



I HAVE THE POWER

# A LIDERANÇA COMO CATALISADOR

Para o sucesso das organizações, e num mundo cada vez mais acelerado, é importante criar uma cultura de mudança e inovação.

**D**e acordo com Adelino Cunha, fundador e chief executive officer (CEO) da I Have the Power, a mudança pode ser uma oportunidade única para alterar mentalidades e procedimentos, alinhar valores e operações, pois, «uma mudança que não gere alterações de estratégia é uma mudança pequena».

## Qual a importância da liderança num processo de gestão de mudança?

Um processo de mudança sem o apadrinhamento sincero da liderança estará condenado ao fracasso, pois as equipas precisam de ver o compromisso de quem decide.

O ideal seria que a mudança tivesse na liderança o principal catalisador, mas, infelizmente, ainda há muitas empresas onde isso não acontece e em que os

“líderes” são, em muitos casos, obstáculos à mudança.

## Que factores fazem da mudança um motor dos processos da empresa?

Para que um processo de transformação tenha sucesso há três factores a considerar: tem de fazer sentido, pelo que a mudança deve corresponder e estar alinhada com uma racionalidade económica e com a visão e cultura da empresa; estar alinhada com os valores da empresa, sendo a mudança positiva e integradora dos valores da empresa; e incorporar os anseios e sonhos das pessoas, pois a mudança tem de ser feita com o activo mais importante das empresas: as pessoas.

**Como motivar os colaboradores a serem parte da solução num processo de mudança?** Para que se sintam integrados e motivados, devemos fazer com que os colaboradores

participem na definição e tomada de decisões. A mudança pode ser uma fantástica oportunidade para alterar mentalidades, procedimentos, alinhar valores e operações, movimentar recursos.

Há tanto de interessante num processo de mudança que, garantidamente, qualquer pessoa poderá ter um papel a desempenhar.

## De que forma a mudança implica alterações de estratégia nas empresas?

Uma mudança que não gere alterações de estratégia é uma mudança pequena. Uma mudança importante gera efeitos que atingirão muitas áreas da empresa e isso poderá implicar mudanças estratégicas, algumas delas de tal magnitude que devem ser muito bem ponderadas e estudadas antes de ser implementadas. Mudar implica alguma uma dose de risco, mas também de cautela.

## Como encontrar o equilíbrio entre mudança e os valores da organização?

Os valores são o que distingue uma organização, o que lhe dá solidez mantendo unidas as pessoas. A haver impacto nos valores, significará que a mudança também terá de passar por eles, dando origem a uma nova empresa. Basta ver o impacto negativo que fusões e aquisições mal planeadas têm no mercado e nas pessoas. Os valores têm de estar na linha da frente dos processos de mudança.

## Qual o papel da I Have the Power num processo de gestão de mudança e por que razão é determinante?

Ajudamos pessoas e empresas em processos de mudança há 15 anos. Somos o parceiro certo para ajudar as empresas a aproveitarem o conhecimento das nossas sete academias que, de forma integrada, oferecem um sistema evolutivo aos nossos clientes.

**Quais as principais transformações por que estão a passar as empresas portuguesas?** O mundo está a mudar rapidamente. As empresas estão a despertar cada vez

para o que se passa à sua volta e para o aproveitamento da globalização, pelo que os principais desafios centram-se na transformação digital dos processos e na webização dos negócios, no despertar para a importância decisiva e crescente da parte comportamental e na gestão humana das pessoas, e no impacto cultural gerado pela entrada das novas gerações as quais buscam lideranças e projectos apaixonantes e felizes e que muitas vezes o que encontram é comodismo e estaticismo nas empresas, gerando desmotivação e desinteresse.

#### Quais as condições para uma gestão de mudança com sucesso?

Na minha opinião, os principais factores para uma mudança com sucesso são uma

**Adelino Cunha**  
Fundador e CEO da I Have the Power

liderança envolvida e comprometida, uma equipa responsável pelo projecto de mudança com poderes para a fazer e o envolvimento e motivação das equipas.

#### O que é mais difícil de mudar numa empresa, e porquê?

O mais difícil de mudar são os poderes instalados e o “sempre se fez assim”. Isso exige paciência, determinação, poder, envolvimento e transparência.

Várias capacidades que, aliadas às componentes técnicas, possam, efectivamente, ajudar a mudar a mentalidade. Com melhores pessoas podermos ter melhores resultados. ✓



## I HAVE THE POWER®

Palestras Motivacionais

Treino de Líderes e Equipas para o Alto Desempenho

Programas de Certificação em Coaching, PNL e CPS

Sistemas Integrados de Motivação e Reconhecimento

Serviços de Life Coaching, Team Coaching e Executive Coaching



[www.ihavethepower.net](http://www.ihavethepower.net)

T: (+351) 224 053 270 | [ihavethepower@solfut.com](mailto:ihavethepower@solfut.com)