

“Kill the Company” – implementar a mudança através da simplificação



HUGO GONÇALVES
Executive Coach | Senior
Organizational Engineer | Blogger @
www.knowmad.pt

A evolução vertiginosa das tecnologias, experiências e necessidades exigem valor e mudança de forma exponencial. Mas para criar valor exponencial é necessário um mindset exponencial.

- **Valor Incremental** – algo melhor;
- **Valor Exponencial** – algo diferente;

Como Einstein partilhou um dia, não é possível atingir resultados diferentes utilizando as mesmas abordagens. Então uma pergunta muito interessante que pode ser colocada é:

Porquê mudar e inovar?

A grande maioria dos profissionais, quando saem de casa de manhã, pretendem durante o dia realizar ou participar em atividades que proporcionem um sentido de propósito, recompensa, novidade e a possibilidade de atingir um grau mais elevado de execução e desenvolvimento pessoal.

Ninguém (espero eu) deseja e anseia lidar com procedimentos, regras, bombeirismo organizacional, reuniões sem foco e emails que ganham vida própria, volume e intensidade. Este cenário não permite que os profissionais e líderes se possam adaptar para a nova forma de interagir no trabalho: sintetizar informação e tendências de várias áreas para a criação de novas soluções, usando metáforas para explicar novas ideias e assim motivar a procura de novas possibilidades.

Uma das abordagens mais poderosas para podermos realmente implementar a mudança nas organizações não é fazer mais. É livrarmo-nos do que já não faz sentido para que possa existir foco, energia e curiosidade.



Alguns desafios:

GERIR vs. LIDERAR

Neste momento, a grande parte dos processos de desenvolvimento de liderança ainda estão desenhados para se produzirem gestores céticos. Ou seja, quando escutam ideias novas, disruptivas e até mesmo algo “exóticas”, o seu discurso estará focado quase totalmente em demonstrar o grau de diferença com o óbvio.

Raciocínios e experiências que estão por

detrás de tais sugestões muitas vezes não possuem tempo de antena (escuta ativa, respeito pelo outro, utilizar as questões para que as ideias sejam argumentadas, etc.).

PROCESSOS vs. CULTURA

Se ao nível da formalização da comunicação, procedimentos, espaços agradáveis e fluidos de trabalho, puffs, skates e locais descontraídos e informais para se trabalhar as coisas estão a ficar um pouco mais

consistentes e sólidas, relativamente às atitudes e comportamentos, que são o cerne emocional desta abordagem, a margem de progressão é imensa.

A mudança e desenvolvimento cultural de uma organização ainda está a um nível estético e sensorial, mas só a coerência, a liberdade para se colocarem questões e existir um diálogo de pares (orgânico) que irão dar origem a decisões (hierarquia) poderão potenciar o perfil técnico e relacional dos *Millennials* e dos *Perennials* (a nova geração que percorre todas as gerações).

Nota: Os Perennials são todas as pessoas que, independentemente da idade, raça e cultura, vivem focadas no tempo presente. Sabendo o que se passa no mundo, atualizados com a tecnologia e que possuem amigos de todas as idades. Estão envolvidos na sociedade, são curiosos, entretêm-se e são apaixonados e compassivos. Adoram trabalhar em conjunto e desejam sempre algo mais no seu processo de evolução. Para dar um exemplo, a colaboração entre a Lady Gaga + Tony Bennett é perenial. Veja por si no seguinte link:

[Lady Gaga & Tony Bennett – Cheek To Cheek](#)

FAZER vs. PENSAR

“Pensar e refletir de forma autónoma, perguntando porque é que fazemos as coisas de determinada forma e o que poderia ser diferente, em horário de trabalho, ainda é hoje em dia um ato de coragem”

Esta frase pertence a Lisa Bodell, uma *business futurist* e consultora de inovação. No

A grande maioria dos profissionais pretendem realizar ou participar em atividades que proporcionem um sentido de propósito, recompensa, novidade e a possibilidade de atingir um grau mais elevado de execução e desenvolvimento pessoal



A ideia chave é implementar o day-dreaming nas organizações como sendo uma atitude que torna visível um propósito, que é o maior catalisador da mudança

seu livro “Kill the Company” defende que algumas das questões que atrás mencionei são o maior obstáculo que existe para a mudança no seio das organizações. Como podemos dar a “volta”?

1. Imaginação estratégica – a ideia-chave é implementar o *day-dreaming* nas organizações como sendo uma atitude que torna visível um propósito, que é o maior catalisador da mudança. Imaginar possibilidades e criar cenários, experiências e protótipos para validar as mesmas começam a ser competências-chave.

2. Questões provocadoras – questões com a capacidade de nos fazerem refletir sobre um cenário diferente e que possam também criar algum desconforto pelo facto de nos “obrigarem” a colocar algo em causa. O poder da transformação e evolução suporta-se na reflexão e contestação do atual e do óbvio. Se queremos as melhores respostas, necessitamos de ainda melhores perguntas:

- “Se tudo o que fazemos, produzimos e entregamos agora se tornasse gratuito, como poderíamos continuar a ganhar dinheiro?”
- “Que questões importantes devia fazer à minha equipa, colaboradores e clientes, mas que tenho receio ou vergonha de perguntar?”

3. A resolução criativa de problemas – definir um propósito, objetivo, análise 360, “insights”, geração de ideias, criação de novos conceitos, testes e validação, im-

plementação será outra abordagem onde todos os colaboradores terão que ser proficientes.

4. Acompanhar o ritmo da mudança não é fácil, mas a verdadeira questão não é a velocidade. É a **agilidade**. Acelerar, abrandar, sairmos da estrada para avaliar e se necessário for e fazer inversão de marcha quando um determinado caminho se mostra como não sendo adequado. Manter os objetivos, mas mudar a estratégia. Ou seja, desenvolver vários planos – A, B, C, D, E. Planear o sucesso com restrições desenvolve o “desenrascanço”, mas com um foco proativo e não no sentido de apagar fogos.

5. A abordagem anterior desenvolve a **resiliência**, que é a capacidade de, com coragem e tenacidade, enfrentarmos os obstáculos. A resiliência é um músculo. Pode ser treinado e desenvolvido através da agilidade e das questões pertinentes.

Todos nós somos bravos exploradores, tentando criar mudança, consistência e segurança nas pessoas e sociedade através de produtos e serviços.

A nossa parte lógica e a nossa inteligência emocional terão que viver de mãos dadas, de forma a tornar conscientes e acessíveis as nossas capacidades e competências de integração.

Para que consigamos lidar com as bênçãos e os fardos desta era na história da humanidade.

estes e outros artigos podem ser visualizados em <http://www.knowmad.pt/posts/>