

LÍDERES EXPONENCIAIS

OS CORAJOSOS COMANDANTES DO MUNDO DIGITAL

Jaqueline Weigel



SUMÁRIO

FUTURO EXPONENCIAL: 2020 COMEÇA HOJE	03
LÍDERES EXPONENCIAIS	07
MINDFULLNESS: A MENTE DE NOSSOS LÍDERES	12
O FUTURO ENCOLHEU NOSSO TEMPO?	15
LÍDERES DISRUPTIVOS	19
SUPER LIDERANÇA NA ERA 4.0	24
EXECUTIVOS EXPONENCIAIS	27
LIDERANÇA EXPONENCIAL, O MODELO PARA INFLUENCIAR PESSOAS DISRUPTIVAS	34
W FUTURISMO	39

FUTURO EXPONENCIAL: 2020 COMEÇA HOJE

Em 2020 já teremos um novo mundo. Hoje, temos quase 4 bilhões de pessoas conectadas no planeta. A era digital já é realidade. Empresas falam de inovação, a indústria debate a Revolução 4.0, futuristas estudam possíveis cenários em tempos de tecnologias exponenciais e os profissionais tentam descobrir por onde dar início à sua própria reinvenção.

O conhecimento tradicional se tornou obsoleto, a resistência vem sendo vencida pelas descobertas diárias e os novos assuntos ocupam cada vez mais espaço nas rodadas de negócio. O que acontecerá com nosso mundo, com o mercado, com as profissões? Que Brasil queremos no futuro e que mundo desejamos a partir de agora?

Parecem perguntas românticas, que antes só poderiam ser feitas por quem tinha poder, dinheiro ou vida garantida.

Filosofia era para desocupados ou para privilegiados, hoje já é assunto de todos nós. Precisamos nos apropriar desta causa como população global. Não é mais só sobre o Brasil; é sobre o mundo que vivemos, que muda rapidamente todos os dias e que exige nossa atenção.

QUARTA REVOLUÇÃO INDUSTRIAL

Em 2016, quando a Quarta Revolução Industrial foi oficialmente anunciada, os *early adopters* do mundo colocaram o assunto na pauta principal.

Futuristas, empreendedores, líderes exponenciais e comunidades criaram poderosos ecossistemas em torno da inovação e da transformação do mundo.

O novo movimento é admirável e o mundo já vem mostrando evidências positivas. Ainda há muitos problemas sobre os quais teremos que conversar.

Nunca a desigualdade esteve tão acirrada, nunca os desafios globais estiveram tão conectados com a nossa realidade do dia a dia.

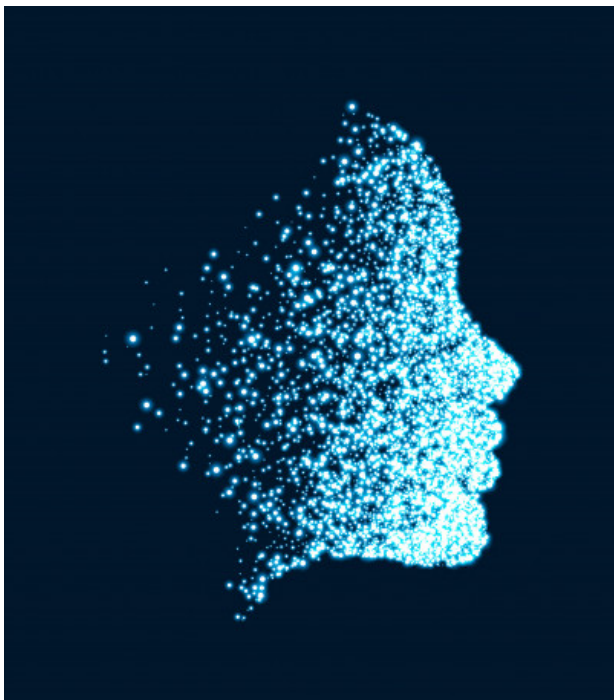


Precisamos ampliar o debate, a visão sistêmica e conversar sobre todas as questões que afetam a vida humana no planeta. Tecnologia e inovação são pautas quentes, mas não as únicas. O que é bom para o mundo é bom para seu negócio a partir de agora.

Um dos principais desafios será a mudança cultural, o abandono do imediatismo e a co-criação de uma economia compartilhada. Há otimismo entre os executivos e empreendedores, mas eles também declaram que o nível de preparação do nosso mercado é muito baixo.

2020: O FUTURO COMEÇA HOJE

Empresas e profissionais estão muito pouco conscientes e prontos para a primeira das mudanças dos próximos anos.



A discussão em torno de tecnologias exponenciais, negócios digitais e *startups* está aberta e precisamos adicionar na mesma intensidade novos ingredientes: a mudança do modelo mental das pessoas, a adaptação dos modelos, o entendimento das novas propostas do mundo e o desenvolvimento de novas habilidades cada vez mais complexas.

O conhecimento vale, mas não é mais definitivo.

Pressa e atropelo são diferentes de velocidade. Precisamos aprender a ter respostas rápidas que tenham base sólida ou certamente em 2020 muitos profissionais ou empresas enfrentarão um enorme desafio de não encontrar mais oportunidades ou de estagnar sua jornada de prosperidade e crescimento.

O timing é agora.





FUTURE

LÍDERES EXPONENCIAIS

Um novo e importante personagem no mundo do trabalho se destaca: os líderes exponenciais. Com pensamento exponencial, eles colocam os negócios a serviço da sociedade e trabalham para diminuir os desafios de sustentabilidade globais.

Unir negócios com propósito, usar tecnologia para acelerar o crescimento, criar impacto social, engajar pessoas em projetos que tem como principal ambição solucionar os problemas da população. O mundo já comprou esta ideia.

Pensar em negócios hoje significa entender a relevância da empresa no mundo. Os novos CEOs abrem mão de si mesmos e do jogo de vaidades do mundo corporativo para colocar seu foco em projetos que criam um futuro abundante para milhares de pessoas. Confrontam o status quo e tudo que conhecemos nas agora obsoletas escolas de administração.

O livro Lean Startup, de Eric Ries, deixa mais claro o novo jeito de pensar dos negócios, que inspira as startups em todo mundo. Startups não são apenas empresas ligadas à tecnologia como muito imaginam, e sim as empresas do futuro sendo iniciadas agora. Há startups em por todos os lados, e “*start*” significa dar início, começar ou neste caso, talvez recomeçar .

MERCADO DO FUTURO

O termo inovação já se torna limitado, e palavras como transformação dos negócios ganham cada vez mais espaço. O mercado global está se reinventando rapidamente.

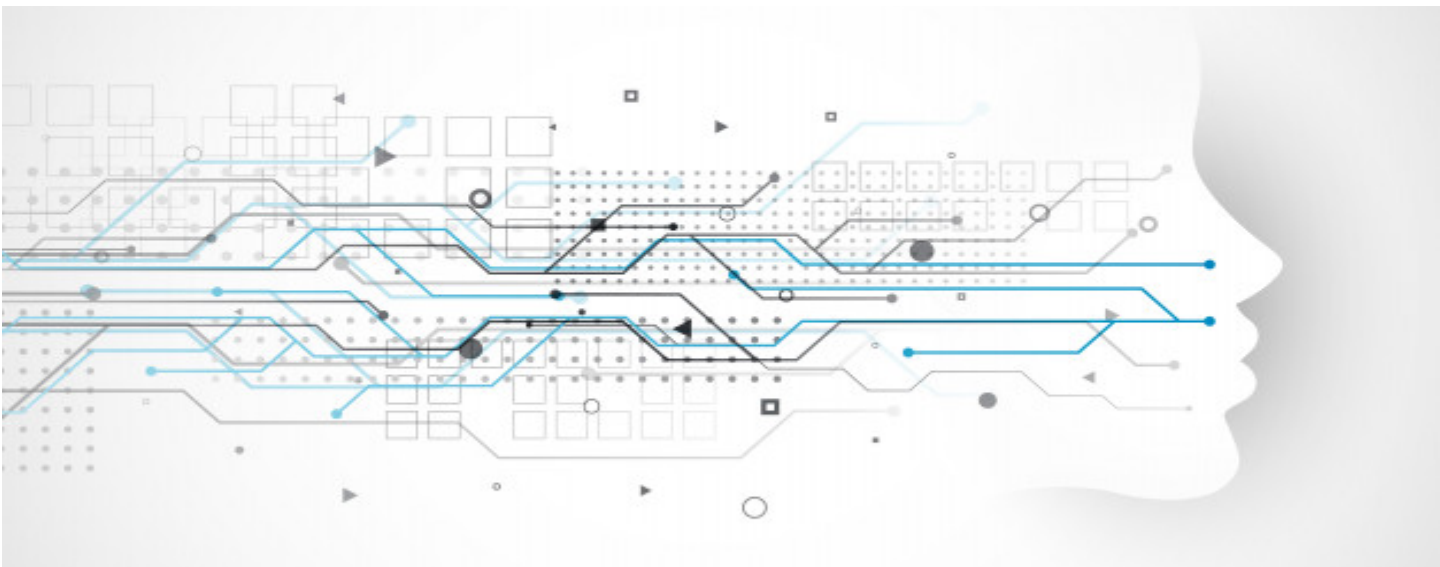
Os líderes do futuro tem modelo mental expandido, pensamento criativo, paixão por novas ideias e ambições poderosas. São conscientes de seu papel no mundo, éticos e inconformados com a situação precária do mundo. Assumem papéis decisivos na era digital e pós digital.

Estes profissionais não tem desejos comuns de poder, status e glamour. Mergulham em aventuras que parecem absurdas, com o objetivo de criar um futuro melhor para bilhões de pessoas através dos seus negócios. Sabem que podem influenciar o movimento de construção de um novo mundo, e o fazem em 100% do seu tempo.

Pensam de forma abundante, compartilham, convidam outras pessoas para crescer, abrem redes, unem-se a concorrentes e conectam pontos até então impensados pelo mercado tradicional.

São visionários, tem visões sobre como o futuro poderia ser, abraçam a tecnologia, dão vida à ideias malucas que podem diminuir a dor social e as questões mais críticas do nosso mundo.

Líderes Exponenciais não se preocupam em ser referência apenas, nem vivem para agradar pessoas importantes ou acumular riquezas. Desejam ser relevantes para sua espécie e para o planeta, e por consequência, vivem de forma próspera e rica. São os novos bilionários do mundo.



LÍDERES EXPONENCIAIS

Líderes disruptivos não esperam, fazem acontecer sem usar as desculpas tradicionais de falta de tempo, de recurso ou de possibilidades. São pessoas que criam as oportunidades e criam o mundo que desejam para si mesmos e para seus descendentes. A mente transcende as ideias tradicionais.

Normalmente estes líderes praticam yoga, mediação, tem alta qualidade de vida, alimentam-se primorosamente bem e passam boa parte do tempo em Mindfulness (estado desperto da consciência).

Os novos influenciadores não se tornam reféns de metas, de acionistas apressados, de pressão por resultado. São pessoas com tempo para criar, conectar, refletir, aprender, engajar e a cada movimento, contagiam mais gente.

Apresentam hipóteses impossíveis, são íntimos das novas tecnologias, exercitam o “e se” o tempo todo. Imaginam um futuro melhor e adotam formas ousadas de criá-lo.

Usam suas habilidades naturais como a criatividade, a ousadia, a colaboração, e recrutam um jeito de ser especial, que tem alto compromisso com a ética e pré-disposição para romper os padrões idealizados até agora.

São ainda pró ativos, tem fortes convicções, aliam-se a grupos, insistem em suas ideias mesmo quando outros dizem que não vai dar certo.

Você deve estar se perguntando: são mágicos? Não, são apenas seres humanos libertos das amarras e crenças que nos colonizaram até agora.

São pessoas que pagam para ver como seria viver e trabalhar de forma mais plena. E por serem libertos, conseguem se transformar naquilo que todos nós tentamos ser na maior parte do tempo: um exemplo para o mundo.

Líderes Exponenciais mudam a história e deixam um legado inquestionável por onde passam. Qual é o legado da sua liderança e como você sobreviverá competindo com este novo e avançado influenciador estratégico? É tempo de reinventar profunda e rapidamente a missão da liderança.





MINDFULNESS: A MENTE DE NOSSOS LÍDERES

Tive o prazer de participar nessa semana de um evento com Charles Betito Filho e Sophie Maclaren, da Universidade de Oxford, ambos especialistas em Mindfulness e ela em Liderança no Centro de Empreendedorismo Social da mesma universidade.

O futuro do trabalho tem sido pauta constante e já sabemos que os líderes da nova era lideram com paixão, por propósito e por impacto. Na era digital, negócios e propósito andam juntos em torno da criação de um mundo mais sustentável.

A automação ameaça os trabalhos mecânicos e os grupos intelectuais, cujo trabalho, em volumes cada vez maiores, é mais eficiente quando entra em cena tecnologia como a inteligência artificial.

A economia aberta já mudou o cenário do mundo. Cada dia mais empresas se dão conta de que tamanho não é mais documento e o formato tradicional pode estar com os dias contados por diversas razões, mas essencialmente por um aspecto muito simples: perderam a competitividade.

Ninguém sabe exatamente como será o futuro, mas o passo está acelerado. Teremos que nos acostumar com a ideia de trabalhar com as máquinas.

Sophie lembrou que as pessoas não gostam de mudança nem de rotas desconhecidas. Como podemos nos preparar para tantas novidades? Controlando a mente é a resposta.

Meditação é uma ferramenta do Mindfulness, que significa estado desperto, presença, estado consciente. Desenvolver nossa mente como fazemos com os demais músculos é a única forma de lidar com este novo mundo desconhecido.

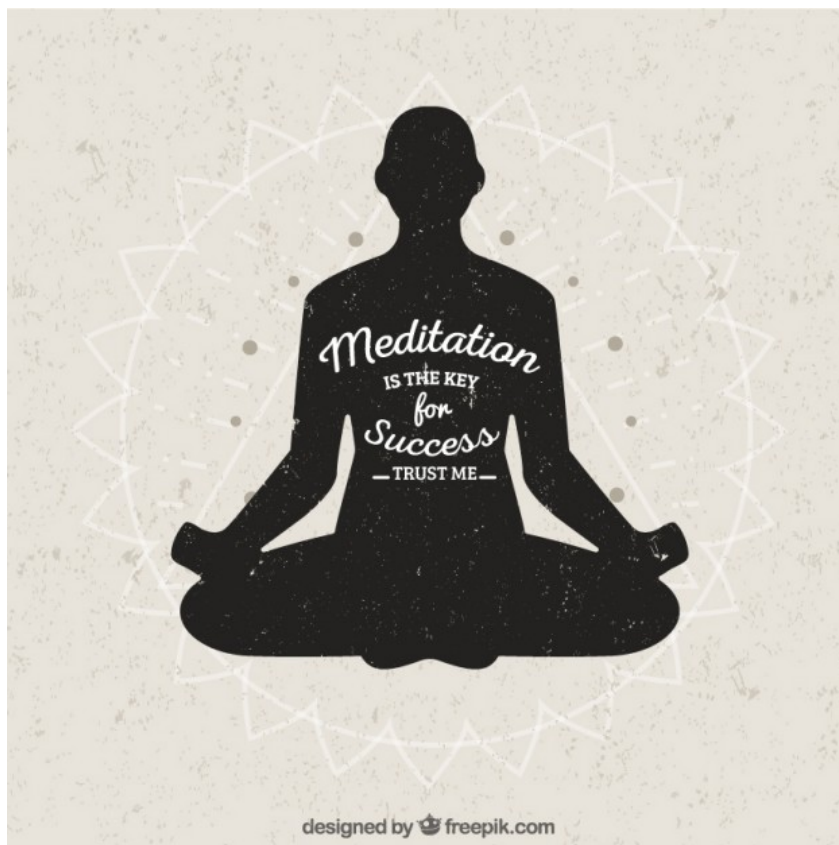
Temos que nos fortalecer internamente, ter resiliência, aprender a lidar com a mudança diária e com a troca do que conhecemos por algo novo todos os dias. Temos que nos adaptar e desenvolver definitivamente nossa inteligência emocional, ou entraremos em colapso.



Mindfulness é caracterizado por três aspectos: intenção ou propósito, presença e não julgamento. É um estado, uma atitude perante a vida, que podemos cultivar e manter na maior parte do tempo, se formos dedicados e alertas.

É momento de voltar para si mesmo, de controlar o que pensamos e fazemos, de não embarcar no tsunami da revolução digital, porque ela é só o começo das grandes mudanças que virão nos próximos 20 anos. Dedique tempo para desenvolver sua mente e sua essência.

Quando a tempestade passar, é só o que você terá de permanente para seguir em frente.





O FUTURO ENCOLHEU NOSSO TEMPO?

O tempo encolheu ou temos usado o tempo como desculpa para nossa pouca competência em usá-lo?

Nos últimos anos, ele tem se tornado um recurso cada vez mais escasso. Cultivamos o sonho de viver intensamente a vida e por anos nutrimos mitos de que quando nos aposentássemos o tempo seria abundante, e então usufruiríamos a vida de verdade, já que ela então estaria garantida.

O que é uma vida garantida ou encaminhada? Acredito cada vez menos nisto já que está provado que o impermanente é a grande única verdade do mundo. Diante da atual Revolução, continuo ouvindo os mantras de sempre se repetindo: “estou sem tempo”.

TEMPO: A ANGÚSTIA DE NÃO SABER O QUE FAZER COM ELE

O tempo se apresenta com alertas: não tê-lo sobrando é terrível, e tê-lo de sobra pode ser angustiante. Somos tão limitados que não sabemos o que fazer quando ele sobra ou quando estamos à toa. O ócio gera culpa em mentes treinadas para fazer coisas e para permanecerem atoladas em tarefas.

A cada ciclo evolutivo o tempo parece mais escasso. É verdade que existem fatores acelerando nossa rota para o futuro, mas decidi olhar com mais atenção para as afirmações: estou sem tempo.

Será que estamos sem tempo ou sem foco? Sem tempo ou com dificuldade de dizer não para algumas coisas, escolher, renunciar e priorizar o que é importante neste momento para construir o passo seguinte? Passamos muitas horas da vida olhando para trás e para o que ainda não existe, e nos descuidamos do presente, onde realmente estamos.

SEM TEMPO MESMO?

Na maioria das vezes, a falta de tempo e de dinheiro são as desculpas mais populares que encontramos para justificar nossa pouca competência de gerenciar a vida e o tempo do relógio. É difícil encontrar pessoas com rotas pessoais e profissionais consistentes, que mantêm o foco no que querem construir, não nas ilusões que as distraem, de quem podemos ser e do que podemos construir de relevante em nosso entorno.

Tempo é vida e não rotação de ponteiros do relógio. Como você gasta o seu tempo? Como você determina o que será feito dele? O dia tem 24 horas e a semana 7 dias: por que alguns usam este espaço com maestria e outros o aproveitam tão mal?

Estamos quase sempre afogados em projetos e estímulos do mundo digital. Os trabalhadores do novo mundo navegam entusiasmados com o lindo chamado de transformação do planeta.

Um empreendedor certa vez me confessou que achou que com os novos modelos de negócio, ele teria tempo sobrando, mas que hoje trabalha o dobro do que trabalhava nos modelos lineares. O que está errado? Os novos modelos prometem liberdade, qualidade, propósito, bilhão emergente. Porque continuamos com tempo escasso?

Porque sob excesso de estímulo e distração perdemos a capacidade de decidir e priorizar.



A ESCASSEZ DE TEMPO NO MUNDO EXPONENCIAL

O mundo exponencial nos afoga diariamente com informações e compramos a ideia maluca de que temos que saber tudo e que temos que estar em todos os lugares virtuais e presenciais o tempo todo.

Os grupos de WhatsApp são enlouquecedores! São 257 pessoas teclando 24 x 7 em debates insanos, que sequer 10% do grupo compreende. O cientista político Heni Ozi Cukier chama isso de cacofonia digital, prejudicial aos debates mais profundos da sociedade.

Para criar este mundo de abundância que buscamos, precisamos acompanhar a evolução das tecnologias sem permitir que elas nos atropelem.

Gerd Leonard diz que temos que abraçar a tecnologia mas não nos tornarmos ela. As tecnologias exponenciais estão entre as forças de mudança do planeta, mas não podem se tornar o vilão de nossa época.

Tenho visto pessoas muito bem sucedidas no mundo exponencial e me incluo nesta lista. Tenho tempo, medito, escolho, tenho clareza do caminho, certeza do futuro que desejo construir e faço renúncias todos os dias para não desperdiçar um dos bens mais preciosos da minha existência: meu tempo de vida.



LÍDERES DISRUPTIVOS

A nova era exige super líderes disruptivos: mentes digitais com ambição por grandes feitos.

A era 4.0 vem rompendo fronteiras, desafiando modelos e criando um novo mindset global entre os executivos e líderes de negócio.

Empresas exponenciais e disruptivas surgem a todo momento e exigem um novo perfil de líderes. A transformação, já em andamento, vem confrontando o que conhecemos sobre gerenciar negócios e pessoas.

Nesse sentido, o **World Economic Forum Latin America** - evento que reuniu, entre os dias 13 e 15 de março, em São Paulo, autoridades e especialistas para discutir questões mundiais - vai destacar a nova era da liderança e os efeitos que ela estabelece na era digital.

De acordo com a pesquisadora e CEO da W Futurismo, **Jaqueline Weigel**, mindset disruptivo, *skillnet* e um network futurista global definem o influenciador dos negócios na próxima década.

“As habilidades deste novo líder são diretamente ligadas a propósito, consciência e a uma essência inconformada; eles são capazes de implementar ideias revolucionárias, engajar pessoas e causar impactos sociais extraordinários, desafiando de forma agressiva o status do antigo modelo capitalista”, define.

Empresas como Facebook, Uber, Spotify, Grupo Alibaba e Airbnb, são encabeçadas por líderes com mindset especial, disruptivo e exponencial, como Elon Musk, por exemplo, que não se resume a um milionário excêntrico, mas que quebra regras tradicionais e transforma a forma habitual de pensar e fazer negócios em verdadeiras jornadas com ambições sociais.



Os executivos que desejam permanecer no mercado de trabalho precisarão se ajustar aos novos modelos propostos pela Revolução 4.0.

Segundo a pesquisadora, enquanto o executivo linear pressiona por resultados, é motivado pelo poder, pelo comando-controle e decide olhando para o passado, o novo líder, entretanto, trabalha por paixão, cria engajamento, colaboração, constrói legado e faz com que os negócios monetizem mais e em menos tempo, de forma inteligente e funcional.

“Os executivos e as áreas de desenvolvimento corporativo não estão olhando com a devida atenção para a importância de aprender sobre estes modelos. A falta de profissionais com este novo mindset pode fazer com que o país fique ainda mais atrasado no assunto inovação perante o mundo. É necessário um olhar mais amplo e estratégico sobre os temas 4.0. A cultura, a ausência ou a distância dos líderes digitais do restante das pessoas da empresa, e a ausência clara de estratégia para os programas de inovação aparecem como as grandes lacunas no momento atual de discussões sobre o futuro dos negócios”, afirma Weigel.

De acordo com a Singularity University, os quatro pilares básicos do líder disruptivo e exponencial são: futurista, tecnologista, inovador e movido por impacto.

Cada pilar tem características e habilidades que formam uma rede de competências e um estado de ser único deste que é o grande influenciador do mundo atual. No Brasil, a W Futurismo aplica o estudo da Singularity, preparando líderes neste novo formato.

Líderes disruptivos trabalham por grandes ambições e propósitos, e tem como consequência a monetização, unindo impacto global a resultado de negócios.

Já o modelo de liderança tradicional não tem condições de competir com este novo formato. É engessado, pautado pelo medo e pela escassez de recursos, o que gera baixa criatividade e altos índices de desmotivação por partes dos colaboradores.

“Essa nova figura de liderança conduz seus projetos com staff sob demanda que cresce com o negócio. Trabalha de forma horizontal, decide de forma ágil com base em dados, usa Foresight, constrói a cultura de inovação, influenciando fortemente os talentos da Transformação Digital”, reitera Weigel.



O perfil exponencial apresenta diferenças essenciais quando comparados a gestores lineares:

Líder Linear

- Movido por Metas
- Comando e Controle
- Planejamento Estratégico
- Decisão com base na escassez
- Lentidão e burocracia nas respostas
- Medo de errar e arriscar
- Decide com base no passado
- Busca padronização
- Pensamento lógico em linha reta
- Conservador
- Espera engajamento em metas
- Cobra produtividade

Líder Exponencial

- Movido por Propósito
- Colaboração e Responsabilidade
- Foresight e Prospectiva Estratégica
- Decisões com foco na abundância
- Agilidade e proximidade
- Gestão da Coragem e do Risco
- Decide com base no que pode ser
- Inova e lida com a incerteza
- Pensamento explosivo em curvas
- Inovador
- Espera engajamento com a causa
- Oferece liberdade





SUPER LIDERANÇA NA ERA 4.0

Gestão tradicional já se tornou um termo obsoleto. Padronizar, controlar e gerenciar pessoas e coisas é impossível em um momento onde as empresas estão sendo digitalizadas.

A velocidade da mudança tem assustado muita gente, e a grande diferença este ano é que a maioria das pessoas ativas no mercado já assume que precisa saber mais sobre o novo mundo e seus formatos.

Existe um enorme abismo entre o mundo dos negócios que conhecemos e este novo mundo que promete construir um futuro abundante para a humanidade. Negócios precisam ser conectados ao impacto social e aos desafios globais. Empresas que criaram o capitalismo sem consciência tendem a desaparecer nos próximos anos.

Essa é uma ameaça real e cada vez mais próxima. Investidores no mundo inteiro buscam negócios que tenham propósito e líderes que são capazes de engajar pessoas em torno de projetos que causem impacto positivo no mundo.

Estamos divididos em grupos: os que ainda não reconhecem as mudanças, os que já reconhecem e não sabem por onde começar, os que já estão em busca de conhecimento e entendimento e os que lideram o movimento no mundo.

Não serão as grandes empresas as agentes de mudança e sim as médias e as pequenas startups espalhadas pelo mundo. Empreender é nosso destino, e será a única forma de repaginar o mundo que se tornou um lugar doente, caótico e interessante apenas para um pequeno grupo de privilegiados.

O que a escola de Administração nos ensinou não tem mais validade. Professores modernos já sugerem que pulemos uma etapa da escola tradicional para reencontrá-la no futuro já em outro formato. Gestão neste mundo inovador não faz mais nenhum sentido, a não ser que seja para manter o que existe por um período finito de tempo.

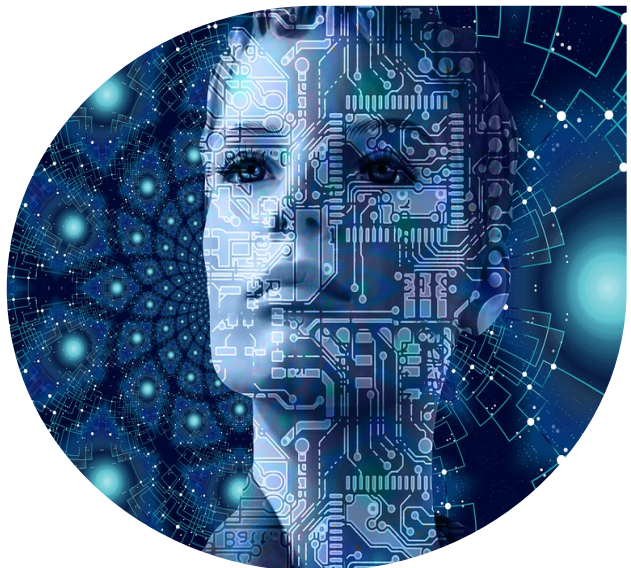


A ordem agora é criar, cuidar, crescer compartilhando e questionando o que fazemos o tempo todo. Consciência é a palavra-chave. Planejamento é trocado por prospecção; plano de negócio tradicional por Lean Canvas; Forecasting por Análise Preditiva.

E os líderes? Pobres gestores operacionais que ainda são reféns de um tempo escasso, que não aprenderam a dar feedback, a liderar pessoas e a fazer acontecer de forma fluida. Não teriam como, pois a estrutura em que estão inseridos é arcaica. Esse design não permite que funcione nem que a inovação aconteça.

Os novos líderes têm um novo modelo mental, uma rede de habilidades. Trabalham com coragem e paixão, deixam legado e têm milhares de seguidores. As pessoas desejam trabalhar com essas figuras. A média gerência será eliminada da cadeira produtiva, junto com os trabalho repetitivos.

Não são só robôs que tirarão seu emprego e sim pessoas mais preparadas para o que será o mundo no futuro. Preparar-se significa desaprender e reaprender do ponto zero. Não adie, não há cadeira reservada na próxima década.





EXECUTIVOS EXPONENCIAIS

Mais do que inovação apenas ou uma alteração no modelo de negócios, a era exponencial requer um novo tipo de pensamento. Modelos mentais e atitudes disruptivas são o futuro dos negócios e do mundo.

O tsunami está próximo

Ao circular pelos grupos que discutem a inovação, percebo um olhar limitado, parcial, sobre apenas uma parte do grande tsunami mundial. As mudanças no planeta vão muito além do óbvio universo dos negócios.

Estamos em disruptura global, e claramente startups, ExOs (Organizações Exponenciais), ecossistemas de inovação e portais como o Vale do Silício, são pequenas partes de uma grande onda que envolve nosso planeta.

Os cétricos imaginam que a ciência avança como sempre avançou, que o homem progride por ser inteligente, super capaz de criar invenções extraordinárias através da sua genialidade.

O planeta passou de 1 para 7 bilhões e agora caminha para 10 bilhões de pessoas. Quem comanda esta explosão demográfica e porque ela está acontecendo agora?

Muitas são as perguntas e diversas podem ser as respostas. O planeta disruptado exige um novo tipo de habitante: rápido, corajoso, mais consciente do seu papel, colaborativo e menos predador da sua espécie ou da “casa” que habita. O fim do capitalismo já começou, e a era do TER vem ficando para trás.

No coaching avançado, não nos importamos muito com o objetivo do coachee e sim com o que ele deseja SER no futuro. Assim vem se movimentando o nosso planeta. O que queremos ser no futuro como humanidade?

À frente dos negócios até agora estiveram grandes executivos, geralmente formados em boas universidades, experientes, talentosos em gestão ou administração. Hoje, mesmo bem graduados, o conteúdo tradicional se tornou obsoleto e o modelo tradicional de negócios entrou em módulo de sobrevida. O fim já foi decretado.

A tecnologia vem causando uma grande mudança de comportamentos, e as alterações vem sendo em tamanho velocidade e escopo que poucos acompanham o movimento. Rapidez e *timing* passaram a ser vantagem competitiva. Nunca houve nada tão promissor ou poderoso como a era que começamos a viver agora.

Como executivos com pensamento linear conduzirão a mudança para os modelos exponenciais?

OS EXECUTIVOS EXPONENCIAIS

Teorias de inovação e valorização de pessoas estiveram muito bem posicionadas nos discursos e nos quadros corporativos. Teoricamente admiráveis, mas pouco reais na prática e na hora de tomar decisões.

Claramente, executivos tradicionais tem o hábito de recolher informação, basear-se em experiências anteriores e tomar lentas, engessadas e tímidas decisões relacionadas à riscos ou investimentos fora do escopo habitual dos negócios. Além disso, foram treinados para proteger a escassez, a não transparência e a gestão *top down* dos sistemas produtivos.

Em nossa época, precisamos ultrapassar rapidamente os limites acadêmicos, sociais e políticos e acelerar a transição do modelo “analógico” de pensar para o modelo digital.

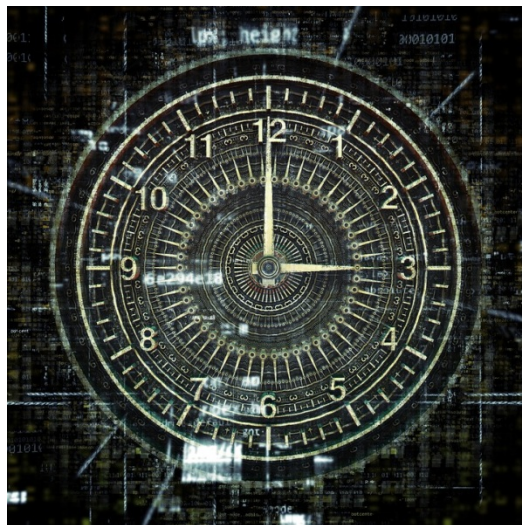
O Brasil perante o mundo está muito atrasado. Além da crise econômica, os executivos no comando tem pensamento cristalizado, com foco local e interno, formação deficitária e ainda não entenderam o MTP (Massive Transformative Purpose).

Negócios precisam capturar corações e mentes, ter aspirações e existir para grandes realizações. Muitos dos executivos atuais continuam buscando apenas boas oportunidades e gastam muito do seu tempo para atender os anseios de acionistas do modelo antigo.

Como tudo na vida, a transição é um processo, e apostar na inovação disruptiva é para poucos e para corajosos. Investir em inovação e tornar-se híbrido é o primeiro passo. Não é preciso exterminar o que já existe e sim manter em equilíbrio enquanto o novo é criado.

A expectativa do cliente mudou, os produtos estão sendo melhorados, novas formas de colaboração estão sendo criadas, e os modelos operacionais estão se transformando em modelos digitais.

Segundo Klaus Schwab, estamos indo em direção a um mundo mais seguro, e precisaremos de um renascimento cultural. Mente, coração, alma e físico terão que se integrar em um ritmo único e sincronizado. Para executivos tradicionais, esta nova linguagem pode não fazer sentido ou pode não ser claramente compreendida.



No universo corporativo é preciso expandir a cultura imediatamente, criar o pensamento disruptivo e repensar o modelo organizacional. Estruturas matriciais não funcionam em época exponencial. ExOs se organizam em torno de informações, de IDEAS (ordem, controle, estabilidade) e SCALE (criatividade, crescimento, incerteza).

Onde estão os executivos capazes de confrontar o status quo e criar uma ExO ou liderar a transformação de uma empresa tradicional em uma ExO?

Entre os atributos do novo CEO precisa constar coragem, curiosidade e um profundo desejo de disruptar. Fazer pequenas inovações não bastam para a transformação digital, nem copiar modelos já existentes de empresas que nasceram digitais.

O CEO exponencial precisa criar núcleos de equipe “lego”, com conhecimento na área e no aprendizado das máquinas. Precisa trabalhar com staff sob demanda, criar equipes que adotem algoritmos e sejam capazes de trocar ideias rapidamente. As equipes dão o tom não o CEO.

É uma inversão completa da fórmula que conhecemos hoje. As decisões do mercado já estão na mesa. Adiar ou demorar pode significar o fim do negócio. Não há tempo para hesitar. A reação ao novo mercado terá que ser breve.

No Brasil, os executivos tradicionais sabem do desafio, mas poucos tem o modelo mental disruptivo ou acompanham quem tenha. Hesitam, esperam soluções prontas, elegem pessoas externas ou imaginam que copiar as novas fórmulas é o suficiente. Terão surpresas nos próximos anos.

Além disso, costumam investir recursos insuficientes em projetos de inovação e no desenvolvimento das pessoas, porque foram treinados para gerenciar coisas não ideias. Destinar pouco investimento para a transformação digital é um erro fatal. Não há tempo para esperar momentos estratégicos.

O que vemos no mundo é uma pequena amostra do que virá nos próximos anos. Os executivos em geral ainda não elegeram o assunto como prioridade em suas listas de urgências.

MODELO EXPONENCIAL

O modelo exponencial ajuda o mundo e os executivos a encontrar melhores soluções para seus negócios, mas CEOs terão que deixar de operar em um mundo previsível e entender que disrupção representa vantagem competitiva.

Startups surgem a todo momento, e elas representam um real perigo para as empresas tradicionais de qualquer tamanho ou segmento.

Criar um MTP é o primeiro passo. Checar as ExOs do setor, mudar o modelo mental e a cultura dos talentos que serão os agentes da mudança internos, aceitar staff sob demanda.

Também buscar novos produtos ou serviços baseados na informação, trocar planejamento estratégico por análise preditiva, criar oficinas de inovação, rever o modelo de negócio e adotar a automatização é o início da rota para o futuro.

O mais difícil para o *board* de qualquer empresa tradicional é navegar no modelo de abundância. A economia de consumo está se transformando na economia de criação. Escassez significava valor, hoje não mais.

ExOs tratam da abundância, usando a informação. ExOs depois de criadas criarão ExOs menores. E quem hesitar por muito tempo, fará companhia a empresas históricas como Xerox e Kodak.





LIDERANÇA EXPONENCIAL, O MODELO PARA INFLUENCIAR PESSOAS DISRUPTIVAS

O ponto de partida é criar o pensamento exponencial. Voltando do Singularity University Global Summit, tenho certeza de que o que vi até agora é só a ponta do iceberg. Além da velocidade, da capilaridade, do novo formato de tudo, existe um novo tipo de gente à frente desta mudança: **os pensadores exponenciais**.

Um encantamento imediato toma conta de quem está recebendo o convite para mudar o mundo. Os questionamentos e a resistência a todo este movimento também acontecem, mas, nada deterá a revolução tecnológica.

É natural e saudável o contraponto, e meu alerta é para que você beba de diversas fontes e evite adotar dogmas ou torne o Vale do Silício uma nova religião.

É uma indústria de trilhões, como muitos já sabem, mas o fato é que estão fazendo o futuro acontecer e convidando o mundo para atuar na transformação. Líderes corajosos, disruptivos têm clareza de sua missão e sabem como unir propósito e abundância.

Escolhi, entre tantos outros assuntos incríveis, começar falando de liderança por entender que este é um ponto de partida para a grande mudança cultural. O farei com um olhar múltiplo, além das quatro habilidades da liderança exponencial da Singularity University: **Futurista, Inovador, Tecnologista e Impact Driver.**

Liderança compartilhada, alinhamento de propósito, visão múltipla associada a um grande chamado transformador, engajamento pessoal, mentalidade abundante, coragem e ousadia para não aceitar o mundo como ele é. Este é o estado de ser dos novos líderes do mundo.

O líder exponencial precisa ter a essência disruptiva e não apenas boas formações técnicas. Lidar com o mundo VUCA (Volátil, Incerto, Complexo e Ambíguo), com informações por todos os lados, velocidade acelerada mantendo agilidade sustentável são desafios enormes. Por incrível que pareça, empresas que nascem digitais nem sempre têm líderes exponenciais à frente do projeto, e empresas tradicionais têm escassez completa de pessoas com este modelo mental.

Não estamos condenados a uma rota sem saída, mas a prioridade agora, além da inovação, é a formação deste grupo de líderes exponenciais. Pessoas e bons projetos devem ter o mesmo peso na transformação dos negócios. O foco tem sido demasiado na tecnologia, e mesmo as ciências exatas sabem que tudo acontece através das pessoas.

Algumas habilidades do líder exponencial:

- #1** Ter habilidade para navegar na instabilidade e na dinâmica acelerada do mundo;
- #2** Tomar decisões com base em dados preditivos e não em planejamentos estratégicos obsoletos;
- #3** Representar o seu time e estar disponível para ele o tempo todo. A obra é co-criada;
- #4** Dar espaço e autonomia às equipes de trabalho e permitir a experimentação e os erros naturais do processo de inovação;
- #5** Dar suporte às decisões tomadas e manter a dinâmica em patamares saudáveis. Mudar de direção a toda hora traz caos emocional ao ambiente;
- #6** Extrair das pessoas propósitos e intenções maiores do que apenas cumprir tarefas entediantes. Novos grupos trabalham movidos por causas que nas ExOs (Organizações Exponenciais), chamamos de PTM (Propósito Transformador Massivo);
- #7** Ser o grande criador e influenciador da cultura do negócio;
- #8** Ser ambidestro: pensar como investidor e como operador do negócio.

O Líder Exponencial combina *hard e soft skills*, mas é muito afiado em *soft skills*, que são **o grupo de habilidades mais importantes para mobilizar pessoas em torno de uma ideia relevante.**

Imaginar o não óbvio, trazer ideias à vida, acelerar possibilidades através da tecnologia, fazer escolhas que impactam pessoas e comunidades. Destes pilares, saem uma lista de competências a serem desenvolvidas, incluindo o pensamento disruptivo e exponencial, possível de ser desenvolvido.

Entre os líderes atuais, alguns já são disruptivos naturalmente, mas precisam de suporte e desenvolvimento, porque influenciam pessoas de diferentes naturezas.

O desenvolvimento humano também virou ciência e requer investimento como as demais áreas. Pensar grande também em pessoas. A formação humana não é algo que acontece no piloto automático.

O modelo de liderança predominante no mercado não atende as novas demandas e mesmo jovens que estão à frente das startups não têm maturidade emocional nem desenvolvimento interno suficiente para influenciar pessoas de forma consistente.



Segundo **Klaus Schwab**, o caminho da mudança requer quatro tipos diferentes de inteligência:

- **A contextual:** mente e conhecimento;
- **A emocional:** pensamentos, sentimentos e a relação com outras pessoas;
- **A inspirada:** propósito, bem comum, trabalho compartilhado;
- **A física:** saúde e bem estar pessoal de todos e aplicação da energia no mundo real.

Eu ainda adicionaria o que chamo de Inteligência Espiritual, que trata, de maneira pragmática a busca do sentido da vida, os valores, o uso da intuição e a demissão das falsas identidades. O mundo exponencial precisa de pessoas verdadeiras, autênticas e bem formadas não no sentido intelectual apenas, mas no sentido essencial da vida universal.

Propósito é a busca do sentido das coisas, a grande vontade de realizar coisas memoráveis. A natureza humana pede respostas mais profundas que nossa frugal existência cotidiana. Tornar-se um líder exponencial é condição de sobrevivência.

No mundo digital, mentes lineares serão sufocadas e eliminadas. Para inovar e fazer florescer ideias disruptivas, é preciso criar um ambiente que respire diferente. Este para mim é o maior desafio da próxima década.



W Futurismo

A **W Futurismo** foi fundada em 2007 com foco em Desenvolvimento Humano e Organizacional. Atuamos com sucesso por **15 anos** junto a alta gerência e a equipes estratégicas de empresas de diferentes tamanhos em todo Brasil.

Educação Corporativa, Mudança de Cultura, Desenvolvimento de Líderes e Qualificação da Força de Trabalho marcam o legado de transformação que define nossa trajetória corporativa.

Em 2010, nossa CEO Jaqueline Weigel entrou em contato com estudos sobre novos modelos de negócio, como Beta Codex por exemplo.

Há 5 anos, conhecemos a Singularity University e suas propostas, e mergulhamos no **universo futurista** para entender as mudanças do mundo.

Ensinar, desafiar modelos mentais, engajar em torno de propósito e impactar os resultados dos negócios definem a marca W no mercado.