

## C-Level Agility

### Scaled agile leadership team roles & responsibilities

É impressionante o quanto as incertezas no mercado-de-capitais impulsionam as transformações corporativas. Como também tem requerido do C-level adaptação à cultura ágil, a pressão é grande para criar organizações mais **resilientes**.

Exigir mais clareza na estratégia sempre foi um pilar da boa liderança, mas agora com o **Agile C-Suite** a transparência no propósito tomou um espaço ainda mais importante no C-level, especialmente por ser um pilar da cultura ágil. Esse racional baseia-se no fato de que a nova geração de profissionais tem capacidade e desejam praticar a autogestão, estabelecer “micro estratégias” mais eficazes em suas equipes porque estão mais próximos do problema e podem entendê-lo melhor, além de gerar mais motivação e engajamento para resolvê-lo. Mas para isso precisam ter uma clara visão do propósito organizacional.

Os desafios obviamente são enormes, contudo, a prática de experimentação tornou-se o caminho mais viável. Os solution-roadmaps de transformação tornam-se “vivos e cíclicos” e o propósito organizacional uma faixa de possibilidades, não mais um alvo único. Adotar uma abordagem colaborativa como o “**team-based CEO approach**” é uma das formas de começar certo. Assim como o uso abundante do “**Wardley Map**” como apoio. [Criando um intuitivo e entendimento compartilhado do contexto para prover mais consciência situacional e permitir criar estratégias mais sonoras.](#) O chamado “**tailoring**” precisa estar presente em todas as etapas da iniciativa organizacional, adaptação ao contexto é algo que está na essência do design management, e quando acoplado a gestão de projetos para design de propósitos e validar contextos, torna-se um mecanismo interessante para o business agility.

Entre todos os aspectos de liderança envolvidos nessa transformação de mindset ágil no C-level, uma chama a atenção, relacionado ao **handoff**. Parece contraditório necessariamente evitar handoff ao mesmo tempo que se busca uma cultura organizacional adaptativa. Obviamente que “trocar-de-mãos” um trabalho em andamento várias vezes, imediatamente nos remete ao retrabalho, mas se a comunicação fosse de fato eficiente, com ciclos de feedback curtos/rápidos e uma colaboração amplamente integrada ao contexto o handoff poderia ser visto até como um “mecanismo” para gerar criatividade e resiliência.

Enfim, algo para refletir. Mas, quando observamos equipes esportivas de alta-performance é possível detectar que para tornar possível manter uma intensidade elevada num jogo de liga profissional é necessário substituir jogadores. E nem por isso o jogo perde qualidade ou objetividade, muitas vezes ganha em criatividade e aumenta a resiliência. Talvez, numa jornada de trabalho corporativo esse comportamento possa ser reproduzido. Ainda nessa “analogia livre” com esporte de alto desempenho, é possível aprender com a estatísticas dos dados, que revelam que os erros são provocados pelos cansaços das longas jornadas, devido a fadiga a percepção mais aguçada aos detalhes passa a ser superficial e deixa margem para erros de execução.

A oportunidade está por toda a parte! Especialmente com tantas transformações ocorrendo no mercado, provocadas por um mercado global instável, por tecnologias disruptivas emergentes e especialmente por uma nova geração na ativa, tanto no lado consumidor quanto na liderança e desenvolvimento corporativo. Provocando impactos na leitura dos fatos e mudança de comportamento em geral.

E ainda, no horizonte, o **cyber-security** desponta como mais uma grande onda de desafios a ser superada, especialmente com as ambições dos novos modelos de negócios digitais. Entender os modelos dessa nova camada organizacional será vital para competir no digital. O aprendizado do C-level com o caso Agile C-Suite vai ser útil.

Força!!!

Zózimo  
editor-chefe



# PROJECT DESIGN PDM MANAGEMENT

Editor-Chefe & Publisher  
Osmar Zózimo De Souza Jr.  
[zozimo@mundopm.com.br](mailto:zozimo@mundopm.com.br)  
[projectdesignmanagement.com.br](http://projectdesignmanagement.com.br)

#### CONSELHO EDITORIAL

Americo Pinto  
Antônio C. A. Maximiano  
Bernard Yannou  
Daniel Leroy  
Darci Santos do Prado  
Darli Rodrigues Vieira  
Eduardo Linhares Qualharini  
Heitor Coutinho  
Henrique Rozenfeld  
Marly Monteiro de Carvalho  
Ricardo Viana Vargas  
Roberto Sbragia  
Sérgio E. Gouvêa da Costa  
Roque Rabechini Jr.

#### CONSELHO REVISORES

Andre Barcaui  
Farhad Abdollahyan  
Helio Rodrigues Costa  
J. Angelo Valle  
João Alberto Vianna Tavares  
João Carlos Boyadjian  
José B. de Souza Filho  
Lélio Varella  
Margareth Carneiro  
Mario Henrique Trentim  
Mauro Sotille  
Peter Berndt Mello  
Roberto Pons  
Raphael Albergarias  
Sílvio A. C. Wille

#### AUTORES DESTA EDIÇÃO

Aguinaldo Santos da Silva  
André Barcaui  
Cristiane Bottesini Albarello  
Daniel Capaldo Amaral  
Gustavo Piñeiro  
Josef Oehmen  
Leandro Patah  
Luiz Mieirol  
Maja Due Kadenic  
Margareth Fabiola dos Santos Carneiro  
Maurícus Munhoz Medeiros  
Michael Jordan Bianchi  
Rafael Franke  
Richard Dolman  
Roque Rabechini  
Torben Tambo

#### INFORMAÇÕES

ISSN: 1807-8095  
Fone: (11) 3661-1550

Emails:  
[atendimento@mundopm.com.br](mailto:atendimento@mundopm.com.br)  
[assinaturas@mundopm.com.br](mailto:assinaturas@mundopm.com.br)  
[artigos@mundopm.com.br](mailto:artigos@mundopm.com.br)

Redes Sociais:  
[linkedin.com/in/mundopm/](https://www.linkedin.com/in/mundopm/)  
[facebook.com/mundopm](https://www.facebook.com/mundopm)

Nota: O conteúdo dos artigos é de responsabilidade dos autores.