

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

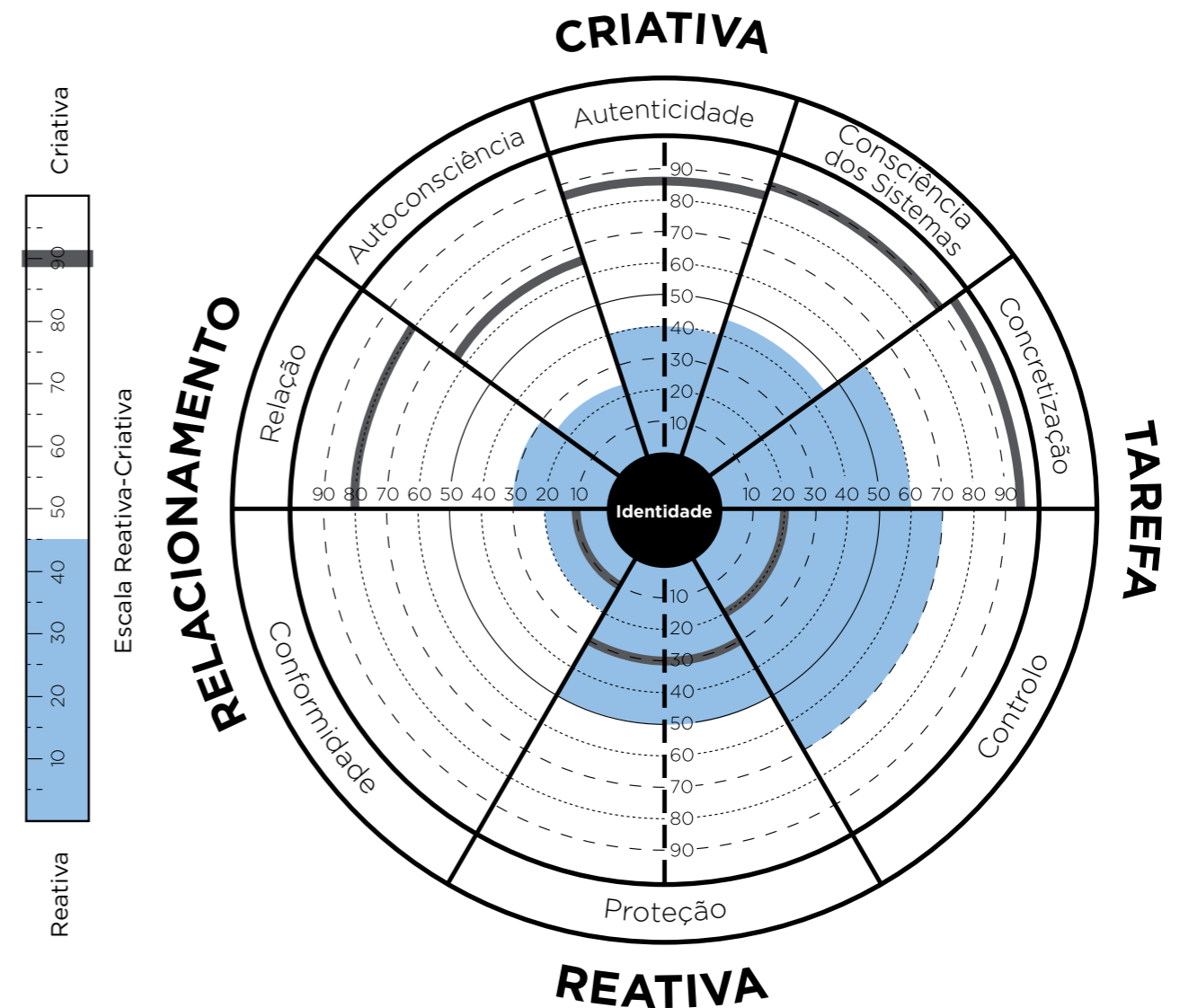
A pesquisa usa a mesma estrutura integral que torna o Leadership Circle Profile™ tão poderoso e eficaz. O Collective Leadership Assessment cria prontidão para a mudança a nível grupal, enquanto o Leadership Circle Profile oferece um feedback profundo para o desenvolvimento individual da liderança. O 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.

