



STRATEGIC WORK PROFILING

Quando as mudanças no ambiente empresarial requerem mudanças na estratégia da Organização, como é que os Colaboradores sabem o que devem fazer de diferente? Como é que a Organização treina os colaboradores para que estes se alinhem com a mudança organizacional e continuem a ter sucesso? **Strategic Work Profiling** ajuda as Organizações em contexto de mudança a tornarem-se estrategicamente ágeis.

Strategic Work Profiling relaciona as capacidades individuais com a estratégia de negócio. Identifica claramente os comportamentos necessários a adoptar no quotidiano futuro para as posições chave que irão fazer mudanças estratégicas no trabalho.



A Wilson Learning pode ajudar a articular as estratégias de mudança, clarificando as expectativas dos seus colaboradores. **Strategic Work Profiling** é um processo orientado para o futuro que analisa a sua estratégia de negócio em termos das funções fundamentais, alterando, se necessário, as expectativas e necessidades de desempenho.

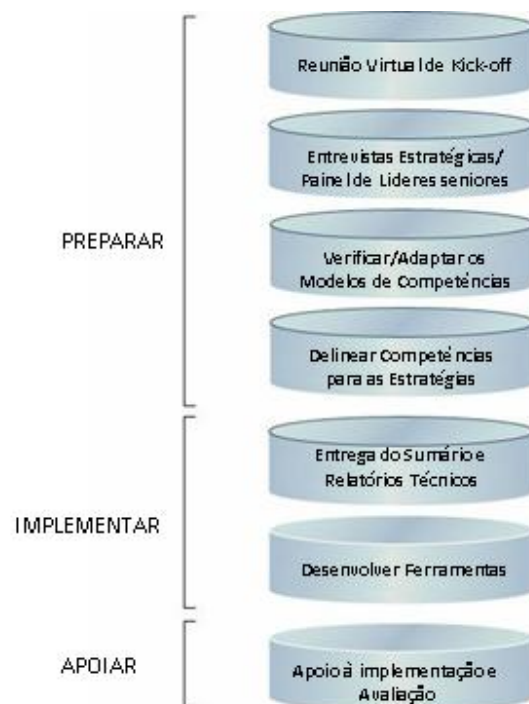
O próprio processo ajuda a construir compreensão partilhada da orientação estratégica e as suas implicações na performance individual. Os resultados oferecem uma base sólida para a tomada de decisões em matéria de selecção, promoção, desenvolvimento e manutenção.

PREPOSIÇÃO DE VALOR

Clarificar expectativas em ambiente de mudança raramente acontece. Sem uma direcção específica, as pessoas continuarão a fazer o seu trabalho da mesma forma, tentando ir ao encontro das expectativas iniciais, desencorajando as mudanças estratégicas. A Wilson Learning pode trabalhar em proximidade com os líderes da sua Organização, alterando a sua visão sobre mudança estratégica e fazendo a mudança acontecer rapidamente e com resultados duradouros.

ABORDAGEM

A nossa experiência em indústrias em constante mudança (como a farmacêutica e telecomunicações) conduziu-nos a uma abordagem flexível - **Strategic Work Profiling**. A nossa abordagem é descrita na figura abaixo e em maior detalhe na página seguinte.



No final do processo, é entregue um Relatório Sumário (relaciona actividades críticas de trabalho e competências para a estratégia de negócio e para o processo de trabalho) e um relatório técnico (documentação de requisitos profissionais para a selecção e promoção e ferramentas administrativas). Os itens opcionais estão representados em itálico na figura acima: Ferramentas de Desenvolvimento (Standards de Performance e/ou Guias de Desenvolvimento de Recursos) e Apoio à Implementação e a Avaliação.

RESULTADOS POR ETAPA

<i>Etapas</i>	<i>Resultados</i>
<p><i>Reuniões Virtuais de Kick-off</i></p> <p>Presencial ou virtualmente, as Reuniões de Kick-off são dirigidas aos interlocutores chave e aos principais consultores. Acordos sobre o âmbito de aplicação, acesso, recursos disponíveis, estrutura e implementação do projecto para o sucesso.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Alinhamento e clareza da importância estratégica dos interlocutores chave. ▪ Clarificar expectativas mútuas.
<p><i>Entrevistas Estratégicas / Painéis de Líderes</i></p> <p>Os consultores recolhem informação sobre a empresa, a sua estratégia e direcção, através de quem melhor conhece a mesma.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Clara definição da estratégia e processo de mudança. ▪ Visão antecipada das implicações do processo.
<p><i>Verificar / Adaptar o(s) Modelo(s) de Competências</i></p> <p>Se existir um modelo de competências, a Wilson Learning pode adaptá-lo para descrever mais detalhadamente os comportamentos futuros desejados. Caso não exista, a Wilson Learning poderá desenvolver em conjunto com o cliente.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Modelo(s) de Competências adaptado para prever prioridades de trabalho e comportamentos futuros.
<p><i>Delinear competências para as estratégias</i></p> <p>Resumir o contexto estratégico e de forma clara e explícita fazer a ligação entre as actividades críticas de trabalho e as competências chave para a estratégia do negócio e processo de trabalho. Documentar as novas competências/expectativas com detalhe no relatório técnico.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Draft Sumário e Relatório Técnico . ▪ Ligação detalhada entre estratégia e comportamentos.
<p><i>Entrega de Relatórios Sumários e Técnicos</i></p> <p>Apresentar os Relatórios Sumários e Técnicos aos interlocutores chave, num formato que permita questões, exemplos e planeamento de actividades.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Entrega de produtos Strategic Work Profiling. ▪ Planeamento inicial e desenvolvimento de actividades para activar o processo.
<p><i>Entrega de Ferramentas de Desenvolvimento (Opcional)</i></p> <p>Alargar os resultados com um conjunto de ferramentas para orientar o desenvolvimento. Estas podem incluir Guias de Recurso ao Desenvolvimento, <i>Standards de Performance</i> (descrições comportamentais sobre como uma competência pode ser observada e orientada no trabalho), ou outras ferramentas conforme for necessário.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Suporte para desenvolvimento on-the-job. ▪ Recursos para <i>coaches</i>.
<p><i>Apoio Ongoing à Implementação/Avaliação (Opcional)</i></p> <p>Depois dos produtos do Strategic Work Profiling serem entregues, algumas Organizações decidem continuar a trabalhar connosco, como consultores na Implementação e Avaliação.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ▪ Activar o conhecimento adquirido com o Strategic Work Profiling para continuar o processo com valor acrescentado.

CONTINUAR O DESENVOLVIMENTO & APOIO

Além de documentar cuidadosamente as mudanças estratégicas e as alterações nas competências, a Wilson Learning pode também:

- Criar oportunidades de desenvolvimento e recursos para os responsáveis.
- Activar o conhecimento das mudanças estratégicas nos restantes colaboradores.

ABORDAGEM À AVALIAÇÃO

Como uma extensão opcional do **Strategic Work Profiling**, a Wilson Learning pode monitorizar o sucesso dos responsáveis nas novas posições, oferecendo:

- Recursos externos disponíveis para monitorizar o sucesso e o progresso.
- Oportunidade de reforçar ou corrigir qualquer competência para continuar a evoluir, ou operacionalizar de modo diferente num ambiente de mudança constante.