

Liderar parcerias sociais no contexto de pandemia

5.5.2020



Enquadramento e Objetivos

- CONTEXTO - Crise INTENSA. Mudança de ciclo. Rotura de sistemas e convicções. INCERTEZAS MÚLTIPLAS que mudam diariamente.
1. Compreender o que são e como funcionam redes, parcerias sociais e comunidades locais
 2. Criar uma envolvente favorável à colaboração transversal da Administração Pública com as Comunidades
 3. Identificar as «determinantes» e os desafios da liderança no contexto da pandemia



A sociedade da HUPER.comunic.ação
MUDANÇA + TRANSIÇÃO

AGORA **EMERGÊNCIA TRANSFORMAÇÃO** imediata, ágil



4:51 / 19:03 [Play] [Volume] [Full Screen]

Social Self-Organization

2 467 visualizações

[Like] 40 [Comment] 3 [Share] PARTILHAR [Save] GUARDAR [More]

A seguir REPRODUÇÃO AUTOMÁTICA [Toggle]

FEEDBACK LOOPS IN NATURE Ciclos de Feedback: Como a natureza adquire seus ritmos - ...

A grande balbúrdia!

- Imaginem um estádio de futebol (estádio da Luz). 22 jogadores, 5 árbitros, regras de futebol de 11. 16 suplentes, 6 técnicos, 50 mil espectadores. Este é o sistema desejado. Planeado. Controlado. Organizado. Ideal. Agora, coloquem um telemóvel na mão de cada um. Comecem a enviar-lhes mensagens relevantes e impactantes. 12 jogadores de andebol e 2 árbitros. 80 jogadores de ténis- 30 jogadores de râguebi. 4 dançarinos de tango. 2 ranchos folclóricos. 300 pessoas a jogar sozinhas. 400 espectadores entram e saem constantemente do campo. Há mais de 44 bolas para controlar. Os sistemas de cooperação e competição entrecruzam-se. Todos falam. Todos se movimentam. Todos jogam. Têm de encontrar modos de se reequilibrarem. Tudo se autoregula ... por vezes, com conflitos.
- Agora, imaginem que a toda a hora entram novos jogadores! E se inventam novos jogos! Com novas regras.
- BEM-VINDOS À REALIDADE HIPER.comunic.AÇÃO.

Sobrecarga de incertezas

- As pessoas estão sobrecarregadas de:
- Desafios
- Informação
- Inseguranças
- Relações frágeis
- Ansiedades
- Ambições
- Diferentes papéis sociais
- Mitos, convicções, preconceitos ...

O que me/nos
vai acontecer?

Tenho de fazer ...
bem

Tenho de
ganhar

Não posso
fazer

Tenho de ser o
primeiro

Esquizofrenia
pensamental

EMERGÊNCIA Covid 19 !?

**Mais um passo para um
novo ciclo**

**Múltiplas emergências
Poucas certezas**

Realidade complexa e complicada

- Imprevisão (in)constante! Com tendências e padrões generalistas! Cheia de atores interventivos e relevantes. Mais indivíduos, mais coletivos, mais intermediários, com diferentes agendas e interesses.
- Necessitamos de uma imensa capacidade de síntese e de simplificação (pouco simplista).

Compreender o que são e como funcionam redes, parcerias sociais e comunidades locais

Exemplo das Redes para a Empregabilidade

- Como se articulam?
 - Sistemas organizacionais burocráticos (do Estado)
 - Sistemas organizacionais regulados (empresas, Estado, Ipss, associações, cooperativas)
 - Sistemas reticulares regulados (Redes)
 - Sistemas anárquicos (comunidades locais)
- Com múltiplas culturas e interesses
- Para gerar respostas ... aos problemas ... identificados

Redes

Estruturas dinâmicas e iterativas

Nós

Ligações/relações

Fluxos

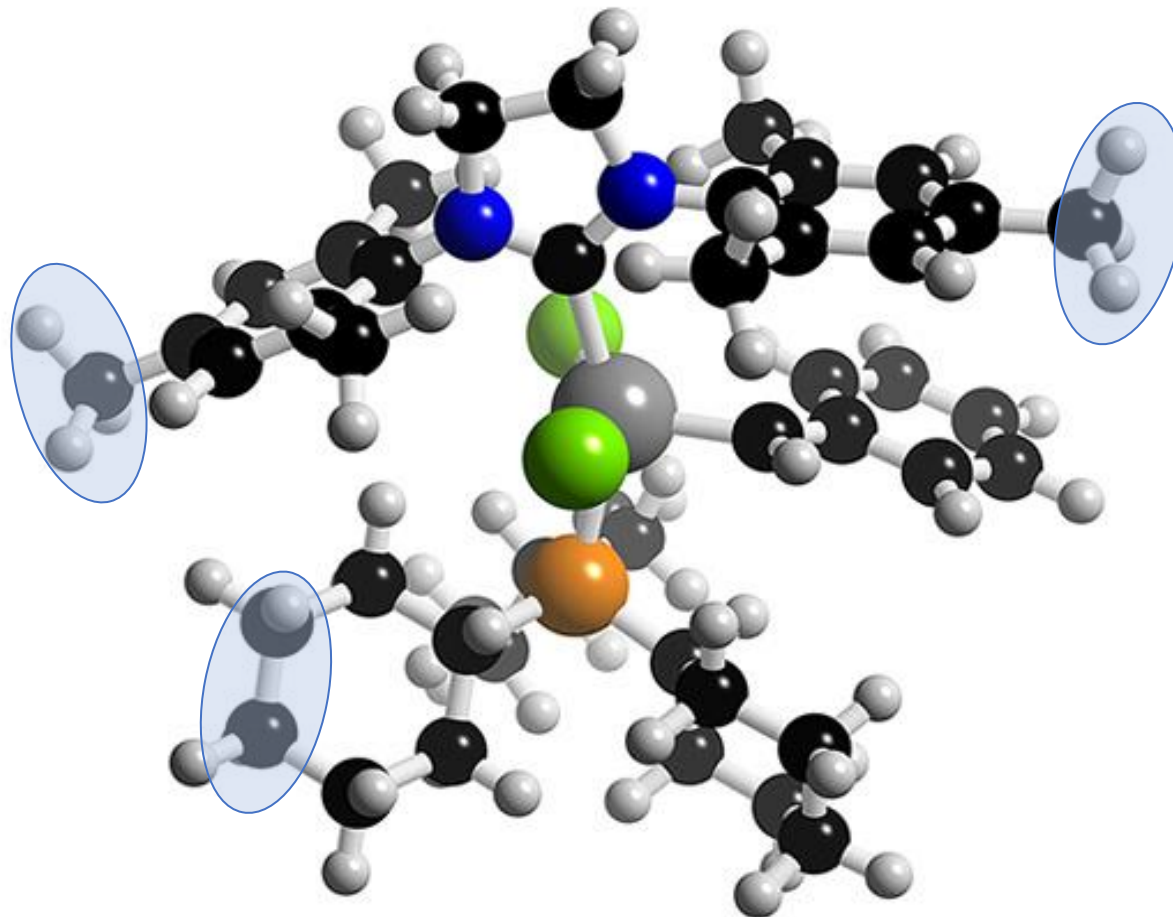
Dinâmicas

Tendências

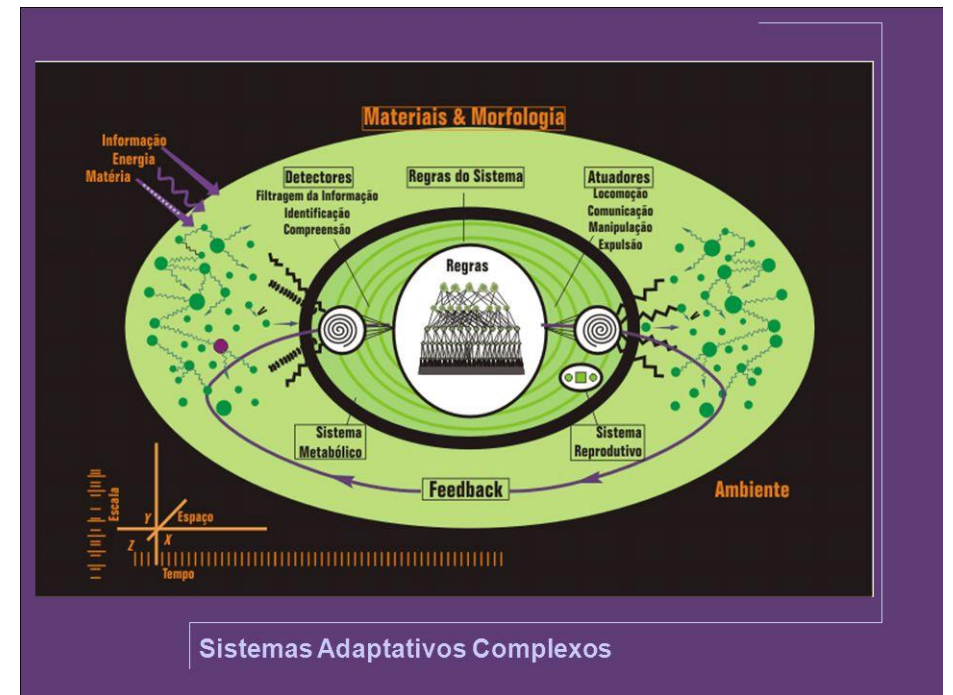
São Sistemas Adaptativos

Complexos regulados por um
número básico de normas e
posições

Interesses, agendas ... parcerias



Redes de redes ... e mais redes ... sociais, empregabilidade, alimentares, etc.



Temos muitas redes ativas – diversos sistemas adaptativos complexos que podem ser utilizados

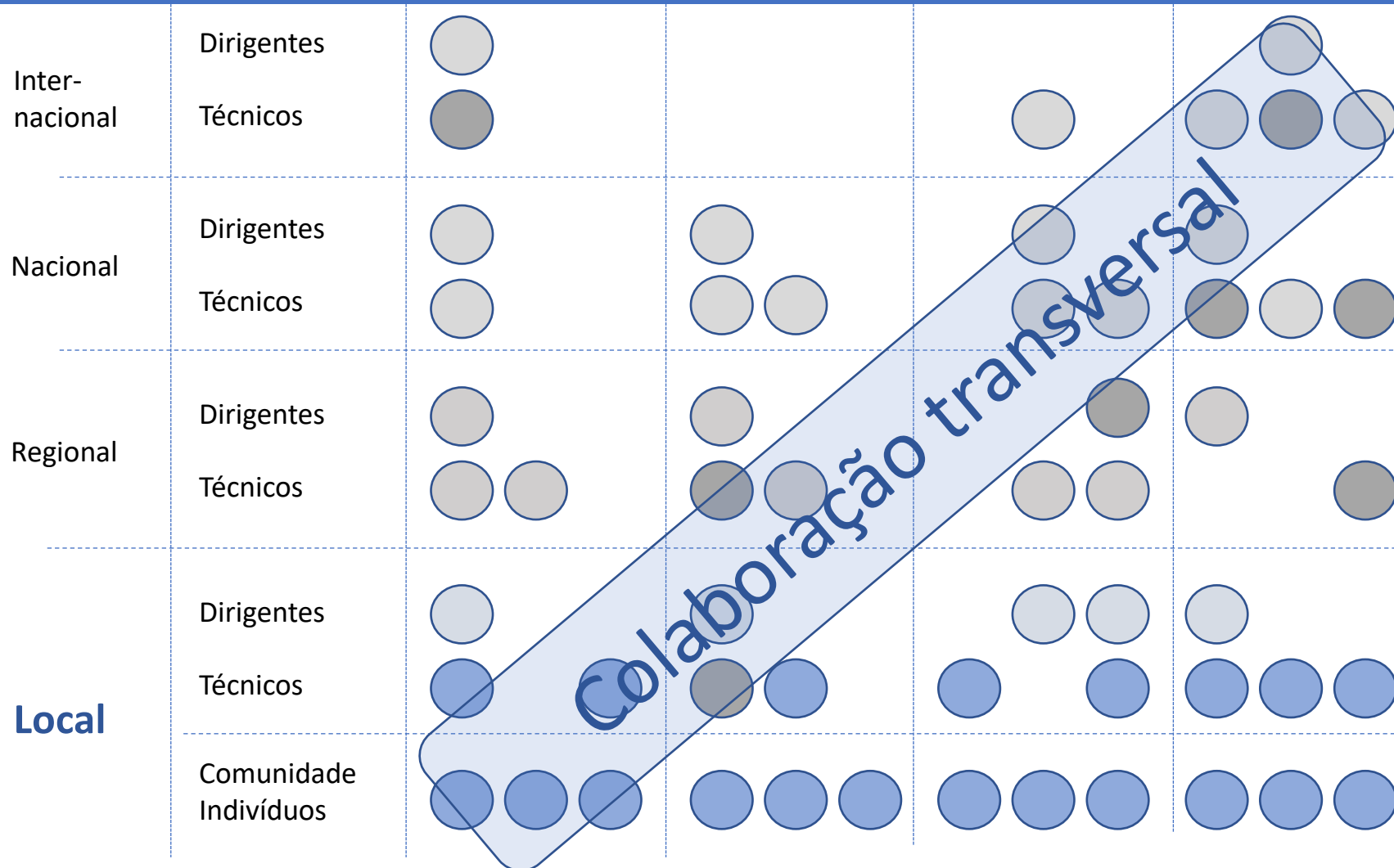
Razão de ser das redes de intervenção sócio-territorial



Redes para a Empregabilidade

Inter-nacional	Política Europeia	Orientações	RECURSOS Comunitários	
Nacional	Política Nacional	Orientações	RECURSOS nacionais	
Regional	Intenções !!!!! regionais	Redes e plataformas de concertação – políticas regionais de empregabilidade !!!		
Local	Plano de ação para a empregabilidade	REBM - Rede operacional de empregabilidade	RESPOSTAS dos parceiros	Desempregados PROBLEMAS Desafios Empresas

Governança (des)integrada

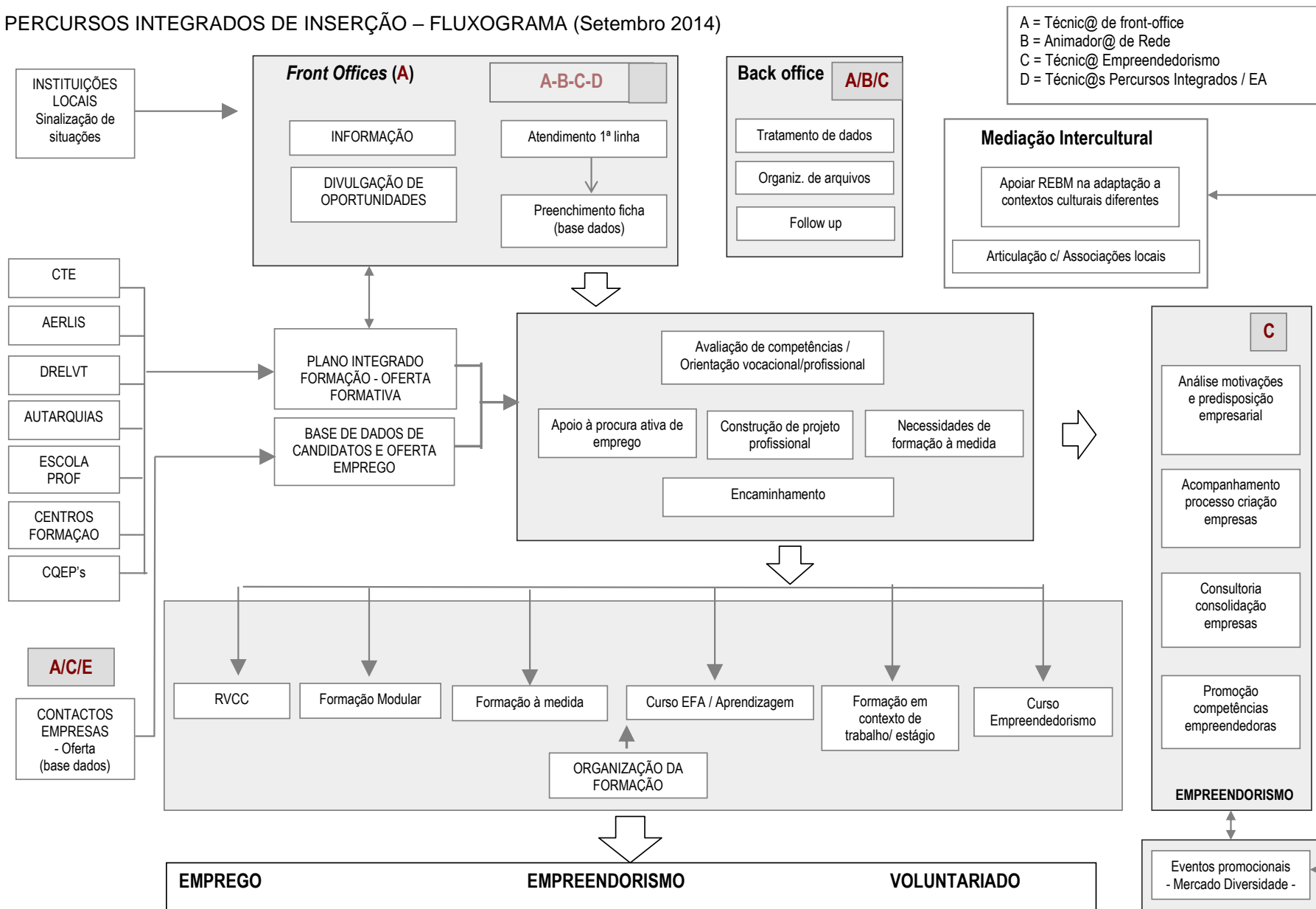




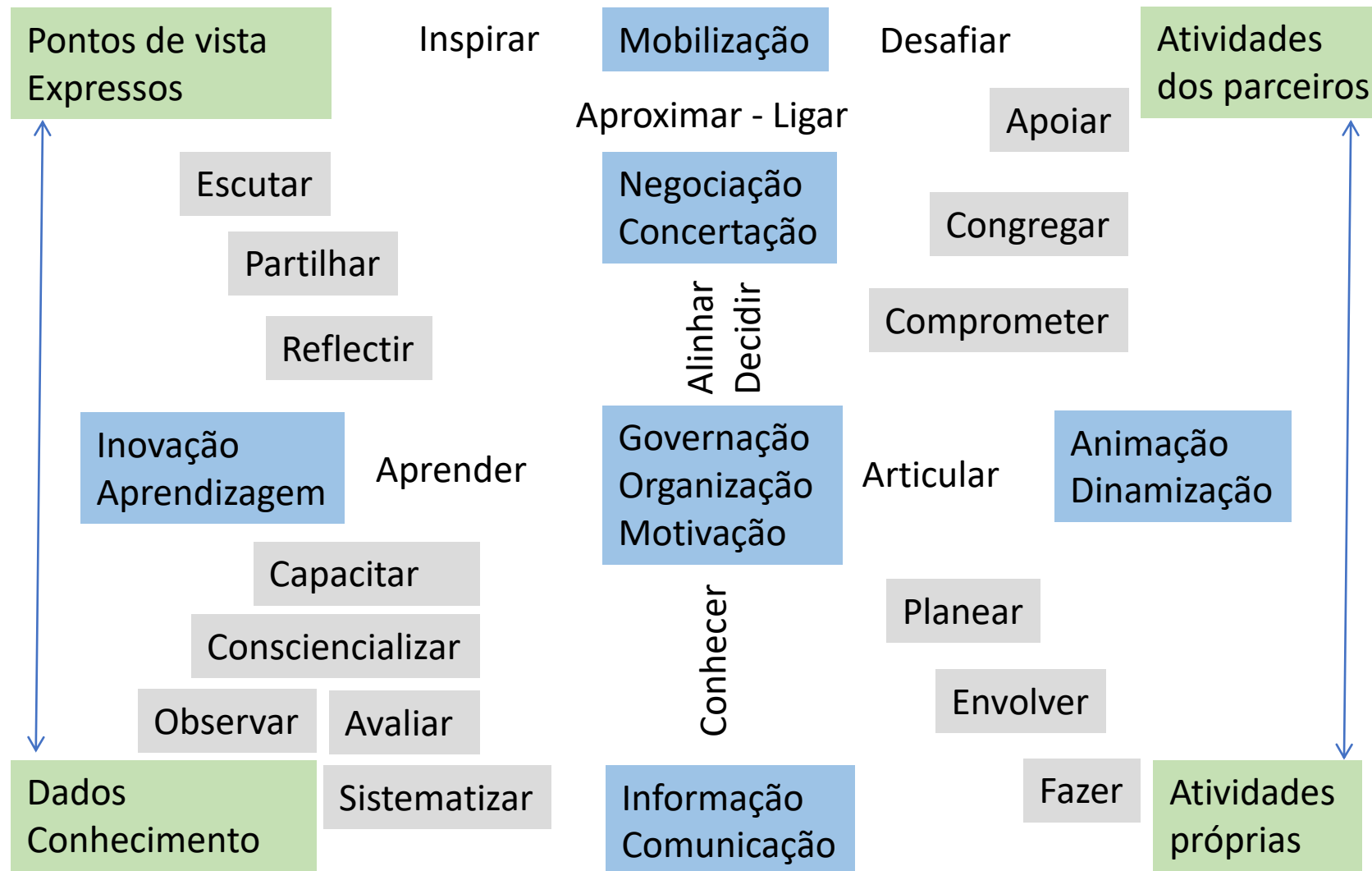
Abordagem e princípios da redOeiras+



PERCURSOS INTEGRADOS DE INSERÇÃO – FLUXOGRAMA (Setembro 2014)

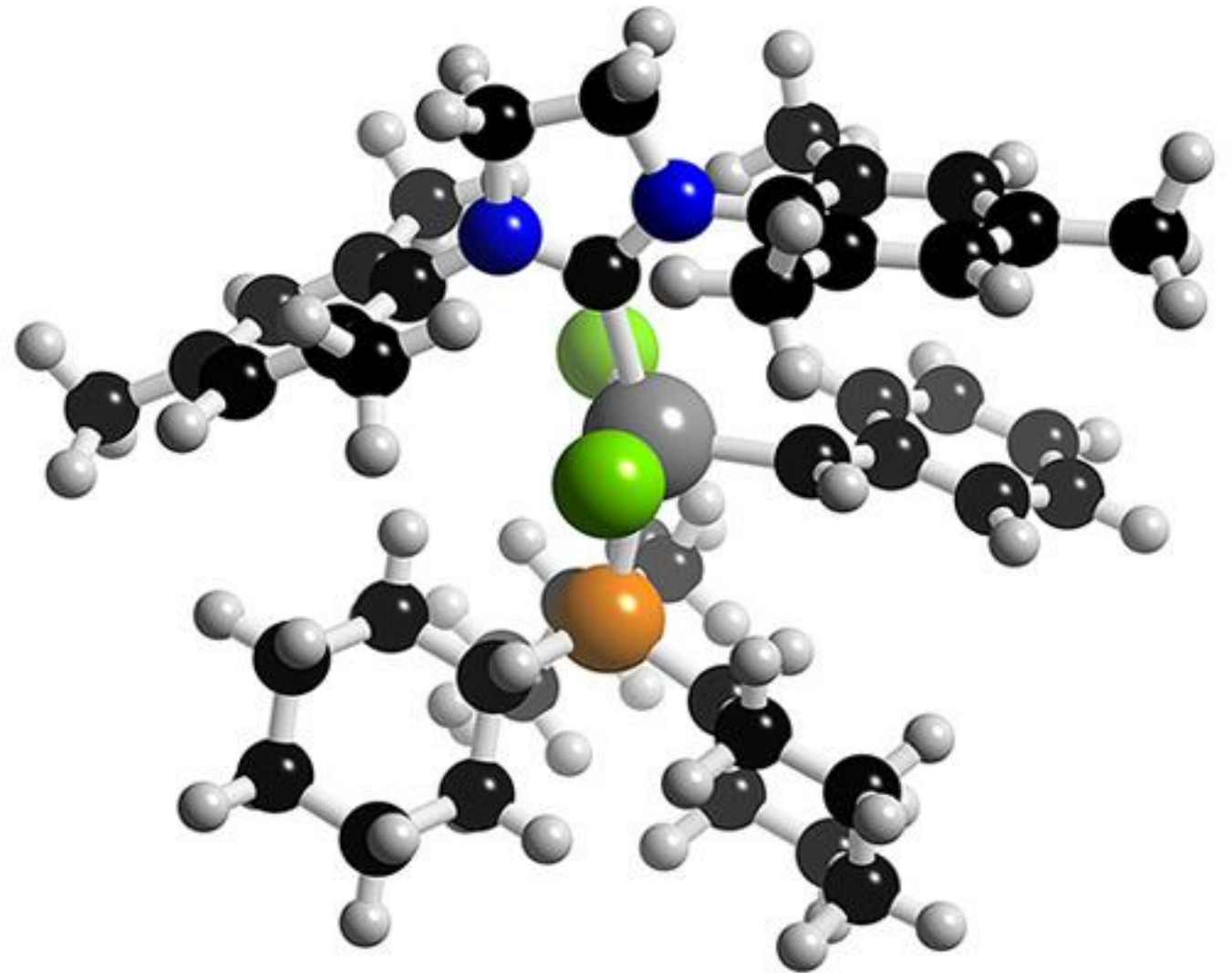


Funções e conteúdos do trabalho em redes colaborativas



Catalisadores – capacidade catalítica

num sistema altamente
complexo e dinâmico que
sobrepõe o local, o global e o
virtual (das ideias/informação e
do digital) ... dependente da
densidade relacional dos atores



Plenário de parceiros

Comissão executiva

Secretariado técnico (animação)

GT 1
Empregabilidade e qualificação

GT 2 Empreendedorismo

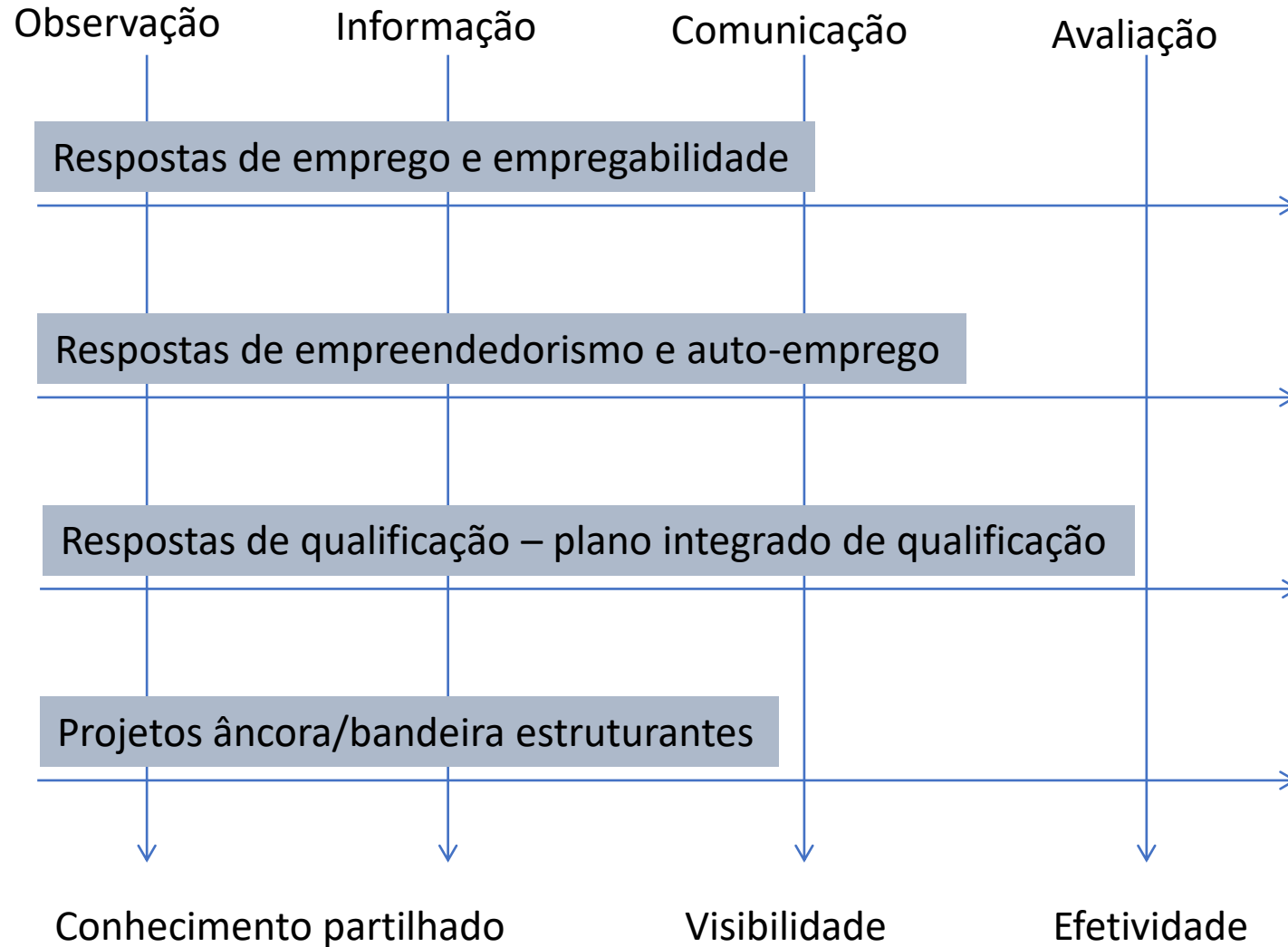
Observatório

Plano de intervenção

GT1
GT2

Diferentes esferas de poder e de influência





Criar uma envolvente favorável à colaboração transversal da Administração Pública com as Comunidades

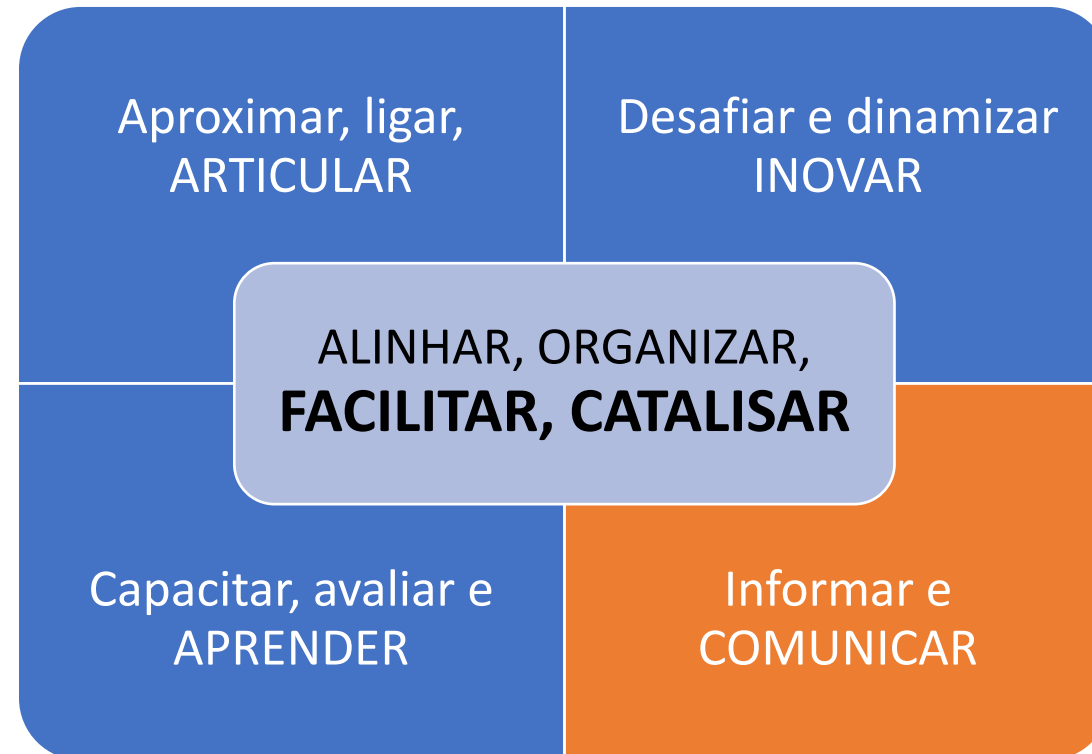
- DETERMINANTE PRINCIPAL ... redesenho rápido ... MELHORIAS
- **COMUNICAÇÃO das RESPOSTAS**
- **Proximidade** indireta ... Escutar
 - Ajudar a identificar: urgente + importante + essencial
 - Negociar ... Definir objetivos de curto prazo
 - Apoiar, conectar, informar com transparência
 - Gerir as tensões internas e as externas ... reorganizar tudo

Reação de emergência

- Simplificar
- Manter o essencial
- Manter o que for possível do caminho já traçado
- Descartar o acessório ... adiar mudanças profundas

Gerir o ciclo ... Sobreviver e reorganizar ... Dialogar e redesenhar ...
Apresentar e propor soluções seguras ... Estabilizar o sistema, gerir
ansiedades preparar a reativação ... considerando novos
caminhos

OBJETIVOS e funções centrais da animação de redes



Critérios de sucesso de uma rede colaborativa

Construir, todos os
dias, a confiança
mútua

Finalidade comum
DIVERSIDADE e Tolerância
Conforto e confiança

Proximidade e ADESÃO
Relevância + Participação + Poder
Vontade colaborativa – com sentido e significado

CATALISAÇÃO/Liderança partilhada
Partilha de informação relevante
Partilha de recursos (materiais e imateriais)

Capacidade crítica e reflexiva
Resultados concretos e APRENDIZAGEM
Ganhos reais apropriados

Identificar as «determinantes» e os desafios da liderança no contexto da pandemia

- Distâncias ... emergem autonomias e novas responsabilidades
- Atitudes ... quadros mentais e burocráticos rígidos ... inadequados
- Diferentes pessoas, culturas e poderes ... reagem de modo diferente
- Assimetrias de conhecimento ... mudam constantemente
- Há grandes assimetrias na resistência ao stress e à mudança
- Há grandes assimetrias de domínio das tecnologias
- Há uma mudança muito acelerada de poderes
- Sistema flexível de liderança

LIDERAR é a ARTE
de conjugar PESSOAS e organizações
para CONCRETIZAR RESULTADOS.

Liderança é um sistema e um processo colectivo.
Exige a combinação (im)perfeita, entre a emoção e a razão.

As bases da liderança

- Visão panorâmica (o postal de destino)
- Comunicação aberta
- Objectivos claros (missão e resultados)
- Normas e funções definidas (o caminho)
- Avaliação

Entreajuda e confiança

Experimentação e aprendizagem

Criatividade

Autonomia

Negociação de papéis e soluções

Treino e Repetição

PAPEL DO LÍDER

Escuta

Segurança

Orientação

Integração

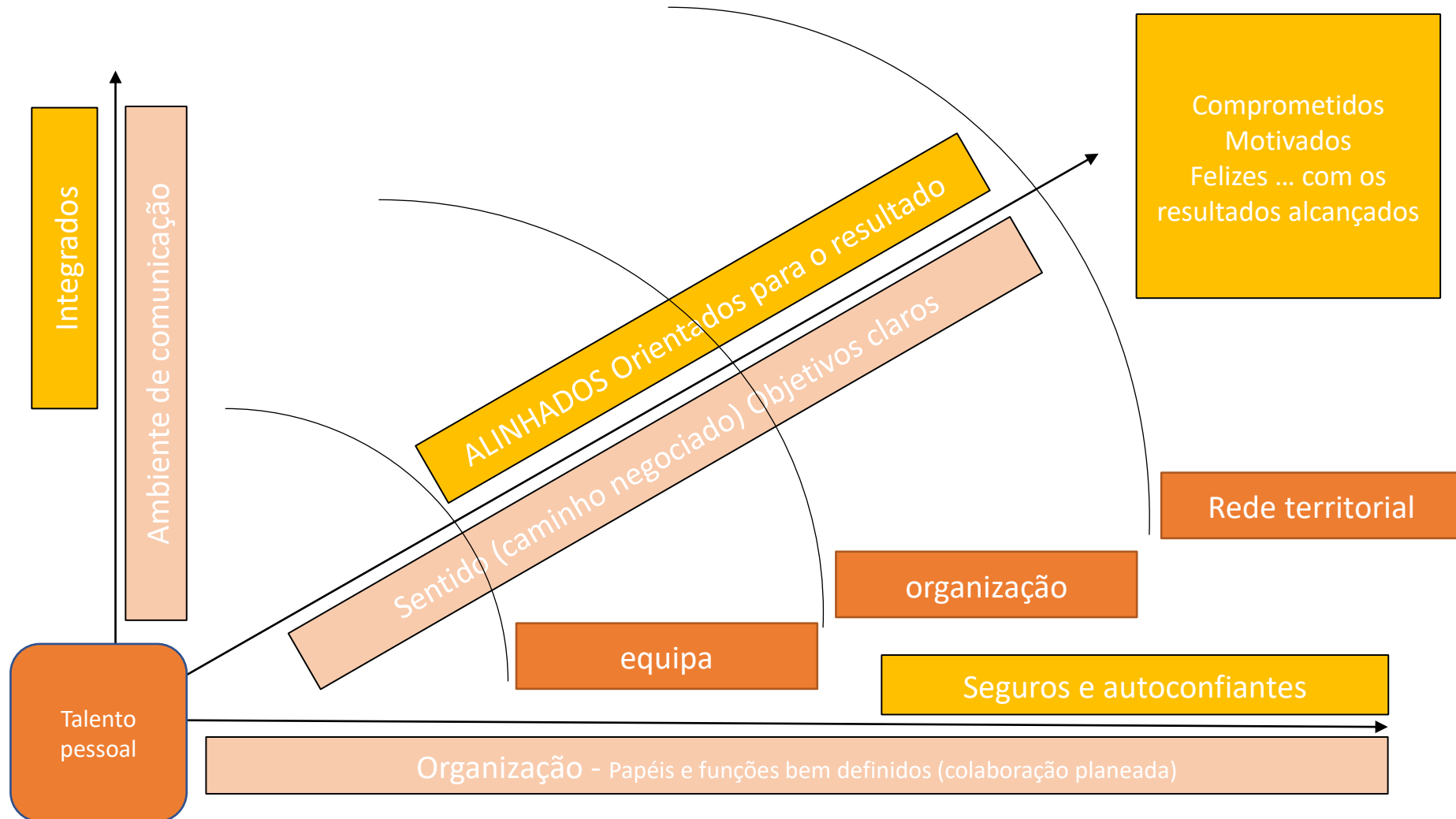
Apoio

Correcção

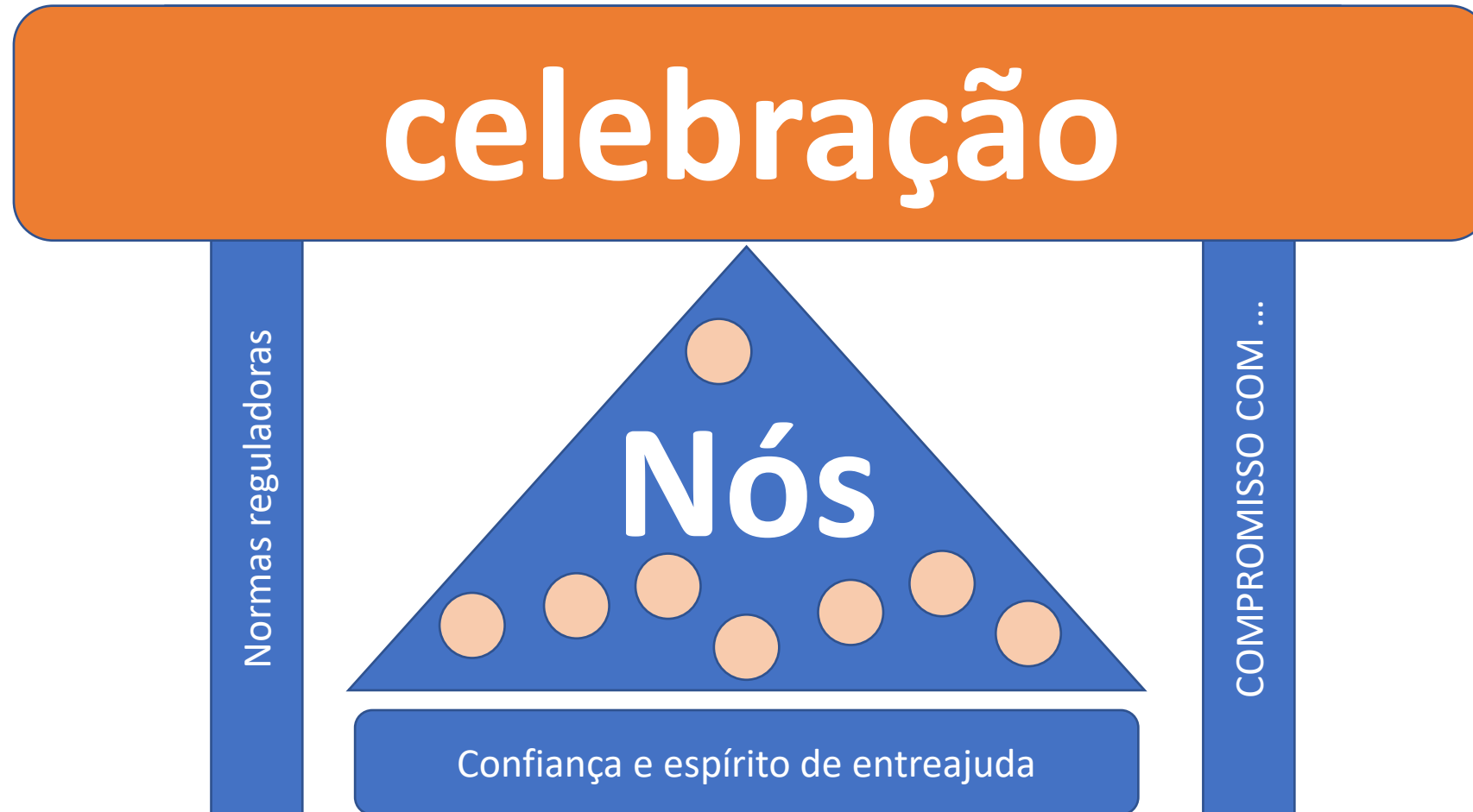
Desafio

Motivação

Os 3 eixos da liderança



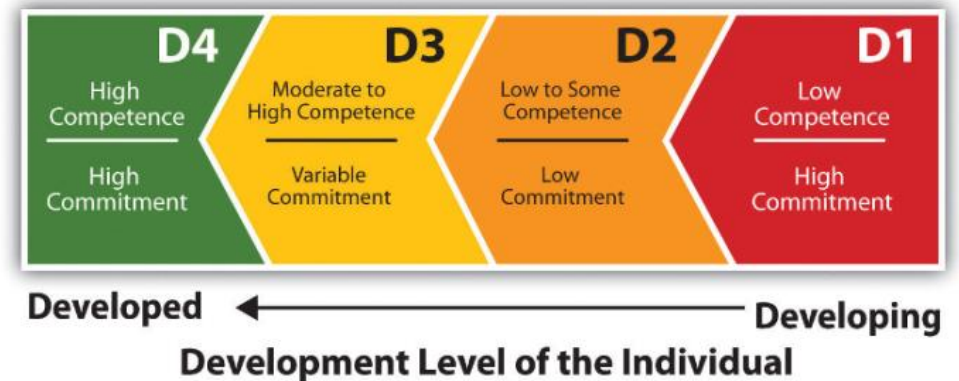
Uma equipa robusta é um grupo coeso que adora trabalhar em conjunto para atingir os resultados a que se propõe





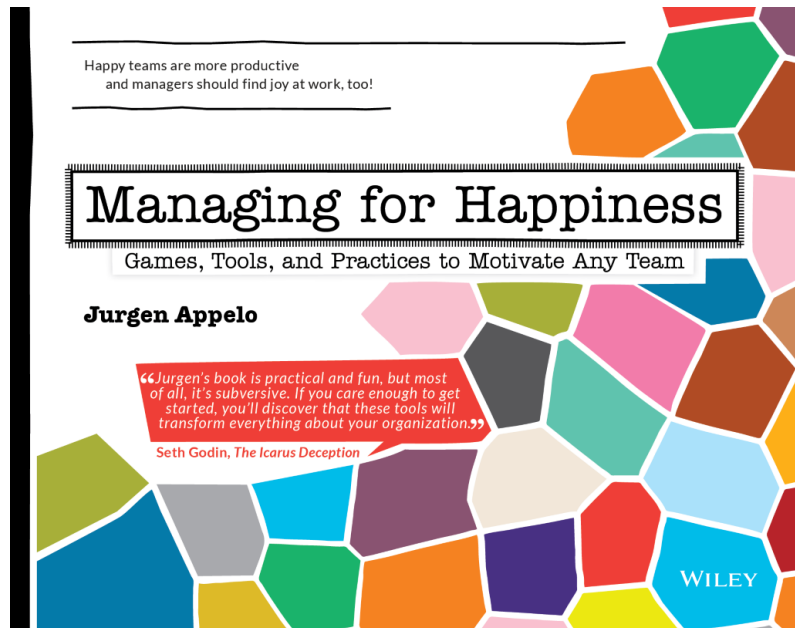
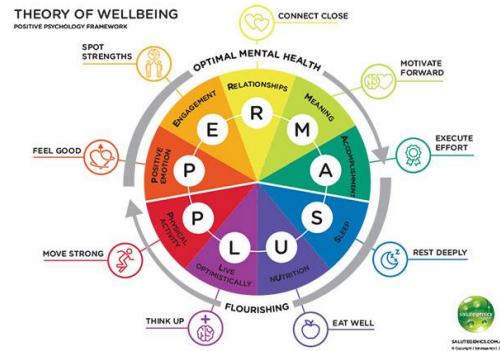
“No passado o líder era o chefe.
Os líderes de hoje devem ser
parceiros com as suas
pessoas...
não podem liderar somente com
base numa posição de poder.”

Ken Blanchard



Executante			Comportamento do líder			
	Competência	Compromisso		Direção	Apoio	
D1 Principiante entusiasta	Pouca	Elevado	S1 Direção	Alto (líder decide)	Baixo	O líder dá instruções e define planos específicos do que fazer, mostra como se faz e monitoriza de perto.
D2 Aprendiz desiludido	Pouca a alguma	Baixo	S2 Treino	Alto (líder decide)	Alto	O líder continua a decidir e a monitorizar mas explica decisões, aconselha, dá oportunidade para sugestões e questões do executante. Procura ativamente oportunidades para elogiar.
D3 Executante capaz mas cauteloso	Moderada a elevada	Variável	S3 Apoio	Baixo (executante decide)	Alto	O líder partilha ideias, promove o pensamento crítico e tomada de decisão através de perguntas, ajudando o executante a encontrar as suas próprias soluções. Encoraja a apoiar.
D4 Realizador Autónomo	Elevada	Elevado	S4 Delegação	Baixo (executante decide)	Baixo	O líder passa a responsabilidade de decisões e implementação. Permite que o executante atue de forma independente. Reconhece o desempenho, facilita recursos e desafia-o.

Felicidade em rede





Enquetes

Enquete 1:

A Enquete está fe... 253 votou

1. Como avalia esta sessão?

Muito interessante	(149) 59%
interessante	(97) 38%
Pouco interessante	(6) 2%
Nada Interessante	(1) 0%

humberto.ferrao levantou a mão

Pergunta e Resposta

Exibição de Orador

Abrir (24) Respondida (8) Descartada (11)

Obrigada pela apresentação. Excelente equipa.

Respondeu ao Vivo Responder por Texto

CM 04:33 PM

muito obrigada pela oportunidade

Respondeu ao Vivo Responder por Texto

cristina rodrigues 04:34 PM

boa tarde,

Respondeu ao Vivo Responder por Texto

DGE_Teresa_SequeiraPereiraRamos 04:34 PM

Obrigada pela partilha!

Respondeu ao Vivo Responder por Texto

joelmaalmeida 04:35 PM

o questionário tem apenas uma pergunta?
eu só recebi um

Respondeu ao Vivo Responder por Texto

Bate-papo de Webinar Zoom

Valter G... para Galaxy A20e, Todos os palestrantes:
tarde, gostaria de colocar alguma
gunta? Use a opção Q&A.
agora, será possível alterar o seu nome
utilizador? Obrigado.

Valter Gouveia para Todos os palestrantes:
da temos muitos participantes em sala
continuarem a debater, as pessoas
m a ouvir

Valter Gouveia (Reservadamente)

Digite a mensagem aqui...