



UMA HISTÓRIA DE CONEXÕES DURADOURAS

Nesta edição especial de aniversário, trazemos uma linha do tempo que conta momentos importantes para o alicerce de nossa trajetória e que também nos influenciam a olhar para o futuro.

Páginas 6, 7, e 8.

PANORAMA

Ícone da liderança mundial, Lee Ellis acaba de lançar o livro "Leadership Behavior DNA", em parceria com o especialista e mentor de executivos Hugh Massie. Em entrevista exclusiva, ele aborda sua nova obra e seu potencial para a impulsionar carreiras.

p. 3, 4, e 5.

REPORTAGEM

Para além do modismo e discursos, a humanização nas empresas necessita de práticas consistentes e muita reflexão de acordo com cada cultura organizacional. Abordamos o tema a partir do ponto de vista do time Dasein e da startup MaxMilhas, eleita recentemente pelo GPTW como uma das melhores empresas para se trabalhar.

p. 9 e 10.

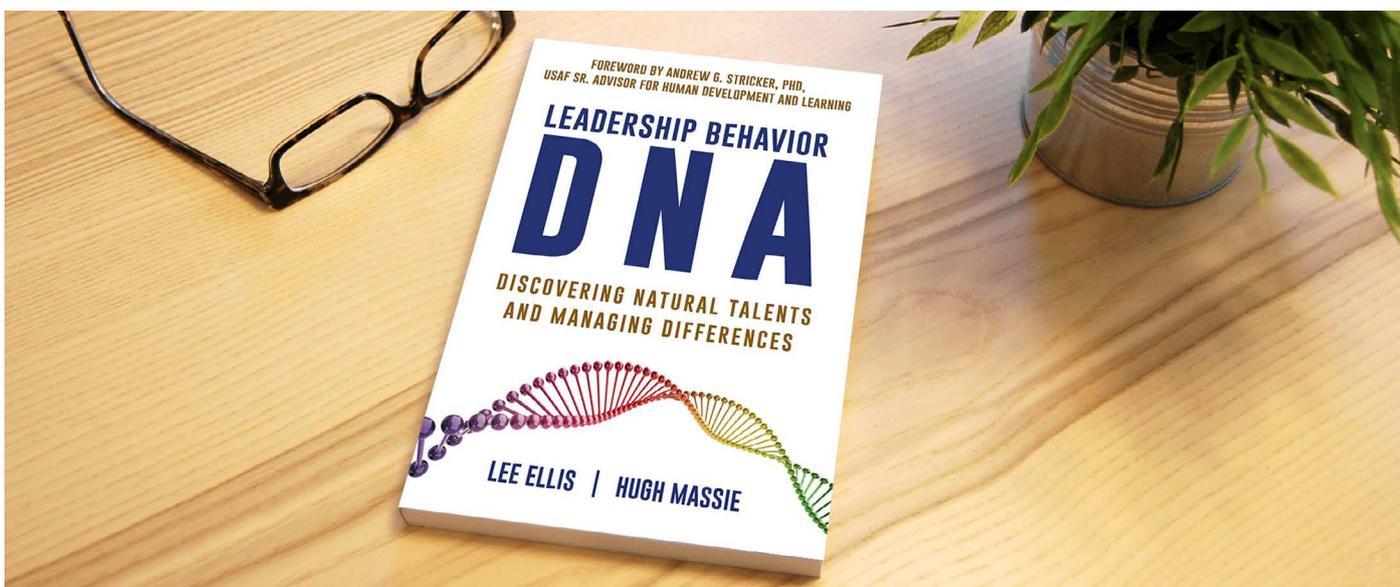
INSPIRE-SE

Ao extrapolar definições, ela é um verdadeiro convite à provocação: conheça mais sobre Denise Eler, uma outsider profissional que transita em setores tão distintos quanto interessantes. No bate-papo inspirador, ela compartilha referências que foram fundamentais na formação de sua visão de mundo.

p. 12 e 13.

PANORAMA

“DNA DO COMPORTAMENTO DE LIDERANÇA” É TEMA DO MAIS NOVO LIVRO ASSINADO POR LEE ELLIS E HUGH MASSIE



Parceiro exclusivo da Dasein no Brasil, Lee Ellis acaba de lançar mundialmente seu livro “Leadership Behavior DNA”, metodologia inovadora que investiga as diferenças individuais e o comportamento humano. Nesta entrevista, ele fala mais da obra realizada em co-autoria com Hugh Massie e como ela pode auxiliar no desenvolvimento de lideranças.

A metodologia inovadora “Leadership Behavior DNA” (DNA do Comportamento de Liderança) é o tema central do seu novo livro, em parceria com Hugh Massie. Para os brasileiros que ainda não conhecem as vantagens dessa metodologia, você poderia enfatizar a sua importância para o crescimento de profissionais e empresas?

O desafio de lidar com as diferenças individuais do comportamento humano tem estado presente em todas as famílias e nos ambientes de trabalho desde o início dos tempos. No entanto, ser capaz de identificar e administrar, consistentemente, essas diferenças nunca foi na verdade uma iniciativa adotada efetivamente na sociedade,

especialmente no ambiente de trabalho.

Compreender comportamentos naturais e inatos nos possibilitaria administrar melhor os nossos pontos fortes e fracos, adaptando as nossas expectativas e a nossa forma de comunicação para nos relacionarmos melhor com os outros, o que é essencial para desenvolver uma boa liderança, um trabalho em equipe colaborativo e, principalmente: o sucesso da missão.

Como essa compreensão básica do comportamento natural é adquirida por nós desde cedo, amigos e colegas começaram a nos solicitar ajuda em diversas situações relacionadas aos negócios – particularmente em áreas relacionadas à esfera dos recursos humanos: contratação, gestão, motivação, desenvolvimento e retenção de pessoas. Após adquirirmos insights utilizando outras ferramentas de avaliação - algumas das quais criadas, registradas e usadas por nós -, estava claro que era necessário desenvolver e aprimorar uma nova forma de avaliação que incorporasse, ao mesmo tempo, as mais recentes pesquisas e a nossa

DASEIN EXECUTIVE SEARCH

Av. Raja Gabáglia, 3117 – Conjunto 116 – São Bento
Cep:30350-540 – Belo Horizonte | MG

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br
dasein@dasein.com.br

DIRETORIA EXECUTIVA

Adriana Prates – CEO
Daniel Rezende – Diretor de Operações

DNEWS

Órgão de divulgação da Dasein Executive Search

JORNALISTAS RESPONSÁVEIS

Aline Ferreira (MTB – 11.559/MG) e Pollyanna Alcântara (MTB – 11.233/MG)
Diagramação: Gabriela Mendes

PANORAMA

profunda experiência adquirida após anos de coaching e treinamento de clientes.

Este esforço nos levou ao melhor assessment sobre o comportamento do DNA do mercado, empregando oito fatores comportamentais que representam 16 traços poderosos. O alicerce científico deste novo livro foca em compartilhar estes traços de desempenho, os quais acreditamos ser a solução para trabalhar de forma bem-sucedida com as pessoas e ter êxito em todos os tipos de relações.



Uma das principais referências em liderança mundial, Lee Ellis é parceiro exclusivo da Dasein no Brasil.

Como foi o trabalho colaborativo com o Massie e qual é o principal benefício da união de experiências tão valiosas?

O Hugh e eu somos ao mesmo tempo semelhantes e diferentes em nossos talentos. Nós tendemos a ver o mesmo panorama geral rapidamente, mas podemos responder de forma diferente porque os nossos traços são diferentes. Obviamente, nós também tivemos experiências diferentes, assim como nossa paixão e vocação.

Se você nos considerasse apenas pelas nossas antigas profissões, você jamais esperaria que nos tornássemos colegas de equipe. Não havia nada nas nossas experiências anteriores que indicassem que a nossa paixão e vocação estaria focada coletivamente na área do comportamento humano.

Na minha primeira profissão eu era oficial da Força Aérea dos Estados Unidos, piloto de caça e instrutor de voo, com cargos de liderança em todos os níveis ao longo de vinte e cinco anos, até eu me aposentar como coronel. O

Hugh cresceu na Austrália e se tornou um contador público reconhecido em Sidney, Singapura e Bangkok, trabalhando em cargos de liderança em uma das mais reconhecidas firmas de contabilidade, antes de fundar a sua própria empresa de gestão patrimonial em Sidney.

Agora, já faz aproximadamente 20 anos que nós começamos a dialogar sobre o nosso interesse comum a respeito do comportamento natural e sobre como o investimento em talentos naturais poderia nos ajudar a atingir diferentes objetivos no ambiente de trabalho. Nós celebramos as nossas diferentes perspectivas que tornam a metodologia mais holística no sentido de compreender o comportamento humano.

Compreender profundamente as diferenças e saber administrá-las para ganhar comprometimento e produtividade. Este é um dos benefícios da metodologia “DNA do Comportamento de Liderança”. Ao ler o livro, é possível que o leitor coloque este conceito em prática no seu dia a dia de trabalho? Como ele poderia fazer isso?

O que muito prejudica o trabalho em equipe é o fato de as pessoas serem elas mesmas. Esta é a realidade. Cada pessoa é única e, em geral, as pessoas que mais necessitamos em nossas vidas e no trabalho são aquelas mais diferentes de nós – o que geralmente as tornam as mais difíceis de nos relacionarmos. Esta importante constatação é crucial ao estabelecer a confiança necessária para formar equipes integradas – equipes que possam trabalhar sob estresse e que possam superar os desafios de um mundo altamente competitivo que se modifica rapidamente.

Primeiramente, nós devemos aplicar a “Platinum Rule” nas nossas interações diárias – “Faça aos outros o que eles querem que lhes seja feito.” (regra de platina). Apesar de ser uma regra muito simples, é muitas vezes difícil compreendê-la e sempre desafiador praticá-la. Nós nos referimos a esta regra muitas vezes ao longo do livro devido a sua importância.

Em segundo lugar, se você identificou e removeu alguns dos seus filtros limitantes e das suas lentes distorcidas (ou tendenciosas), você será capaz de observar os outros a partir de uma perspectiva mais apurada e equilibrada. Este tipo de conscientização possibilitará que você experimente os benefícios poderosos e positivos das diferenças individuais.

Em vez de esperar uniformidade das necessárias e divisoras diferenças individuais (como talento, motivações, interesses, necessidades e estilos), equipes bem-sucedidas celebram as diferenças e focam nos atributos que as

PANORAMA

unem (missão, comprometimento/lealdade, valores organizacionais, oportunidades e diretrizes/disciplina). Quando há um desacordo ou uma confusão entre estas duas listas (diversidade e uniformidade), é provável que ocorra uma ruptura na confiança, na integração, no comprometimento e no trabalho em equipe. Faça da clareza uma prioridade.



Hugh Massie é co-fundador do DNA Behavior Internacional e mentor de executivos.

Em 1967 você foi prisioneiro de guerra no Vietnã e conseguiu transformar esta drástica situação em um aprendizado honroso. Como essa experiência contribuiu para o desenvolvimento do “DNA do Comportamento de Liderança”?

Durante o período como prisioneiro de guerra no Vietnã, as condições de vida variavam entre o isolamento total e celas com quatro a seis pessoas, mas no final eu passei dois anos preso em uma grande sala com 52 companheiros de cela que eram tripulantes de voo muito determinados e competitivos. Não havia paredes nesta cela de aproximadamente 170 m², que estava entupida de pessoas. Os prisioneiros de guerra dormiam grudados em camas de concreto suspensas. Havia momentos difíceis, mas era um laboratório perfeito para aprender sobre a natureza humana e praticar a “Platinum Rule” (citada na pergunta anterior) – muito antes de ser nomeada como tal.

Com pouco a fazer, a maioria de nós concluiu que era uma boa oportunidade para crescer e se desenvolver. Em pouco tempo, nós organizamos um programa educacional com aulas acadêmicas formais seis dias por semana. Era opcional, mas a maioria das pessoas se interessou em algumas aulas. O trabalho em equipe naquela cela foi

memorável.

Nós organizamos tudo, designávamos e revezávamos as funções e, o mais importante, nós aprendemos sobre o poder de respeitar e cuidar dos outros – até aqueles que mais nos irritavam. Apenas duas vezes, nestes 20 meses, alguém levantou a voz para o outro e, nos dois casos, eles se desculparam antes da hora de dormir. Além da grande conscientização sobre os pontos fortes e fracos de cada pessoa, nós também aprendemos a viver a “Platinum Rule” e efetivamente administrar as nossas diferenças.

Tirar os profissionais da zona de conforto e encorajá-los a colaborar com a equipe como um todo é um dos principais desafios para os líderes. Como o livro pode contribuir para esta tarefa?

Nos nossos treinamentos e workshops, sempre iniciamos com a compreensão de que a própria autoconsciência é essencial para o desenvolvimento. A partir do momento em que eles adquirem insights sobre os seus pontos fortes e fracos, eles aprendem que alguns são iguais a eles e outros são muito diferentes. Rapidamente, os colegas querem descobrir como são os seus companheiros de equipe; quem é mais parecido comigo e quem é diferente e em quais aspectos? Felizmente, há uma forma simples de se beneficiar dessas informações utilizando o Relatório de Desempenho da Equipe do DNA de Comportamento. Ele fornece uma visão ampla e clara da equipe e destaca como as diferenças individuais do DNA do Comportamento impactam a dinâmica nas equipes de uma forma muito real e poderosa.

Os companheiros de equipe podem visualizar como eles são diferentes e utilizar essa informação para ter expectativas realistas sobre cada um. Cada pessoa pode compreender e valorizar os diferentes talentos de todos da equipe. Fica evidente para o líder que cada pessoa é única e que precisa ser incentivada, administrada e ter um diálogo de forma diferente.

O processo de descoberta e o consequente fluxo de aprendizado são tão lógicos e transparentes que facilitam a criação de um ambiente que liberta as pessoas da vulnerabilidade, o que proporciona um diálogo aberto sobre os seus pontos fortes e fracos. A autoconsciência e a consciência do outro aumenta a objetividade que simplifica a vulnerabilidade e constrói a confiança entre a equipe. Há uma seção inteira no livro dedicado a este processo da dinâmica em equipe, mas as duas primeiras seções moldam a estrutura necessária para aplicar este conhecimento.

ESPECIAL LINHA DO TEMPO DASEIN

HÁ 25 ANOS PROMOVENDO CONEXÕES SÓLIDAS E RESULTADOS SUPERIORES

Em mercados cada vez mais voláteis, são raras as empresas que conseguem alcançar uma década de existência. Que dirá 25 anos. Solidez nas entregas e resultados que superam expectativas. Responsabilidade com cada detalhe. Conexão com o futuro, antecipando tendências. Esses valores ajudam a explicar não só a longevidade da Dasein, mas o seu crescente reconhecimento como um dos escritórios mais importantes de executive search do Brasil – foram mais de 9 mil cargos executivos preenchidos, considerando somente os últimos 14 anos, com uma taxa de acerto de 99%. Cerca de 65 mil assessments executivos presenciais com índice de precisão de 98%, entre vários outros indicadores de excelência técnica e operacional. A seguir, marcos que ajudam a contar a história da empresa criada pela atual CEO Adriana Prates, mentora de executivos e conselheira AESC para as Américas.

Pontapé inicial: primeira equipe Dasein, formada em 1995.

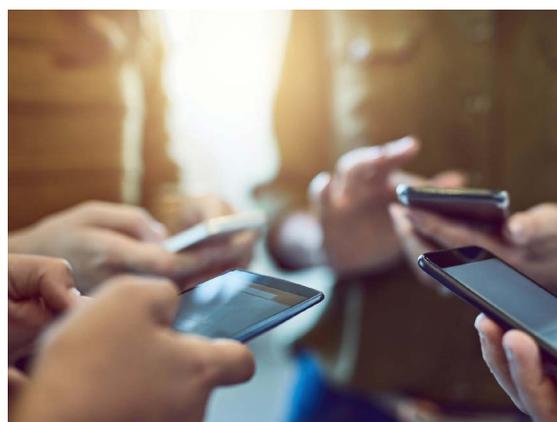


O nome diz muito: do Dasein, de Heidegger, grande filósofo existencialista, compreende o ser humano em suas possibilidades. Unindo essa base teórica a outros filósofos, a Dasein nasceu para apoiar pessoas a se descobrirem, valorizarem-se e serem mais autênticas, espontâneas e realizadas. Com background no setor da construção pesada, agronegócio e mineração, Adriana Prates compreendia que muitos dos erros organizacionais tinham relação com contratações sem critérios. “Apesar dos dirigentes terem um discurso sobre a importância de uma boa contratação, confiavam as suas vagas a indicações, parentes ou amigos. Quando não há critérios e nem objetivos claros, acertar passa a ser uma questão de sorte.”

1995 - 2000

Inicia o recrutamento e desenvolvimento de lideranças no mercado de telecomunicações .

Desponta, como protagonista, em recrutamento especializado e desenvolvimento de lideranças ao atuar no setor de telecomunicações, no período das privatizações. Foram mais de 10 mil profissionais contratados e desenvolvidos (hoje, muitos deles são grandes nomes do segmento executivo).



Inauguração da nova sede com design arrojado.



Adriana Prates e Daniel Rezende, respectivamente, CEO e diretor geral.



Inauguração da sede própria com design 100% apropriado às atividades de Executive Search, Assessment, coaching e desenvolvimento de lideranças. Consolidando a expansão para outras regiões como norte e centro oeste, a Dasein passa a ter um novo sócio: Daniel Rezende, atual diretor geral. Em 2005, a Dasein passa a fornecer ao mercado o atendimento em advisory services, apoiando executivos C-Levels, dirigentes e empresários em variadas modalidades de consultoria, bem como na contratação de membros para comporem os conselhos de administração. Uma atuação dirigida para o desenvolvimento e implantação das estratégias de expansão das empresas.

2001 - 2006

2006 - 2011

Constituição do conselho de Administração.



Conquista da principal certificação global - AESC.



Modernização dos serviços, novos softwares, sistemas integrados de gestão e a conquista da principal certificação em executive search realizada pela norte-americana AESC (Association of Executive Search and Consultants). Seguindo ritmo de expansão e desenvolvimento, a constituição e formalização do Conselho de Administração e ampliação da equipe de consultores.

18 anos Dasein: Lee Ellis vem pela primeira vez ao Brasil



Para celebrar os 18 anos de consolidação no mercado, a Dasein trouxe ao Brasil Lee Ellis, uma das mais importantes lideranças globais. Em eventos realizados em Belo Horizonte e Recife, ele ministrou atividades ao lado dos dirigentes da Dasein.

Associação a redes internacionais de consultoria executiva



Dasein se associa à IMD, uma das maiores redes internacionais de colaboração e networking. Em 2016 é co-fundadora da aliança internacional TGCL – The global Community for Leaders, cumprindo um ciclo de crescimento até os dias atuais em cooperação com outras redes globais.

2011 - 2016

2017 - 2020

Adriana Prates em evento internacional AESC ao lado de Karen Greenbaum.



Sarau no Vale reuniu arte e mercado executivo em evento pioneiro.



1º Café com Negócios – Minas Pode Mais contou com Brian Glade, diretor AESC.



1º concerto da Orquestra Voluntária de Belo Horizonte.



Para se manter à frente das tendências, investimento em desenvolvimento e participação nos principais eventos globais do setor. Aliando o digital à importância do relacionamento face a face, a Dasein realiza com pioneirismo iniciativas singulares como o Sarau no Vale, o 1º Café com Negócios (que trouxe ao Brasil Brian Glade, diretor da AESC), foi também parceira do 1º concerto da Orquestra Voluntária de Belo Horizonte.

REPORTAGEM

HUMANIZAÇÃO NAS EMPRESAS: UMA REFLEXÃO NECESSÁRIA

“Mais humanização nas empresas!” De práticas consistentes a mero discurso, não dá para negar que o verbo humanizar se transformou em uma espécie de “palavra de ordem” do momento. Está não só em marcas que se importam com a empatia, mas no setor da saúde (um dos pioneiros), na educação, na indústria... e no comportamento de muitas lideranças que acabam interpretando o “humanizar” de forma pouco saudável, como indica pesquisa do Warrington College of Business (EUA), publicada no Journal of Applied Psychology.



Para Daniel Rezende, as lideranças devem assumir o protagonismo, dando o melhor exemplo de humanização com atitudes corretas e responsáveis.

Segundo o estudo, lideranças que têm se envolvido em problemas pessoais dos seus subordinados ou, frequentemente, os auxiliam na resolução de problemas profissionais vêm apresentando índices mais elevados de estresse e menos engajamento. Os sintomas foram relatados por 43 profissionais de média e alta liderança. Ou seja, a forma como essas lideranças interpretam a humanização está comprometendo seu próprio rendimento e bem-estar.

Mas como ir além e praticar a humanização de forma coesa, natural e equilibrada? Avaliar criticamente seu ambiente de trabalho, questionar comportamentos, acolher as inevitáveis emoções do time e, ao mesmo tempo, se autopreservar. Não é uma tarefa fácil, mas é viável, destaca Luzete Campolina, head de operações da Dasein. “O caminho é o fortalecimento e desenvolvimento. As lideranças precisam se fortalecer, buscando qualificação

que lhes permitam sentir segurança em relação às suas ações.”

Segundo ela, manter a escuta ativa e saber acolher é fundamental. Entretanto, ao estabelecer limites e ter ciência que nem todas as resoluções de problemas estará em seu âmbito de atuação, as lideranças verão que é necessário desenvolver o “empowerment” do colaborador, encorajando-o a ser protagonista de sua história.

É fundamental saber comunicar de forma empática, conhecendo cada membro de sua equipe, cuidando do desenvolvimento deles. Essa prática reflete no cuidado com o desenvolvimento do ambiente de trabalho de modo geral, evidenciando um valor essencial: aproveitar o melhor que cada colaborador pode oferecer. “Enquanto seres humanos somos falhos, temos emoções, dúvidas, angústias. Enquanto profissionais buscamos um ambiente de trabalho que nos permita sentir animados, interessados, entusiasmados, como parte fundamental para o alcance dos resultados”, sublinha Luzete Campolina.

Daniel Rezende, diretor da Dasein, endossa a orientação e completa: “os colaboradores buscam ambientes profissionais humanizados, onde se sintam satisfeitos numa importante e significativa parcela de seu tempo que é dedicada ao trabalho. Ser visto e ouvido e ter voz ativa é algo que faz com que as pessoas se sintam importantes e valorizadas.”



Segundo Luzete Capolina, na humanização é importante que as práticas estejam alinhadas a questões como senso de justiça, respeito, ética e valorização do capital humano.

REPORTAGEM

O dirigente ressalta que as lideranças devem assumir o protagonismo, dando o melhor exemplo de humanização com atitudes corretas, responsáveis, promovendo a sensatez, a disciplina, a transparência, tendo clareza na comunicação, orientando e dando feedback sempre que necessário.

Mais satisfação e rentabilidade

Durante dois anos, pesquisadores da USP, em parceria com a startup Trustin, analisaram a humanização em 1.115 companhias. Foram utilizadas mais de 900 mil avaliações de consumidores, 136 mil de colaboradores e 2.436 avaliações de stakeholders. A conclusão foi clara: empresas humanizadas chegam a ter rentabilidade duas ou mais vezes superior à média das 500 maiores empresas brasileiras. As organizações também alcançam, segundo a pesquisa, uma satisfação 240% superior junto aos clientes, além de 225% mais bem-estar entre os colaboradores.

O estudo, publicado pela Época Negócios e citado por Luzete Campolina para esta reportagem, mostra que o tema humanização tem se expandindo para todas as dimensões da empresa – de processos a atendimento ao cliente. É aqui que as lideranças podem fazer a diferença: cuidando internamente para que as relações entre os colaboradores estejam alinhadas e aderentes aos conceitos da humanização. “De nada adianta pregar o bom atendimento ao cliente se internamente cada área continuar pensando em si e a cada novo rumor de falha ou de não atendimento aos objetivos organizacionais se parte para a ‘caça às bruxas’”.

Na humanização é importante que as práticas estejam alinhadas a questões como senso de justiça, respeito, ética e valorização do capital humano. “A participação das lideranças enquanto guardiões destes princípios é primordial, tanto quando dão o tom da forma como as coisas devem funcionar na empresa, como quando são o exemplo vivo deste tipo de atuação.”

Humanizar é compartilhar o que temos em comum

Para Luiza Rubio, head de gestão e gente da MaxMilhas, deixar fluir e acolher as diversas nuances humanas, como a vulnerabilidade, é uma forma de humanizar as empresas. Ela, que está a frente do setor de pessoas da startup reconhecida pelo Great Place To Work como uma das melhores empresas para se trabalhar, defende que “humanizar está em plantar nas organizações o que temos em comum, nossas fragilidades, vulnerabilidades

e também as nossas forças”, diz. “Temos uma cultura de erro. Reconhecemos no errar uma oportunidade incrível de aprender. Buscar a perfeição é o caminho oposto, somos uma empresa de pessoas para pessoas.”



No ponto de vista de Luiza Rubio, é fundamental compartilhar o que as pessoas têm em comum, como fragilidades, vulnerabilidades e também sua força.

Ela explica que faz um trabalho em torno de quatro verbos que norteiam os comportamentos e a cultura organizacional: amar, aproximar, arriscar e acelerar. Desses verbos, ela destaca dois para falar de humanização. “Amar é o estágio máximo de se importar com algo e está diretamente relacionado à forma como lidamos com os clientes. Por exemplo, reconhecemos que se a pessoa reclamou de nós é porque ela se importa. Dessa forma, recebemos a reclamação com muito mais empatia. Aproximar é a forma como nos relacionamos, diz respeito ao nosso espírito de equipe. Somos um time forte e engajado porque podemos contar uns com os outros sem restrições.”

Luiza Rubio destaca que a empresa só foi considerada um bom lugar para se trabalhar porque é construída pelo próprio time. “Todas as pessoas são responsáveis por reforçar a nossa cultura e os nossos valores. Aqui, todo mundo é igualmente responsável pelo ambiente que temos. Acreditamos que liderança é um processo de autoconhecimento e partimos do princípio que a primeira liderança é a de si. O nosso desafio é enorme e, por isso, despertamos a autonomia em todos do time. Também faz parte das nossas crenças que as boas ideias vêm de todo lugar, dessa forma, garantimos uma troca horizontal, estamos dispostos a ouvir e partilhar nossas opiniões.”

GARIMPO**ODE À SIMPLICIDADE**

O universo da obra do poeta Manoel de Barros é explicitado em “Matéria de Poesia”, livro que evoca a beleza das “coisas miúdas da natureza”. Publicado originalmente em 1974, é nesta obra que o autor fala do que é composto seus versos: frases ritmadas ao rês do chão, nascidas da atenta observação do que não é importante. A nova edição da Alfabeta conta ainda com prefácio do escritor angolano Mia Couto.

**OBRAS EM DOMÍNIO PÚBLICO**

Quatorze museus de Paris se uniram pra disponibilizar online mais de 300 mil obras de seus acervos que incluem preciosidades de artistas como Rembrandt, Paul Cézanne, Gustave Courbet e Jacques Daret. Com licença Creative Commons, é possível fazer o download de qualquer uma das obras, disponíveis em alta resolução. Basta acessar parismuseescollections.paris.fr

**CULTURA A QUALQUER HORA**

Projeto do Instituto Moreira Sales, a Rádio Batuta traz uma seleção musical incrível que vai de clássicos da MPB, passando por standards do jazz e pelo erudito instrumental. Vinte e quatro horas no ar, a programação também inclui podcasts com reportagens, crônicas, conversas e reflexões. Exclusiva na web, é uma ótima pedida para qualquer momento do dia. Conecte-se: radiobatuta.com.br

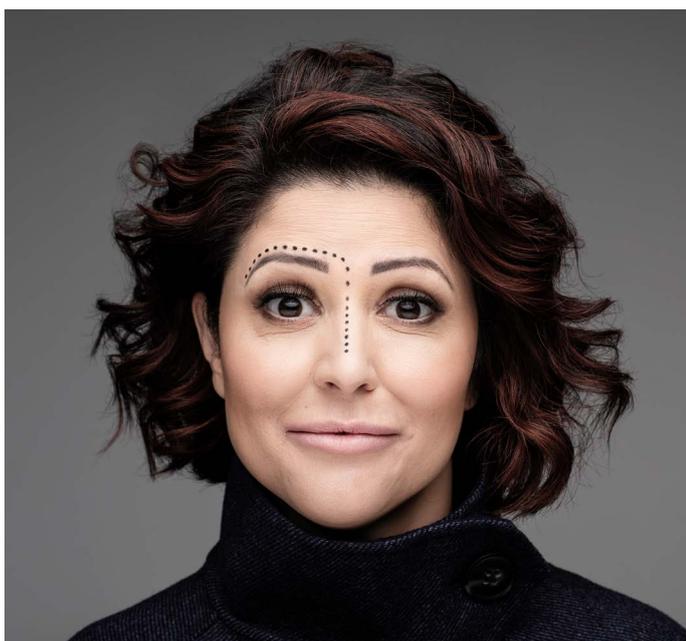
**DESAFIOS DA LIDERANÇA**

Na opinião da turma que desenvolve o Garimpo, a terceira temporada da série The Crown (Netflix) é, sem dúvida, a melhor. Tendo como pano de fundo fatos simbólicos da história inglesa, a série embrenha-se pelas personalidades, questionamentos e desafios não só da rainha Elizabeth 2ª, mas do seu filho, o príncipe Charles, e de seu marido Philip, duque de Edimburgo. São reflexões muito pertinentes sobre o caminho da liderança (mesmo para os dias de hoje).

Gostou das nossas escolhas? Para saber mais sobre cada dica, acompanhe nossas redes sociais no Facebook, LinkedIn, Instagram e Twitter. Basta procurar por Dasein Executive Search e seguir nossas páginas.

INSPIRE-SE COM DENISE ELER

“QUANTO MAIS REPERTÓRIO UMA PESSOA TEM, MAIORES AS CHANCES DE CRIAÇÃO DE RESPOSTAS NOVAS.”



Denise Eller

Ela já mergulhou de cabeça no universo carcerário, vivenciou por anos a realidade da indústria automotiva, se dedicou à transformação digital e, mais recentemente, está imersa nos desafios da mobilidade urbana. Denise Eler é a metamorfose em pessoa. Ou não. Na verdade, é daquelas que incitam mais questionamentos que afirmações. Neste Inspire-se, ela, que se autointitula uma outsider profissional, compartilha referências fundamentais da sua visão (nada menos que provocadora) de mundo.

Em meio a tantas incertezas, algo é fato: temos uma nova geração de clientes. Conectados, com amplo acesso à informação e senso crítico cada vez mais apurado. Atentas a esse novo perfil de cliente, as empresas mais inovadoras buscam conhecê-lo a fundo, aprendem com ele para impactá-lo com experiências cada vez mais memoráveis. Por outro lado, muitas organizações tradicionalistas ainda não colocaram o cliente no foco. Dá tempo de correr atrás do prejuízo? Nesse caso, qual deve ser a postura das lideranças?

O processo de perda de clientes pode ser mais ou menos longo, dependendo do segmento e do tipo de clientes.

Como o Brasil não é conhecido por sua excelência em serviços, há grandes oportunidades mesmo para os que acordaram tarde para a nova realidade de deslocamento de poder para o cliente. São dois pontos de partida, quase simultâneos: reduzir ao máximo os atritos na experiência do cliente e criar eventos de superação de expectativas. Ambas dependem de Design Thinking.

Em 2009, quando praticamente ninguém conhecia Design Thinking, você já defendia essa abordagem como meio de transformar, inovar e resolver problemas. Ou seja, você antecipou uma tendência e hoje diversas organizações e profissionais se beneficiam do DT. Pensando na grande potência que é o design (para além do DT), você enxerga vantagens ainda não exploradas nessa área? Ou áreas que fazem conexão direta com o design e que ainda não chegaram aqui no Brasil?

O segmento jurídico brasileiro só está descobrindo o Design Thinking agora, não é incrível? Surgiu o termo “Legal Design Thinking”. Também tenho recebido convites para trabalhar com manufaturas. A abordagem foi largamente adotada por realmente servir a qualquer desafio de inovação. Como disse Tim Brown: “Design é poderoso demais para ficar restrito aos designers.” No caso do Direito, a pressão por inovação veio da ameaça de perda de relevância dos escritórios face à capacidade da inteligência artificial lidar com o trabalho repetitivo. Ou seja, na era do algoritmo, faz diferença quem faz sentido. E o sentido agora é fazer o que a máquina não faz bem (ainda): criar perguntas e criar relacionamentos.

“Eu sou Denise Eler: uma outsider profissional”. Essa é a informação de destaque na bio do seu site. Qual o benefício de ser um outsider para as empresas, sobretudo em um mercado tão dinâmico?

Esta foi a forma mais precisa que encontrei para definir meu modelo de trabalho. Coopero com empresas de diversos segmentos em momentos estratégicos para o negócio, normalmente ligado à necessidade de transformação cultural. Optei por trabalhar assim porque percebi que em um mundo cada vez mais complexo é valor perceber sinais de mudança e padrões de comportamentos, além de criar

(e perceber) conexões entre fenômenos aparentemente distantes. Quando uma empresa me contrata nesta modalidade, seu time sabe que vestirei a camisa da empresa por um tempo determinado (mas prorrogável), e trarei um olhar novo sobre diversos assuntos. Um olhar não viciado no negócio. A segunda vantagem é que não tenho um cargo para defender. Meu único objetivo é gerar o maior valor possível para o negócio e catalisar a transformação desejada. O terceiro ganho é que integro a empresa à minha rede que é bem diversa; academia, startups, talentos em áreas emergentes e clientes de outros segmentos. Adoro fazer estas pontes porque o maior valor é criado a partir destas interações.



Ao percorrer seu site e redes sociais é possível ter uma ideia sobre o valor que você dá à diversidade, à conexão entre diferentes áreas de conhecimento, seja na cultura, no mundo da arte ou mesmo no universo carcerário. Conte pra gente o que essas diferentes experiências agregaram à sua vida e qual a importância de transitar entre várias áreas, conectando conhecimentos?

Criatividade é um fenômeno emergente da interação entre conceitos antes desconexos. Quanto mais repertório uma pessoa tem, maiores as chances de criação de respostas novas. Quando me exponho a diferentes experiências, vou criando uma espécie de reserva cognitiva flexível. Especialmente nos casos em que vou além da auto exposição e passo para a imersão naquela realidade. Foram sete anos imersas na realidade da indústria automotiva; três anos e meio imersa no ecossistema penitenciário brasileiro; três anos em um negócio de transformação digital e, há um ano, estou imersa na realidade da mobilidade urbana. Estes

trabalhos de longa duração acontecem em paralelo com aulas que ministro em MBAs, as palestras e os workshops. O que me permite transitar por áreas tão distantes é justamente a competência em Design Thinking. O Design é transdisciplinar, orientado a resultados e centrado no humano. E a parte do processo de design que eu mais domino é justamente o mais valorizado com o advento das tecnologias digitais: SENSEMAKING.

Essencialmente, Sensemaking é o processo de criar significados a partir de sinais não óbvios. Para a liderança, antecede e subsidia a visão. É necessário conectar os pontos (entender o não óbvio) para agir estrategicamente.

Ainda falando de cultura e arte tem alguma obra (filme, livro, espetáculo) ou o trabalho de um artista específico que contribuiu para sua visão de mundo? Se sim conte qual a obra/artista e o motivo.

Fuerza Bruta. O espetáculo argentino resume bem as coisas que me excitam a mente. Já vi duas vezes e verei três.

Marcel Duchamp. Além de ser o autor de Nu Descendo a Escada (meu quadro preferido, rs), nos fez ver a arte de uma forma completamente nova e libertadora. Duchamp foi um sensemaker.

Vinicius de Moraes. Ele criou uma obra perfeita com o mínimo de palavras, o soneto POÉTICA I. Gosto tanto que tatuei a última frase no braço.

E Steve Jobs por ter sido obsessivo ao submeter a engenharia ao êxtase estético e à usabilidade.

Você é inspiração para muitas pessoas. E quem é referência para a construção de sua trajetória ou te inspira atualmente?

Que bom ouvir isso. Atualmente estou focada no estudo dos sistemas complexos. Leio Humberto Mariotti e Cris Zauhi (que são meus mentores intelectuais), Nassim Taleb, Yuval Harari e Luiz Felipe Pondé. Estes últimos são ateus e eu sou cristã. Não concordo com eles em muitos aspectos mas amo a clareza de seus raciocínios. Neles, busco inteligência. Mas sabedoria, encontro nas Escrituras Sagradas.

Compartilhe com a gente um aprendizado ou uma frase sempre presente em sua memória.

Quando eu tinha 5 anos, perguntei ao meu pai o que a palavra autoria significava. Ele disse:

- Autoria é quando você faz algo da sua cabeça. Sem imitar ninguém.

Naquele dia eu nasci. Com lindas e enormes asas.

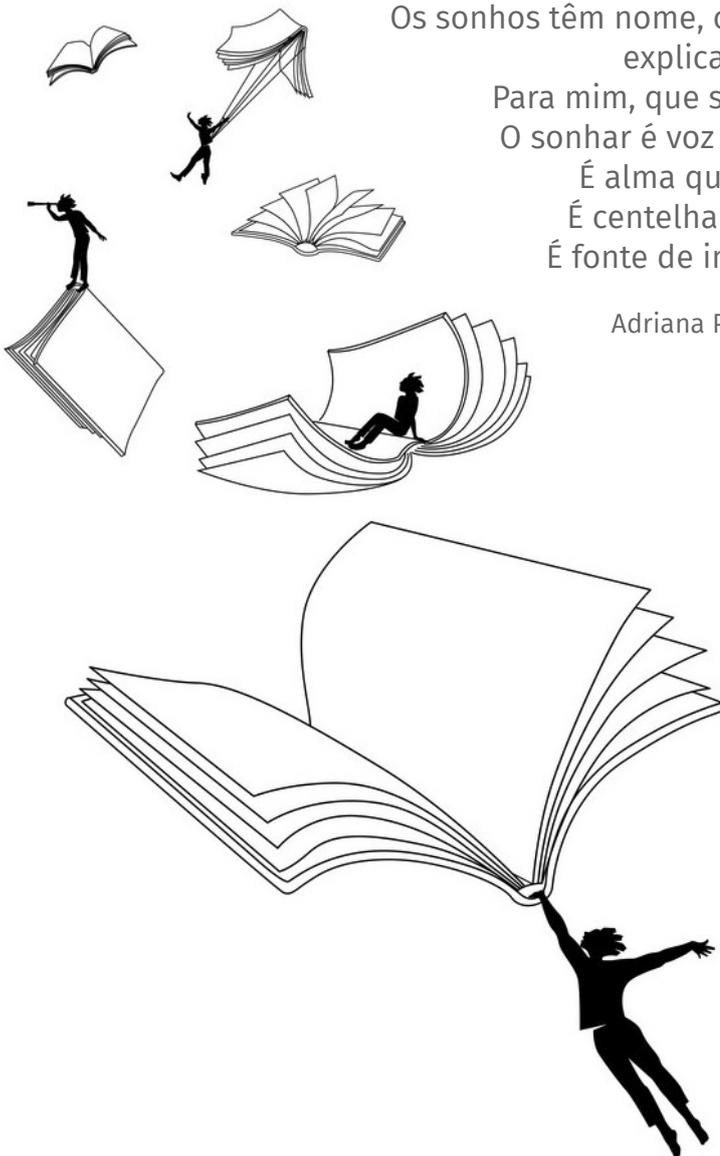
O VERSO INVERSO**SONHOS**

Sonhos não são planos
Quando surgem, vêm em forma de destoados
Ainda que alvissareiros
Chegam a nós codificados

Quando nos angustiam
Nos libertam
O contrário é assim também
Se não existem, nos embotam
Ficamos à margem, como um ninguém

Para filósofos e doutores
Os sonhos têm nome, origem e até mesmo
explicação
Para mim, que sou sonhador
O sonhar é voz que convida
É alma que vibra
É centelha da vida
É fonte de inspiração

Adriana Prates



DASEIN EXECUTIVE SEARCH

comunicacao@dasein.com.br

Tel: (31) 3291-5100

www.dasein.com.br