



PERSPECTIVES

N.º 007

Porque continuam tantas organizações a preparar líderes... mas não a preparar a sua sucessão?

WHERE CULTURE, LEADERSHIP
AND TALENT FLOURISH.

01

A TENSÃO

Há uma pergunta que poucas organizações gostam verdadeiramente de fazer.

Quem assumiria esta função se amanhã deixasse de estar disponível?

A resposta parece simples. Mas, em muitos casos, nunca foi verdadeiramente discutida.

Apesar de reconhecerem a importância da continuidade da liderança, muitas organizações continuam a tratar a sucessão como um tema distante. Adia-se porque o negócio está a crescer, porque o líder ainda não pensa sair, porque existem prioridades mais urgentes ou, simplesmente, porque falar de sucessão continua a ser confundido com questionar quem hoje lidera.

01

A TENSÃO

Entretanto, a organização continua a depender de um número reduzido de pessoas que concentram conhecimento, relações, influência e capacidade de decisão. Enquanto tudo corre bem, essa dependência passa despercebida. Mas basta uma saída inesperada, uma mudança estratégica ou uma nova fase de crescimento para revelar uma vulnerabilidade que se foi construindo ao longo de vários anos.

Esta realidade torna-se ainda mais evidente em empresas familiares, organizações lideradas pelos seus fundadores ou negócios em rápida expansão. Nestes contextos, a continuidade tende a assentar mais na confiança depositada em determinadas pessoas do que na existência de um verdadeiro pipeline de liderança.

Muitas organizações não têm, verdadeiramente, um problema de sucessão. Têm um problema de preparação.

02

A PERSPETIVA THRIVE

Na Thrive Partners acreditamos que o Succession Planning não começa quando surge uma vaga de liderança. Começa muito antes, quando a organização decide desenvolver, observar e preparar pessoas para desafios que ainda não existem.

Planear a sucessão não significa identificar um substituto. Significa construir capacidade organizacional.

Significa reduzir dependências individuais, desenvolver profundidade de liderança e assegurar que o crescimento da organização não fica condicionado pela disponibilidade de um número limitado de pessoas.

Quando a sucessão deixa de ser um acontecimento e passa a ser um processo contínuo, as transições passam a ser oportunidades de evolução.

03

DA PERSPETIVA À PRÁTICA

Foi desta visão que nasceu a nossa abordagem de:

Succession Planning

Mais do que identificar potenciais sucessores, ajudamos as organizações a compreender quais as posições verdadeiramente críticas para a continuidade do negócio, avaliar o risco associado a cada uma delas e construir planos de sucessão ajustados à sua estratégia e contexto.

Porque a sucessão não deve começar quando alguém sai. Deve começar quando a organização decide preparar o amanhã.



Na Thrive Partners acreditamos que os desafios mais complexos raramente têm causas simples. Por isso, ajudamos organizações a compreender as tensões que se escondem por detrás dos sintomas e a conceber soluções ajustadas à realidade de cada contexto.

Olhamos para a Cultura, a Liderança e o Talento como dimensões indissociáveis ao longo de todo o Employee Lifecycle, acreditando que é dessa interação que nascem organizações mais sustentáveis, saudáveis e de elevado desempenho.

thrivepartners

**WHERE CULTURE, LEADERSHIP
AND TALENT FLOURISH.**

thrivpartners.com