

COLLECTIVE
LEADERSHIP
ASSESSMENT™

LEADERSHIP
CIRCLE.

Veja o quadro completo e descubra uma razão convincente para a mudança

O COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT™ (Avaliação da Liderança Coletiva ou CLA, em inglês) oferece um teste poderoso e definitivo da liderança coletiva das equipas ou de toda a organização. Utilizada para toda a sua organização, ou apenas para uma equipa de liderança, o Collective Leadership Assessment fornece uma visão robusta por parte das pessoas acerca da eficácia da liderança coletiva atual em comparação com a eficácia coletiva desejada. A diferença entre os dados sobre a realidade atual e o resultado desejado revela instantaneamente oportunidades-chave para o desenvolvimento da liderança. Além disso, o Collective Leadership Assessment compara a eficácia da sua equipa ou organização com a nossa base de dados global.

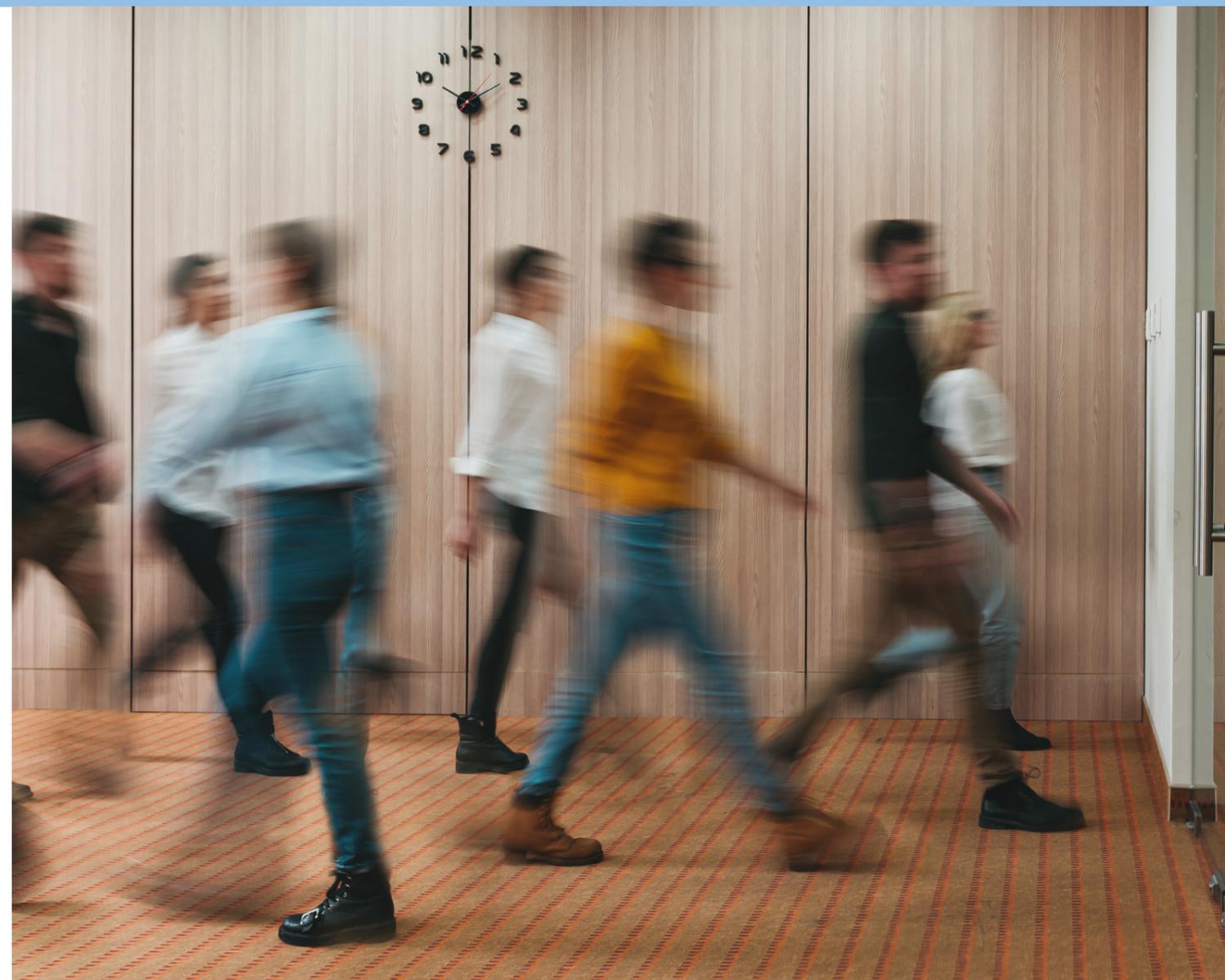
OBTENHA UMA AVALIAÇÃO COMPLETA E CONFIÁVEL DA LIDERANÇA COLETIVA DA SUA EQUIPA OU DA SUA ORGANIZAÇÃO

O Collective Leadership Assessment fornece informação chave e de fácil utilização, com base na web, sobre como a liderança da organização ou da equipa é influenciada pelo grupo coletivo. Os resultados podem ser descarregados para acesso imediato.

Com o Collective Leadership Assessment pode realizar uma avaliação completa e confiável do impacto que a liderança coletiva tem na sua organização. O Collective Leadership Assessment oferece resultados direcionados, com a possibilidade de escolher se quer avaliar toda a organização, unidades de negócio, ou a eficácia coletiva da equipa.

“A liderança eficaz e coletiva é a sua vantagem competitiva e estratégica que ninguém pode copiar.”

~Dave Schrader, PhD



A COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT FUNCIONA PERFEITAMENTE COM A AVALIAÇÃO 360° DO LEADERSHIP CIRCLE PROFILE

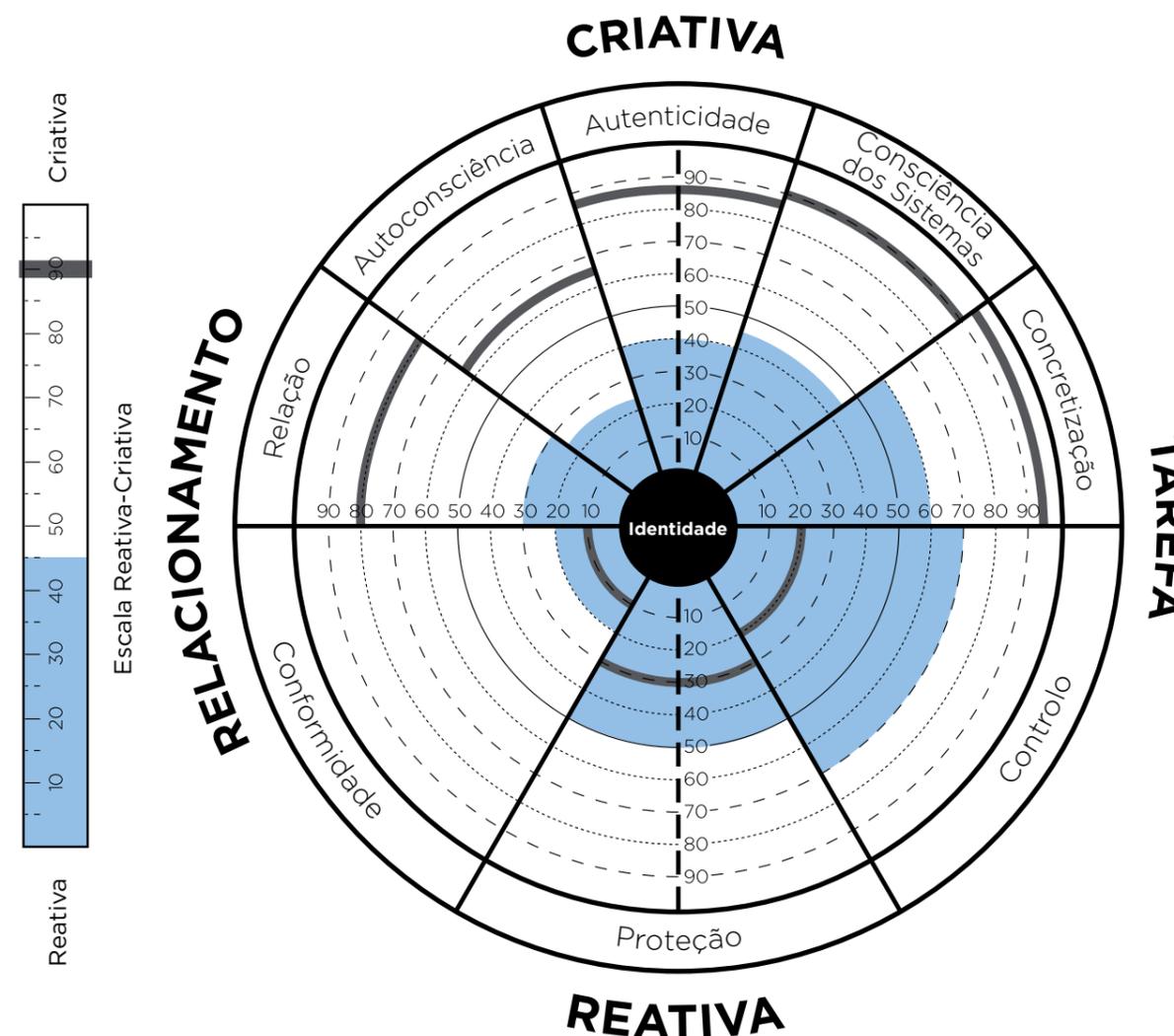
A pesquisa usa a mesma estrutura integral que torna o Leadership Circle Profile™ tão poderoso e eficaz. O Collective Leadership Assessment cria prontidão para a mudança a nível grupal, enquanto o Leadership Circle Profile oferece um feedback profundo para o desenvolvimento individual da liderança. O Leadership Circle Profile mede tanto o comportamento quanto o sistema operacional interno do líder que determina o seu comportamento, enquanto o Collective Leadership Assessment mede o impacto coletivo da eficácia do grupo.

O COLLECTIVE LEADERSHIP ASSESSMENT IRÁ:

- Estabelecer uma fundamentação convincente para a mudança.
- Concentrar os esforços de desenvolvimento da liderança.
- Delinear os desafios culturais associados às aquisições, fusões e planos de reestruturação.
- Correlacionar a liderança com a produtividade, os lucros, a faturação e outras métricas de resultados.

VISÃO GERAL E BENEFÍCIOS:

- **Mede a liderança coletiva atual e a eficácia da liderança coletiva desejada.** Os entrevistados respondem às mesmas 62 perguntas duas vezes -uma vez sobre como as coisas estão, e outra vez como eles gostariam que elas estivessem. Quando os resultados são exibidos, aparece destacada a diferença entre a eficácia atual e a eficácia desejada. Isso foca a conversa imediatamente nos aspectos da cultura que mais precisam ser endereçados.
- **Mede 31 dimensões de eficácia de liderança.** Estas 31 dimensões estão organizadas e agrupadas em oito dimensões e são apresentadas no mesmo formato circular que o círculo interno do Leadership Circle Profile. As oito dimensões são ainda agrupadas em duas medidas de saúde organizacional geral. Tudo somado, o Collective Leadership Assessment fornece 31 dimensões diferentes através das quais pode-se compreender a eficácia da liderança coletiva atual e desejada.
- **Aproveita uma base normativa em constante crescimento** que permite que a sua organização seja comparada com a base de normas total e com qualquer(qualquer) grupo(s) de indústrias que ofereça(m) comparações válidas.
- **Relatórios detalhados podem ser facilmente produzidos em cada subgrupo** de uma organização, desde uma equipa de trabalho até à organização completa.
- **É fácil de utilizar, administrado através da Internet,** e os resultados podem ser descarregados imediatamente. Isso significa que, durante um intervalo para o almoço, pode realizar uma avaliação completa e confiável sobre o estilo e a eficácia de liderança da sua equipa.
- **A visualização dos dados é vívida, precisa e fácil de entender.** Permite uma imediata e profunda compreensão desta valiosa informação.
- **É completamente confidencial.**



Legenda

Liderança desejada
Liderança atual



Resultados em Percentis:

Todos os resultados são apresentados como percentis comparados com uma norma global. As pontuações altas vão além do 67º percentil. As pontuações baixas ficam abaixo do 33º percentil.

Definições das Dimensões

AS COMPETÊNCIAS CRIATIVAS DA LIDERANÇA avaliam 20 dimensões de eficácia da liderança. Medem os principais comportamentos e premissas próprios da liderança que conduzem a organizações com altos níveis de satisfação e de realização. Estas competências estão resumidas em cinco dimensões:

A dimensão de **Relação** mede em que medida os líderes da sua organização se relacionam com os outros de uma forma que traz ao de cima o melhor das pessoas, grupos e organizações. Mede o grau em que a cultura de liderança da organização constrói relações de qualidade, promove o trabalho em equipa, colabora, desenvolve pessoas, envolve as pessoas na tomada de decisões e planeamento, e demonstra um alto nível de habilidade interpessoal.

A dimensão de **Autoconsciência** mede a orientação da liderança para um desenvolvimento pessoal e profissional contínuos, bem como o grau em que a autoconsciência pode ser observada numa liderança integrada. É uma medida de maturidade emocional e interpessoal. Também mede até que ponto a cultura encoraja o desenvolvimento pessoal e profissional e que resulta em mestria pessoal.

A dimensão de **Autenticidade** mede a capacidade dos líderes para se relacionarem com os outros de uma forma autêntica, corajosa e altamente integrada. Mede a autenticidade da liderança -se não está mascarada pela política organizacional, preocupação com as aparências, procura de aprovação, etc. Também mede a capacidade para assumir posições difíceis, trazer à superfície os temas tabu (questões que envolvem riscos e que o grupo evita discutir), lidar abertamente com problemas de relacionamento, e partilhar sentimentos pessoais / vulnerabilidades sobre uma situação. Coragem no local de trabalho significa lidar com questões que envolvem risco, em conversas de um para um ou em grupo com autenticidade e diretamente.

A dimensão de **Consciência dos Sistemas** mede o grau em que a consciência dos líderes está focada na melhoria de todo o sistema e no bem-estar da comunidade (a relação simbiótica entre o bem-estar a longo prazo da comunidade e os interesses da organização).

A dimensão de **Concretização** mede em que medida os líderes oferecem uma liderança visionária, autêntica e de alta realização. Mede até que ponto os líderes encorajam um foco na obtenção de resultados finais que tenham um propósito e sejam simultaneamente estratégicos. Mede o uso criativo do poder e a tomada de decisão eficaz.

OS ESTILOS DE LIDERANÇA REATIVA avaliam 11 dimensões de liderança coletiva reativa. Medem formas de liderança que têm pontos fortes associados a elas, mas também refletem crenças e pressupostos internos que limitam a eficácia, a expressão autêntica e uma liderança que empodera as pessoas. Estas sub-dimensões estão resumidas em três dimensões primárias:

A dimensão de **Controlo** mede em que medida os líderes estabelecem o seu valor pessoal através da concretização de tarefas e sucesso pessoal. Mede em que medida os líderes exigem demasiado de si e dos outros e utilizam táticas excessivamente agressivas para fazerem com que os outros façam o que eles querem.

A dimensão de **Proteção** mede como os líderes atuam para se protegerem, se sentirem seguros e com valor, retirando-se emocionalmente e permanecendo distantes, afastados, cínicos, superiores e/ou racionais. Esta postura é muitas vezes intelectualmente brilhante, mas excessivamente crítica e fria.

A dimensão de **Conformidade** mede em que medida os líderes atuam de forma excessivamente conservadora, cautelosa e/ou educada. Mede até que ponto os líderes estabelecem o seu valor e segurança estando em conformidade com as expectativas dos outros ao invés de agirem sobre o que eles pretendem e desejam.

ESCALA REATIVA-CRIATIVA

Escala Reativa-Criativa: reflete o nível de equilíbrio entre as dimensões Criativas e Reativas. Os percentis dão uma ideia de como a liderança coletiva pode ser comparada a outras lideranças em outras organizações. Mede a quantidade de energia que a sua organização ou equipas investem em comportamentos reativos vs. comportamentos criativos. Essa pontuação sugere o nível em que a sua liderança, os seus relacionamentos e os comportamentos guiados por objetivos emergem de uma orientação criativa ou reativa. Sugere, ainda, o nível em que o seu autoconceito e motivação interior são intrínsecos ou são determinados por expectativas, regras ou condições externas.

