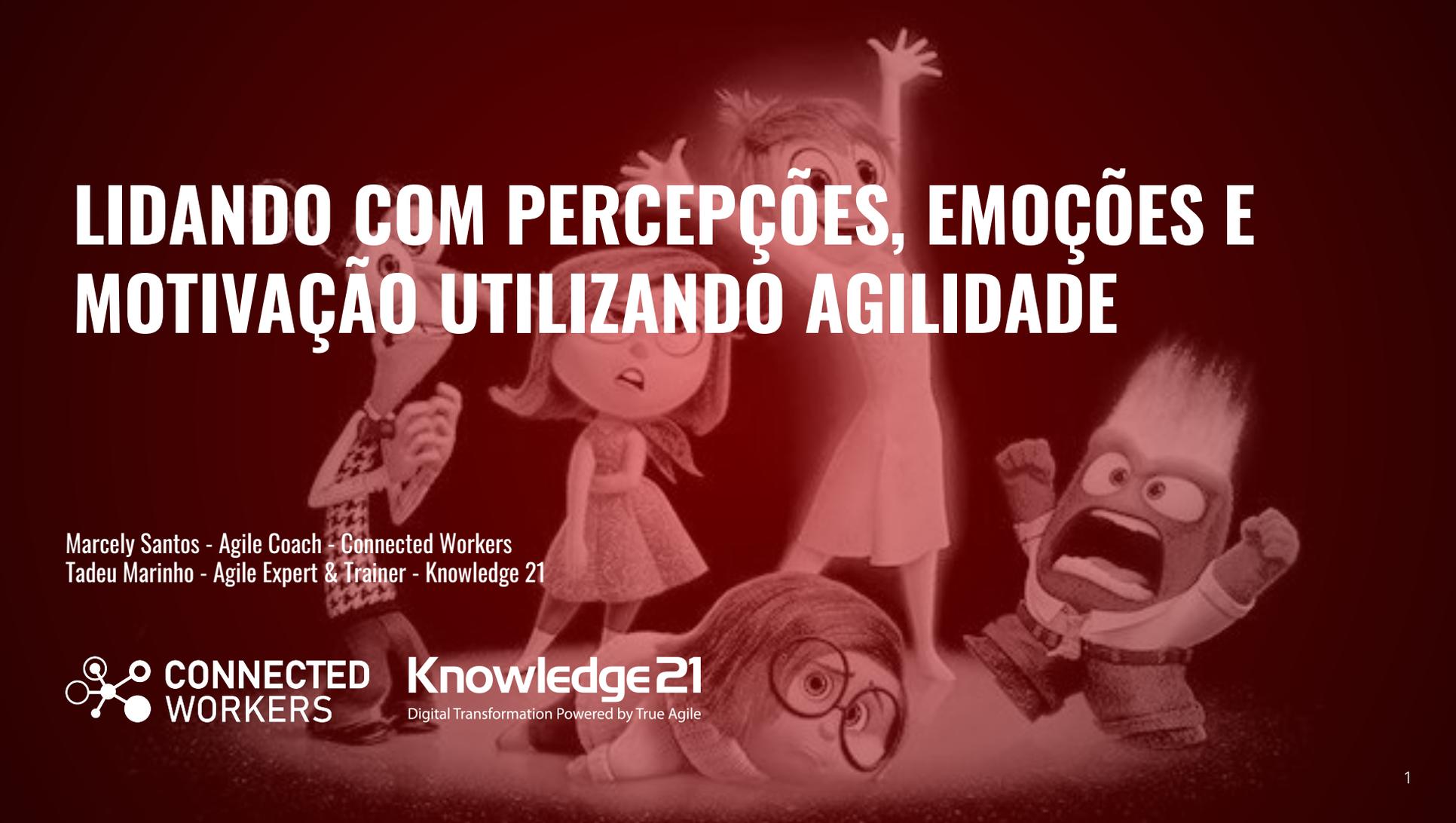


LIDANDO COM PERCEPÇÕES, EMOÇÕES E MOTIVAÇÃO UTILIZANDO AGILIDADE



Marcelly Santos - Agile Coach - Connected Workers
Tadeu Marinho - Agile Expert & Trainer - Knowledge 21



**CONNECTED
WORKERS**

Knowledge21

Digital Transformation Powered by True Agile

Tadeu Marinho

Agile Expert & Trainer - Knowledge21

Knowledge21

Digital Transformation Powered by True Agile



Marceley Santos

Founder/ Agile Coach/ Trainer - Connected Workers



MOTIVAÇÃO

Ao desenvolver **cultura ágil** a anos, percebe-se a importância de lidar com **percepções, emoções e motivação** das pessoas. Assim o papel das pessoas é **compreender** a existência da **vida interior no trabalho**. Nesta realidade é necessário entender que percepções e emoções influenciam motivação e engajamento, pois pessoas são criativas e produtivas quando estão engajadas no trabalho visualizando a evolução do que estão fazendo, quando se sentem felizes, e quando têm admiração por seus projetos e seus colegas. O objetivo é trazer a nossa percepção de **como a agilidade pode impactar nas relações interpessoais** afetando o **desempenho e a vida do trabalhador do conhecimento** das pessoas que as cercam.

MUDANÇA NO MUNDO

The background of the slide features a red-tinted illustration of human evolution. It shows a sequence of five figures from left to right: a monkey-like creature on the far left, followed by three intermediate stages of hominids with increasing upright posture and brain size, and finally a modern human on the far right. The modern human is depicted with a beard, wearing a patterned tunic and carrying a spear and a bag. The entire scene is set against a dark red background with faint silhouettes of hills and a path.

"Insanidade é fazer a mesma coisa repetidamente e esperar resultados diferentes".

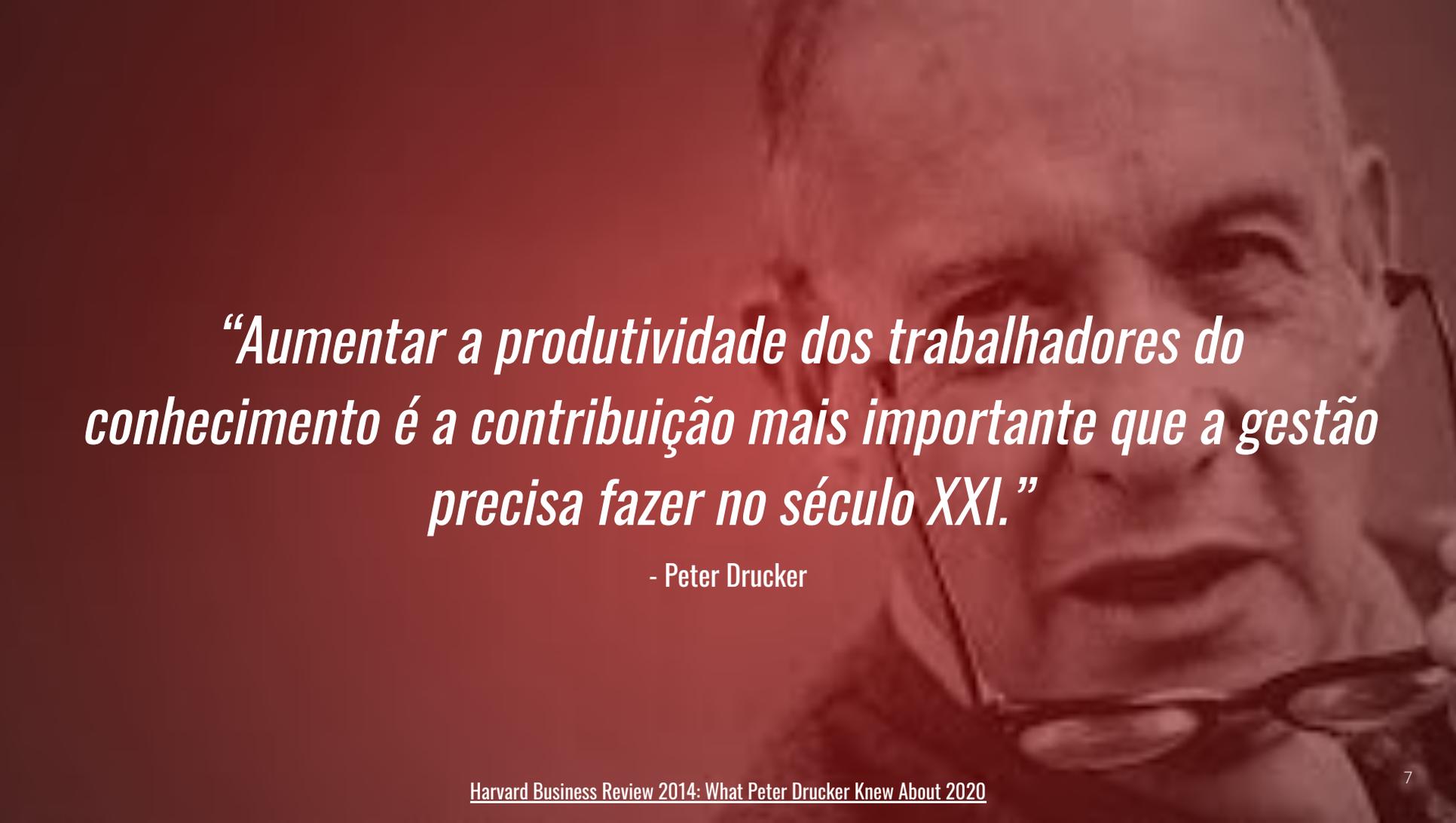
Albert Einstein



TRABALHADOR DO CONHECIMENTO

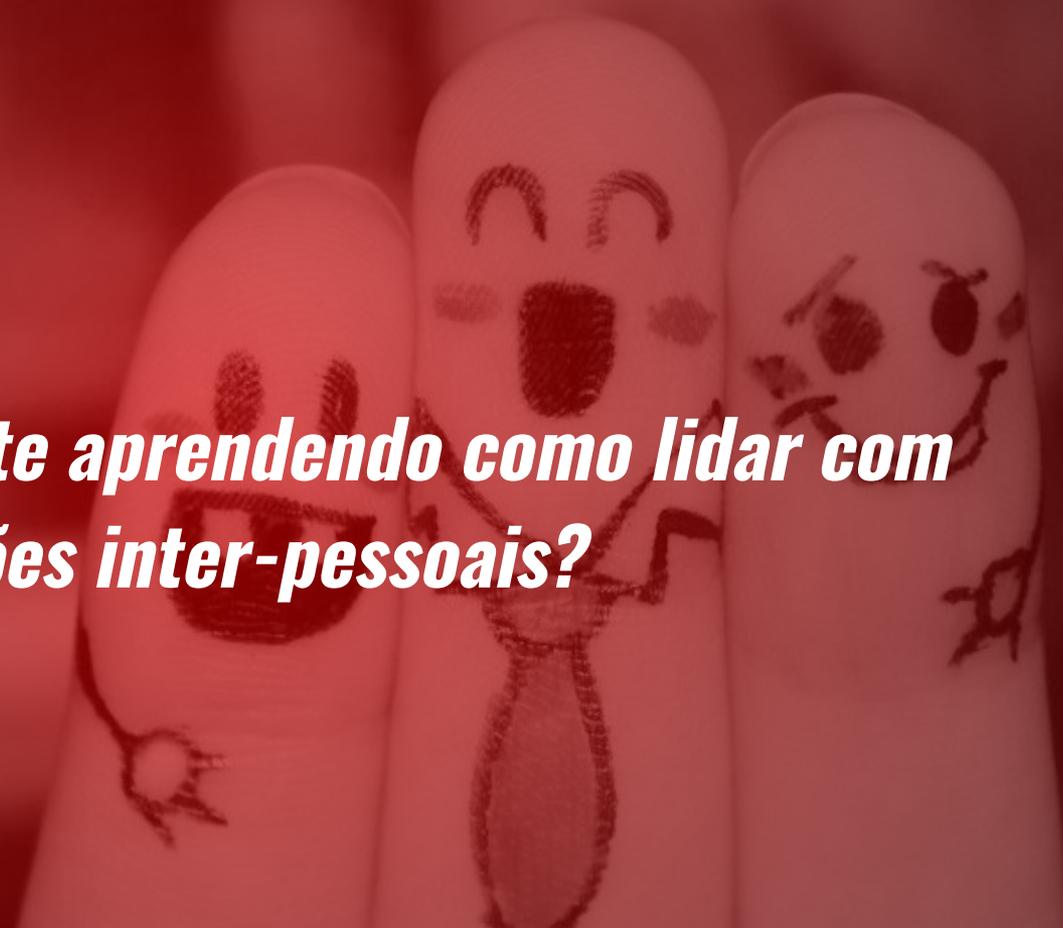
"Informação é o que permite com que os trabalhadores do conhecimento realizem seu trabalho."

Peter Drucker



“Aumentar a produtividade dos trabalhadores do conhecimento é a contribuição mais importante que a gestão precisa fazer no século XXI.”

- Peter Drucker

The background of the slide features three fingers from a hand, each with a simple, hand-drawn face. The faces are drawn in a dark, textured ink or paint. The faces have various expressions, including wide smiles and some with closed eyes. The entire scene is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is centered over the middle finger.

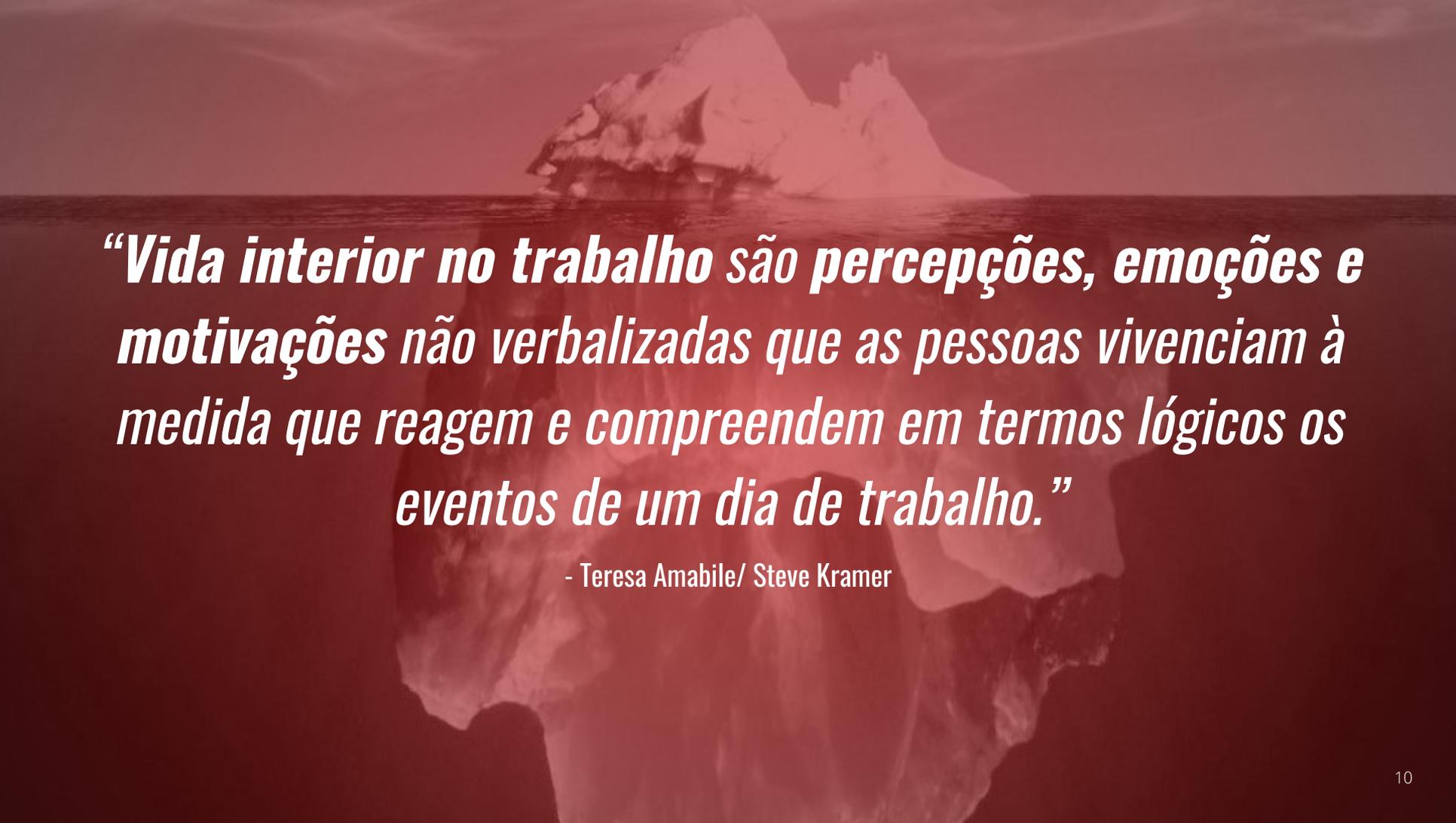
Estamos realmente aprendendo como lidar com relações inter-pessoais?



VIDA INTERIOR NO TRABALHO

"Quanto maior a vida interior no trabalho, maior será a capacidade do funcionário em gerar os resultados."

Teresa Amabile e Steve Kramer

A photograph of an iceberg floating in the ocean, with a large portion of it submerged below the waterline. The image is overlaid with a semi-transparent red filter. The text is centered over the image.

“Vida interior no trabalho são percepções, emoções e motivações não verbalizadas que as pessoas vivenciam à medida que reagem e compreendem em termos lógicos os eventos de um dia de trabalho.”

- Teresa Amabile/ Steve Kramer

EMOÇÕES SENTIMENTOS

- "São ao mesmo tempo reações fortemente definidas e sentimentos mais genéricos, como bons ou maus humores."
- As emoções variam de acordo com duas dimensões principais:
 - o grau de prazer;
 - grau de intensidade.
- As emoções não se desligam.



PERCEÇÃO PENSAMENTOS, COGNIÇÕES

- Podem variar de impressões imediatas a teorias plenamente desenvolvidas sobre o que está acontecendo e o que isso significa.
- Podem ser simples observações sobre evento em um dia de trabalho, ou podem ser julgamentos sobre a organização, seu pessoal e o trabalho em si.



MOTIVAÇÃO DETERMINAÇÃO, IMPULSO

"Compreensão de alguém sobre o que precisa ser feito e sua disposição em fazê-lo em qualquer dado momento. Mais precisamente, motivação é uma combinação da escolha de alguém em executar uma tarefa, seu desejo de dedicar esforço em executá-la e a determinação de persistir com este esforço."



MOTIVAÇÃO EXTRÍNSECA

Relacionada ao AMBIENTE, às SITUAÇÕES e aos FATORES EXTERNOS.



MOTIVAÇÃO INTRÍNSECA

Relacionada à FORÇA INTERIOR, capaz de se manter ativa mesmo diante da adversidade, aos INTERESSES INDIVIDUAIS e que podem ser alterados apenas por escolha da pessoa.



MOTIVAÇÃO 3.0

Construída em torno de motivadores intrínsecos.

Composta de três elementos:

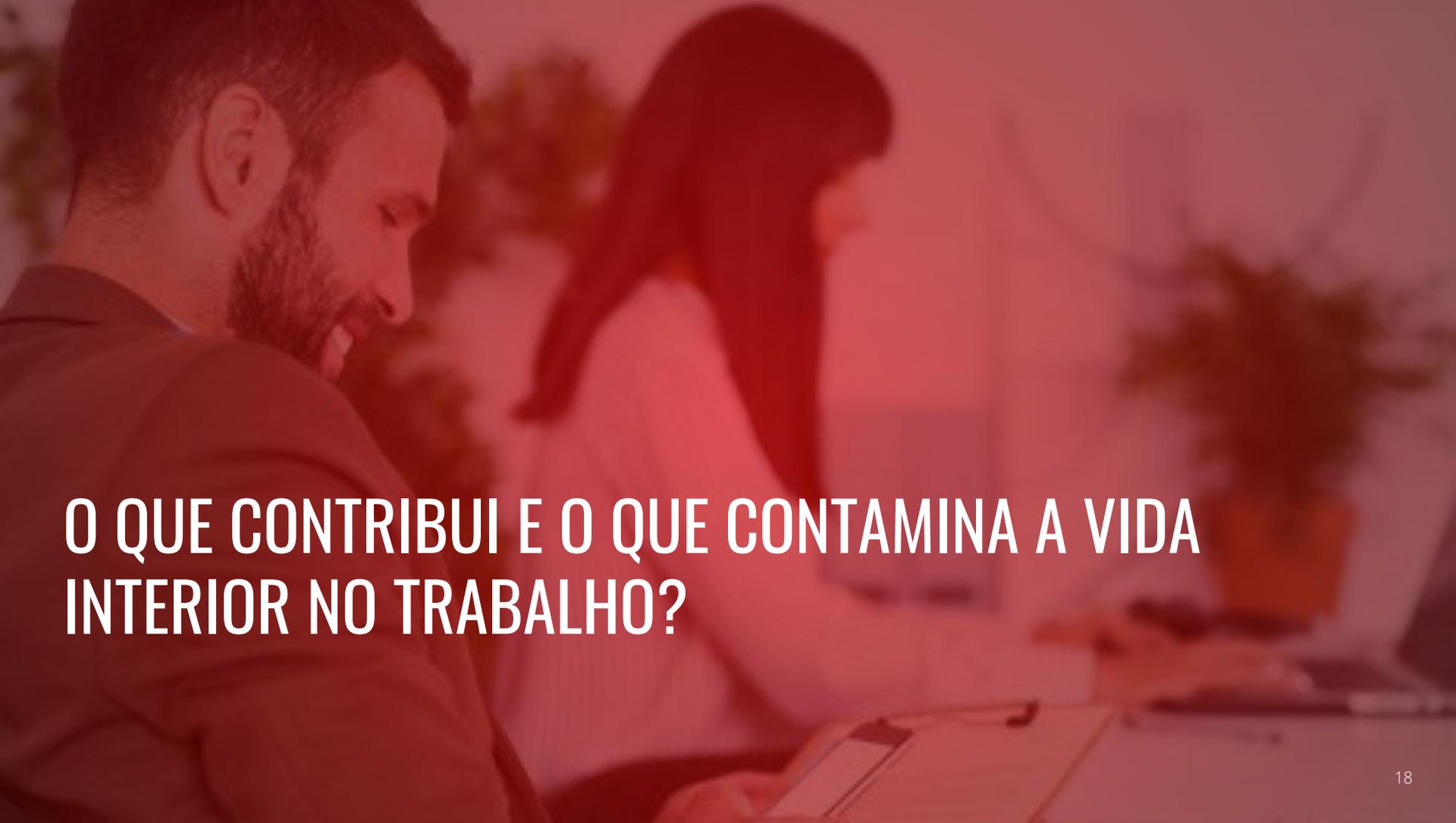
- Autonomia
- Excelência
- Propósito



MOTIVAÇÃO RELACIONAL, ALTRUÍSTA

Necessidade de SE LIGAR e AJUDAR outras pessoas.





O QUE CONTRIBUI E O QUE CONTAMINA A VIDA INTERIOR NO TRABALHO?

CATALISADORES E NUTRIDORES

VOCÊ APOIA E NUTRE A VIDA INTERIOR DO TRABALHO DE ALGUÉM QUANDO:

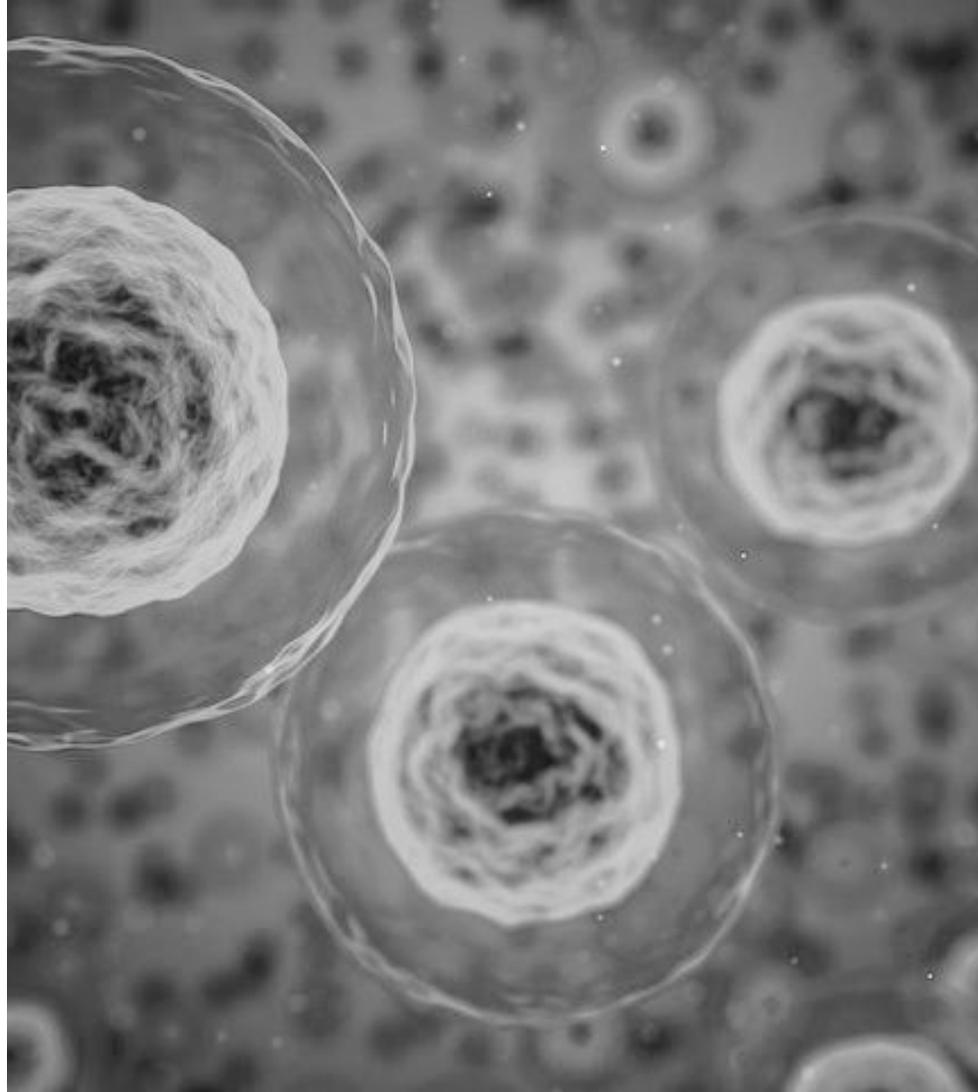
- Premia ou reconhece o seu bom desempenho.
- Os encoraja ou oferece apoio emocional.
- Promove a franca troca de ideias.
- Trabalha para garantir recursos suficientes e prazos razoáveis.
- Esclarece metas e fornece autonomia.
- Ajuda resolver conflitos interpessoais a criar oportunidades para que as pessoas realmente se conheçam, ou
- Apenas permitir que elas se divirtam um pouco.



INIBIDORES E TOXINAS

ENTRE AS AÇÕES QUE NEGAM O VALOR DO TRABALHO:

- Ter seu trabalho e ideias descartados por líderes ou colegas de trabalho;
- Perder o sentido de propriedade de seu próprio trabalho;
- Fazer os funcionários duvidarem do que o que estão fazendo terá alguma utilidade;
- Sentir que é qualificado demais para muitas das tarefas específicas que lhes pedem que desempenhem.



PRINCÍPIO DO PROGRESSO

Como usar pequenas vitórias para estimular satisfação, empenho e criatividade no trabalho.

ENTENDENDO O **PRINCÍPIO DO PROGRESSO**

- Considere todos os **acontecimentos diários em uma empresa;**
- Quando os funcionários **se sentem desrespeitados, desvalorizados ou explorados** – a **vida interior no trabalho azeda**. Do contrário, **quando nossos colegas se tornam uma espécie de família para nós**, o trabalho pode **adquirir um novo significado em nossa vida**.
- Pequenas **perdas podem anular pequenas vitórias**.
- **Comportamentos negativos do líder afetam** mais a **vida interior no trabalho** do que os comportamentos positivos dessa liderança.
- **Qualquer lugar afeta o desempenho**.

AGILIDADE

Uma definição comum para “ágil” poderia ser: “que se movimenta com facilidade; ligeiro, leve”.



“Estamos descobrindo maneiras melhores de desenvolver software, fazendo-o nós mesmos e ajudando outros a fazerem o mesmo. Através deste trabalho, passamos a valorizar:

Indivíduos e interações mais que processos e ferramentas

Software em funcionamento mais que documentação abrangente

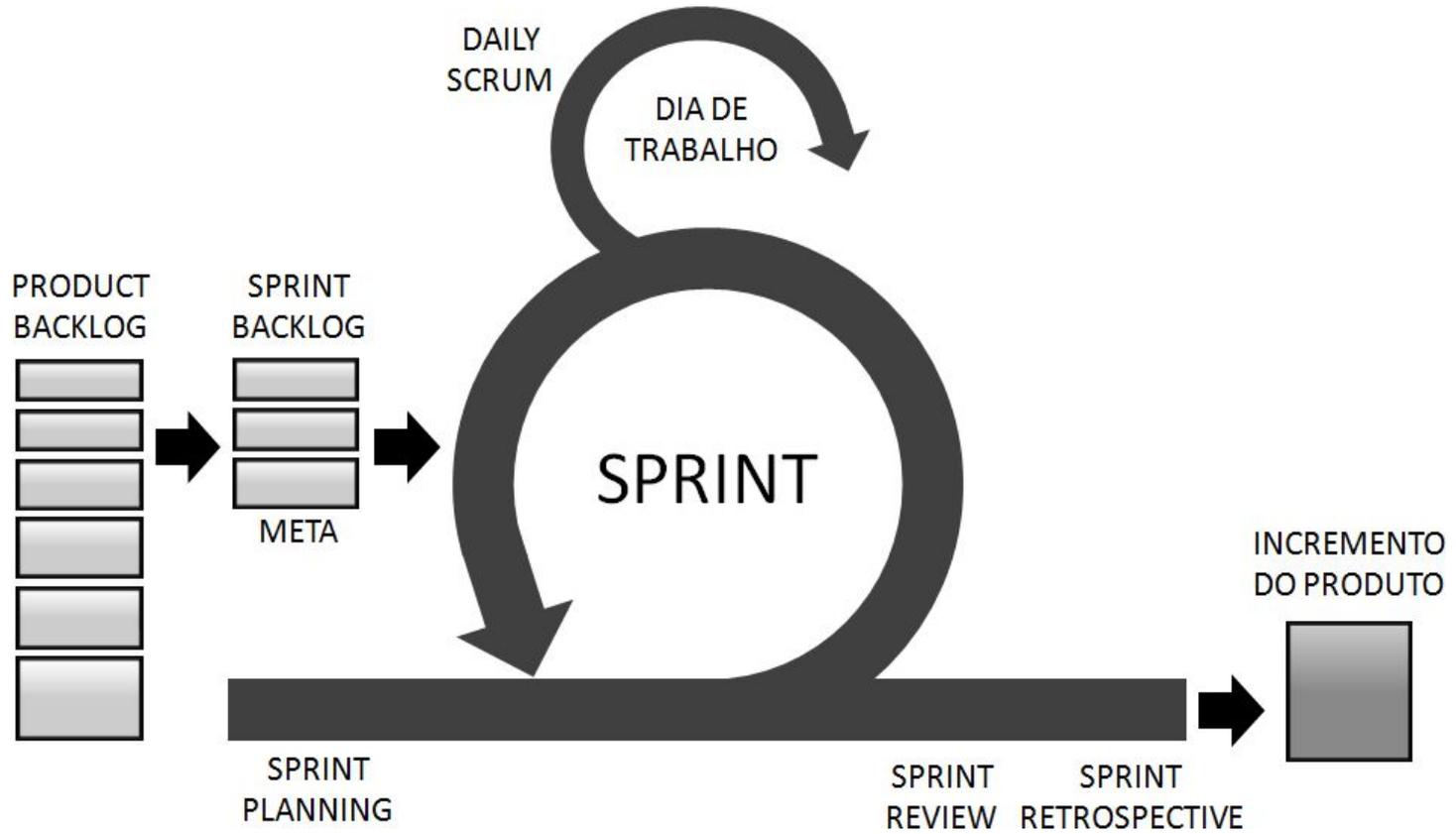
Colaboração com o cliente mais que negociação de contratos

Responder a mudanças mais que seguir um plano

Ou seja, mesmo havendo valor nos itens à direita, valorizamos mais os itens à esquerda..”

- <http://agilemanifesto.org>

SCRUM



KANBAN



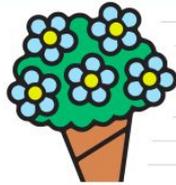
Knowledge21

KUDOS CARDS

OBRIGADO!



MUITO OBRIGADO!



MUITO FELIZ!



BEM FEITO!



**ABSOLUTAMENTE
FANTÁSTICO!**



PARABÉNS!



BOM TRABALHO!



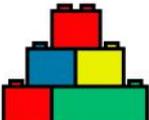
ORGULHOSO!



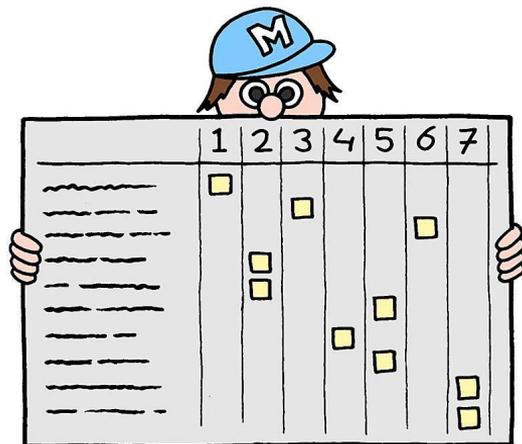
FEEDBACK

Date:	SpeedWrap K21 Digital Transformation powered by True Agile
From:	To:
Context	Observations
Emotions	Value
Suggestions	

MOVING MOTIVATORS

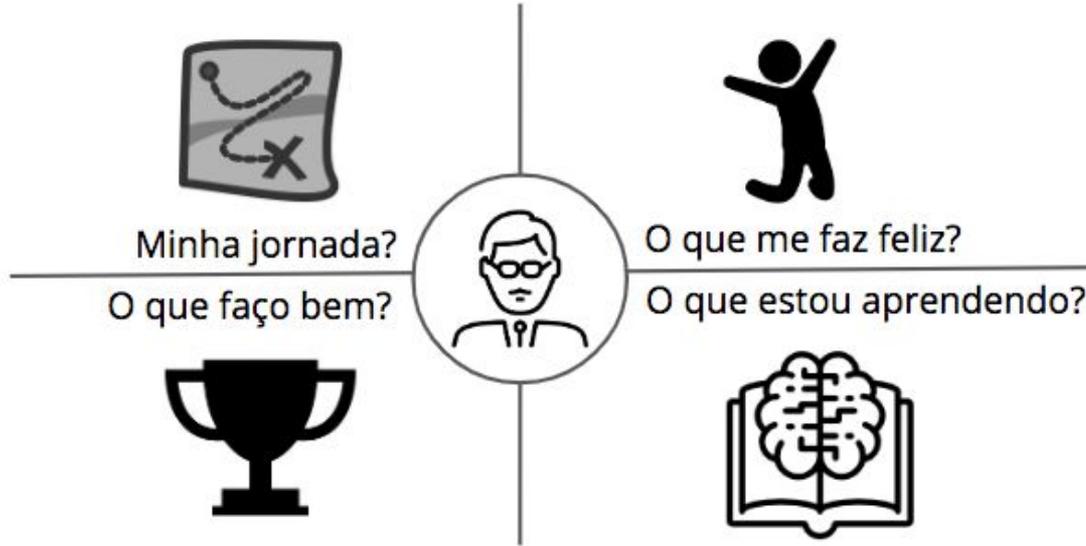
MOVING MOTIVATORS 	ACEITAÇÃO  <p>As pessoas ao meu redor aprovam o que eu faço e quem eu sou</p>	CURIOSIDADE  <p>Eu tenho muitas coisas para investigar e pensar</p>	HONRA  <p>Eu me sinto orgulhoso que meus valores pessoais estão refletidos em como eu trabalho</p>	ORDEM  <p>Existem regras e políticas o suficiente para um ambiente estável</p>	MAESTRIA  <p>Meu trabalho desafia minha competência mas ainda está dentro das minhas habilidades</p>
META  <p>Meu propósito na vida é refletido no trabalho que eu faço</p>	STATUS  <p>Minha posição é boa e reconhecida pelas outras pessoas com as quais eu trabalho</p>	LIBERDADE  <p>Eu sou independente dos outros com meu próprio trabalho e responsabilidades</p>	PODER  <p>Há espaço o suficiente para que eu influencie o que está acontecendo em torno de mim</p>	RELAÇÃO  <p>Eu tenho bons contatos sociais com as pessoas dentro e em torno do meu trabalho</p>	MOVING MOTIVATORS <p>Estas cortas são parte dos materiais de Management 3.0. Elas representam as 10 motivadores intrínsecos das pessoas em uma organização. Você pode encontrar uma descrição de uso delas em: www.management30.com/moving-motivators</p> 

DELEGATION POKER / BOARD



TEAM BUILDING

Qual a sua logo?



TEAM BUILDING

Janela de Johari



Aberta

Como eu me vejo e as pessoas me vêem.

Cega

Como apenas os outros me vêem.

Ocultas

Como eu me vejo mas os outros não me vêem assim.

Desconhecida

Nem eu nem os outros me enxergam assim.

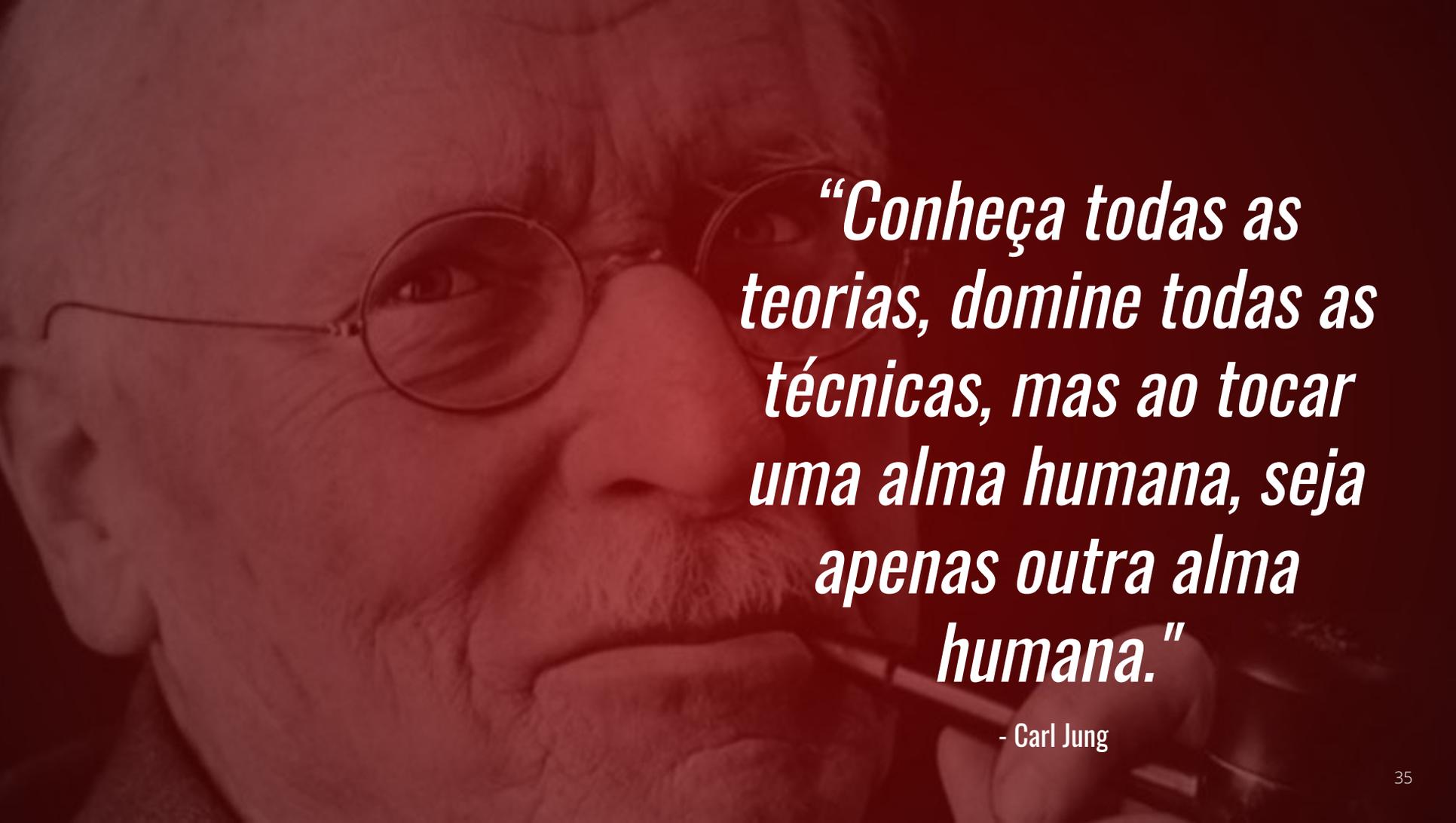
TEAM HAPPINESS

Team Barometer



COACHING

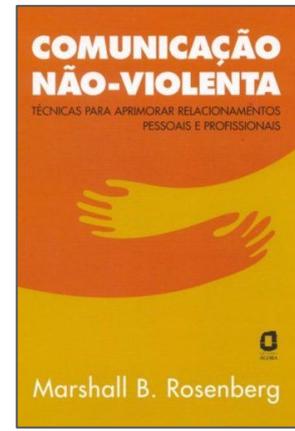
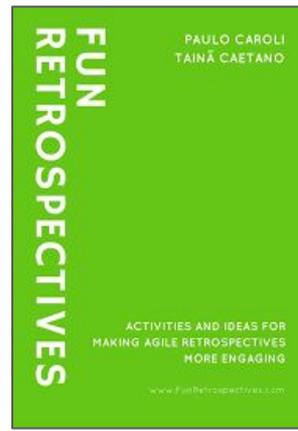
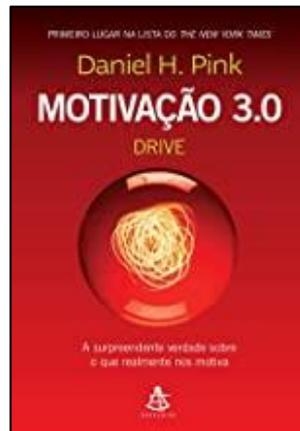
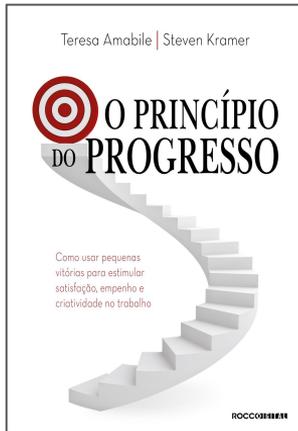




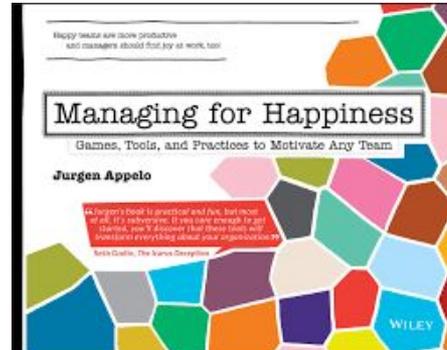
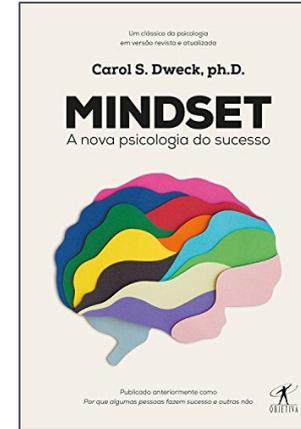
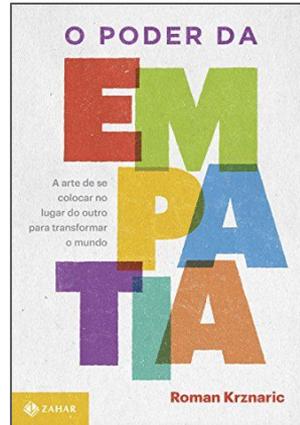
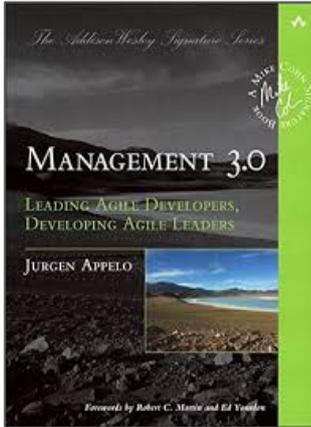
“Conheça todas as teorias, domine todas as técnicas, mas ao tocar uma alma humana, seja apenas outra alma humana.”

- Carl Jung

REFERÊNCIAS



REFERÊNCIAS



OBRIGADO(A)!

Knowledge21

Digital Transformation Powered by True Agile

TADEU MARINHO

AGILE EXPERT

tadeu@k21.com | knowledge21.com.br

 **CONNECTED
WORKERS**

MARCELY SANTOS

AGILE COACH

marcelv@connectedworkers.com.br | connectedworkers.com.br