

Desafios



Objetivo

Ajudar a observar suas próprias atitudes e a alinhar planos com outras pessoas. Esta ferramenta pode ser usada individualmente, em conversas entre líder e liderado ou em mentorias. O foco é definir o que se espera de cada um e criar estratégias para lidar com as situações do dia a dia.

Preparação

Antes de iniciar a conversa, organize estes pontos:

1. Escolha o desafio

Selecione uma situação real ou um dos exemplos que mostre falta de segurança psicológica no time.

2. Defina o formato

Decida se você fará a reflexão sozinho ou se convidará a pessoa liderada para participar.

3. Prepare o material

Tenha em mãos o roteiro de perguntas para ajudar a guiar o pensamento e a criação do plano de ação.

O que você vai precisar:

Exemplos de desafios

Tempo estimado

Preparação: 15 min.

Execução: 40 min.

Execução

Para aplicar a prática, siga estas etapas:

1. Leia o desafio

Faça a leitura da situação escolhida de forma atenta, seja individualmente ou em conjunto com o liderado.

2. Reflita com perguntas

Use este roteiro para analisar o problema:

- Esta situação acontece ou já aconteceu na nossa equipe?
- Se sim, o que você acredita que causa essa percepção?
- Quais ações podemos começar a fazer para evitar que isso aconteça?

3. Defina os caminhos

Escolha as ações mais adequadas para mudar o comportamento da equipe e as atitudes de cada pessoa.

4. Crie um compromisso

Estabeleça como essas mudanças serão acompanhadas no dia a dia.

Referência: [Desafios LA-BORA!gov](#)

O que essa prática fortalece?

Colaboração

Confiança

Responsabilização

Exemplos de desafios

DESAFIO #1

Dimensão → Relacionamentos Seguros

O ambiente hoje é de disputa entre as pessoas, em vez de ajuda mútua.

As pessoas têm dificuldade de avaliar o trabalho umas das outras, tanto para elogiar quanto para sugerir melhorias.

Problemas e brigas que aconteceram no passado não foram bem cuidados.

Não existe o hábito de comemorar as pequenas conquistas. Com isso, as pessoas não percebem a importância do que fazem e suas vitórias diárias acabam sendo esquecidas.

Quando as pessoas competem entre si e não conversam sobre o trabalho, o clima fica pesado. Isso mostra que a equipe tem medo de se expor e não valoriza o esforço uns dos outros.

Como podemos criar um espaço onde todos ajudem uns aos outros, sem disputas, e onde as vitórias de cada um sejam comemoradas por todos?

DESAFIO #2

Dimensão → Cuidado emocional e bem-estar

O órgão passou por uma mudança em sua organização, o que fez com que projetos e programas fossem ajustados ou mudassem de direção. Junto com essas mudanças, as equipes receberam novas tarefas e responsabilidades.

Essa situação gerou insegurança em algumas pessoas, que não se sentem prontas para assumir novas funções por falta de equipe, tecnologia ou conhecimentos técnicos. Além disso, existe o receio de excesso de trabalho e o medo de perderem seus lugares para novos profissionais trazidos pela gestão. Ao mesmo tempo, outros colaboradores estão desanimados com os projetos que comandam. Mesmo sendo especialistas no assunto, eles acabaram perdendo o interesse pelo que fazem no dia a dia.

Para muitas pessoas, mudanças geram inseguranças e, em um ambiente sem segurança psicológica, elas não se sentem a vontade a compartilhar desconfortos.

Como criar espaços para essa partilha e reacomodação de responsabilidades?

DESAFIO #3

Dimensão → Vulnerabilidade e confiança intergrupos

Os líderes focam muito em falar sobre os resultados alcançados, às vezes até demais, mas quase nunca conversam sobre as dificuldades, as falhas ou os erros que acontecem no caminho. Existe uma grande dificuldade em pedir ajuda ou em fazer com que diferentes áreas trabalhem juntas de forma colaborativa.

Além disso, muitas áreas cuidam de projetos e temas muito parecidos. Em vez de somarem esforços e trocarem conhecimentos, elas acabam competindo e escondendo informações umas das outras. Isso gera um clima de ciúme entre as equipes e faz com que o mesmo trabalho seja feito duas vezes.

O medo de errar e a falta de cooperação entre áreas bloqueiam a inovação e a confiança mútua. O trabalho "em silos" dificulta a visão sistêmica necessária para gerar melhores resultados.

Como criar espaços de segurança psicológica para compartilhamento de falhas?

Como ajustar as tarefas e metas de cada equipe para que parem de fazer o mesmo trabalho e de competir?