



Bygge Design

CRIANDO UMA CULTURA DIGITAL

Porque a cultura corporativa é o motor de uma transformação digital de sucesso e como isso pode acontecer através do empoderamento das pessoas

Eduardo V. C. Neves | eneves@byggge.co



Eduardo V. C. Neves

Bygge Design

humanista, designer, empreendedor, autor e educador

Fundei a Bygge Design em 2016 com o propósito de aplicar o design e a tecnologia para melhorar a vida das pessoas e transformar a forma como as empresas trabalham, colaborando com mais de 70 clientes em 23 países. Antes de empreender, trabalhei por 20 anos com tecnologia da informação, cybersecurity, marketing e vendas para empresas como Philip Morris e Hewlett Packard.

A transformação digital que funciona

Uma série de webinars exclusivos e gratuitos para associados ACISBS, onde mostramos como promover uma transformação digital que funciona para o seu negócio.



10 de maio
Fundamentos Digitais



17 de maio
Pessoas e Cultura
Corporativa



24 de maio
Processos e
Métodos Ágeis



31 de maio
Tecnologias que
importam

Por que a cultura organizacional define o sucesso de uma transformação digital?

Nossa agenda para hoje

Nos próximos 30 minutos apresentaremos um recorte de como a digitalização influencia o como desejamos e consumimos, a reação das empresas para lidar com este novo estilo de cliente, como a cultura organizacional define o sucesso ou fracasso e de que maneiras o Programa de Novas Habilidades pode colaborar para uma transformação digital sólida e relevante.



Um novo estilo de cliente



Como os negócios estão respondendo



O papel da cultura organizacional



Promovendo a Transformação



Um novo estilo de cliente em um mercado completamente novo

A digitalização transforma o mundo em uma velocidade cada vez maior, com impactos que vão além do óbvio e influenciam as dinâmicas dos mercados e o comportamento das pessoas.

Vivemos em uma sociedade conectada

Apesar as enormes diferenças sócio econômicas, o Brasil é um país com vocação digital, onde o interesse e a adoção de tecnologias digitais estão muito relacionados o desejo de comunicação e socialização. Levamos para o mundo digital muitas das características que nos definem como povo.



7 entre 10 pessoas estão conectadas, gastando em média mais de 9 horas diárias na Internet.



67% da população brasileira têm smartphone, usado por mais da metade para comunicação por aplicativos, redes sociais, notícias e busca.



7 entre 10 pessoas estão em alguma rede social, o que é 45% acima da média mundial.



86% dos brasileiros conectados assistem a vídeos online, sendo que o país tem o 3º watch time de YouTube em todo o mundo.



A digitalização que nos envolve muda a forma como desejamos e consumimos

O protagonismo das startups e a marcha acelerada da digitalização cria rapidamente uma economia onde a forma como entendemos a proposta de valor, desejamos as coisas e consumimos produtos, serviços e experiências, são muito diferentes do que eram em um passado recente.



Esperamos uma **gratificação instantânea** quando pagamos por alguma coisa.



Esperamos serviços que podem ser consumidos sem que exista necessariamente uma **troca financeira**.



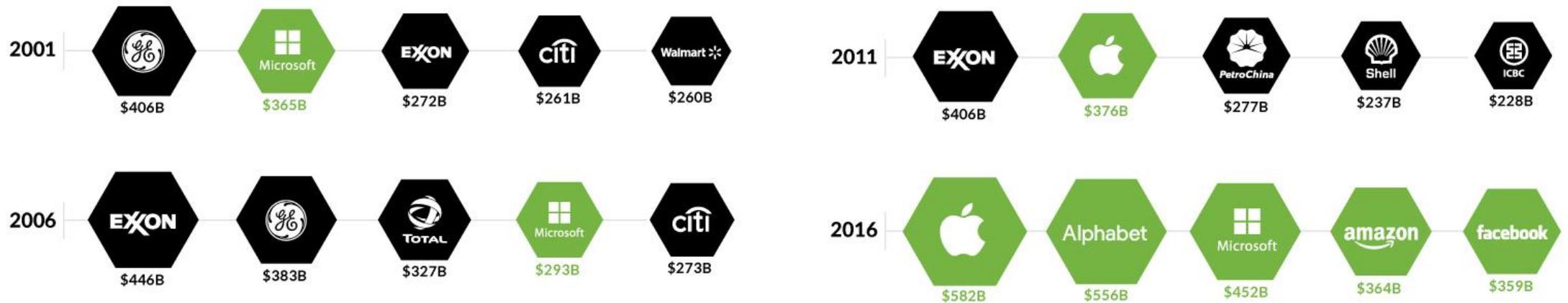
Valorizamos coisas que estão inseridas em um **ecossistema** que nos beneficie pela comodidade e simplicidade.



Queremos **usar as coisas** através de serviços muito mais do que possuir bens físicos.

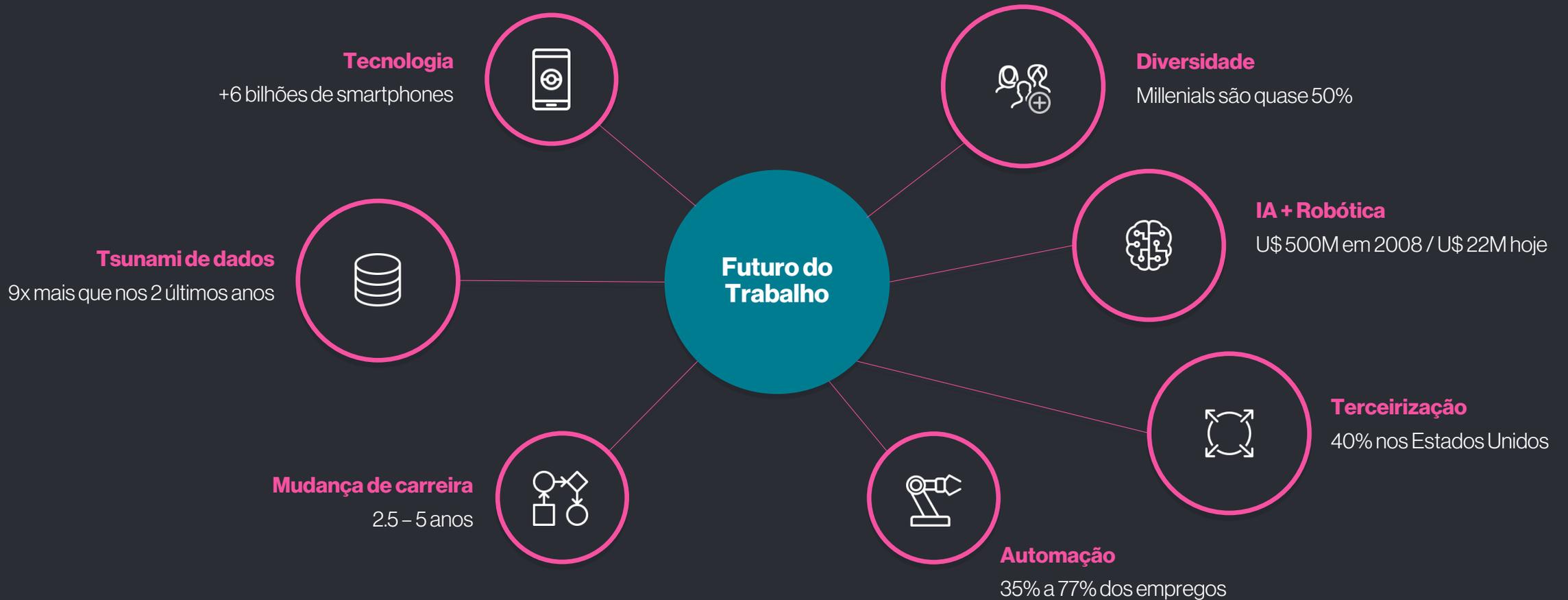
A disrupção causada pela digitalização muda os mercados

Em 2001, somente uma das cinco maiores empresas do mundo era de tecnologia, acompanhada de titãs que representavam as indústrias tradicionais. Quinze anos depois, todas as cinco maiores empresas do mundo eram de tecnologia, com valores de mercado bem superiores e uma tendência de crescerem com mais velocidade.



A digitalização muda a forma como trabalhamos

Para atender uma economia que se comporta diferente do que se esperava e um novo estilo de cliente que busca novos valores, é preciso capacitar uma forma de trabalho especializada em novas atividades, que acompanhe a velocidade da disrupção e sustente uma capacidade competitiva digital.

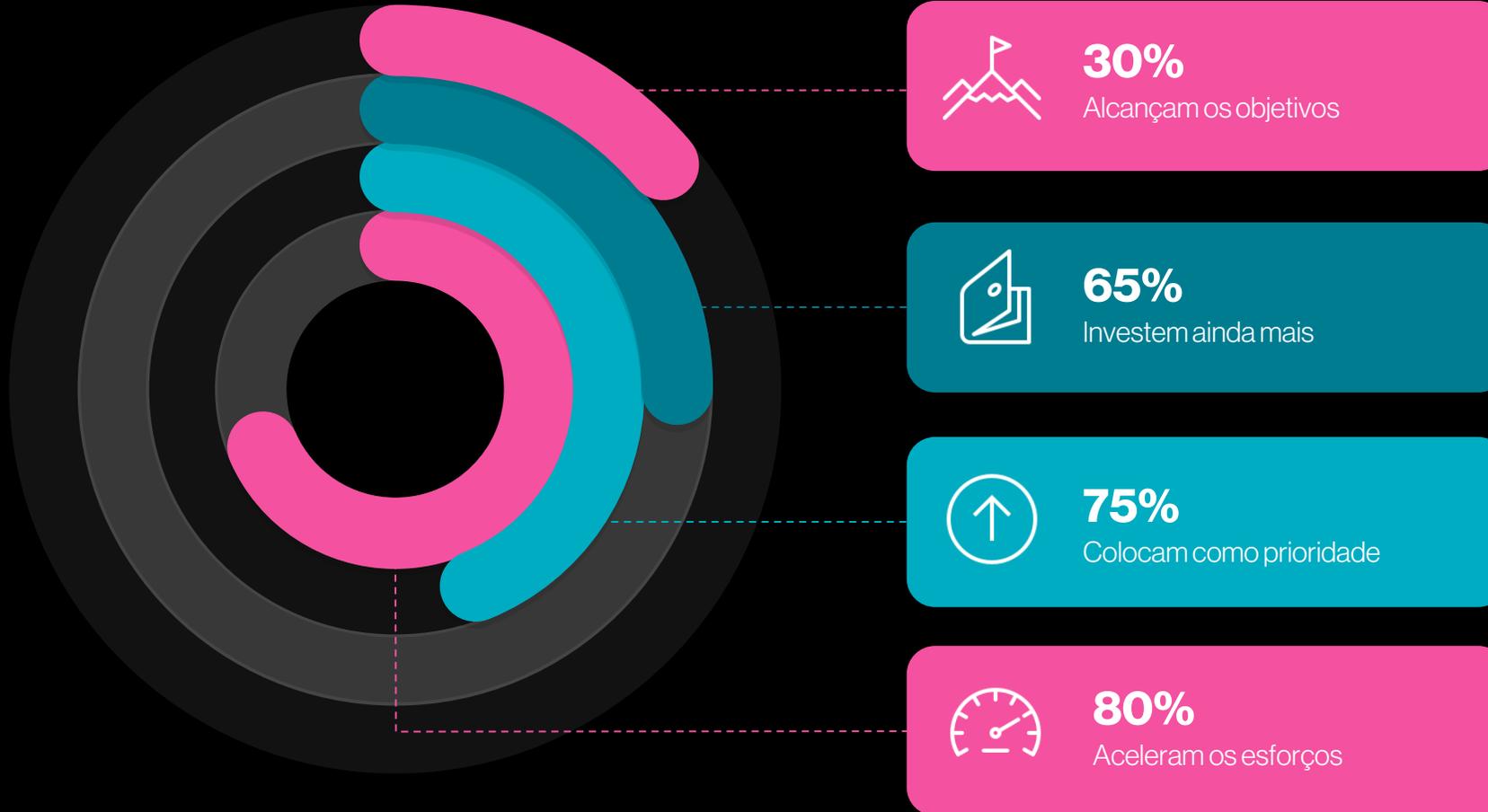




Como os negócios estão respondendo

Para negócios que nascem digitais, a resposta está em conduzir as coisas como elas foram desenhadas e corrigir a rota mais rápido que a concorrência. Negócios tradicionais que precisam se adaptar, têm que mudar muita coisa e isso não é trivial.

O digital é uma prioridade para quase todos os negócios



Os melhores bancos do Brasil

A Forbes e o Statista publicaram um ranking com os melhores bancos do mundo quanto à satisfação geral dos clientes e atributos como confiança, taxas, serviços digitais e consultoria financeira. O Brasil é um dos 28 países que aparecem na lista, com um total de 15 instituições financeiras.



Posição 01

Fundado em 2013
2.400 funcionários

Posição 02

Fundado em 1994
1.500 funcionários

Posição 03

Fundado em 2018
1.400 funcionários

Posição 08

Fundado em 1924
96.000 funcionários

PIX: bancos vão cobrar empresas por transferências na plataforma

26/03/2021 às 16:00 • 1 min de leitura

SHARE

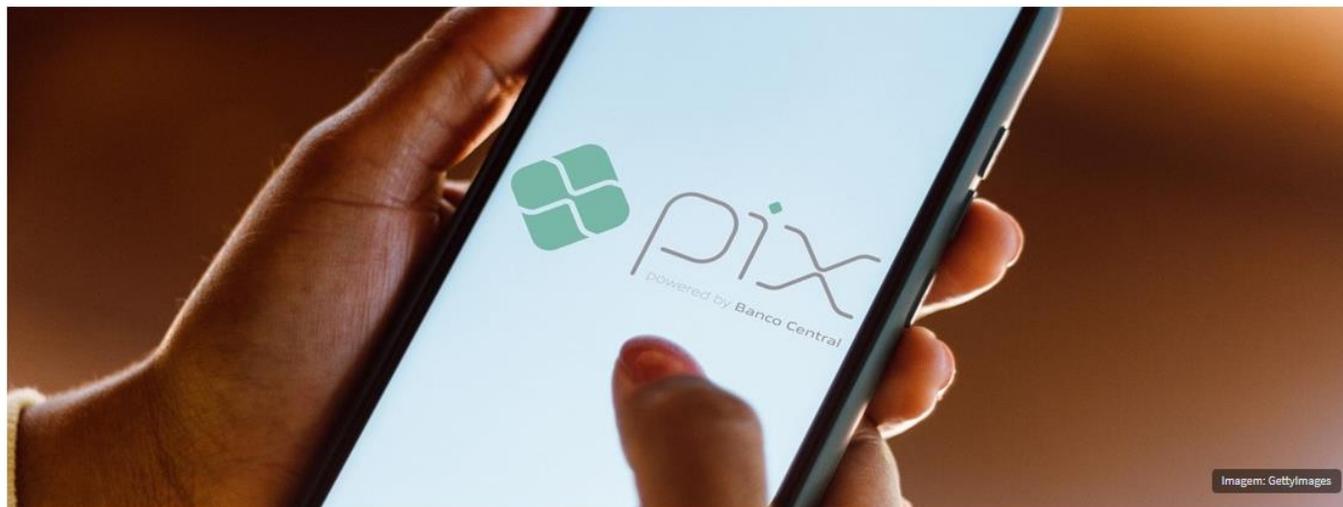


Imagem: GettyImages



Giovanna Fantinato



953 Compartilharam



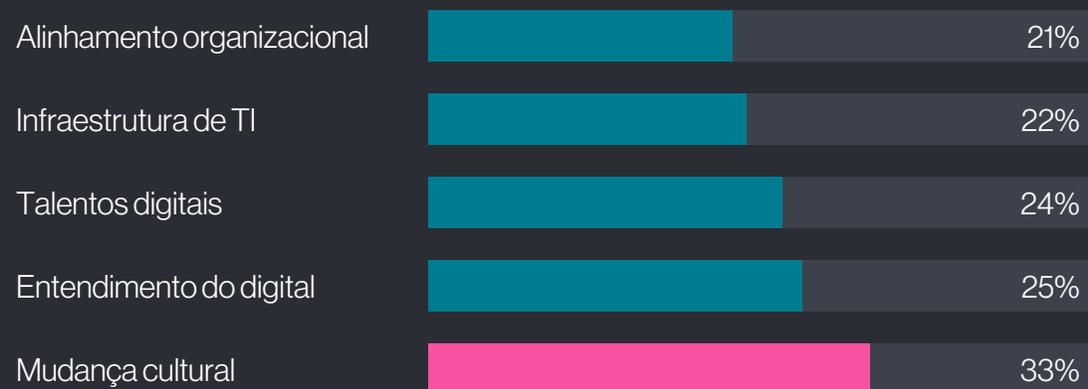
44 Comentários

Os bancos [Itaú](#), Banco do Brasil, [Bradesco](#) e Santander vão começar a cobrar empresas a cada transferência realizada por [PIX](#). Isso porque, o Banco Central não exige que pessoas jurídicas recebam a mesma isenção de taxas que as pessoas físicas. Além de pagar para enviar, algumas empresas também poderão arcar com os custos para receber transferências.

Evento online
de ITSM e
Experiência
do Cliente
15 de Junho

A mudança cultural é a principal barreira para a eficiência digital

Uma transformação digital bem sucedida exige mudanças na forma como a organização aspira, pensa, executa e mantém. Isso exige uma transformação que envolve todas as pessoas e depende do quanto a cultura organizacional consegue se adaptar.



Transformando a cultura organizacional



Vermelha

Máfia e Gangues

Liderança através do medo,
reativo, curto prazo



Âmbar

Igrejas, Governos e Militares

Liderança pela autoridade,
processos, repetição



Laranja

Multinacionais

Liderança por objetivos, vencer
a concorrência



Verde

Startups

Liderança participativa, cultura
de empoderamento



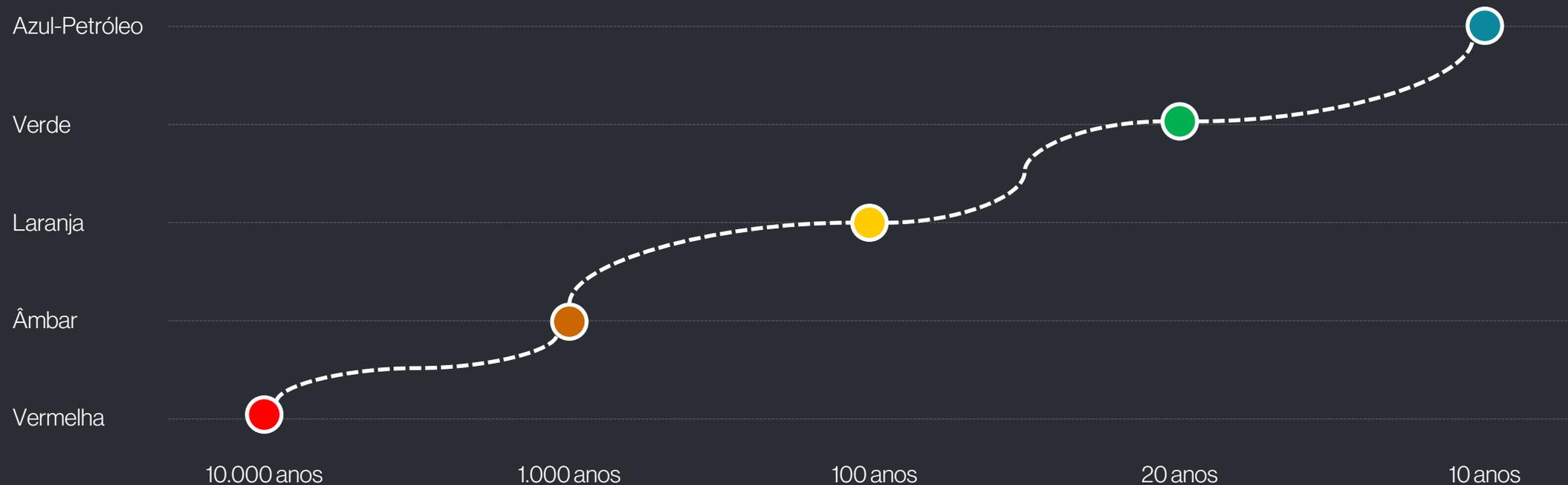
Teal

Patagônia, FAVI

Liderança distribuída e foco no
propósito do negócio

A transformação da cultura depende do desenvolvimento humano

A evolução da cultura organizacional leva tempo e pode acontecer em ritmos diferentes nas diversas áreas que compõem a organização. Muitas vezes as cores coexistem e disputam espaço, o que pode ser aproveitado como oportunidade de desenvolvimento ou levar ao fracasso da iniciativa.





O papel da cultura organizacional

O sistema imunológico corporativo repele tudo o que não é comum ao seu conhecimento e experiência. A cultura organizacional pode ser o elemento que transforma a rejeição em oportunidades para o desenvolvimento do digital.

Quais são as características de uma cultura organizacional digital?

Um cultura organizacional digital segue as características estabelecidas para o Azul-Petróleo, que são sustentadas por comportamentos específicos que aproveitam a abundância da economia digital para transformar com sucesso a forma como o negócio opera.

Auto gerenciável



Opera de forma eficaz, mesmo em larga escala, com um sistema baseado em relações de pares, sem a necessidade de hierarquia ou consenso.

Totalidade



Nos convidam a reivindicar nossa totalidade e trazer o que somos para trabalhar, ao invés de se limitar a uma função.

Propósito



Em vez de tentar prever e controlar, convidada a ouvir e entender o que a organização deseja se tornar e a que propósito deseja servir.



Auto gerenciável

Opera de forma eficaz, mesmo em larga escala, com um sistema baseado em relações de pares, sem a necessidade de hierarquia ou consenso.



Times auto organizados, usando especialistas para temas específicos sob demanda e se encontrando conforme for preciso.



Funções de gerenciamento de projetos altamente simplificadas, com foco na execução e aplicação de métodos ágeis para entregas dinâmicas.



Tomada de decisão descentralizada com base na transparência e compartilhamento de informações.



Foco no desempenho da equipe ao invés da busca pela vitória pessoal, resultados distribuídos de forma igualitária.



Totalidade

Nos convidam a reivindicar nossa totalidade e trazer o que somos para trabalhar, ao invés de se limitar a uma função.



Liberdade para o auto desenvolvimento com foco na construção e desenvolvimento da cultura organizacional.



Capacidade de aplicar o conhecimento integrado na análise e resolução de problemas complexos.



Encontros focados na resolução do que está sendo apresentado, sem espaço para decisões por ego ou status.



Discussões honestas sobre desempenho individual e contribuições para o desempenho da equipe e do negócio.



Propósito

Em vez de tentar prever e controlar, convidada a ouvir e entender o que a organização deseja se tornar e a que propósito deseja servir.



A estratégia é construída organicamente com participação ativa de todas as pessoas da organização.



Conceito de competição se torna irrelevante, sendo substituído pela busca do propósito que foi estabelecido.



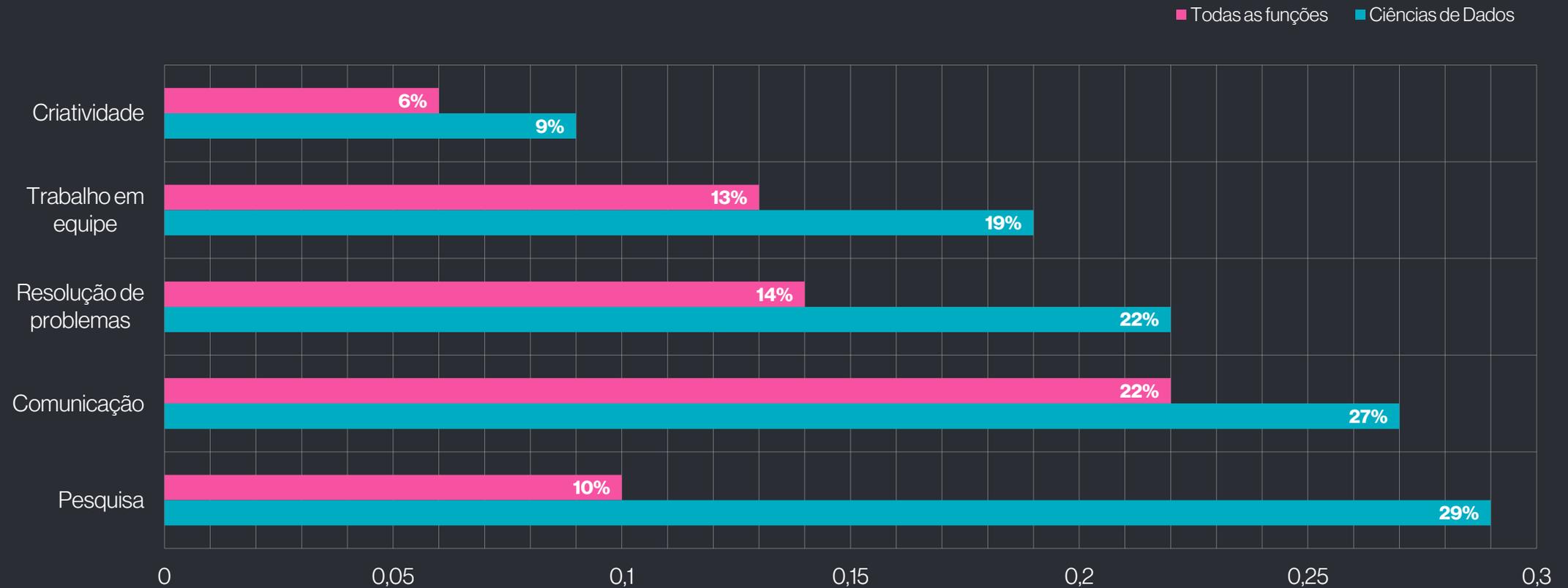
Conceito de gestão de mudanças se torna obsoleto, a organização é feita para ser resiliente e altamente adaptável.



Transparência e colaboração com todos stakeholders: colaboradores, acionistas, fornecedores e clientes.

A digitalização muda a forma como trabalhamos

Para atender uma economia que se comporta diferente do que se esperava e um novo estilo de cliente que busca novos valores, é preciso capacitar uma forma de trabalho especializada em novas habilidades, que acompanha a velocidade da disrupção e sustenta uma capacidade competitiva digital.





Promovendo a Transformação

A digitalização transforma o mundo em uma velocidade cada vez maior, com impactos que vão além do óbvio e influenciam as dinâmicas dos mercados e o comportamento das pessoas.

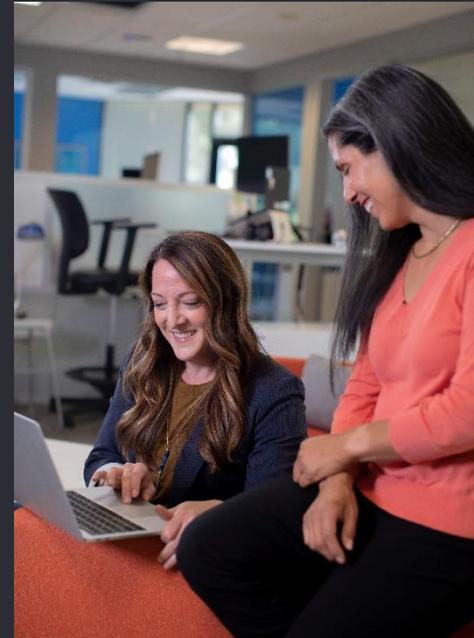
A transformação deve ser realizada em etapas



Início

Programa para digitalizar processos que podem ser automatizados, como venda, manufatura e finanças.

1



Silos Iniciais

Projetos que envolvam uma ou poucas áreas para transformar ou desenvolver novas iniciativas, como operações ágeis, propostas de valor para o cliente e produtos digitais.

2

A transformação deve ser realizada em etapas



Parcialmente sincronizado

Programas coordenados para a transformação estratégica em toda a organização.

3



Totalmente sincronizado

Plataformas digitais completas, produtos e processos diretamente conectados com a transformação digital.

4



Integrado

Postura estabelecida de inovação e reinvenção contínua do negócio, com base na cultura organizacional que foi construída durante o processo.

5

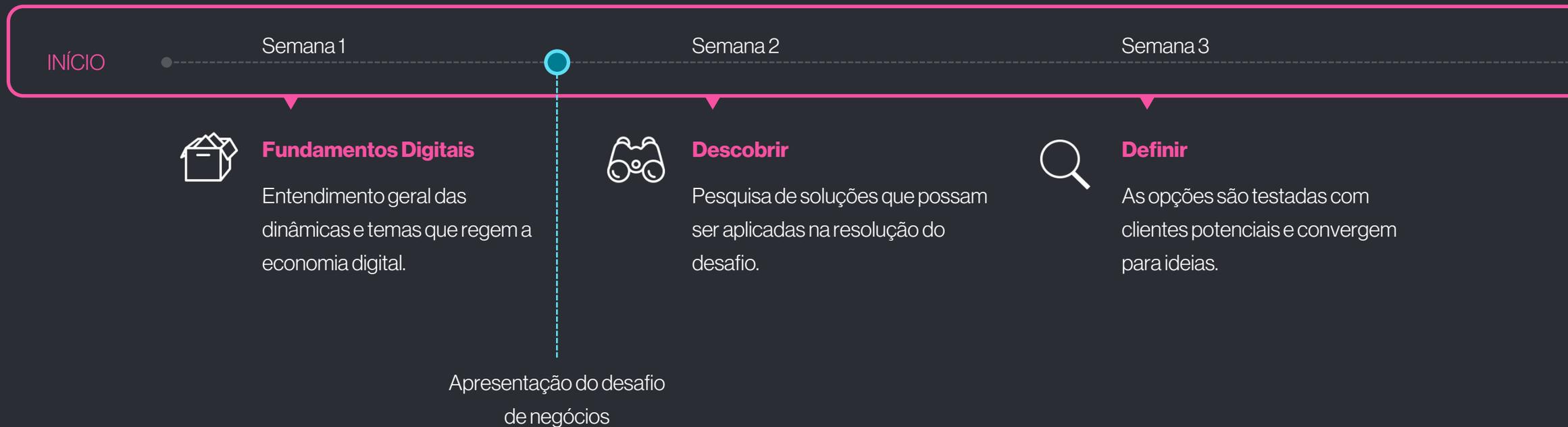
A organização simplesmente irresistível™

Alcançar o que é chamado de “organização simplesmente irresistível” pode ser frustrante como objetivo de curto prazo, mas é o caminho natural quando a transformação digital está inserida na cultura corporativa e se desenvolve organicamente dentro de um mapa de objetivos claro, conciso e constante.

Trabalho Significativo	Gestão Construtiva	Ambiente de Trabalho Positivo	Oportunidades de Crescimento	Confiança na Liderança
Autonomia	Objetivos claros e transparentes	Ambiente de trabalho flexível	Treinamento e apoio no trabalho	Missão e propósito
Seleção sintonizada	Mentorias	Ambiente de trabalho humanizado	Mobilidade de talentos	Investimento contínuo nas pessoas
Times pequenos e empoderados	Investimento no desenvolvimento de gestores	Cultura de reconhecimento	Aprendizado dinâmico e auto dirigido	Transparência e honestidade
Tempo para reflexão	Gestão ágil de desempenho	Ambiente de trabalho justo, inclusivo e diverso	Cultura de aprendizado de alto impacto	Inspiração

Como o Programa de Novas Habilidades pode colaborar?

Desenvolvido com base em nossa experiência na condução de projetos para a transformação digital, o Programa de Novas Habilidades é realizado durante sete semanas consecutivas, onde os participantes são distribuídos em squads e orientados por mentores para a resolução de um desafio real de negócio.



Semanas 4 e 5



Desenvolver

Ideias são transformadas em protótipos funcionais para desenvolvimento.

Semana 6



Narrativa e Pitching

Técnicas de design de apresentações, narrativa e pitching dos resultados.

Semana 7



Apresentar

As soluções são apresentadas pelos squads para quem trouxe o desafio.

FIM

Desenvolva os protagonistas de uma transformação digital relevante para a realidade e o momento do seu negócio



Transforme receios em oportunidades de desenvolvimento



Protagonize a inovação de forma sólida, contínua e com capacidade de crescimento



Soluções criadas por quem conhece as dores e detalhes do que você faz



Transforme colaboradores em agentes disseminadores do conhecimento



Nossa parceria com a ACISBS

Uma edição exclusiva do Programa de Novas Habilidades será realizada em parceria com a ACISBS com **investimento e condições de pagamento especiais para associados.**

Inscrições em breve, iremos te informar por email, fique de olho.



Rua Fernando Amaro 60, Alto da XV

CEP 80045-080, Curitiba, PR

www.bygge.co

