

É possível criar uma cultura de inovação e promover um ambiente aberto a ideias?

O conceito da cultura de inovação vem conquistando cada vez mais espaço nas organizações.

Isso acontece porque todas as empresas querem obter ótimos resultados, alcançar o sucesso e o reconhecimento por sua capacidade de inovar, de encontrar soluções e de se diferenciar da concorrência.

Apesar de ser um termo muito falado atualmente no mundo corporativo, ele não está delineado.

Por um lado, a necessidade de inovar já é assumida como premissa compreendida, mas por outro ainda é preciso entender como inovar na prática para manter-se em franco crescimento.

Criar um ambiente organizacional favorável à cultura de inovação ainda é um grande desafio, pois envolve atitudes e mudanças dentro da companhia e depende da [colaboração](#) entre profissionais internos e externos.

Mas, quando a organização está disposta a fornecer autonomia, permitir que todos possam de fato explorar suas ideias e focar na criatividade das suas equipes, os resultados não demoram a aparecer.

Veja como isso é possível acompanhando a leitura deste artigo.

Importância da cultura de inovação

Sabemos que as mudanças cada vez mais aceleradas impactam diretamente na dinâmica do mundo corporativo, exigindo das organizações uma rápida adaptação.

Nesse mesmo contexto, é preciso fazer mais, com mais excelência e menos recursos.

Por isso, a cultura de inovação é necessária para que os profissionais sejam capazes de encontrar soluções favoráveis sem demandar muito capital.

Ao criar uma cultura voltada para a inovação a organização estabelece um ambiente democrático do qual é possível extrair valor econômico e social do conhecimento.

Contudo, os aspectos importantes não param por aí, a seguir confira os principais benefícios proporcionados por essa estratégia.

Permite manter a força competitiva

Com novas demandas surgindo frequentemente derivadas das pressões de mercado e os líderes agindo mais de forma reativa que proativa, apresentando dificuldades para manter a competitividade, a necessidade de uma cultura de [inovação](#) fica evidente.

Por meio dela a companhia compreende que qualquer vantagem competitiva é passageira e, por isso, deve estar sempre se reinventando para ultrapassar os obstáculos e se destacar no seu segmento de atuação.

Ao assumir uma nova postura a organização ganha mais poder competitivo em médio e longo prazo.

Aumenta o foco nas oportunidades

Uma cultura de inovação contribui para que os profissionais sejam mais flexíveis e tenham uma

curiosidade maior sobre o mundo exterior. Olhar para os acontecimentos externos melhora a tolerância aos riscos e suporta as ideias com equilíbrio entre paixão e decisão.

Apesar de a maioria dos negócios focar em eficiência de processos e aumento da [produtividade](#), as instituições precisam direcionar o foco para as oportunidades, e isso a cultura de inovação promove, por meio da identificação de tendências de demanda.

Engaja os colaboradores na conquista de metas

Os funcionários passam a maior parte do seu dia a dia no ambiente de trabalho o que interfere na maneira como cada um realiza suas atividades.

Nesse sentido, uma cultura de inovação impacta nos resultados alcançados por toda a equipe.

Assim, disseminar a ideia da inovação, criar canais de [comunicação](#) pelos quais possam ser apresentadas as sugestões de melhorias para os processos realizados em cada área, aumenta o [engajamento dos funcionários](#).

Por consequência, o resultado é um time que busca mais produtividade na execução de suas funções para que as metas e objetivos propostos sejam alcançados.

Aumenta a satisfação dos profissionais

Um ambiente no qual a cultura de inovação está presente é muito mais saudável para todos os que convivem nele diariamente. Quando a organização investe na valorização do funcionário por meio de sua opinião e ideias ele se torna mais satisfeito e engajado.

Esse reconhecimento é benéfico para ambos os lados. Além disso, o nível de estresse é reduzido e o índice de afastamento por problemas de saúde também.

Imprime melhorias nos processos internos

Ninguém melhor do que o próprio profissional para conhecer as funções realizadas por ele mesmo.

Dessa forma, é imprescindível mantê-lo motivado para fazer questionamentos pertinentes em relação ao seu ofício e, sobretudo, propor melhorias em cada processo do qual ele participa.

Por mais simples que o trabalho de uma equipe possa parecer, a ampla visão de um [líder](#) pode deixar passar detalhes que não fogem aos olhos do trabalhador.

Um ambiente inovador estimula a apresentação frequente de ideias e sugestões de melhoria. Cada colaborador é incentivado a buscar a otimização de suas atividades ao mesmo tempo em que executa cada uma delas.

Viabiliza soluções mais rápidas a imprevistos

Toda empresa por mais bem organizada que seja passa por momentos de dificuldades que podem estar relacionados a fatores internos ou externos.

De qualquer forma, é praticamente impossível prever absolutamente tudo o que pode dar errado e escapar dos imprevistos do cotidiano empresarial.

Por essa razão, é fundamental que todos os membros da corporação estejam preparados para lidar com situações contrárias, pois em um momento difícil, uma equipe se diferencia pela forma com que lida com

o problema.

Profissionais envolvidos em uma cultura de inovação normalmente estão mais familiarizados com a criatividade e a prática de pensar em alternativas é algo mais natural para esse grupo.

Facilita a implementação de novas tecnologias

A implementação de [novas tecnologias](#) é outro fator muito importante para manter a expansão e a competitividade do negócio.

Entretanto, colocar a tecnologia para trabalhar em seu favor exige uma cultura inovadora na qual todos contribuem com a busca por ferramentas que otimizem os processos.

Softwares mais eficientes e aplicativos que ajudam a tomar decisões mais precisas e rápidas. A cultura de inovação ajuda a garantir que a tecnologia seja importante parte da experiência dos colaboradores e da estratégia do negócio.

Promove capacitação de alto nível

Trabalhadores mais satisfeitos, envolvidos e participativos rapidamente tornam-se profissionais mais eficientes.

A inovação também traz consigo a melhorias nos processos de aperfeiçoamento, impactando de forma direta na produtividade e na valorização da companhia.

Questões como implementação de novas tecnologias e evolução dos processos fazem com que os treinamentos ocorram com maior frequência para que os funcionários possam aprimorar suas competências criativas.

Isso significa poder contar com um time mais eficiente na execução de suas atividades e capazes de analisar de maneira crítica o próprio desempenho.

Como implementar a cultura de inovação

Tal como ocorre com a cultura empresarial, a cultura de inovação precisa ser compreendida como um modelo de [gestão](#) que tem suas origens no topo da hierarquia e é repassada aos demais níveis.

Como a implementação de uma cultura costuma ser um processo complexo, os [líderes da organização](#) devem buscar pela forma mais eficaz de introduzi-la, respeitando os principais obstáculos, desafios e forças das equipes.

Alinhe os valores com os objetivos

Quando uma companhia tem valores muito conservadores e que já estão consolidados em sua [cultura empresarial](#) e sua estrutura, será praticamente impossível implementar um modelo inovador simplesmente criando objetivos com esse foco.

Para que a mudança se torne possível, é necessário mudar também a filosofia estabelecida em seus processos, alinhando os valores com os objetivos.

Em outras palavras, é preciso fazer um planejamento de como a [mudança](#) se dará em todos os níveis e áreas da instituição, contemplando desde os conceitos mais básicos passando por todos os processos internos.

Por fim, a organização deve definir um propósito que justifique a sua existência para então,

gradualmente, mudar a forma como seus colaboradores pensam.

Incentive a criação coletiva

Outro fator importante é que a inovação não pode ser trabalho apenas de líderes. Construir uma [cultura](#) é dever de todos.

Dessa forma, as equipes devem ser incentivadas a descobrir novas maneiras de realizar as coisas, pois todas as pessoas têm potencial para serem inovadoras e criativas.

A inovação não acontece somente em laboratórios ou no desenvolvimento de novos produtos, ela deve estar presente em todos os setores, processos, serviços e parcerias.

O processo colaborativo representa a capacidade de sintonizar as ideias e de atuar em projetos complexos de forma integrada.

Quando todos são envolvidos trabalhando em conjunto, a empresa ganha tanto na [satisfação dos empregados](#) quanto no atendimento ao cliente.

Contrate os melhores

A disseminação da cultura de inovação dentro da companhia depende de pessoas interessadas e capacitadas.

Portanto, procure contratar profissionais que realmente estejam dispostos a resolver problemas e encontrar soluções diferenciadas com base em suas experiências e também em sua capacidade de observação.

Ofereça um ambiente inovador

Ideias inovadoras surgem em ambientes inovadores. Por isso, é fundamental oferecer um ambiente agradável e condições favoráveis.

É por meio de ações e um local visualmente relaxante que a companhia promove o [bem-estar dos colaboradores](#) e estimula o desenvolvimento individual, em que eles se sentem à vontade para pensar “fora da caixa” e a tentar novas possibilidades.

Utilize ferramentas estratégicas

Para implantar melhorias com base na inovação é necessário entender quais brechas existem em seus processos e ter uma visão panorâmica para compreender as lacunas deixadas pelo mercado para essas mudanças.

Nesse sentido, é imprescindível utilizar instrumentos que ajudarão sua empresa a entender o que precisa ser modificado, direcionando as mudanças de forma correta.

Pode-se, por exemplo, realizar um diagnóstico das oportunidades, forças, ameaças e fraquezas que circundam sua instituição com o auxílio da ferramenta estratégica Matriz SWOT.

Ela esquematiza as variáveis de seu ambiente interno e externo, simplificando a compreensão do que deve ser transformado.

Outra importante ferramenta de gestão estratégica que pode ser utilizada é o Balanced Scorecard (BSC), que traduz a missão e os valores da organização em metas e indicadores de desempenho nas

perspectivas de processos internos e de [aprendizagem](#), financeira, do cliente e inovação.

Aprenda com os erros

Nem sempre as escolhas serão as corretas, por isso, o erro também faz parte do processo. O mais importante é corrigir a rota, recuperando os resultados e entendendo como e por que as falhas acontecem.

As inconsistências no processo de inovação geralmente ocorrem quando:

- Participantes não fazem perguntas relevantes
- Sugestões não são viáveis
- Planos são tidos como muito caros
- Sistemas falham.

O fracasso não deve ser considerado como algo ruim, pois ele vem do aprendizado contínuo, das adaptações, das interações e da construção de novos modelos de gestão.

Quase todas as inovações são resultados do aprendizado prévio de erros, por isso, as organizações devem estar preparadas para falhar.

Papel da liderança na cultura de inovação

Como já mencionamos, a cultura de inovação deve começar pelos líderes.

Sendo assim, é a liderança que deve dar autonomia e condições para as pessoas inovarem.

Além disso, ela deve estabelecer um modelo de gestão bem estruturado, que ofereça as ferramentas necessárias e um [clima organizacional](#) inovador e de incentivo sempre à liberdade de pensamento, decisão e ação dos profissionais, quebrando assim as barreiras hierárquicas.

O papel do líder na cultura de inovação é:

- Abrir espaço para que os colaboradores possam dar suas sugestões;
- Analisar criteriosamente todos os insights oferecidos
- Promover a interação das pessoas para que elas não tentem fazer tudo sozinhas
- Fazer com que todos compreendam que inovação é colaboração, e que para trabalharem juntos no mesmo problema tem de haver comunicação.

Também é importante ter em mente que uma cultura inovadora não se trata apenas de grandes ideias ou da criação de um grupo de pensadores.

Formular uma cultura de inovação inclui o estabelecimento de novas medidas, a invenção e a aceitação de novas regras, saber como monetizar as inovações e utilizá-las a favor da melhoria de produtos e serviços, além de entender o que pode fracassar nesse novo cenário.

Benefícios da cultura de inovação para a equipe

Podemos dizer que, nos dias de hoje, a inovação está diretamente conectada à tecnologia.

Em razão disso, as organizações devem aliar o uso da tecnologia com o desenvolvimento humano.

Os inúmeros recursos tecnológicos como Cloud Computing, Big Data Analytics, Internet das Coisas (IoT), redes neurais artificiais, certificado digital etc. estão disponíveis para tornar os processos de trabalho mais rápidos e eficientes, aprimorar produtos e reduzir custos.

Assim, é praticamente impossível imaginar um processo de implementação da cultura de inovação sem a

utilização das ferramentas tecnológicas para otimizar a atuação, o desempenho e a produtividade da equipe.

Mas é importante compreender que esses recursos — inovação e tecnologia — quando utilizados separadamente não promovem os resultados esperados.

É necessário expandir a visão e observar a ligação da inovação com as tendências de mercado, as necessidades dos consumidores em evolução e os novos modelos de negócio baseados em tecnologia.

Incentivar o ciclo permanente de aprendizado que permite falhas e o surgimento de novas ideias, combinando um conjunto de experiências inovadoras vivenciadas pelos profissionais envolvidos nos projetos.

Somente a partir dessas perspectivas as empresas podem construir uma cultura de inovação capaz de transformar as dinâmicas e resultar em produtos e serviços desejados pelos consumidores.

Ferramentas e metodologias para a cultura de inovação

A cultura inovadora de uma corporação é singular, jamais será igual às outras.

Por essa razão, ao transformar o ambiente organizacional, os líderes cultivarão um modelo único de negócio.

Para obter ainda mais sucesso confira algumas ferramentas e metodologias que contribuem para sua implantação.

Programa de inovação

Compreender qual o papel da inovação na estratégia da corporação é fundamental para organizar seu programa e entender como ele contribuirá com essa estratégia.

Responda estas cinco perguntas-chave que estão organizadas na sequência correta para cada assunto crítico:

- qual o tipo de inovação que deve ser priorizada? Produtos, processos, radicais, incrementais?
- Qual o objetivo do programa? Gerar, refinar ou testar ideias?
- Qual o público-alvo pode contribuir melhor com esse desafio? Colaboradores, clientes ou fornecedores?
- Qual o canal mais adequado para engajar o público-alvo? Online, offline?
- Qual o modelo do programa? Campanha ou contínuo?

Essas questões servem como um guia para a elaboração do programa e a ordem delas segue a lógica de quais temas devem ser endereçados primeiro.

Novamente aqui a tecnologia se mostra essencial já que abordar a inovação de forma sistemática traz melhores resultados. Nesse sentido, os softwares são um dos meios mais eficientes para tal abordagem.

Banco de ideias

Para criar uma cultura que estimule a inovação, é preciso disponibilizar uma ferramenta de captação que fomente o registro livre de ideias com o objetivo de transformá-las em oportunidades.

É para isso que serve o banco de ideias. Ele utiliza as sugestões dos colaboradores como principal caminho para um projeto inovador.

Muitas vezes, os insights obtidos a partir desse instrumento reduzem os desperdícios, aperfeiçoam os

processos, aumentam a economia no uso dos materiais e ampliam os lucros.

A empresa deve ter um espaço de armazenamento pré-definido e organizado.

Já que sem um controle adequado, as ideias acabam se tornando um amontoado de informações inúteis que ficam paradas em algum lugar até serem esquecidas com o tempo.

O banco de ideias pode ser implementado de três maneiras:

1. Virtual – e-mails, intranet, espaço na rede de computadores etc.;
2. Impresso – formulários que devem ser preenchidos manualmente;
3. Focus Group – grupos de trabalho que se reúnem periodicamente para analisar o cenário e identificar oportunidades de melhoria.

Ampliação da cultura do brainstorm

Brainstorm consiste em uma técnica de deixar fluir pensamentos como uma tempestade de ideias sem julgamentos entre uma equipe.

Ela contribui com novas maneiras de enxergar os problemas, definir causas e suas possíveis soluções, além de explorar a criatividade dos participantes para o surgimento de novas ideias.

O brainstorming não deve ser realizado como uma simples conversa, no qual as ideias caíam do céu. É essencial ter um ambiente adequado e um roteiro mediado por um coordenador para potencializar a criatividade e para que as contribuições aconteçam.

Primeiro, é apresentado ao grupo um problema para ser solucionado de forma conjunta, debatendo prós e contras, até que se chegue a um consenso como resultado final.

Normalmente, a técnica de brainstorm é realizada em grupos pequenos — com no máximo dez participantes e um mediador — para evitar possíveis dispersões da equipe.

Para ativar o fluxo de ideias o mediador pode oferecer fontes de inspiração que podem ser vistas antes da reunião ou em conjunto — leituras, filmes, cases e estudos de mercado.

União de tecnologia, gestão de pessoas e inovação

As empresas que querem ser inovadoras precisam contar com profissionais inovadores, capazes de encontrar soluções totalmente originais. Além disso, estão dispostas a assimilar novas informações e conceitos, e a implementar novos recursos tecnológicos.

Hoje as organizações já conseguem enxergar a [gestão de pessoas](#) como parte estratégica e indispensável do negócio, devendo atuar de uma forma mais qualificada para poder aplicar práticas mais criativas e estimular a inovação.

Essa cultura aliada à tecnologia otimiza processos, produtos e serviços, acompanhando o que vem acontecendo em toda a sociedade para alcançar os objetivos propostos.

A modernização no relacionamento com os colaboradores e o olhar cada vez mais estratégico, mais capaz de trazer tanto resultados quanto harmonia para dentro de companhia tem se caracterizado como um diferencial no mercado.

Cultura de inovação: objetivos e métricas

Assim como qualquer projeto, a implementação de uma cultura inovadora deve contar com objetivos e

resultados esperados.

Desse modo, é necessário definir métricas que validem a eficácia de cada ação e faça a mensuração ao longo do tempo para verificar o progresso e entender o que precisa ser adequado.

Inovar não é uma tarefa fácil. Portanto, dificilmente uma primeira ideia resulta em algo de sucesso.

Por isso, o processo inovador precisa ser medido com indicadores adequados a sua natureza.

Utilize métricas qualitativas

A maioria das métricas utilizadas atualmente é quantitativa, isto é, mensuram resultados numéricos.

A questão é que, em uma cultura de inovação, é necessário levar em consideração também a mensuração de valores intangíveis, como:

- O nível de ideias apresentadas
- Quais foram de fato testadas e implementadas
- Qual o resultado final de cada uma delas para o negócio, entre outras informações.

Com base nisso, avalie o que não é medido em números, como a qualidade, e comece a agregar pontos positivos e negativos, realizando a pontuação por relevância. Desse modo, medir os resultados ficará mais fácil.

Com toda certeza, atualmente, a cultura de inovação é um grande diferencial competitivo das organizações.

Ao implementá-la em seu negócio apoiada por práticas de trabalho que incentivem a participação dos colaboradores, sua empresa avançará e obterá resultados significativos.

No entanto, é importante lembrar que não basta que a empresa tenha a inovação apenas em seu discurso e cobrá-la de seus profissionais.

É preciso aplicá-la em sua rotina diária como forma de fomentar um ambiente propício e criativo para as novas ideias e soluções.