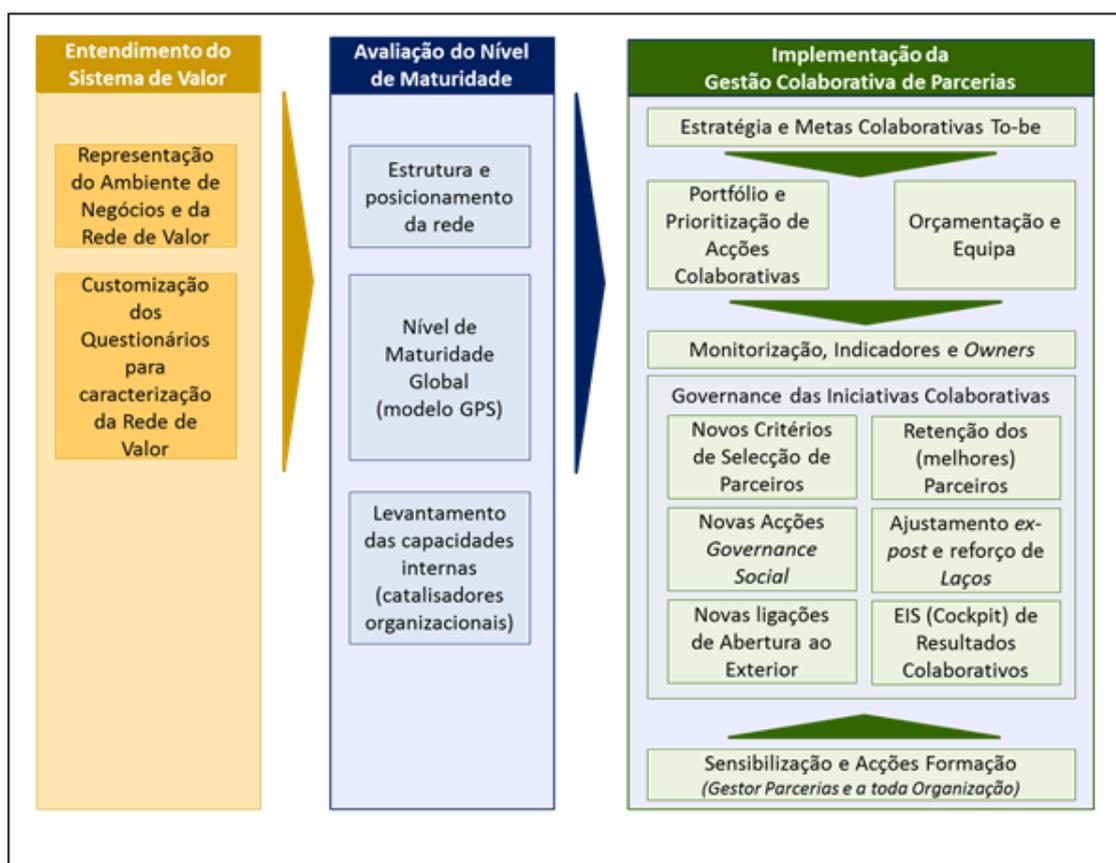




Capítulo #8 – CONCLUSÕES

- [Agenda da Mudança] Metodologia para transformar relações de negócio em valor

Uma colaboração mais dinâmica assente em parceiros preferenciais constitui um interessante e complexo desafio. Interessa, pois, expor uma metodologia que aplique o racional desenvolvido no contexto das companhias que desejam trilhar os caminhos colaborativos enquanto novo padrão de criação de riqueza.



Transformar relações de negócio em valor – metodologia de acção.



- **Construção de uma Programa Transformador**

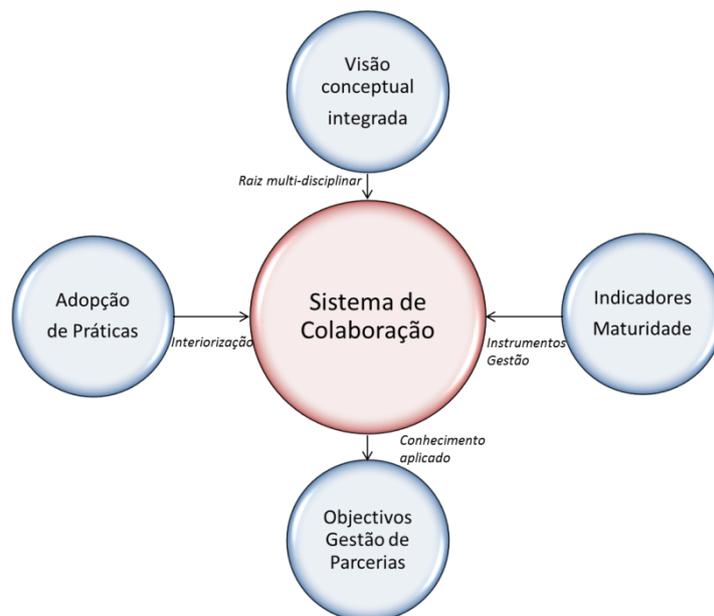
Em síntese, o desenvolvimento (possível) do *Sistema de Valor dos Seguros* aponta um grau de ruptura significativo, designadamente:

- *Uma nova Visão* → De **maior interdependência entre parceiros**.
- *Uma nova Estratégia* → Procura de **vantagens colaborativas** e uma maior abertura ao exterior.
- *Uma Nova lógica Colaborativa* → Apontando para a **força dos laços fortes**.
- *Um novo Modelo de gestão* → Com mais **informação de gestão**.
- *Novas Valências* → Uma **rede mais dinâmica** e com maior absorção de conhecimento.

Conforme já foi reconhecido, não são as empresas mais fortes que sobrevivem mas sim aquelas que demonstrarem maior capacidade de adaptação. O programa transformador rumo a um sistema colaborativo orientado a *laços fortes*, em função do seu grau de ruptura, deverá ser encarado como um desafio simultaneamente *hard* e *soft*.

- **Gerir a mudança nas Seguradoras.**

A eficácia de acção exige novas formas de atuar e serviços os Clientes. Mas a orientação das energias operativas das empresas é um exercício pleno de responsabilidade e, como tal, deve ser ancorada em fundamentos sólidos. O *gestor de seguros* deve ter competências profundas de negócio, compatíveis com a sua acção de sensibilização e apoio aos gestores funcionais, fomentando uma cultura colaborativa e ética. Só em conjunto, num esforço integrado, a maturidade da organização poderá ser desenvolvida. O grau de ruptura deverá estar presente na avaliação das várias opções de gestão, assim como os *riscos de não mudar*. Uma vez que as empresas não são sistemas mecânicos e a mudança exige uma visão complexa das várias forças em presença, os gestores devem enquadrar os impactos organizacionais e mobilizar Gestores-Trabalhadores e Parceiros de Negócio.





Colaborar para Vencer – Gerir Parcerias nos Seguros

Elementos para o desenvolvimento do sistema de colaboração.

A mudança organizacional é um tema complexo. Não existem evidências que a mudança ocorre por decreto. É ao mesmo tempo arte e ciência, em movimento. São necessárias ferramentas e conhecimento aplicado, assim como sensibilidade e capacidade de mobilização dos Gestores-Trabalhadores. Este é um tema interessantíssimo, multidisciplinar e onde se joga muito do futuro das organizações.

Para mais informações sobre este tema em particular ou a Gestão de Parcerias no Sector Segurador em geral, por favor consulte o livro “Colaborar para Vencer – Gerir as Parcerias nos Seguros”, aceda à página do livro no Facebook ou contacte o autor.