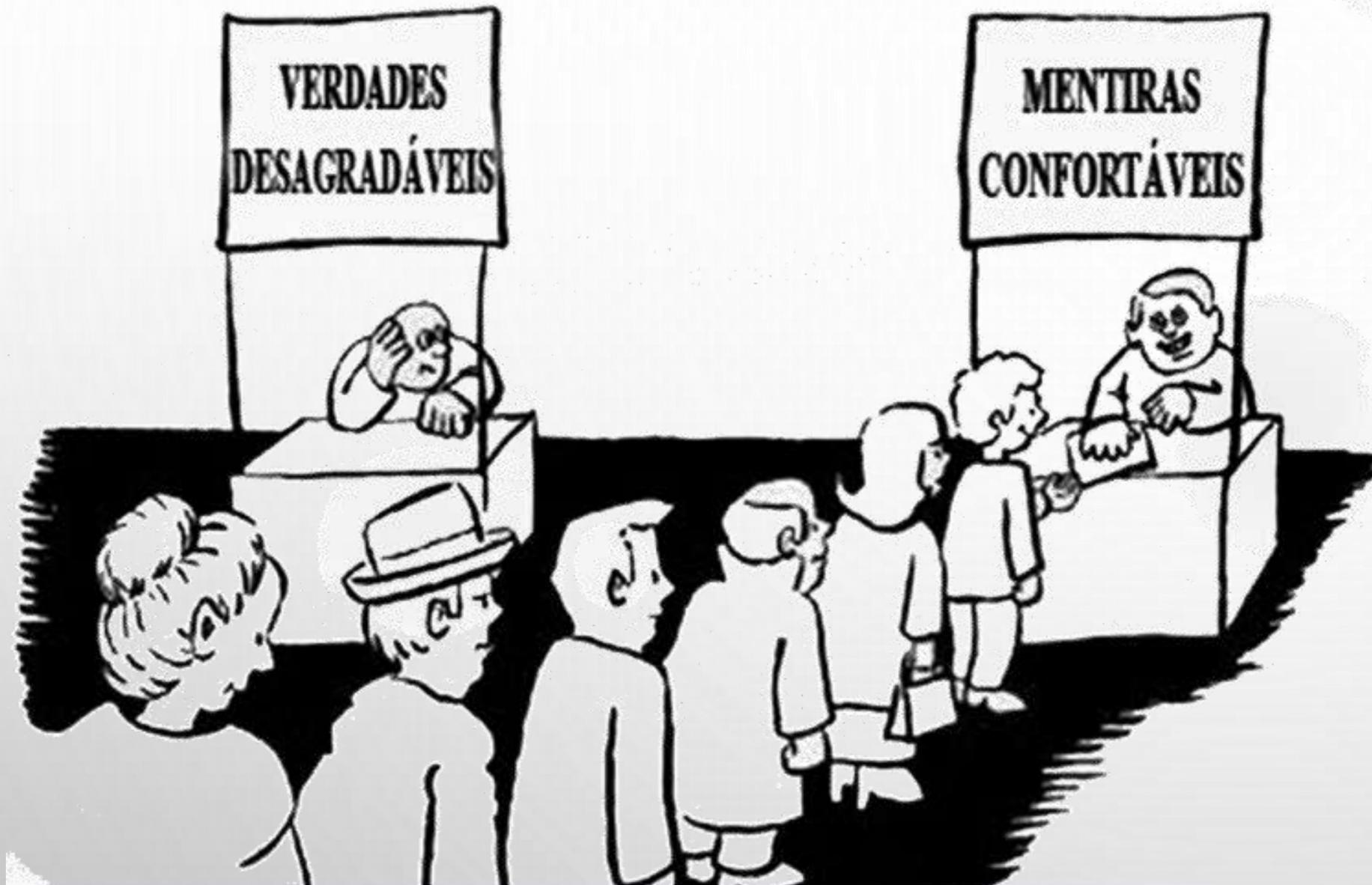
EMPODERAR AS EQUIPES







ALINHAR AS
RESTRICÇÕES



ESPAÇO SEGURO PARA
FALAR SEM MEDO DO
JULGAMENTO

VERDADES SÃO
TRATADAS COM
MATURIDADE E
NATURALIDADE

CRÍTICAS SÃO
INCENTIVADAS

SEGURANÇA PSICOLÓGICA

COMUNICAÇÃO NÃO VIOLENTA

ENTENDER A NECESSIDADE DO OUTRO E EVITAR:

- JULGAMENTOS MORALIZADORES
- COMPARAÇÕES COM OUTRAS PESSOAS
- NEGAÇÃO DA NOSSA RESPONSABILIDADE

Empatia assertiva

RESPONSABILIDADE

+

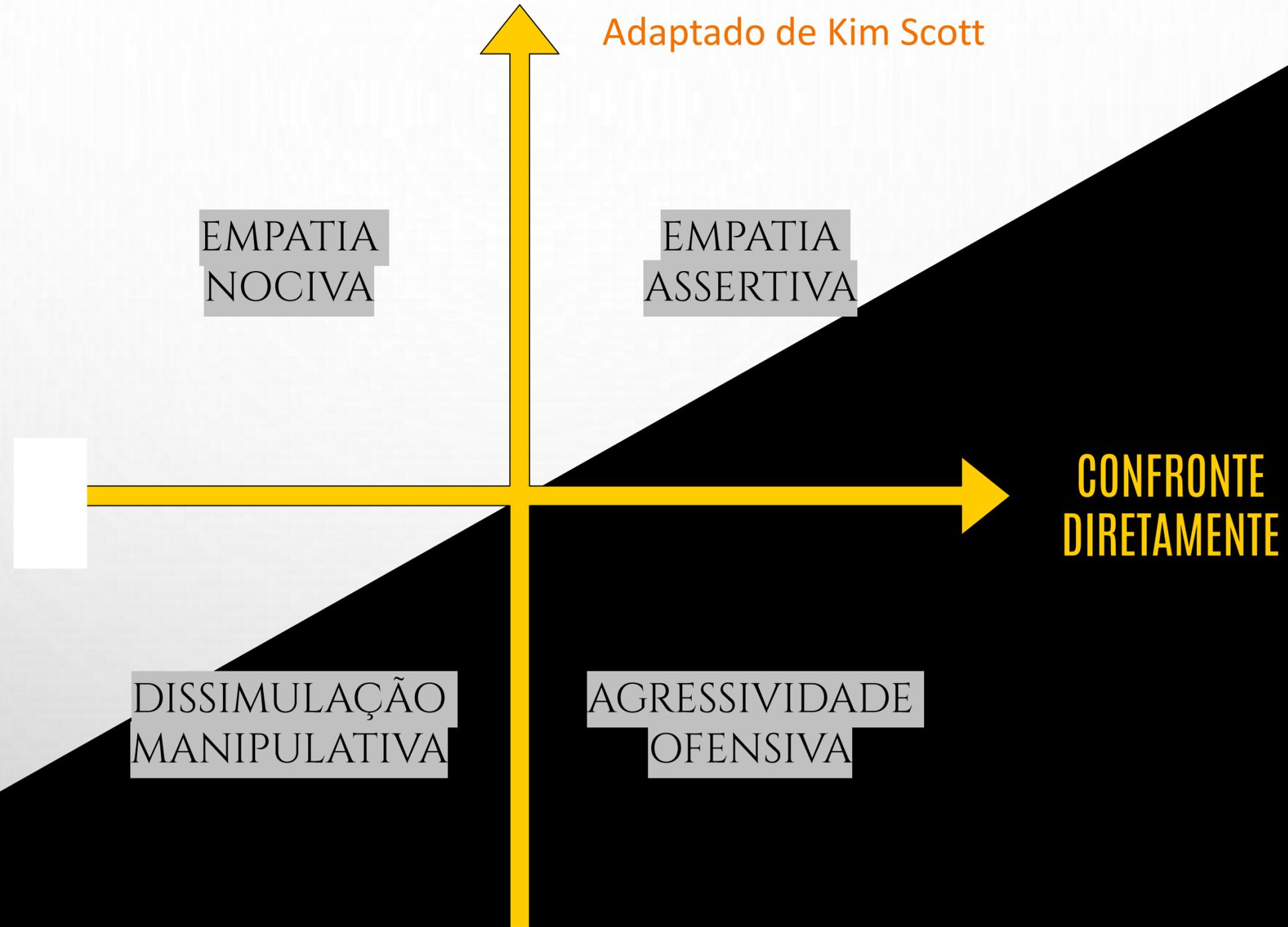
RELACIONAMENTO

=

CONFIANÇA

RADICAL CANDOR FRAMEWORK

Adaptado de Kim Scott



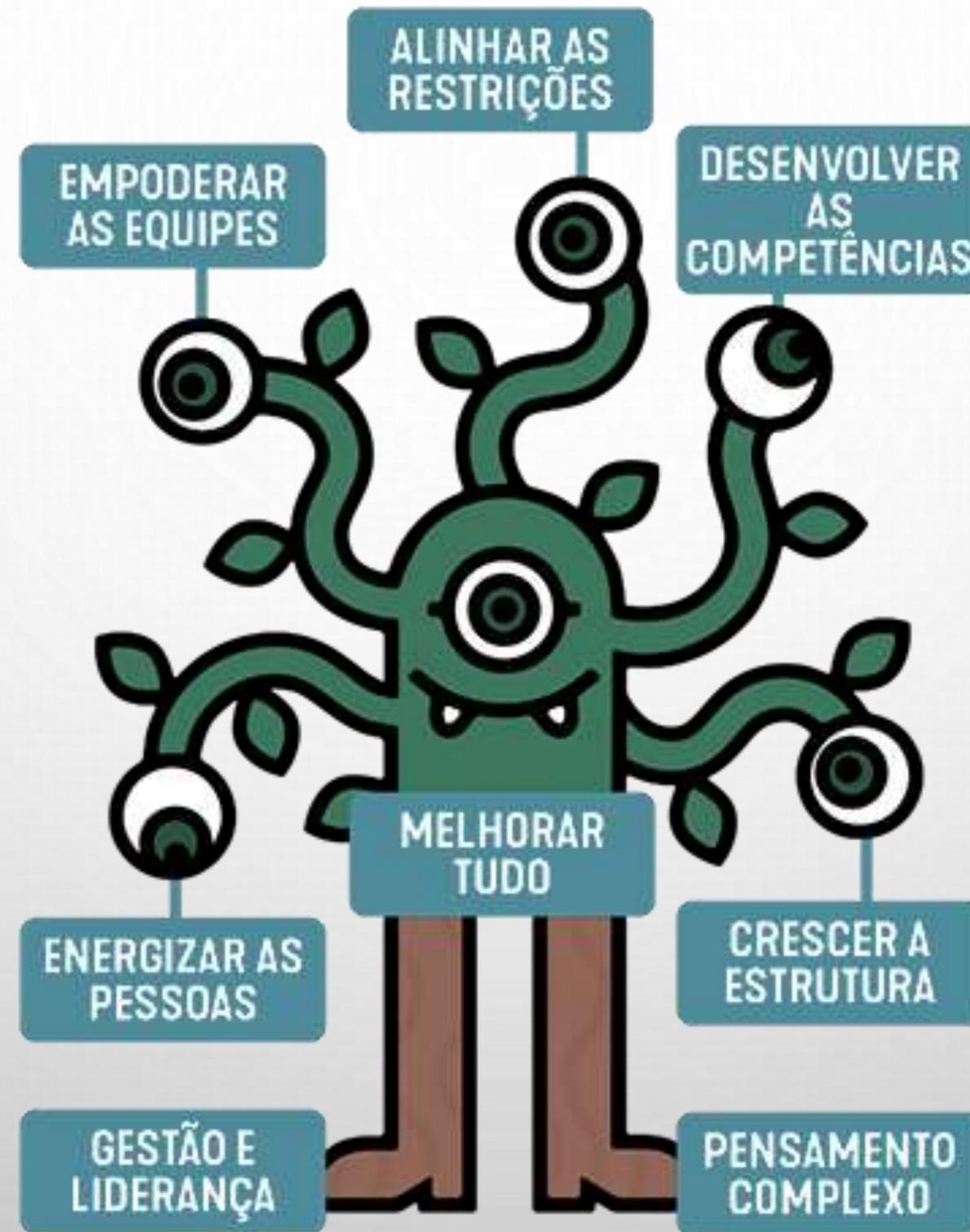
Você percebe então
quanto a comunicação é
importante?



E você deixa claro também
expectativas, combinados,
feedbacks e reconhecimentos?



ALINHAR AS
RESTRICÇÕES



ÇÕES

DESENVOLVER
AS
COMPETÊNCIAS



FORMAR CONJUNTO DE VALORES





**Sem clareza dos porquês
tudo é peso morto!!!**

Ambiente de Realização



COMPROMISSO COM
A VERDADE

AUTONOMIA PARA
DECIDIR

EXPECTATIVAS
CLARAS

PROPÓSITO E
SIGNIFICADO

DESAFIO

CELEBRAR



ESPAÇOS CRIATIVOS, ACOLHEDORES E SAUDAVEIS

FÍSICOS E VIRTUAIS





TRABALHO PRESENCIAL AINDA É NECESSÁRIO?



A verdadeira produtividade não é medir o seu dia pelo suor da sua testa, mas pelo espaço que você dá para sua mente voar.



NÍVEIS DE CONSCIÊNCIA E MATURIDADE



NOVOS PROJETOS

IMERSÃO EM
LIDERANÇA ÁGIL



 a9.performance

 A9 Performance

#lideragil



DAR Á EQUIPE
VISÃO DO IMPACTO
DO TRABALHO DE
PONTA A PONTA DA
CADEIA

AMPLIAR VISÃO

Em **tempos de mudança**,
os aprendizes sobreviverão,
enquanto aqueles que
sabem tudo estarão bem
preparados para um mundo
que já **não existe mais**.

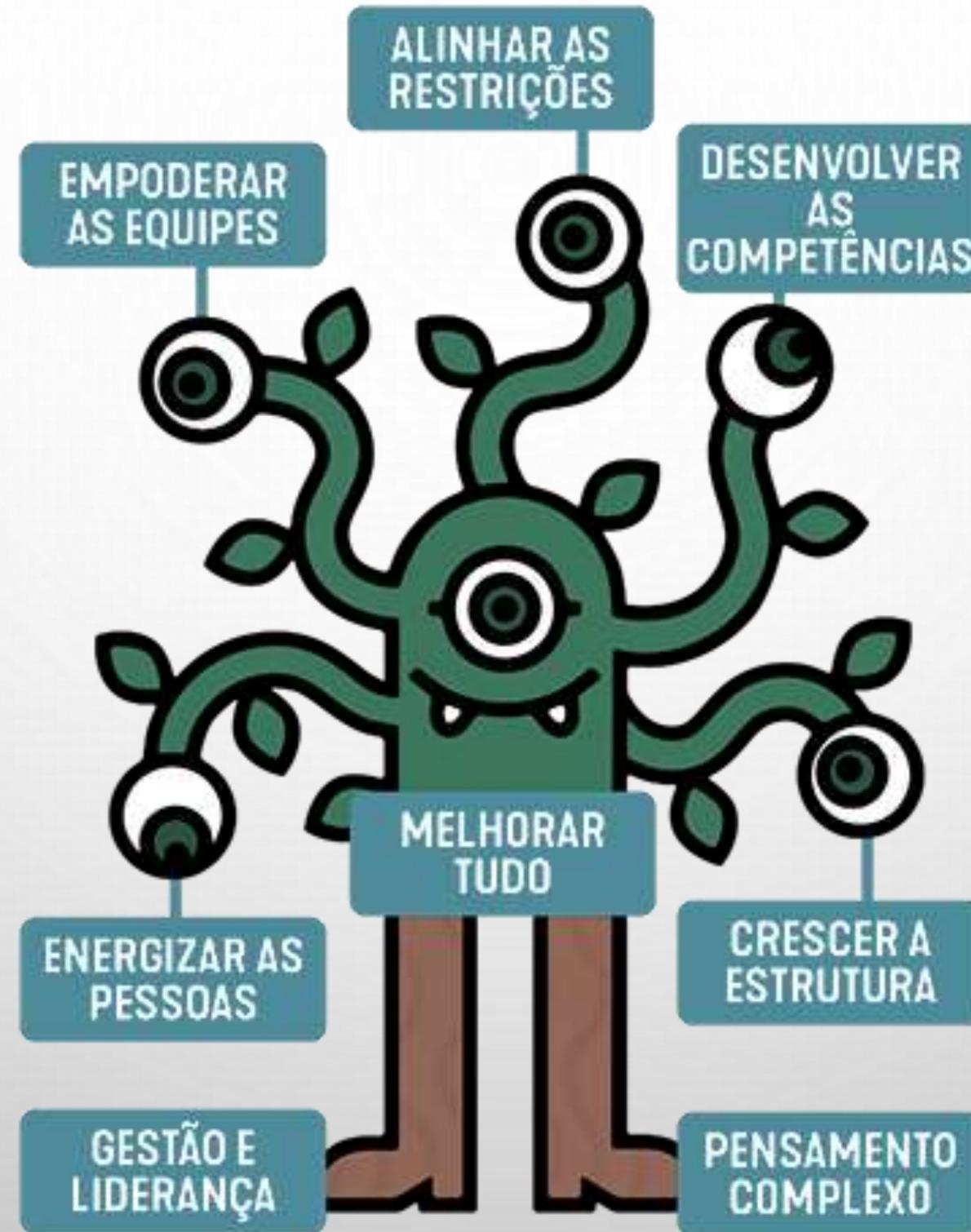
Eric Hofler



ÇÕES

DESENVOLVER
AS
COMPETÊNCIAS







MELHORAR
TUDO

ENERGIZAR AS
RESCALAS

CRESCER A
ESTRUTURA

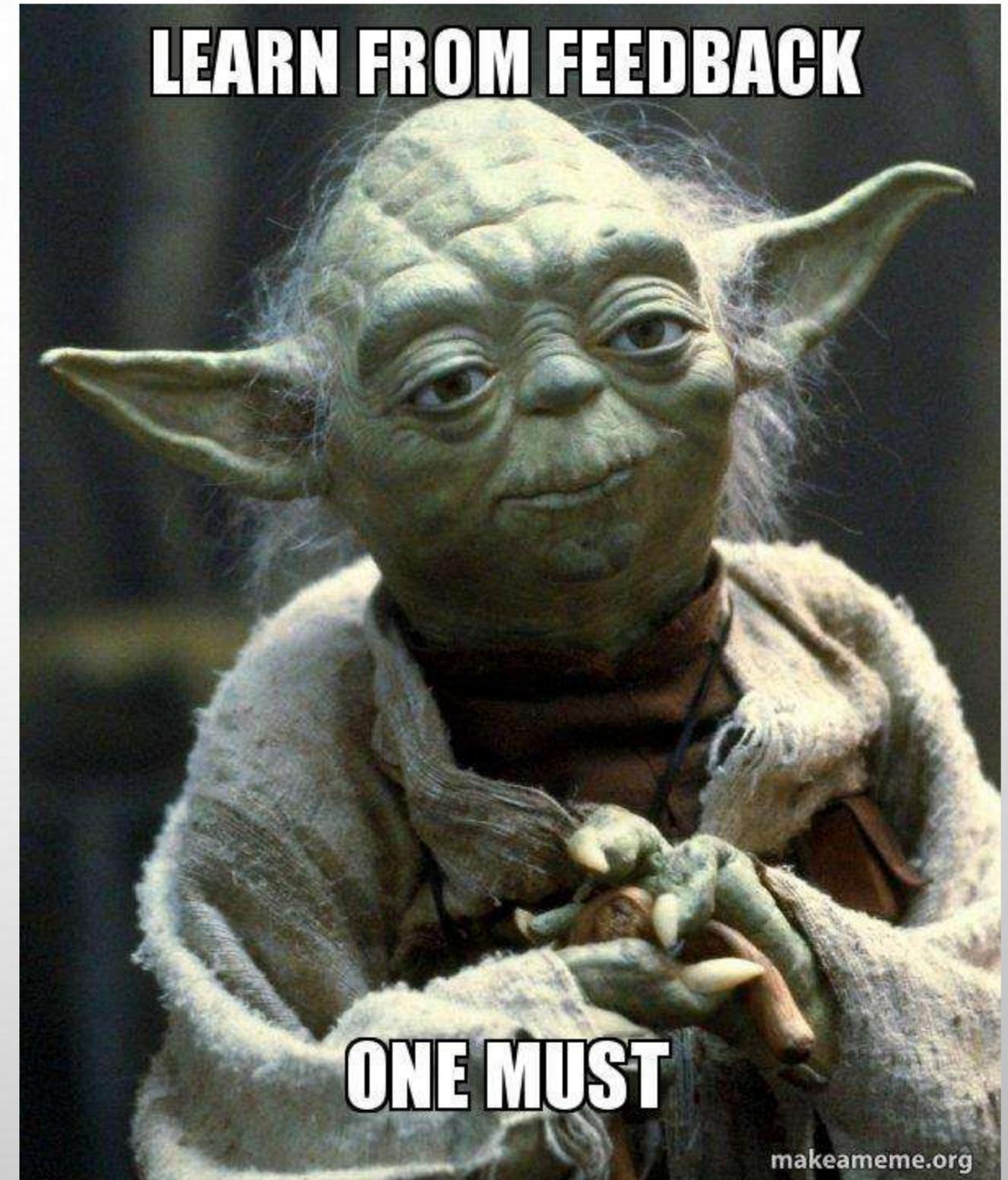
IL



a9.p

A9 Perf

A IMPORTÂNCIA DO FEEDBACK!





**AVALIAÇÕES
JUSTAS**

**PROMOVER A
MERITOCRACIA**





CONVERSAS SOBRE CARREIRA



FEEDFORWARD

ORIENTAR AS PESSOAS SOBRE AS HABILIDADES QUE PRECISAM SER DESENVOLVIDAS.

TEM COMO FUNÇÃO BUSCAR OTIMIZAR O POTENCIAL DE CADA PROFISSIONAL.

E, ASSIM, MONITORAR O PROCESSO DE DESENVOLVIMENTO PARA O FUTURO.

Adaptado de Marshall Goldsmith

RITUAIS



Precisa dar tempo !!!

FOCO TOTAL
AGENDA BLOQUEADA
PRIORIDADE!



EXPERIMENTAR





Necessidade de inovação

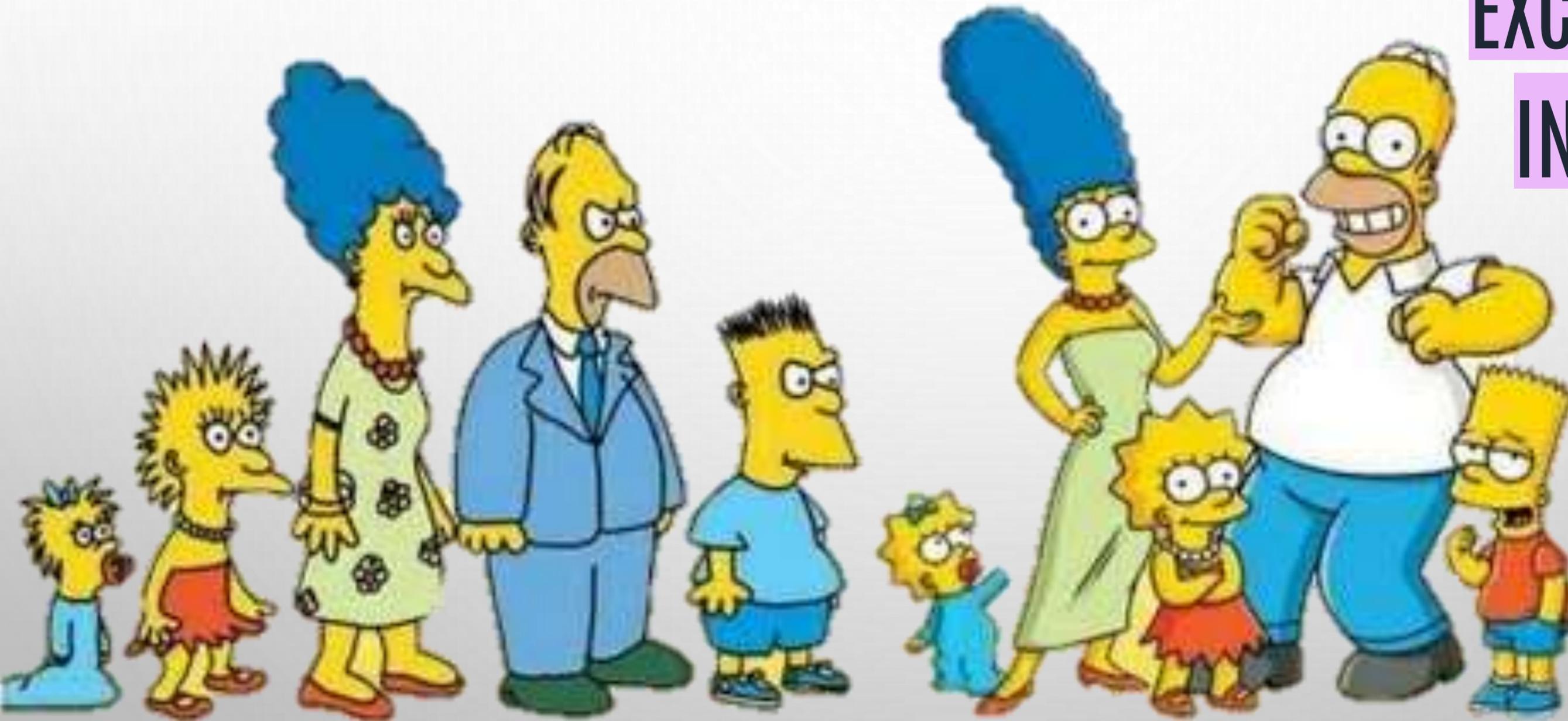


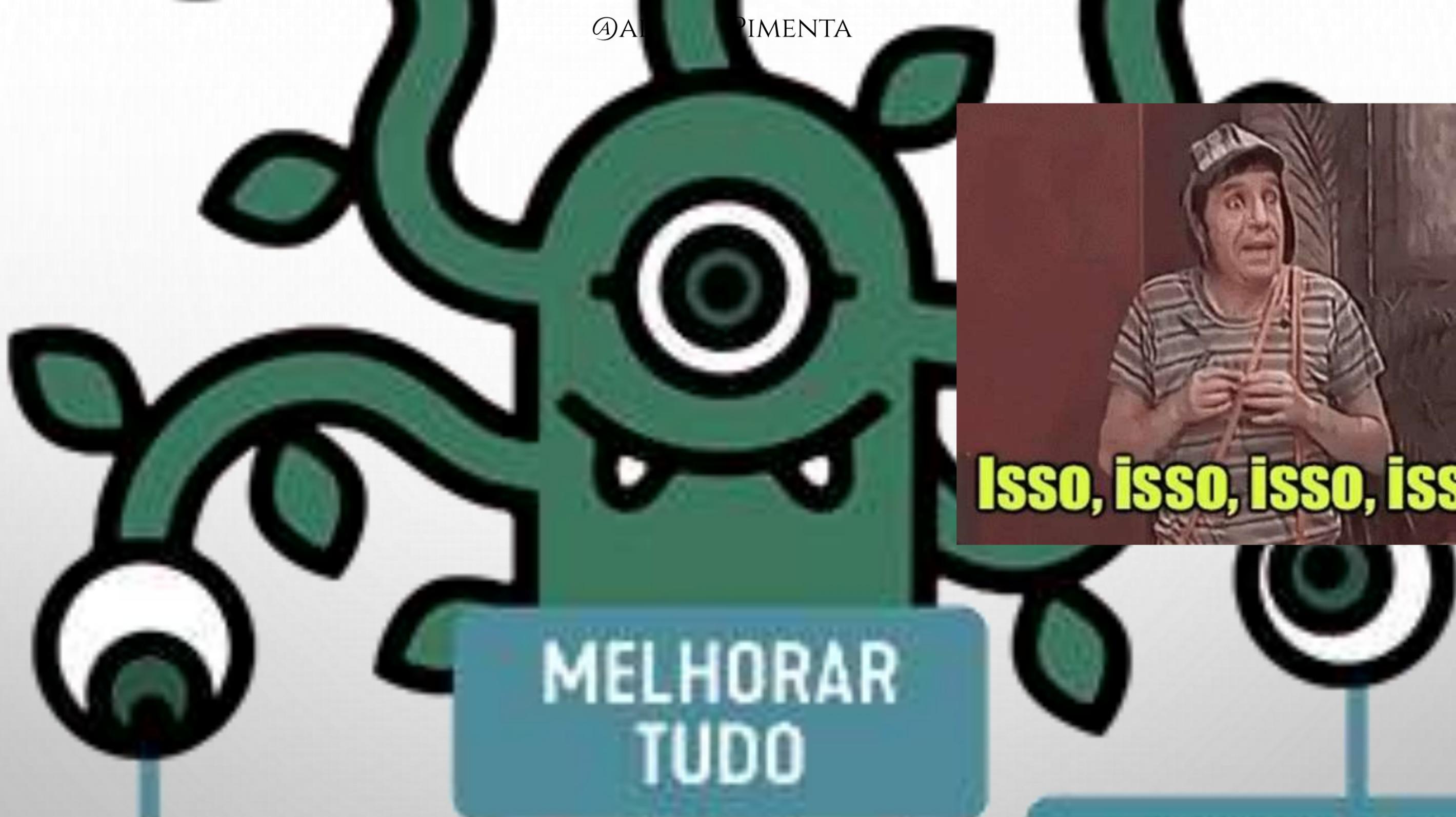
MELHORAR TUDO !

MELHORIA CONTÍNUA

EXCELÊNCIA

INOVAÇÃO





MELHORAR TUDO

ENERGIZAR AS
RECCOAS

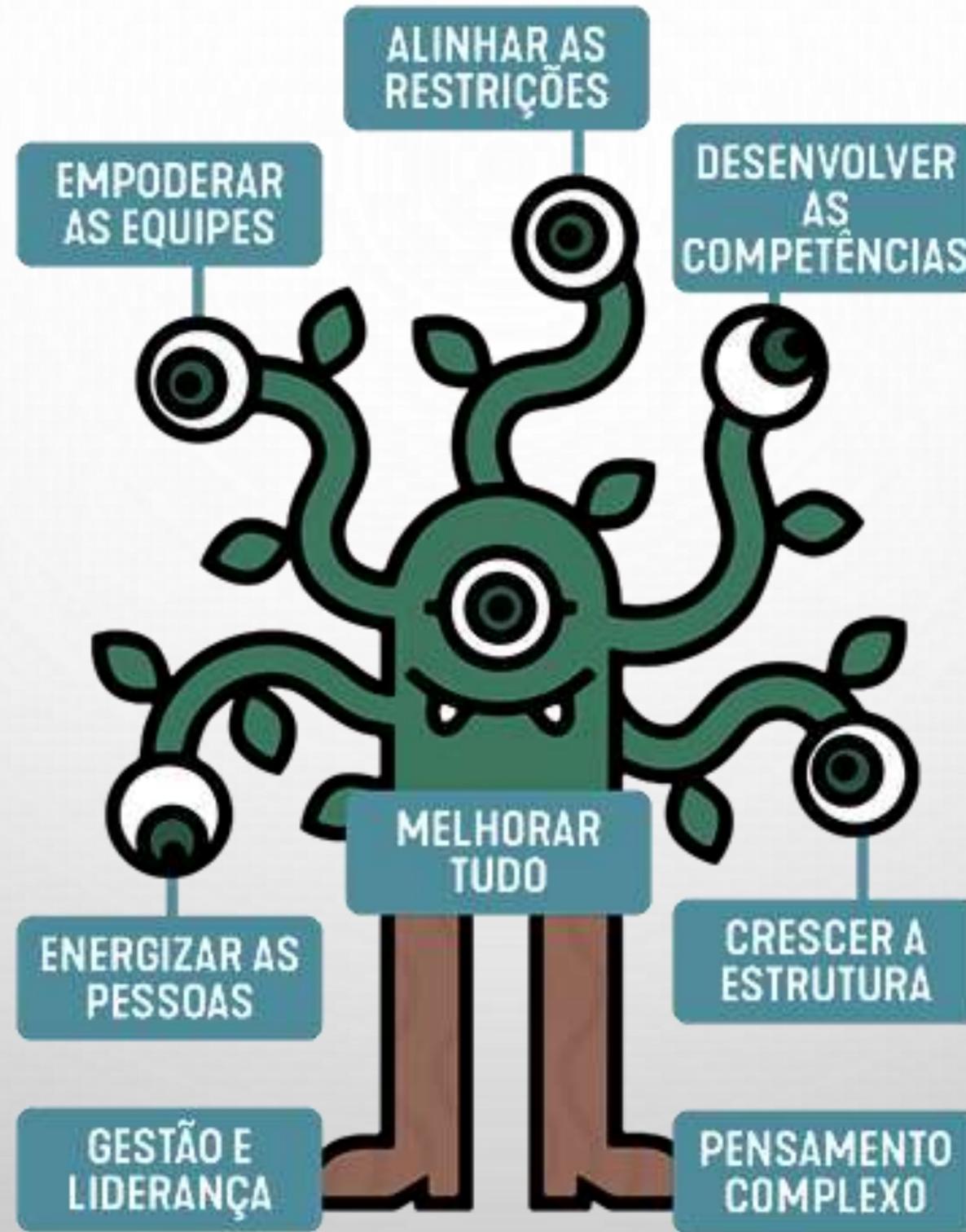
CRESCER A
ESTRUTURA

IL



a9.p

A9 Perf



systemas

responsabilidade

felicidade

aprendizado

SE TORNANDO UM LÍDER ESTRATÉGICO





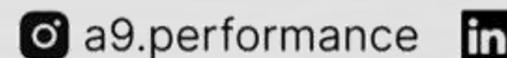
LÍDER JARDINEIRO

Quando o Guitarrista prepara o solo



MENTALIDADE DO LÍDER POS-DIGITAL

10 PENSAMENTOS ÁGEIS
PARA DEIXAR A VELHA
LIDERANÇA PRA TRÁS





**Como você reage quando tudo ao seu
redor muda de repente?**

**Você está preparado para adaptar sua
liderança à velocidade da luz?**

1



ADAPTABILIDADE EXTREMA



Você está realmente aproveitando todo o potencial das ferramentas digitais ou ainda está preso aos métodos tradicionais?

2

PENSAMENTO DIGITAL



Fluência digital

Complexidade

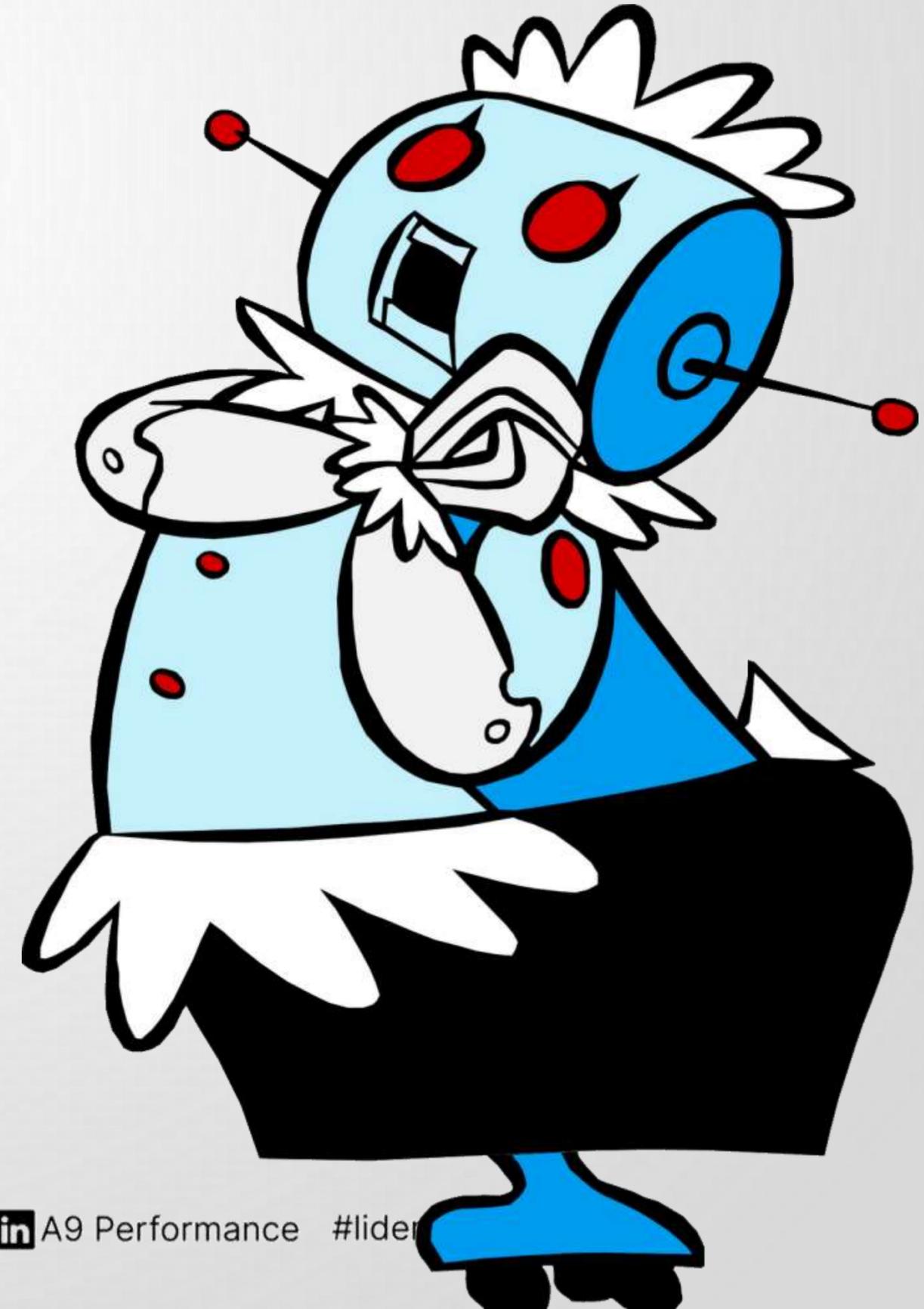
Exponencialidade



Em um mundo onde interagimos mais através das telas do que cara a cara, como você mantém a empatia e as conexões humanas genuínas com sua equipe?

3

EMPATIA DIGITAL





**Você está realmente está
utilizando dados para
guiar suas escolhas?**

4



MENTALIDADE DE DADOS DATA DRIVEN

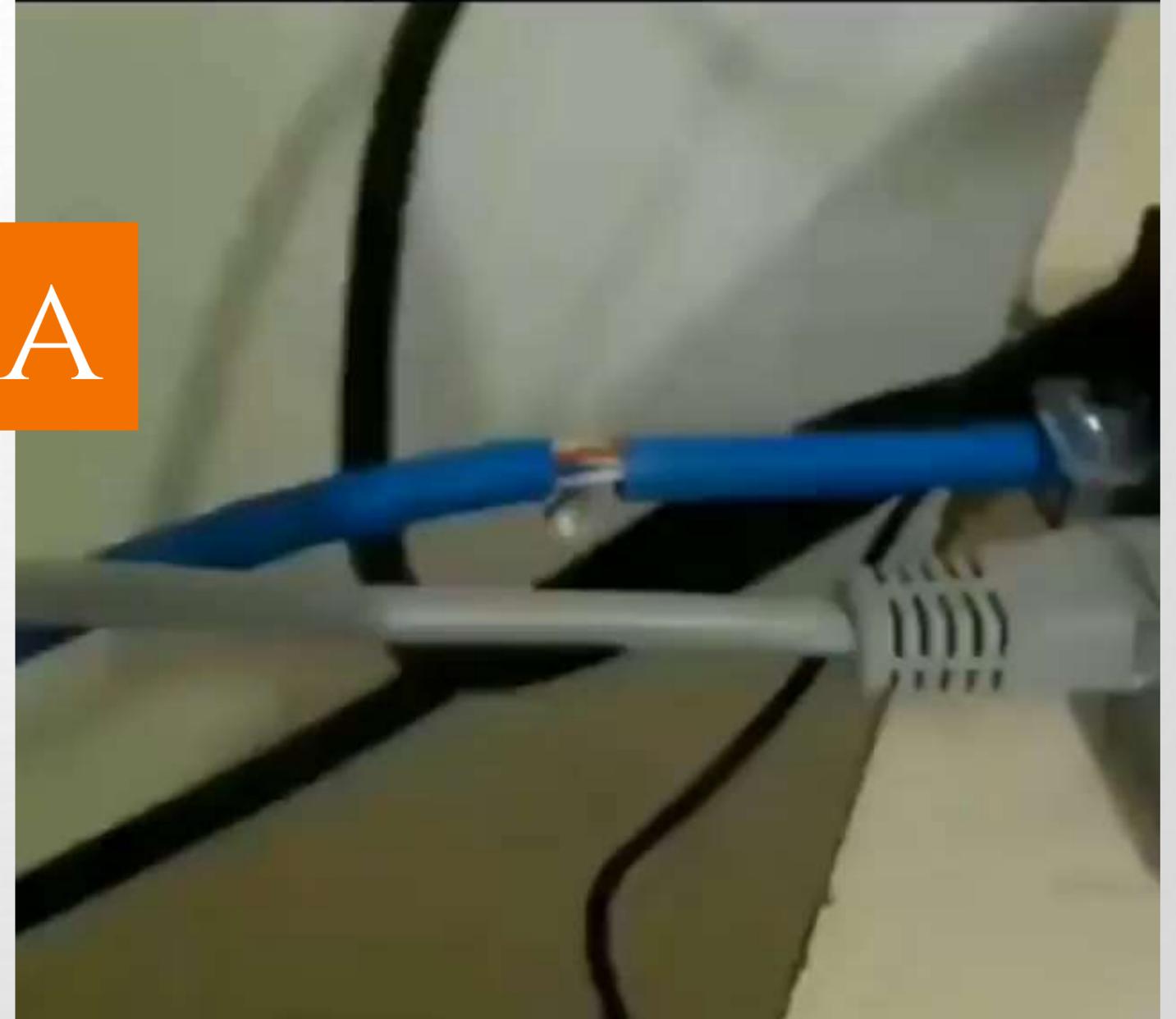


**Quão segura está a
informação da sua empresa?
Você está preparado para
proteger seus dados contra
ameaças cibernéticas?**

5

PARA QUEM NÃO SABE, ISSO É
UM VAZAMENTO DE DADOS:

CIBERSEGURANÇA
CONSCIENTE
TRANSPARÊNCIA
+
RESPONSABILIDADE

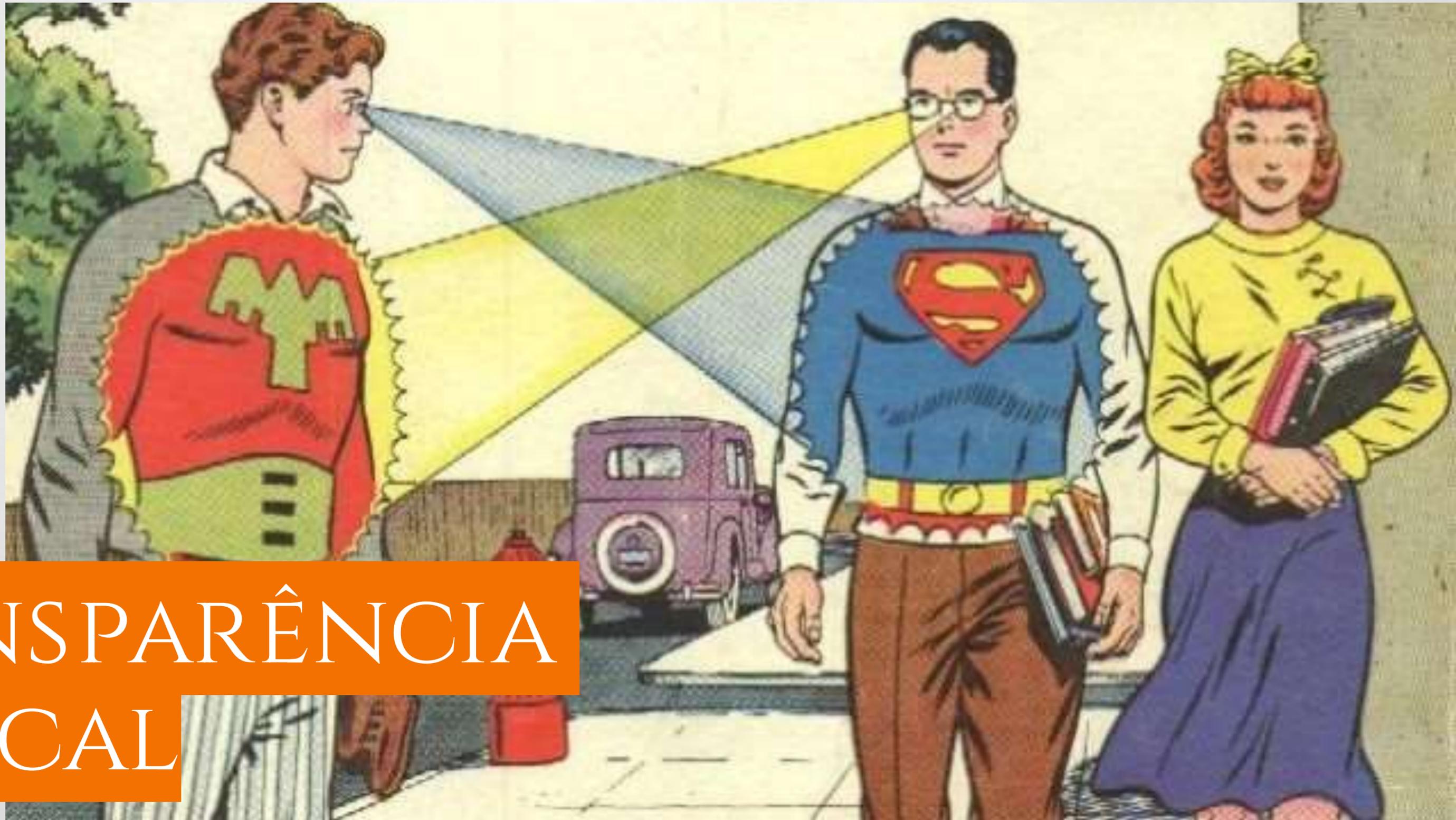




**Você é transparente com sua
equipe ou ainda guarda
informações na esperança de
controlar tudo?**

**O que você teme perder ao ser
completamente aberto?**

6



TRANSPARÊNCIA RADICAL



**Como você está garantindo que todas as vozes na sua equipe sejam ouvidas e valorizadas?
A diversidade é realmente uma prioridade ou apenas um slogan?**



INCLUSÃO ATIVA





**Você sabe como manter sua
equipe engajada e produtiva,
mesmo quando todos estão a
quilômetros de distância?**

8

HABILIDADE DE COLABORAÇÃO REMOTA

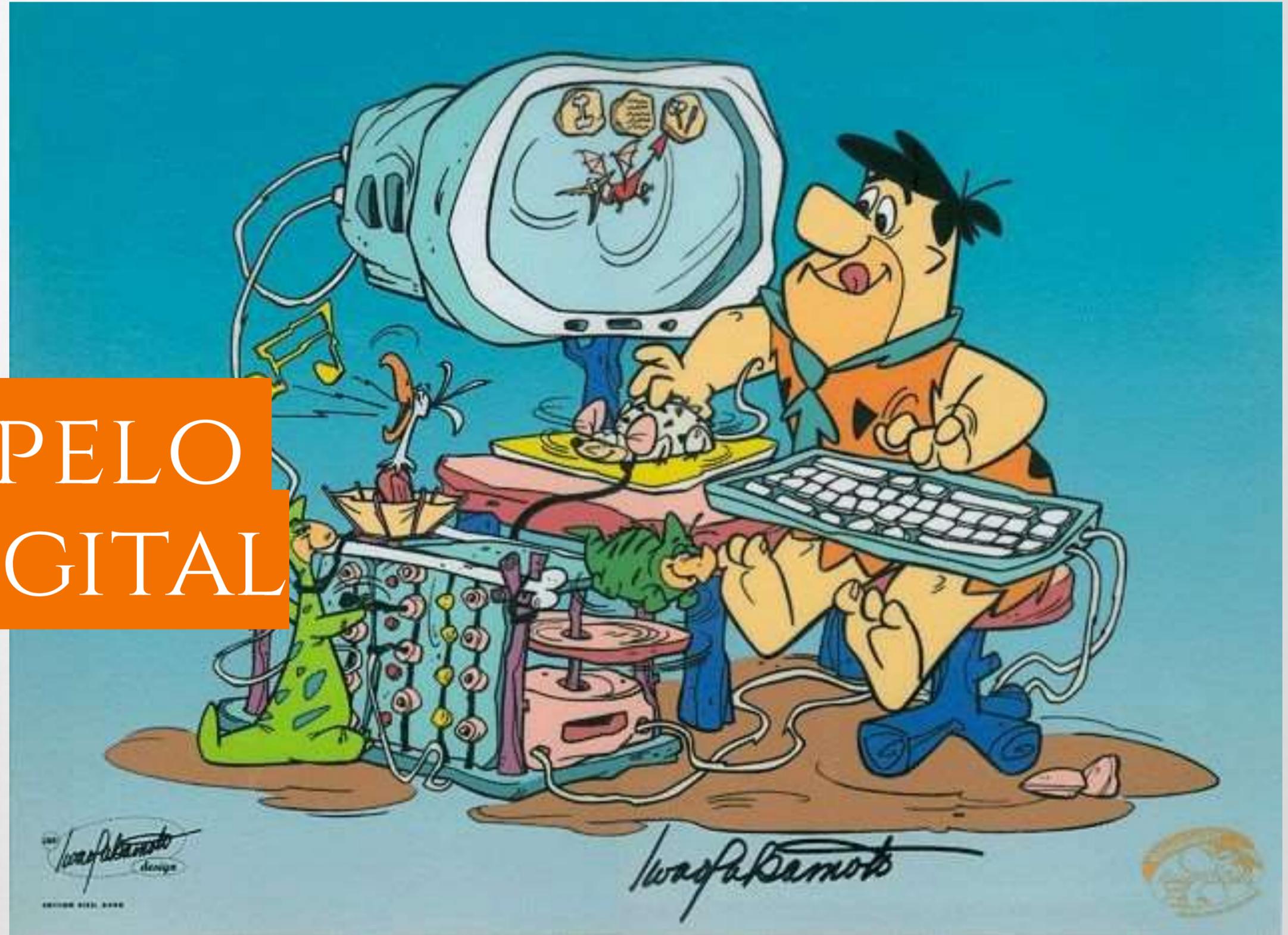




Você está liderando pelo exemplo ao adotar novas tecnologias ou espera que sua equipe faça o que você não faz?

9

LIDERANÇA PELO EXEMPLO DIGITAL





Você está confortável com o status quo ou constantemente busca maneiras de inovar e melhorar? Como você incentiva sua equipe a questionar e experimentar?

10



MENTALIDADE
DE INOVAÇÃO
CONTÍNUA



**TODAS AS
HABILIDADES DA
NOVA LIDERANÇA
SÃO TREINÁVEIS !**

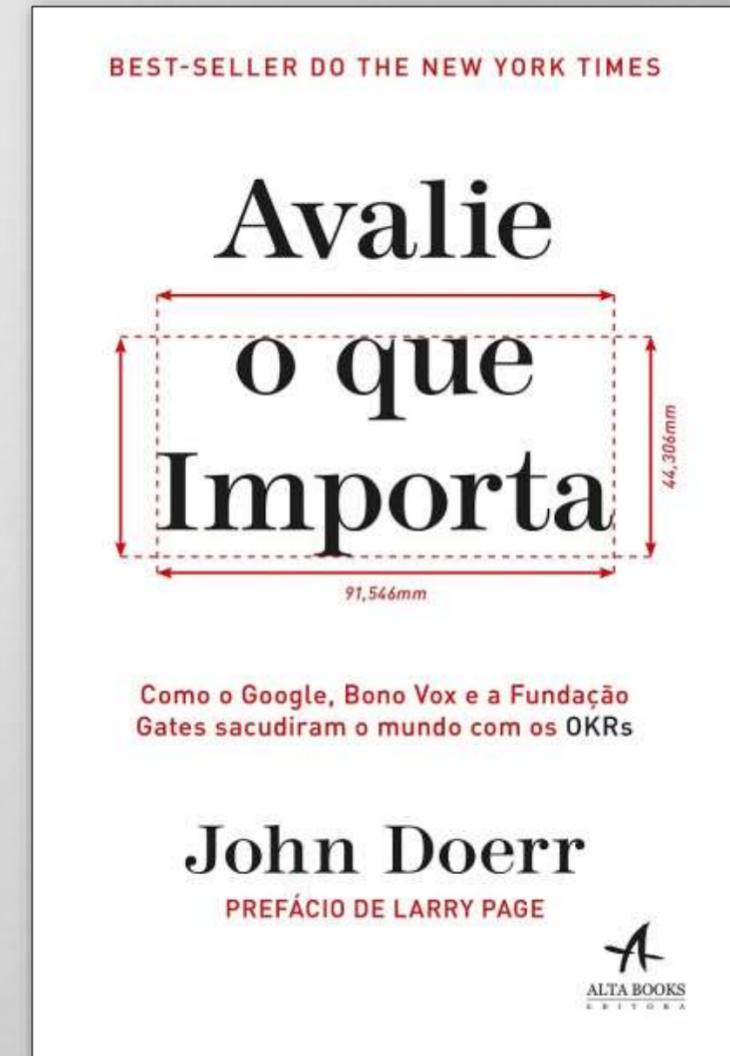
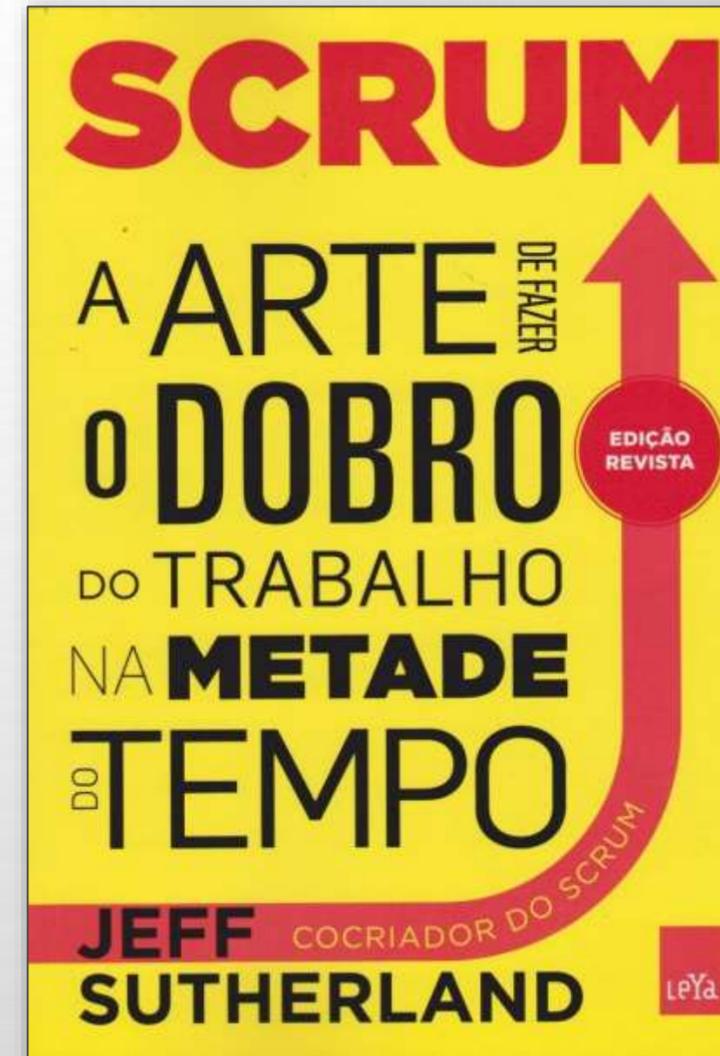
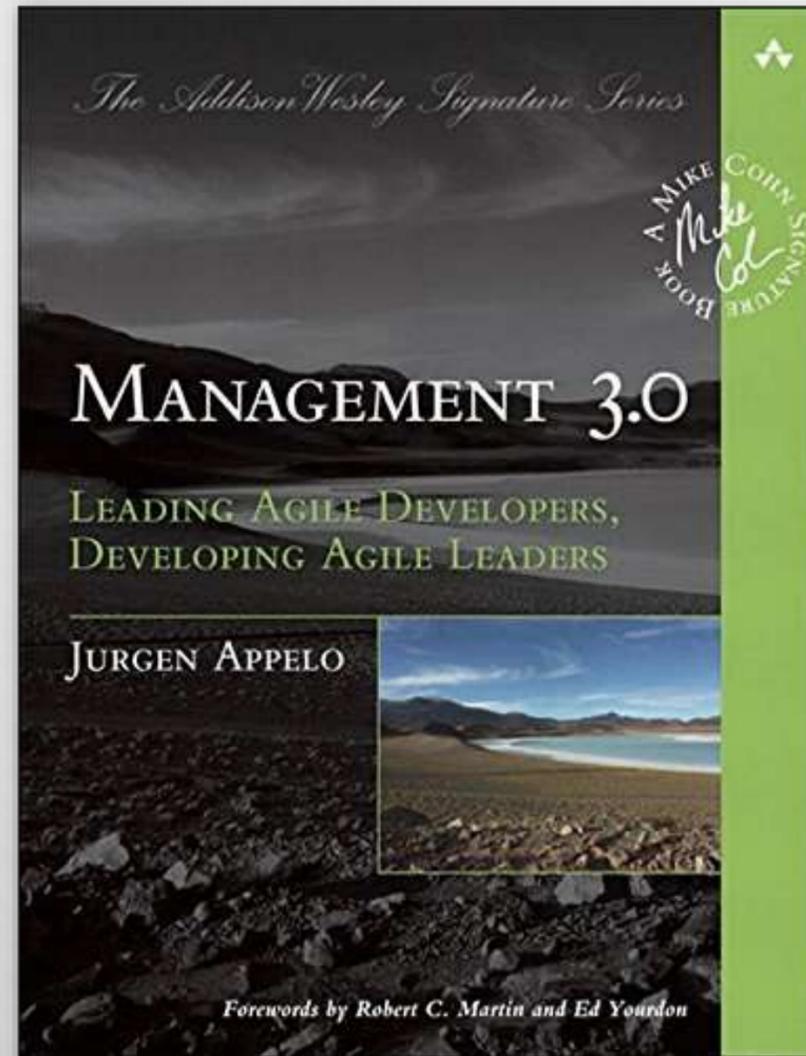
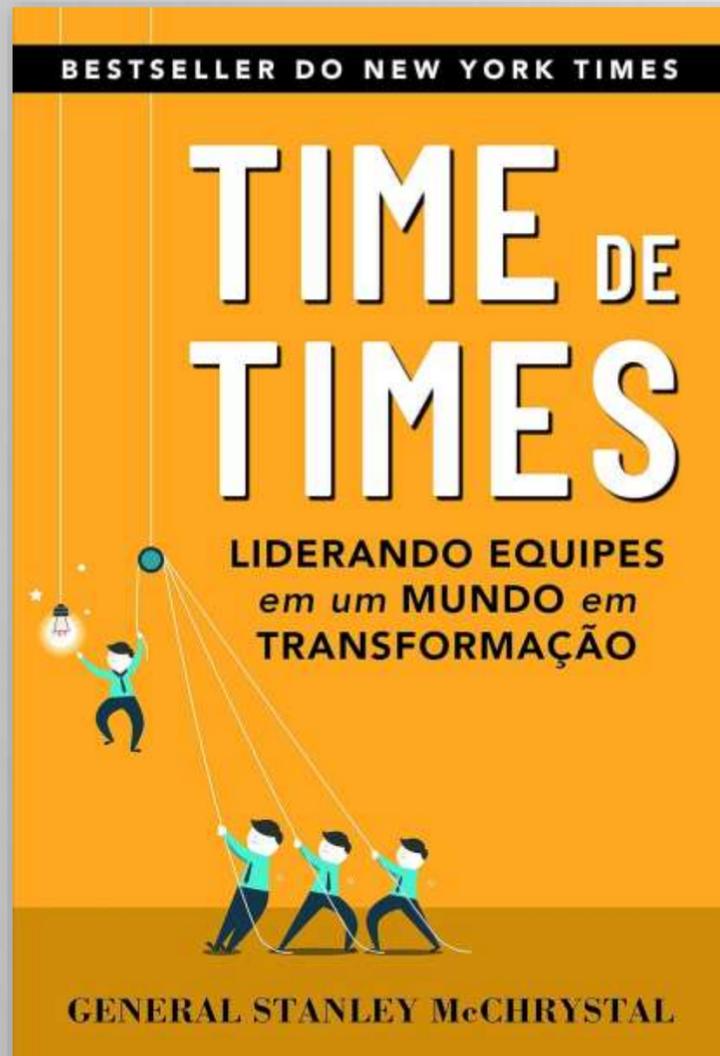
A photograph of two male sprinters in their starting blocks on a blue track. The sun is low in the sky, creating a strong lens flare and long shadows. The background shows a stadium with tiered seating.

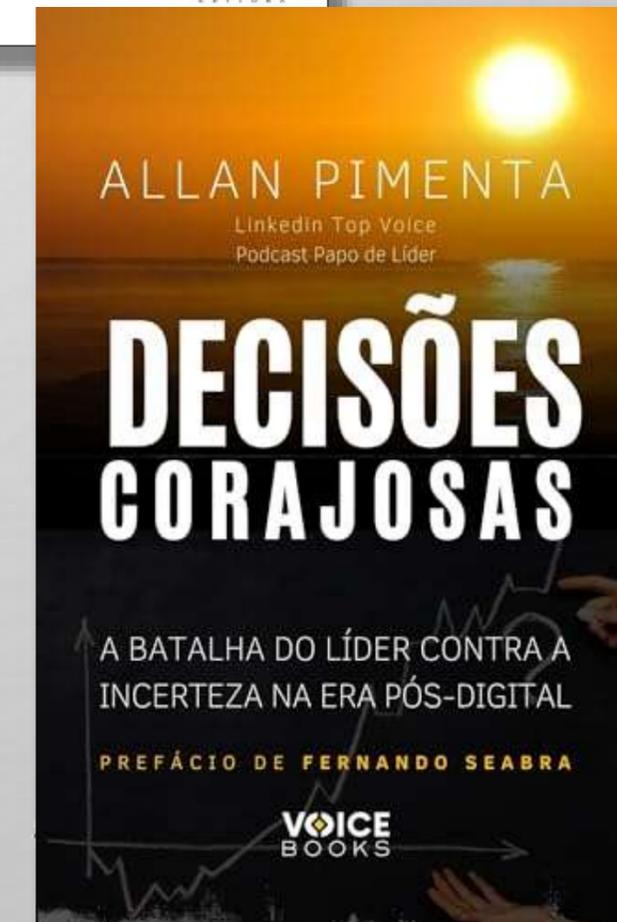
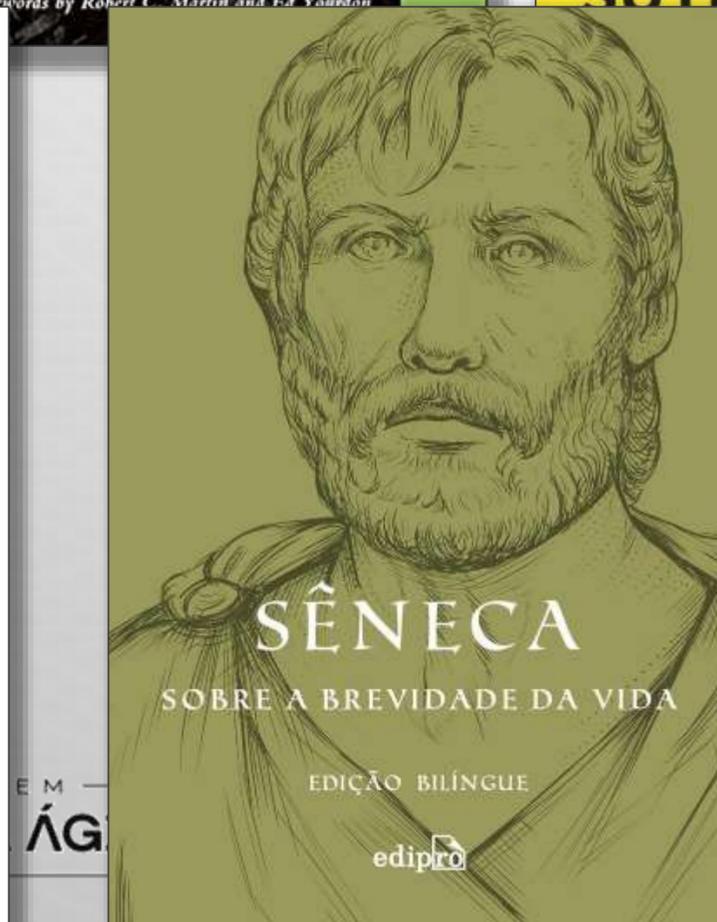
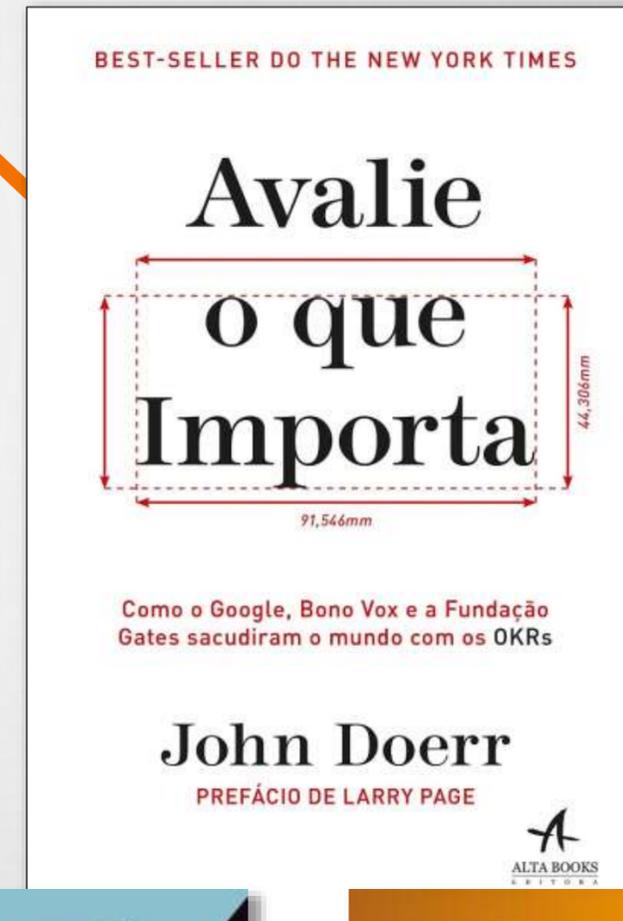
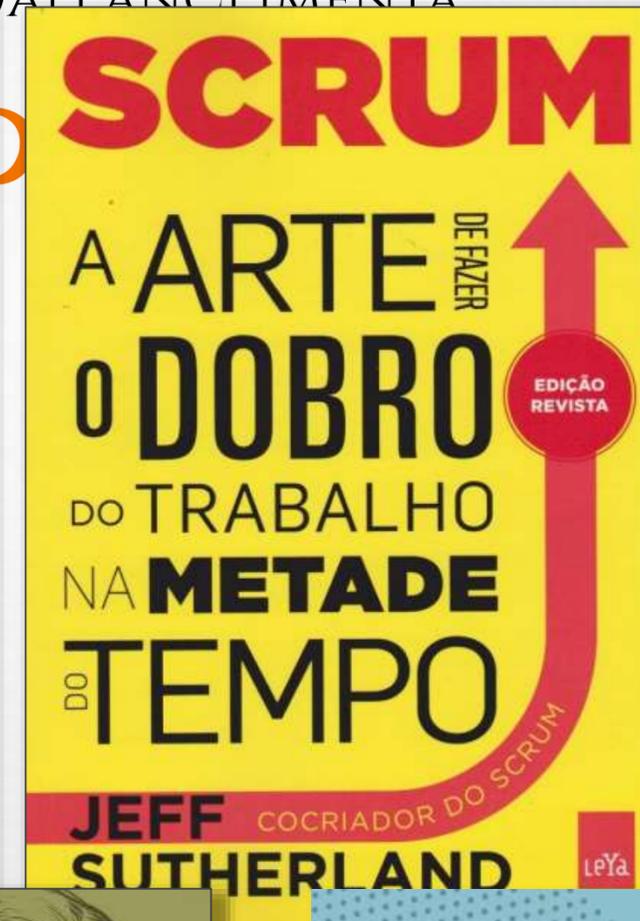
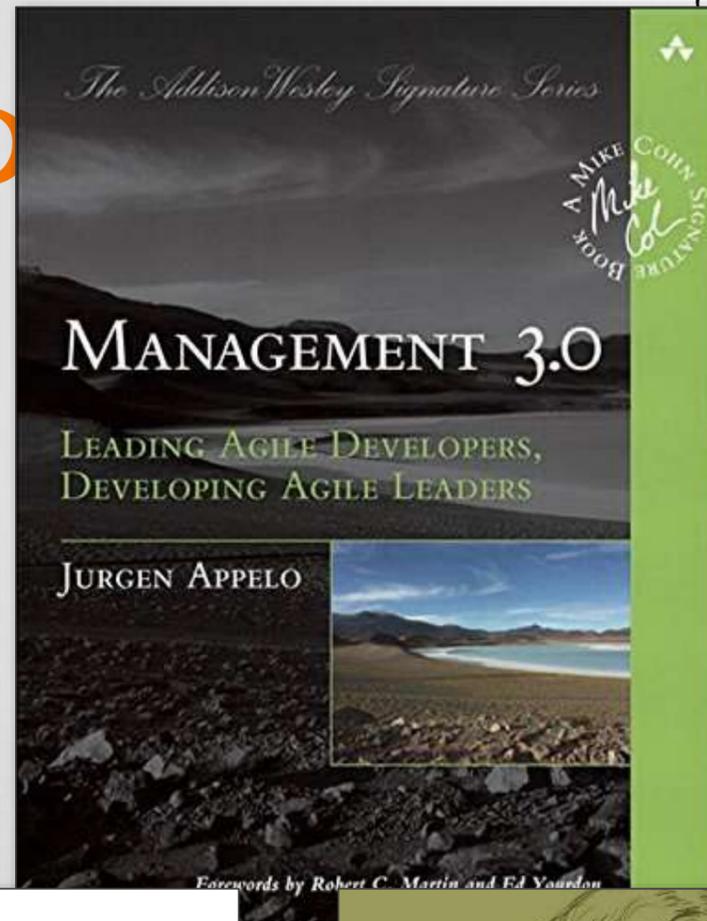
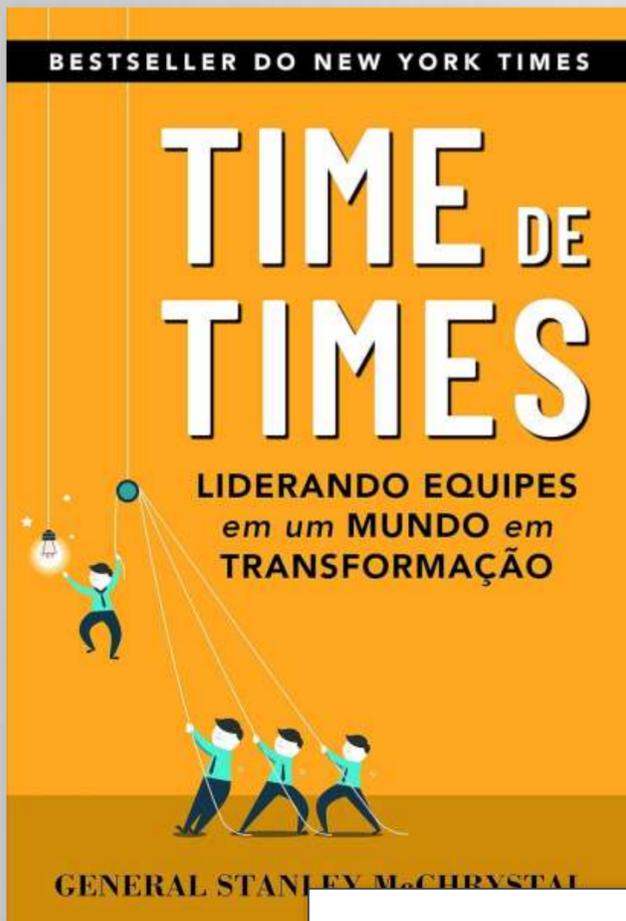
O MAIS IMPORTANTE É COMEÇAR !!!

O QUE VOCÊ SE COMPROMETE A
FAZER A PARTIR DE SEGUNDA FEIRA?



PARA APROFUNDAR





EM CADA DECISÃO,
MOLDAMOS NÃO
APENAS O NOSSO
DESTINO, MAS O
DESTINO DAQUELES
QUE NOS CERCAM.



   allancpimenta
ALLANPIMENTA.COM.BR

AVALIAÇÃO DO ENCONTRO
EM 2 MINUTOS!

