

Comissão de Pessoas debate como estimular os líderes para tornar as suas organizações mais inovadoras

18/04/2017

Nathalie Trutmann e Cristiane Piza, representantes da Hyper Island, uma escola e consultoria de inovação em negócios, estiveram na reunião da Comissão Temática de Pessoas do IBGC na manhã dessa quarta-feira (12/04).

Durante a conversa elas falaram sobre como mudar o mindset e a cultura de uma organização para que ela esteja adaptada aos novos tempos. Ou, como elas costumam chamar: DDO – Deliberately Developmental Organization, que em tradução livre para o português seria organizações deliberadamente desenvolvedoras.

Leia as entrevistas que fizemos com elas logo após a reunião.



Nathalie Trutmann

A Hyper Island trabalha para ajudar as empresas a mudar a sua cultura. Vocês trabalham principalmente na gestão de pessoas ou auxiliam em outras áreas também?

Nathalie Trutmann: Atuamos em todas as áreas. Porque a gente entende que toda a empresa deve mudar para acompanhar a realidade do mercado.

Vocês defendem que as empresas adotem um modelo DDO. Como fazer com que as empresas adotem essa nova cultura de desenvolvimento constante?

NT: Isso começa pelo indivíduo. O indivíduo tem que mudar, ele próprio, para implementar as mudanças dentro das empresas. Nós trabalhamos com os líderes para provocar essa mudança neles, criar essa empolgação neles para mudar, para que eles, que tem o poder de decisão, possam fazer as mudanças por dentro dessas empresas.

Como fazer com que as pessoas parem de gastar mais tempo num “segundo trabalho” e com as aparências, do que com o trabalho para o qual elas foram efetivamente contratadas?

NT: Confrontando. Sendo radicalmente honesto e liderando por exemplo. Se você fomenta uma cultura de medo, uma cultura em que a pessoa pensa que tem que esconder seus erros, seu lado mais vulnerável ou menos perfeito, você fomenta o “second job”.

Para resolver essa questão você precisa mudar toda a cultura e a maneira de pensar da empresa. Precisa mudar a política de seleção, as dinâmicas das reuniões, a maneira como as pessoas são avaliadas. Por exemplo, a pessoa é só avaliada pelo seu resultado ou também é avaliada pelo que ela contribui para o resto do time? Esse tipo de questão que as empresas precisam observar.

Cristiane Piza

Você pode explicar rapidamente como é o trabalho da Hyper Island no Brasil?

Cristiane Piza: A gente trabalha com pessoas e empresas para conscientizar sobre todos os temas de transformação digital. Basicamente como as mudanças na tecnologia estão mudando tudo. A forma como somos como pessoas, como nos comportamos e como as empresas se relacionam com seus consumidores e, é claro, a forma de trabalhar.

Hoje falamos muito sobre a forma de trabalhar. Como as empresas não podem mais continuar trabalhando de uma forma burocrática e tradicional, em que você acaba tendo um “second job”. Isso é, quando você deixa a pessoa física em casa e assume uma pessoa jurídica no trabalho. Não se pode mais trabalhar assim, pois isso não gera o tipo de agilidade necessária de aprendizado e para a competição no mercado.

E como deve ser essa forma de aprendizado para esse novo momento?

CP: Tem que ser um aprendizado constante e colaborativo. E não exatamente de conteúdo. Nós tínhamos antes aquelas áreas, que criavam experts. A área de criação, que cria, a área de execução que executa. Hoje o conhecimento está disseminado. Qualquer um pode saber o básico de qualquer coisa com vídeos e tutoriais.

O aprendizado, muito mais do que no conhecimento técnico, é na forma de trabalhar. Eu preciso aprender a trabalhar com outras pessoas para que os grandes sonhos que temos se tornem realidade.