



THE DEVELOPER'S CONFERENCE

Trilha – Management 3.0

Thiago Brant

Agile Master @ PagSeguro / CEO @ Agilers





Thiago Brant



Agile Master • 12 anos de experiência em agilidade

Facilitador Oficial Management 3.0 e ICAgile



Colaboração na Diversidade

Diversity Index



© 2020 Management 3.0 BV ♦ version 2.01 ♦ management30.com

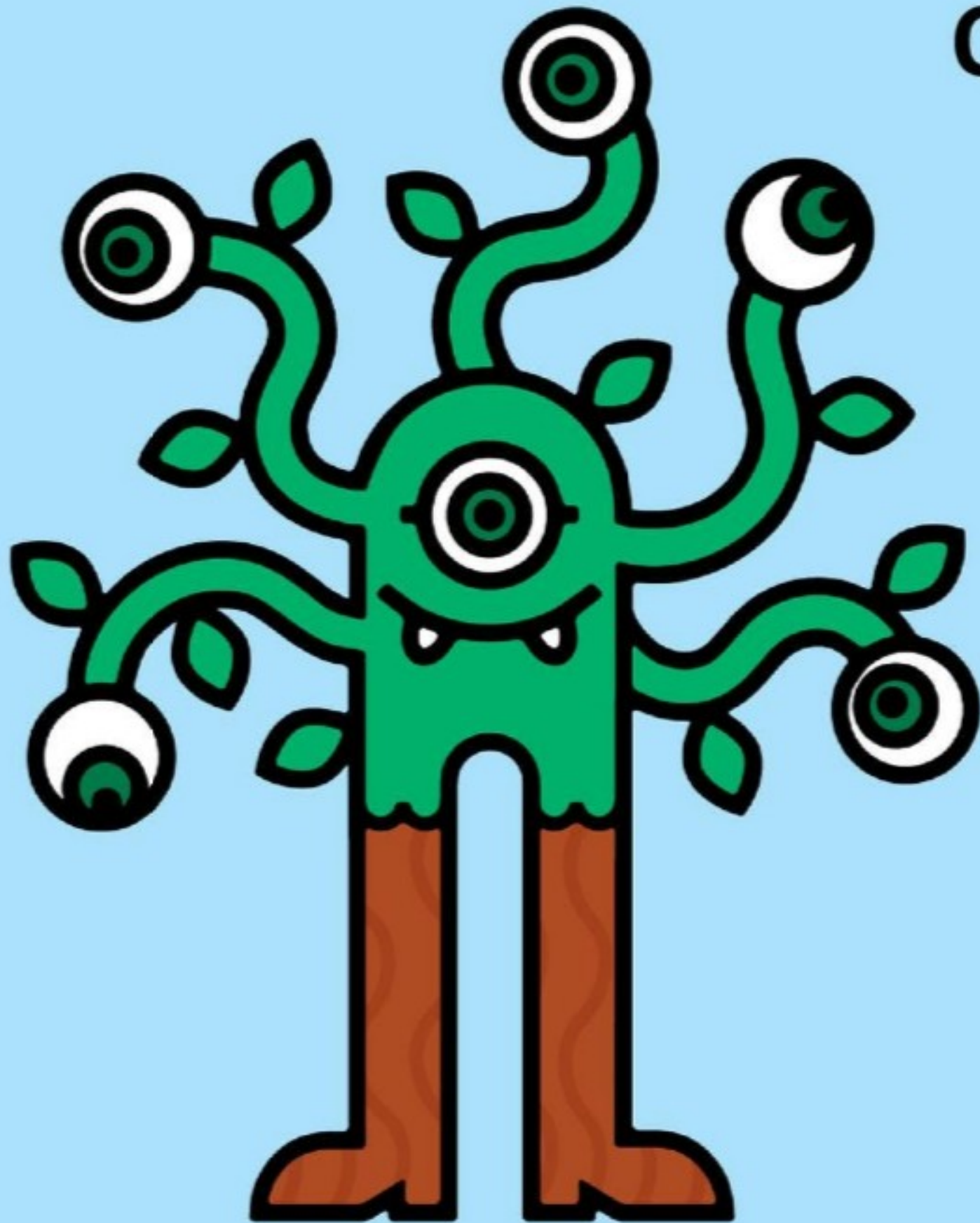




Management 3.0 não é mais um framework

É um mindset, combinado com uma coleção de jogos, ferramentas e práticas em constante evolução, para ajudar a qualquer profissional a gerenciar a organização. É um caminho para enxergar os sistemas de trabalho.





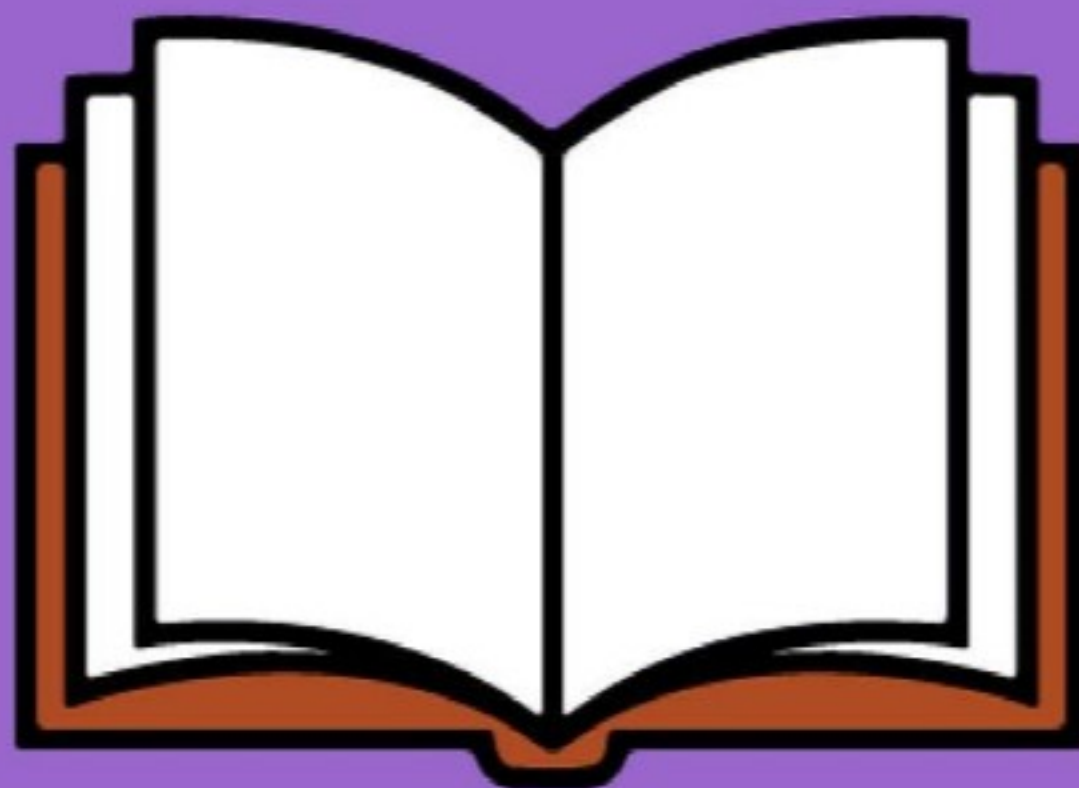
O modelo Management 3.0

1. Energizar Pessoas
2. Empoderar Times
3. Alinhar restrições
4. Desenvolver competências
5. Crescer a estrutura
6. Melhorar tudo





Story





1







Human-Centered Design

H C D

HUMAN
CENTERED
DESIGN

Introdução
2ª EDIÇÃO

IDEO

EQUIPES MULTIDISCIPLINARES

Os desafios que você enfrentará são bastante complexos e, provavelmente, já foram explorados por outros. Suas chances de sucesso ao enfrentar problemas complexos, difíceis e já estudados serão maiores se você conseguir formar a equipe certa. Equipes funcionam melhor se tiverem de 3 a 8 pessoas, sendo uma delas o facilitador. Ao combinar nessa equipe pessoas de formações diferentes, você aumentará as suas chances de criar soluções originais, pois diferentes indivíduos examinarão o problema através de pontos de vista diversos.

ESPAÇOS DEDICADOS

Ter um espaço dedicado ao projeto permite que a equipe se mantenha inspirada pelo contato visual constante com os materiais coletados, imersa nas notas pregadas na parede e capaz de acompanhar o andamento do projeto. Se possível, encontre um espaço exclusivo para que a sua equipe de projeto se concentre no desafio.

INTERVALOS DE TEMPO FINITOS

A maioria das pessoas trabalha melhor com prazos de entrega concretos. Da mesma forma, um projeto de inovação com início, meio e fim claramente estabelecidos tem maiores chances de manter uma equipe focalizada e motivada.



DICA

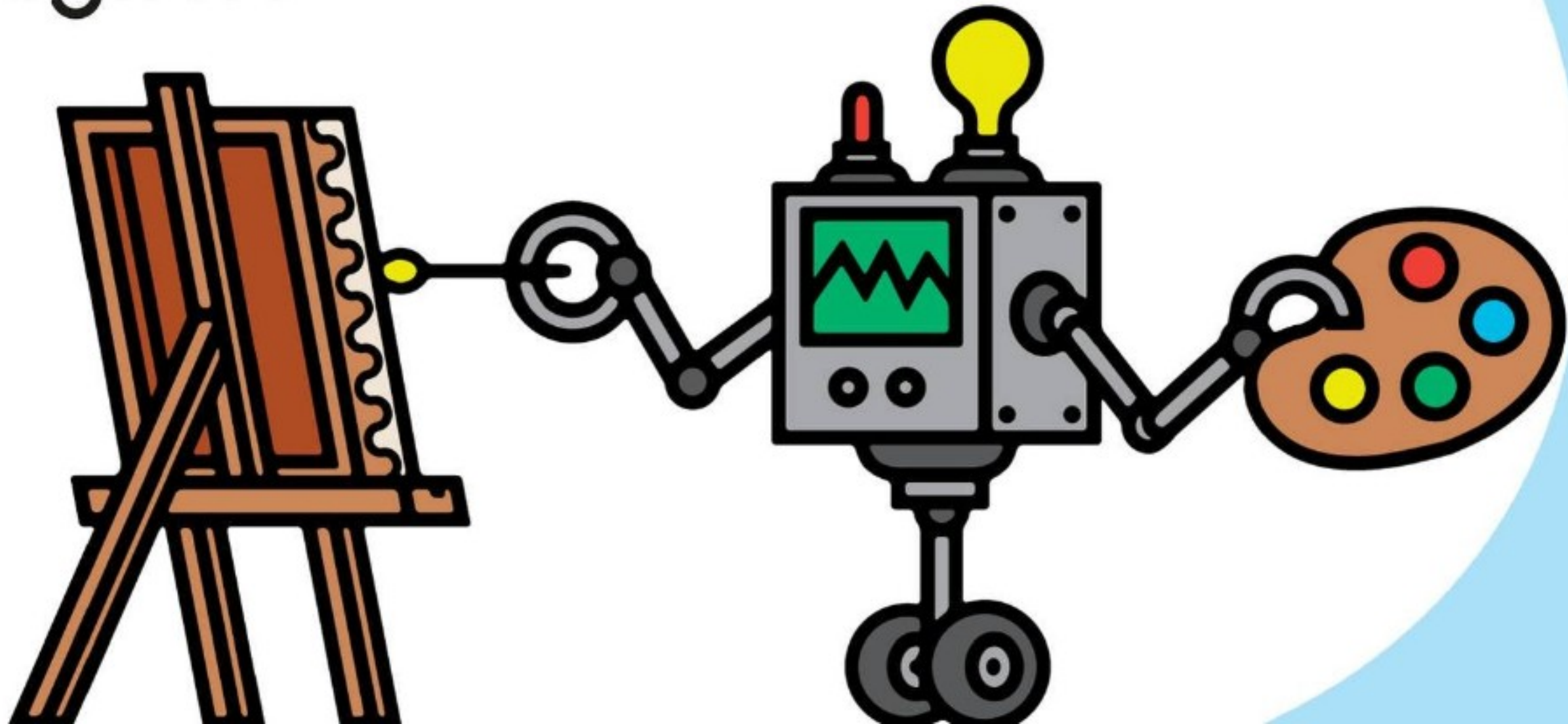
Para garantir o bom equilíbrio da equipe envolva pessoas de ambos os sexos em todas as fases do processo.



Criatividade e Inovação

© 2020 Management 3.0 BV ♦ version 2.01 ♦ management30.com

 agilers



Sete Regras para gerentes criativos



Inspirado nas empresas mais inovadoras do mundo



1. Nutra a diversidade



2. Crie mercados



3. Confie no mérito



4. Não faça previsões



5. Modernize o ambiente de trabalho



6. Mude restrições



7. Abra fronteiras



1. Nutra a diversidade

Gerentes criativos não gostam
de cérebros iguais.





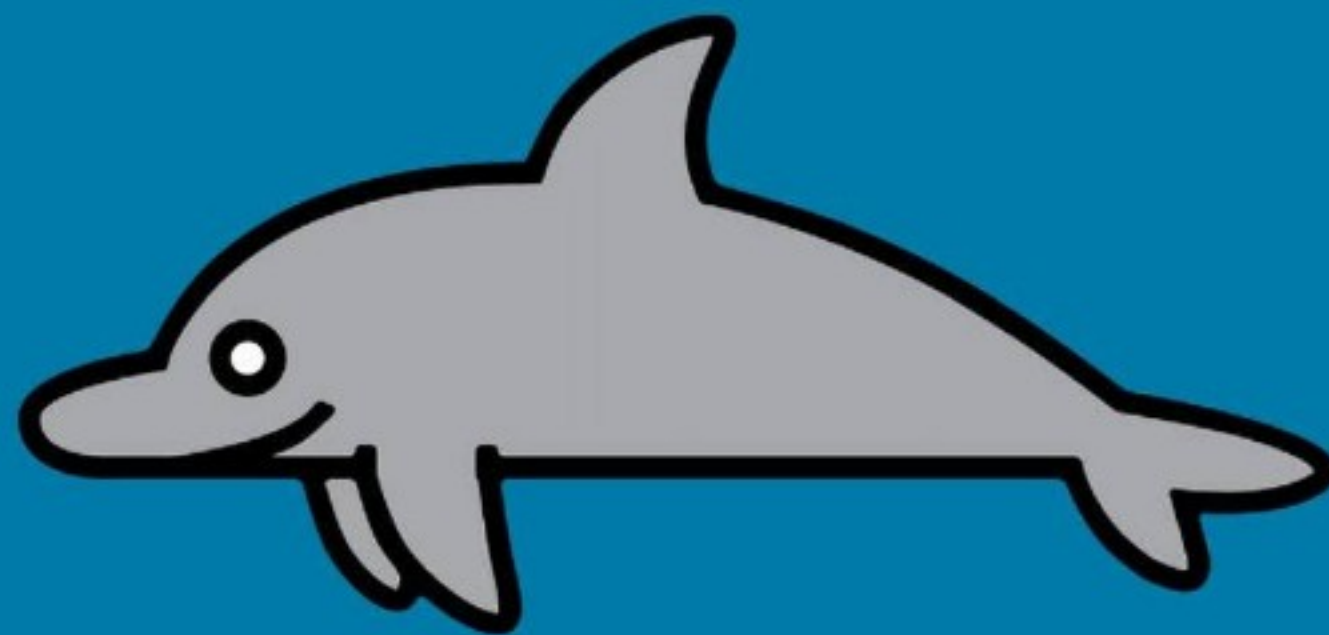
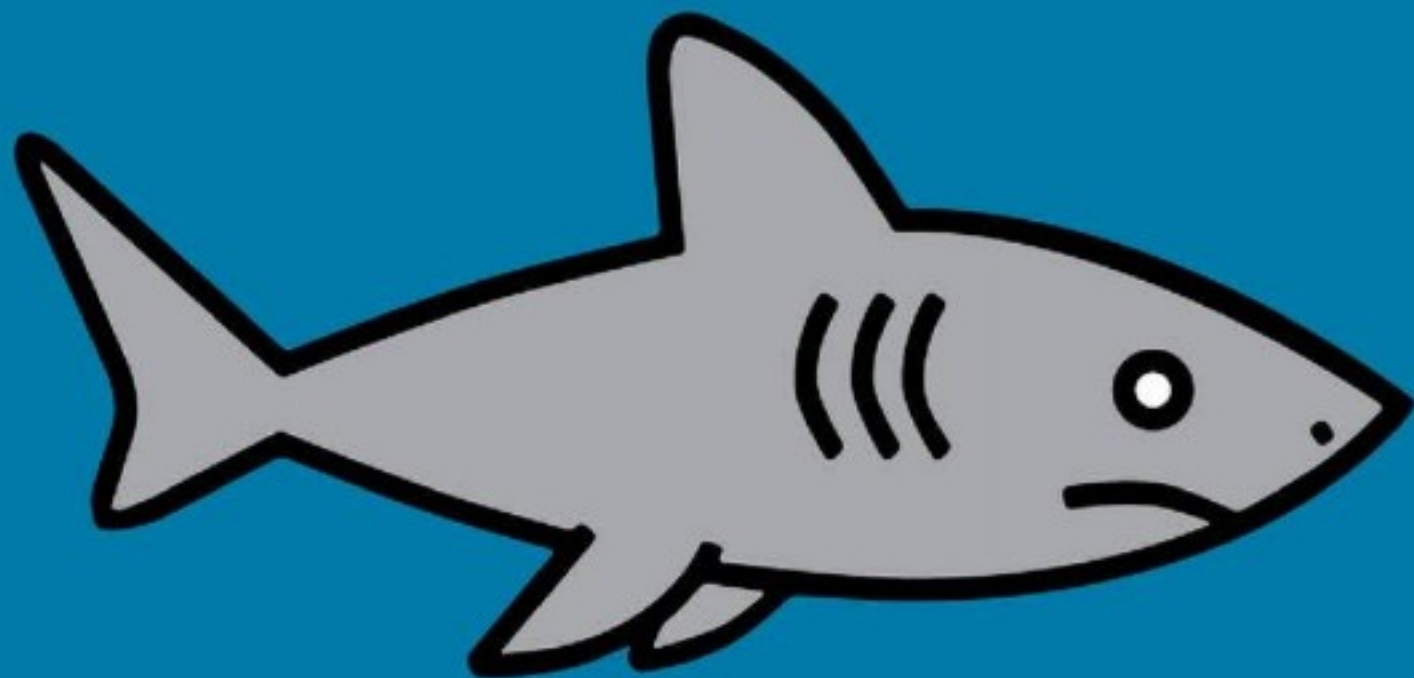
Monte equipes multifuncionais

Os produtos e serviços mais inovadores emergem quando as pessoas conectam ideias de contextos completamente diferentes.





Como apoiar a divergência de opiniões?



***Diversidade mental é mais importante
que diversidade física.***



Como aumentamos a diversidade? Como melhoramos a colaboração?



Definir uma base colaborativa para todos

Ambiente Seguro

Estimular a chamada no processo seletivo

Gerações diferente, religiões diferente, opiniões políticas diferentes

Criar um ambiente aberto, diverso, colaborativo

Respeito e mente aberta!

Respeito

Políticas de inclusão de mulheres, LGBTQIA+ , PCDS

Incluir pessoas diversas no quadro de colaboradores



Como aumentamos a diversidade? Como melhoramos a colaboração?



Evitar contratar pessoas sempre iguais, com o mesmo perfil

Fazer com que as pessoas diferentes se sintam incluídas

Iniciativas para que vozes minorizadas possam falar para toda a empresa

Procurar a diversidade desde a seleção até ao ambiente seguro

Recrutamento intencional

Divulgar a diversidade na divulgação da vaga

colaboração: ouvir e respeitar as pessoas

Espaços para compartilhamento de experiências e insights entre as pessoas

Inclusão social!



Como aumentamos a diversidade? Como melhoramos a colaboração?



Alinhar a visão da empresa com os colaboradores.

Sensibilizar os times sobre o tema

Permitindo uma cultura para compartilhar ideias, sem julgamentos e aplicando o respeito

Empatia sempre!

Cuidado com potencial atrito da diversidade

Diferentes idades

Sempre que sair um recurso já pensa em reequilibrar o time com o novo recurso para promover a diversidade.

Mostrar exemplos de pessoas diversas e suas conquistas, ideias que tiverem na empresa, para mostrar a capacidade que todos temos

Compartilhar de forma clara que aceita a diversidade



Como aumentamos a diversidade? Como melhoramos a colaboração?



Programas de parceria com escolas e de formação

aumentar a diversidade: aceitar as pessoas como são.

atualizar a cultura corporativa

Brasileira

Brasileiro

dfdf

df

Masculino

geração x



Como aumentamos a diversidade? Como melhoramos a colaboração?



sul

sul

america do sul

sei do que se trata

analista

TI

outro

não

PabloGerminianipabloger@gmail.com





Equipes, departamentos e unidades de negócio devem refletir a diversidade de idade, gênero, etnia, cultura, habilidades, experiências e muito mais.





Diversidade ajuda a prevenir pensamento único,
complacência e mentalidade de grupo.





Diversidade aumenta as perspectivas e traz um maior potencial para criatividade e inovação.





Diversidade alcança melhores prognósticos e previsões (teorema de previsões da diversidade).





Muitas práticas e políticas tradicionais **engessam** a gama de comportamentos inovadores.





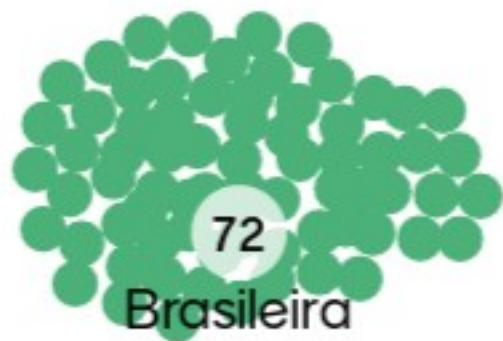
Otimizando equipes pela diversidade

Questões	Pontos	
	Rodada 1	Rodada 2
Em que Cidade você nasceu e cresceu?		
De que país você veio?		
Em que Cidade você mora?		
Em qual empresa você trabalha?		
Em que área você trabalha? (TI, RH, Jurídico)		
Qual seu Cargo/Papel		
Qual Seu gênero (Masculino, Feminino, Outros)		
Qual é a sua geração? Baby Boomer (Nascidos entre 1946 e 1964) Geração X (Nascidos entre 1965 e 1980) Millennial (Nascidos entre 1981 e 1995) Geração Z (Nascidos após 1995)		
Como você classificaria seu conhecimento/vivência em gestão?		
Como você classificaria seu conhecimento em Agilidade/Métodos ágeis?		
Total de pontos		

Para as duas últimas perguntas:

1. Nunca ouvi falar
2. Sei do que se trata, mas não tenho vivência
3. Eu tenho alguma experiência com o tema
4. Eu conheço muito sobre o tema e sou experiente
5. Eu sou expert no assunto

Qual a sua nacionalidade?



0
Estrangeira



Qual é o seu gênero?



Qual é a sua geração?



0

Baby Boomer (Nascidos entre 1946 e 1964)

22

Geração X (Nascidos entre 1965 e 1980)

69

Milennial (Nascidos entre 1981 e 1995)

10

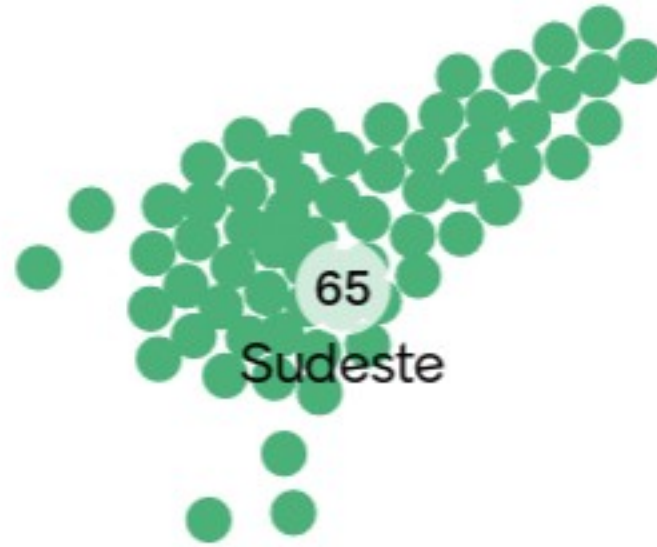
Geração Z (Nascidos após 1995)



Que região do Brasil você nasceu/cresceu?



Que região do Brasil você vive atualmente?



Em que continente você está agora?



1
Ásia

2
Europa

1
África

0
Oceania



0
América Central

0
América do Norte



Como você classificaria o seu conhecimento/vivência em gestão?



0
1. Nunca ouvi falar

19
2. Sei do que se trata, mas não tenho vivência

58
3. Eu tenho alguma experiência com o tema

23
4. Eu conheço muito sobre o tema e sou experiente

7
5. Eu sou expert no assunto



Como você classificaria o seu conhecimento/vivência em agilidade?



Qual seu nível de cargo?



Aprendiz/Estagiário



Analista



Especialista



Coordenador



Gerente



Diretor ou +

0

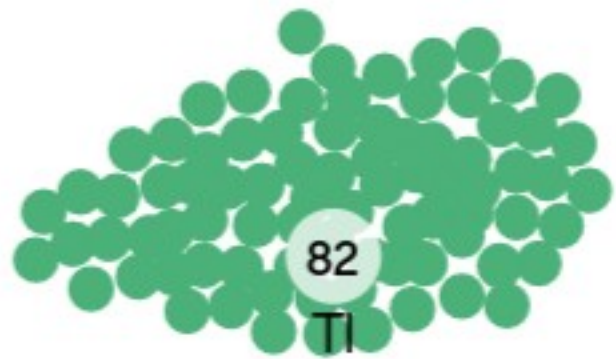
Em busca de oportunidades

0

Option 8



Qual a sua área de atuação?



Qual o seu papel?



Já conhecia o Thi Brant?



1
Sim, é meu amigo

4
Sim, já trabalhei com ele

0
Sim, já fiz treinamento com ele

9
Não pessoalmente, mas já vi por aí

96
Não





Discussão





Otimizando equipes pela diversidade

Questões	Pontos	
	Rodada 1	Rodada 2
Em que Cidade você nasceu e cresceu?		
De que país você veio?		
Em que Cidade você mora?		
Em qual empresa você trabalha?		
Em que área você trabalha? (TI, RH, Jurídico)		
Qual seu Cargo/Papel		
Qual Seu gênero (Masculino, Feminino, Outros)		
Qual é a sua geração? Baby Boomer (Nascidos entre 1946 e 1964) Geração X (Nascidos entre 1965 e 1980) Millennial (Nascidos entre 1981 e 1995) Geração Z (Nascidos após 1995)		
Como você classificaria seu conhecimento/vivência em gestão?		
Como você classificaria seu conhecimento em Agilidade/Métodos ágeis?		
Total de pontos		

Para as duas últimas perguntas:

1. Nunca ouvi falar
2. Sei do que se trata, mas não tenho vivência
3. Eu tenho alguma experiência com o tema
4. Eu conheço muito sobre o tema e sou experiente
5. Eu sou expert no assunto



Práticas que sufocam e práticas que encorajam a diversidade

Controle e regras engessadas

sufoca: críticas pesadas, sem filtro

Imposição da diversidade sufoca

Controle: sufoca
Encoraja: autonomia, confiança

Pré-Requisitos impositivos

Dar voz encoraja

Sufoca - machismo, preconceito, homofobia, piadinhas

Sufoca: excesso de regras

Falta de diversidade na liderança





Práticas que sufocam e práticas que encorajam a diversidade

Sufoca: Falta de escuta ativa

microgerenciamento ->
sufoca autonomia -> encoraja

Feedbacks sem fundamentos

sufocam: falta de
segurança encoraja: contratação de
diversos

respeito encoraja

decisões top down

assedio moral

Sufoca - EXCESSOS

Forçar ao invés de ensinar



Práticas que sufocam e práticas que encorajam a diversidade



sufoca: processo
engessado;encoraja: flexibilidade

encoraja: respeito

Sufoca: cultura da empresa
engessada

Sufoca: Foco em hard skill

Preconceito

encoraja: empatia

Preconceito

falta de feedback

Para trabalho remoto, evitar
conversas privadas





Práticas que sufocam e práticas que encorajam a diversidade

Encoraja: Cuidado com funcionários e investimento na formação de pessoas

Sufoca - falta de empatia, críticas, preconceito

Incentivar a diversidade encoraja

sem espaço pra falar





Algumas empresas publicam relatórios de diversidade e inclusão regularmente.

É uma boa ideia?



Em cada equipe existem pessoas e suas necessidades, interesses e personalidades individuais que não evaporam quando elas formam um grupo.

– Robert F. Hurley, *The Decision to Trust*



Humanos são criaturas sociais. Eles anseiam por uma sensação de pertencimento através de símbolos e rituais. Criar conexões entre seguidores é uma das mais importantes tarefas dos líderes.

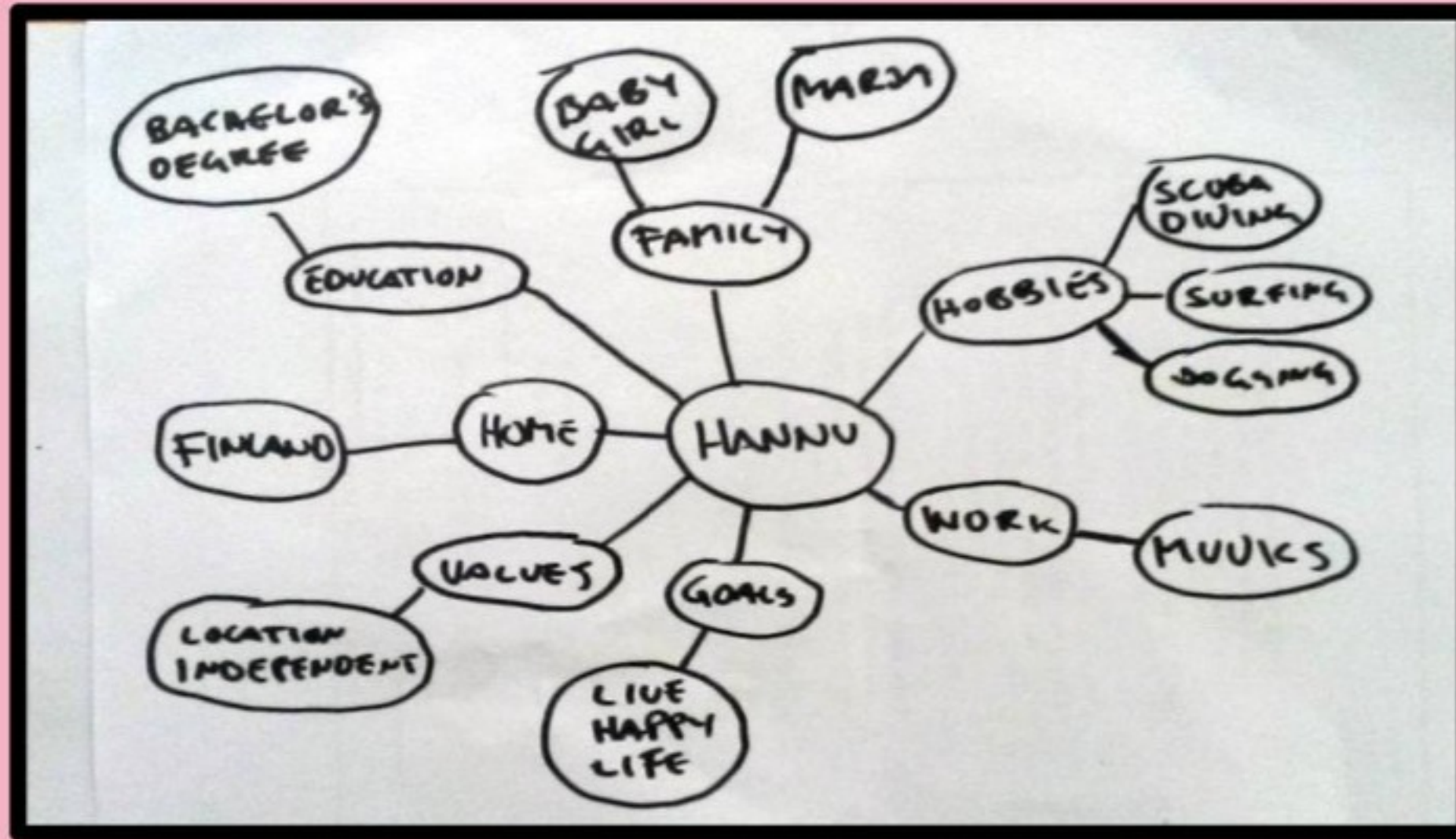


Símbolos de identificação e cerimônias ajudam as equipes a alcançar uma maior proximidade **dentro de seus limites.**





Personal maps





Quer receber o material?

Nome

Sobrenome

Email





thi@agilers.com.br

Obrigado!



www.agilers.com.br

  @agilers.com.br



LINKEDIN AGILERS





management30.com
info@management30.com



agilers.com.br
contato@agilers.com.br
in f





THE DEVELOPER'S CONFERENCE