

OPINIÃO



OS ECOSISTEMAS NA ERA DA INOVAÇÃO ABERTA

Frederico Renner Mentz, sócio-fundador da AnLab e um dos idealizadores do Instituto Caldeira
fm@anlab.com.br

Vivemos hoje em um mundo VICA, acrônimo para descrever quatro características marcantes do momento em que estamos: Volatilidade, Incerteza, Complexidade e Ambiguidade.

De fato, estamos em uma era de transformação, mas também de grandes oportunidades. As barreiras de entrada para se empreender diminuíram muito, principalmente em função do acesso barato às tecnologias. Estamos, de fato, na era das startups, e falo isso pela possibilidade que estas pequenas empresas ou, às vezes, apenas ideias têm de crescer em velocidade exponencial e ameaçar as gigantes. Isso se deve a um conjunto de fatores, mas, principalmente, ao fato de vivermos na era digital.

Nunca foram criados tantos unicórnios (empresas com valor acima de U\$ 1 bi) e, ao mesmo tempo, nunca as grandes e consagradas empresas e indústrias foram tão ameaçadas. Veja os casos Airbnb, Uber, Spotify, Netflix e outros, que desconstruíram conglomerados que ninguém imaginou ser possível.

Prova disso é você olhar o índice S&P da bolsa americana que demonstra as maiores empresas dos EUA, onde, cada vez mais, as empresas diminuem o seu tempo médio de permanência. Isso ocorre, em especial, pelo fato de não estarem conseguindo acompanhar a velocidade das mudanças, mas também por não terem uma estratégia voltada à inovação.

Surgem, neste contexto, os ecossistemas ou hubs de inovação como um ambiente fundamental na jornada de transformação das empresas. Estes ambientes são provas reais de que estamos na era da conectividade, da inovação aberta e da colaboração. Nestes locais, hoje já bastante disseminados no Brasil, estão concentradas startups, grandes empresas, mentores, fundos de investimento e um conglomerado de agentes do ecossistema de inovação, um verdadeiro aquário de oportunidades e negócios. Em Porto Alegre, temos o Instituto Caldeira, que simboliza esse tipo de iniciativa. O nome vem bem a calhar, ou seja, neste ambiente, existe uma atmosfera virtuosa de conexão e energia pulsante de fomento ao empreendedorismo.

Nesses hubs, as grandes empresas estão buscando beber na fonte da inovação aberta. Através da conexão com o mundo das startups, buscam transformar o seu negócio de forma que a inovação passe a ser parte dos processos e da estratégia da empresa, ou seja, a ideia é desenvolver um mecanismo contínuo de geração de valor e reinvenção constante por meio da inovação, uma verdadeira caldeira de ideias.



A MARCA DE QUEM DECIDE

Liana Bazanela, presidente da ARP, e sócia e head of business da DO IT
liana@letsdoit.cc

Qual a primeira imagem que surge em nossa mente quando pensamos em um líder? Quais são as principais características de quem está à frente de um negócio? Quais as habilidades e atitudes de quem tem o poder de decisão? Por muito tempo, a nossa sociedade foi aculturada com um estereótipo de liderança: homens, brancos, de terno e gravata, objetivos, seguro de si, com poder e sucesso tangibilizados com bens de consumo.

Há quem argumente que essa visão já está superada, pois as coisas mudaram. Será? Quem foram seus três últimos gestores? Quais são os nomes dos "top five" na liderança de seu mercado? Não há como negar: os homens ainda são maioria. E quanto mais saímos dos grandes centros, mais aumenta a ausência de mulheres no board das organizações. Avançamos? Sim, mas estamos longe da igualdade. As mulheres ainda sofrem muitos preconceitos (velados ou não) em sua trajetória profissional, enfrentando inúmeros desafios que dificultam e desaceleram o caminho para "chegar lá". Para desconstruir esse padrão, é preciso abrir o diálogo, provocar e destacar novos perfis de liderança exigidos pelo mundo contemporâneo. Temos que exaltar as mulheres vitoriosas que conseguiram prosperar nesse ambiente, e mais: que alcançaram o sucesso quebrando paradigmas, sem precisar mimetizar os comportamentos e padrões masculinos.

A ambição profissional é algo esperado para o sexo masculino, mas, muitas vezes, considerado aspecto negativo para as mulheres. Dizer que "ela é muito ambiciosa", para nossa sociedade, não é um elogio. No ambiente de trabalho, mulheres assertivas são vistas de forma pejorativa, enquanto o mesmo traço nos homens é interpretado como sinal de liderança. Ela, provavelmente, será considerada uma pessoa difícil, estressada, ansiosa, agressiva, insensível, até descontrolada em alguns momentos. Cultura é cultivo. Ter mulheres no topo das empresas é muito importante para que se desenvolvam políticas de igualdade adequadas. Muitas delas são simples e ajudam a formar novas práticas. Nesta nova economia, diversificar a equipe não é apenas uma questão de bom senso e uma atitude politicamente correta. Diversidade aumenta a performance e é fator-chave para melhores resultados. Está comprovado que ambientes diversos são mais justos, tolerantes e criativos. Pontos de vista plurais são essenciais para a inovação e sobrevivência nesta nova era.

Nós, homens e mulheres, não podemos nos isentar de nossa responsabilidade, consentindo, assim, uma cumplicidade silenciosa. O que marca quem decide não é seu gênero, mas suas competências e habilidades de exercer uma liderança colaborativa, pois o grande papel de um líder é escolher e engajar as pessoas certas para trabalhar de forma coletiva.



O MUNDO ANDA CADA VEZ MAIS RÁPIDO

Tito Gusmão, CEO e cofundador da Warren
tito@warrenbrasil.com.br

Conforme a tecnologia avança, as barreiras caem e a velocidade aumenta, fazendo que revoluções, que antes demoravam séculos, agora aconteçam em alguns anos. O que é novidade hoje, pode logo virar artigo pré-histórico.

Neste mundo digital, de hiperconexão, de soluções ao alcance de poucos cliques, está a nova geração. Estudos mostram que 65% das crianças que estão entrando hoje na escola primária vão trabalhar em empregos que ainda nem existem. É essa turma que vai e já está entrando nas empresas à espera de encontrar nelas a mesma velocidade do mundo fora delas. Encontram? Em alguns casos, não. Deparam-se com legados de tecnologia (ou mesmo a falta dela) e formatos antigos de gestão e estruturação de times. Em outros casos, sim, principalmente nas tais startups, vistas pelos atrasados como "empresas cheias de hipsters, com puffs coloridos e mesas de ping-pong", mas que, na prática, são empresas surgidas neste período de revolução digital e, por isso, trazem no DNA a velocidade dos dias atuais.

São exatamente elas que, entre uma e outra partida de ping-pong, batem de frente com as gigantes, até então sólidas e inatingíveis, fazendo que muitas fechem as portas. Como essas empresas mais tradicionais podem mudar o jogo? Como podem aproveitar as vantagens que têm, tais como a base de clientes já conquistada, o produto/serviço pronto, o fluxo de caixa e, ao mesmo tempo, beber desse mundo novo das startups?

Tenho minhas sugestões, mas, antes, preciso fazer o disclaimer que não sou consultor, especialista em transformação digital ou coisa parecida. Sou apenas um empreendedor, que está no dia a dia da trincheira, batalhando enquanto as bombas explodem ao redor.

Na minha opinião, as coisas mais importantes para vencer a guerra estão relacionadas ao time. Ter as melhores pessoas, alinhadas em um objetivo único, em um ambiente que instigue a coragem, que recompense as melhores delas não com um simples 13º, mas, sim, tornando-as sócias do que estão ajudando a construir, e organizá-las em grupos menores e independentes. Grupos multidisciplinares, com todo o poder e recursos para testar e construir rápido.

Hoje, o modelo que vence a guerra é justamente o menos "militar", menos centralizado, sem o padrão tradicional de hierarquia burocrática e com áreas de negócio separadas de área de produto, que ficam separadas da área de tecnologia. Isso é lento e quanto mais tempo você demora, mais obsoleto você está.