

# Como o Lean, Agile e Gestão 3.0 irão aumentar a entrega de valor?



MANAGEMENT 3.0



**Mayra de Souza**

Enterprise Coach, Lean-Agile Coach, Facilitadora, Coach, Mentora







# Eu sou Mayra de Souza



## Enterprise Coach, Lean-Agile Coach, Facilitadora e Trainer Lean Inception, Design Sprint, Strategic Inception, Estruturas Libertadoras e Management 3.0, Consultora Coletivo Ação.

É Engenheira de Produção (PUCRS), Professional & Self Coaching (IBC), Professional Agile Coach (PACC) e tem especializações de Scrum Product Owner, Estruturas Libertadoras, Agile Business Owner, FMEA de processos, Auditoria, Organizações Orgânicas, Kanban - TKP, KMP I e KMP II, PBB, Work Together Anywhere, Design Sprint e Visual Thinking.

Treinou +4000 pessoas, Facilitou +100 processos colaborativos e Mentora e Coach +50 pessoas. É fundadora do Coletivo AÇÃO e membro do Agile Institute Brazil. Criadora da técnica e autora do livro Strategic Inception em parceria com Andy Barbosa, promove alinhamento e planejamento estratégico colaborativo.

Com um jornada profissional de + 15 anos de experiência em gestão de pessoas, treinamentos e reengenharia de processos, gestão de produtos e qualidade.

Atua em parceria com organizações, como: Sys Manager, KARITA, Telos, Agile School e Meta. Atuou no Grupo ZAP com transformação de cultura organizacional, e na ThoughtWorks junto com Paulo Caroli em facilitações de Lean Inception e apoiou no desenvolvimento de novas pessoas facilitadoras. Exerceu os papéis de Agile Coach, Analista de Negócios, Coach e Facilitadora de práticas ágeis.

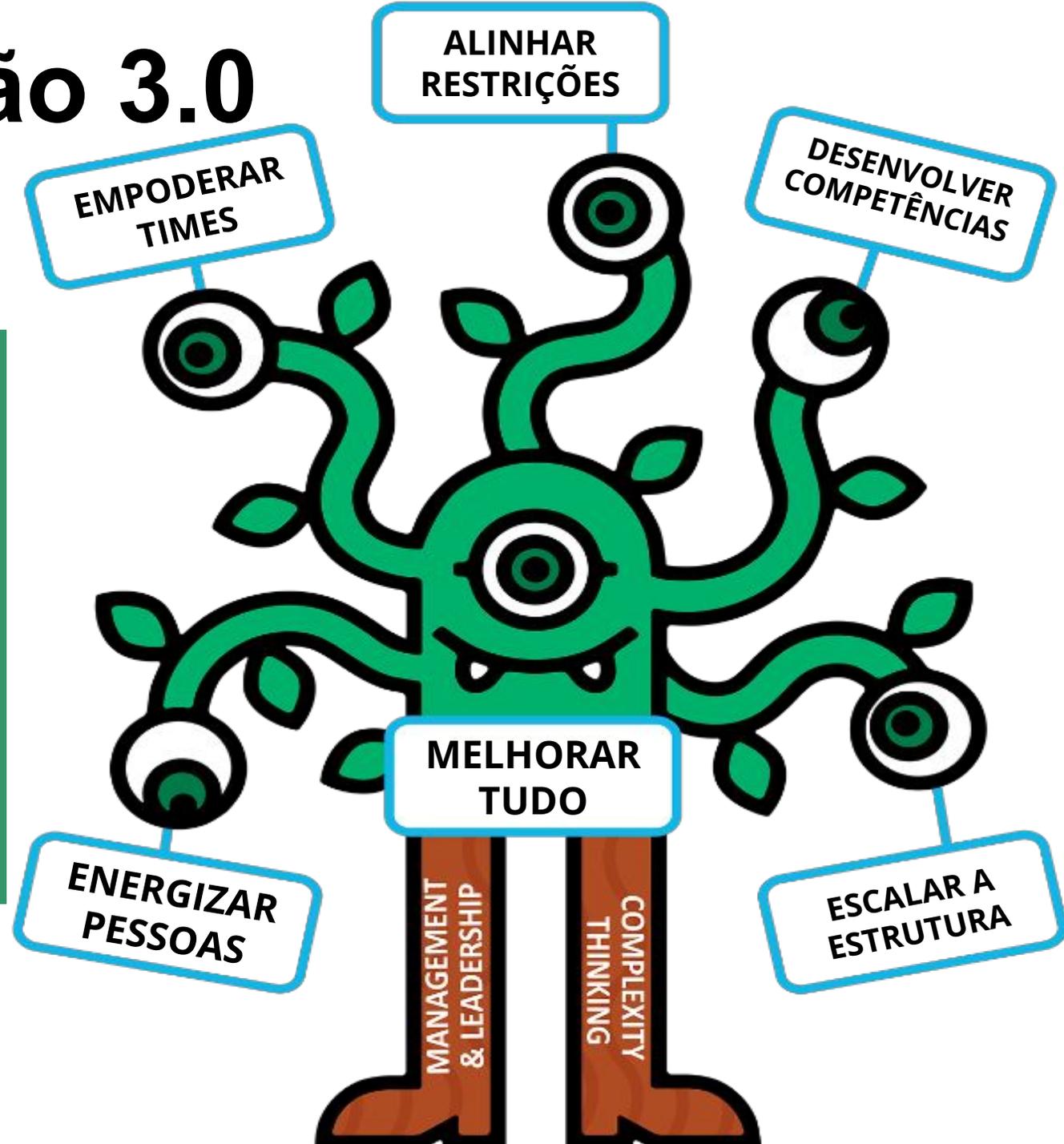
<https://www.linkedin.com/in/mayrarodriguesdesouza/>



# O Modelo da Gestão 3.0

6 visões organizacionais baseadas  
no *pensamento complexo*

A gestão de uma organização é  
responsabilidade de todas  
pessoas.  
Uma gestão melhor significa  
engajar as pessoas, melhorar  
o sistema como um todo e  
aumentar o valor entregue  
para os clientes.



# Management 3.0 =

**Gerenciar o sistema, não as  
pessoas**



# Management 3.0 =

**Melhor o gerenciamento com  
menos gerentes**





# Pensamento Complexo

## Diretrizes do Pensamento Complexo

- Tratar complexidade com complexidade
- Usar a diversidade de perspectivas
- Assumir a subjetividade e coevolução
- Roubar e adaptar
- Considerar a dependência do contexto
- Antecipar, explorar e adaptar
- Encurtar os ciclos de feedback
- Manter as opções em aberto



Uma **organização** é um **sistema adaptativo complexo (SAC)**, porque consiste de partes (pessoas) que forma um sistema (organização), que apresenta comportamento complexo enquanto fica se adaptando às mudanças ambientais.

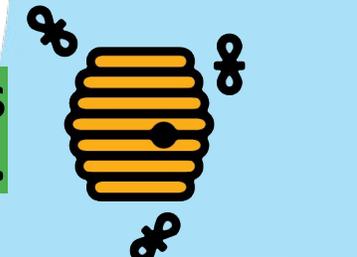


Cérebros, bactérias, sistemas imunológicos, a Internet, países, jardins, cidades, colmeias ... São todos **sistemas adaptativos complexos**, devido aos seus **muitos relacionamentos conhecidos ou não**, criam um **SISTEMA IMPREVISÍVEL**.

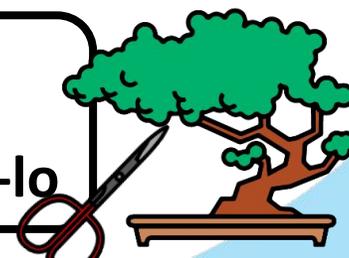


Sistemas com **ciclos de feedback mais lentos** têm **maiores taxas de extinção** em ambientes de mudança.

**Iterações mais rápidas e adaptações mais rápidas.**



Você não pode controlar um sistema complexo, mas você tem muitas opções para guiá-lo



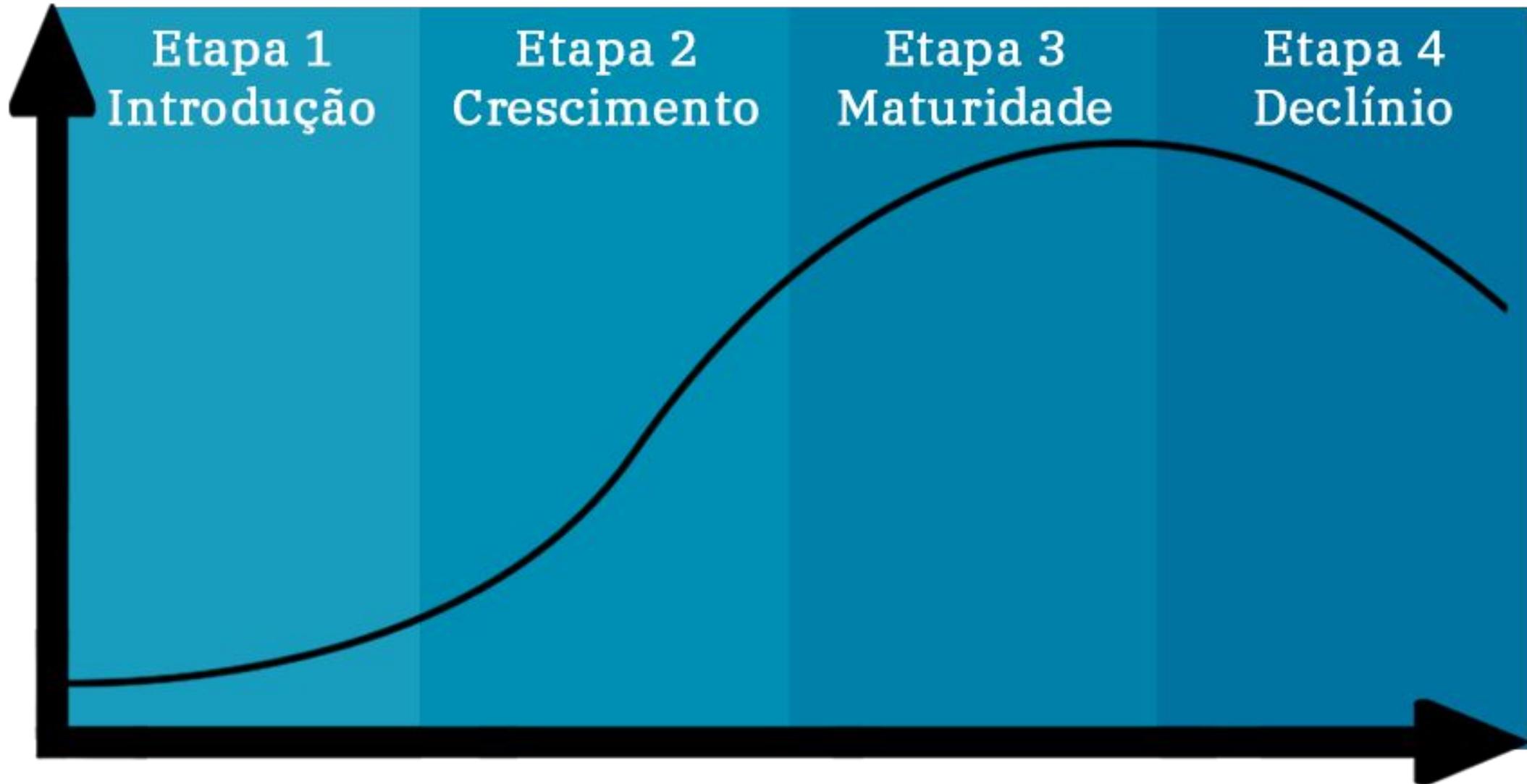
# NOKIA



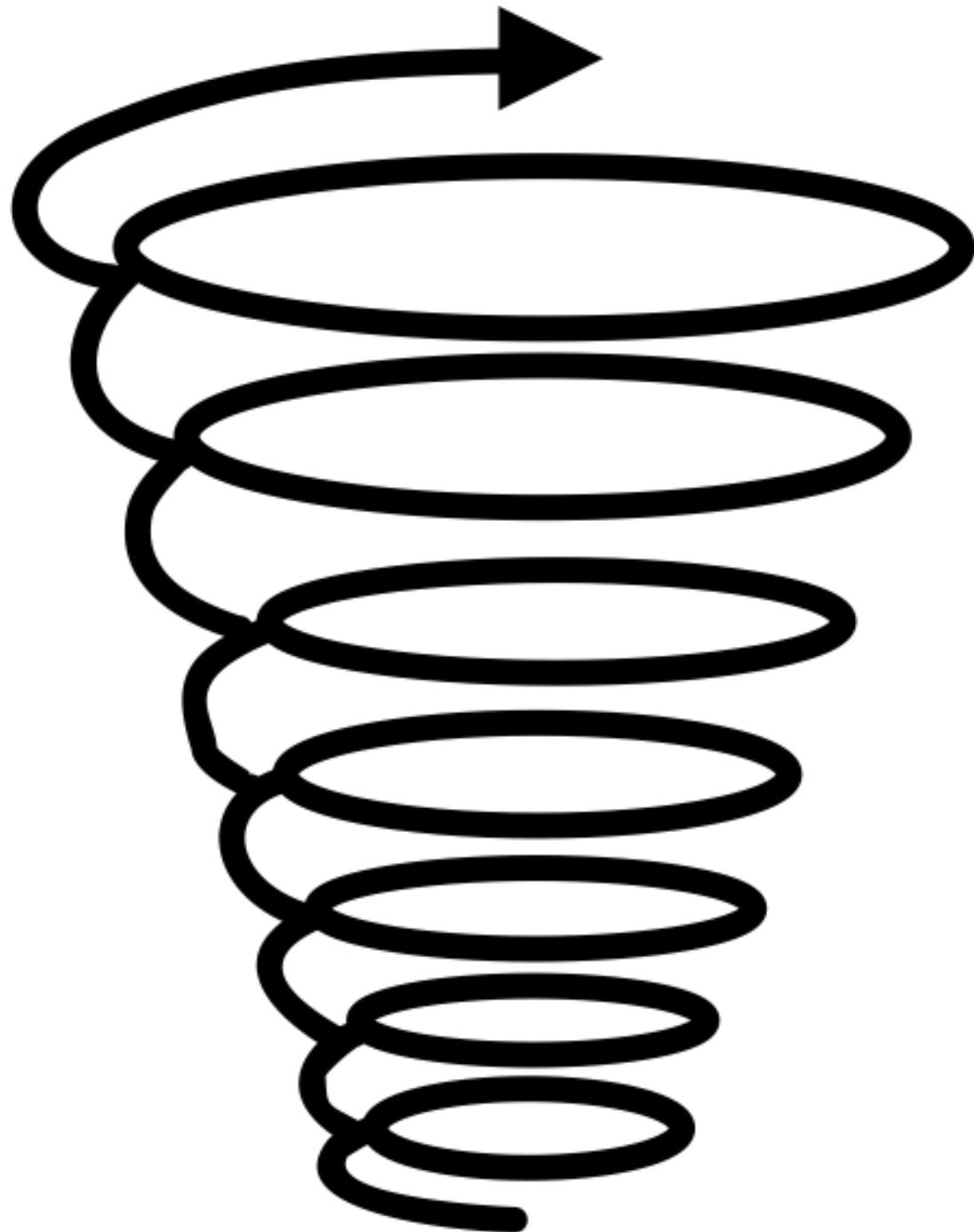
**A ÚNICA CERTEZA**

**QUE TEMOS É QUE O MERCADO  
ESTÁ SEMPRE MUDANDO!**

# CICLO DE VIDA DO PRODUTO



# CICLO DE VIDA DO PRODUTO EVOLUTIVO



# AGILIDADE MU.VUCA (mundo VUCA)



# Manifesto para o desenvolvimento ágil de software

---

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.

Kent Beck

Mike Beedle

Arie van Bennekum

Alistair Cockburn

Ward Cunningham

Martin Fowler

James Grenning

Jim Highsmith

Andrew Hunt

Ron Jeffries

Jon Kern

Brian Marick

Robert C. Martin

Steve Mellor

Ken Schwaber

Jeff Sutherland

Dave Thomas

The background of the entire image is a dense field of coronavirus particles. These particles are depicted as spherical, spiky structures with numerous protruding spikes (resembling a crown or 'corona'). They are rendered in a vibrant, multi-colored palette, primarily featuring shades of red, orange, and yellow, with some particles appearing in blue and purple. The particles vary in size and focus, with a large, highly detailed particle centered in the lower half of the frame, and many smaller, more blurred particles scattered throughout the background. The overall effect is a sense of a vast, active field of the virus.

**AS MUDANÇAS**

**A ÚNICA CERTEZA EM UM MUNDO  
DE INCERTEZAS!**

# VUCA

## VS

# BANI

A partir da década de **1980**  
influenciada pela Guerra Fria



A partir de **2020** influenciado  
pelas mudanças climáticas e pandemia



Descreve a situação de  
**ambigüidade e complexidade**



ACRÔNIMO



Descreve a estrutura da  
**próxima geração de negócios**

**Visão:** Responder à Mudanças ← **V**olatile / volátil

**Entendimento:** Colaboração ← **U**ncertain / incerto

**Clareza:** Individuos e Interações ← **C**omplex / complexo

**Agilidade:** Interações de Valor ← **A**mbiguous / ambíguo



DESCENDENTE

ASCENDENTE

**B**rittle / frágil → Resiliência e Liberdade

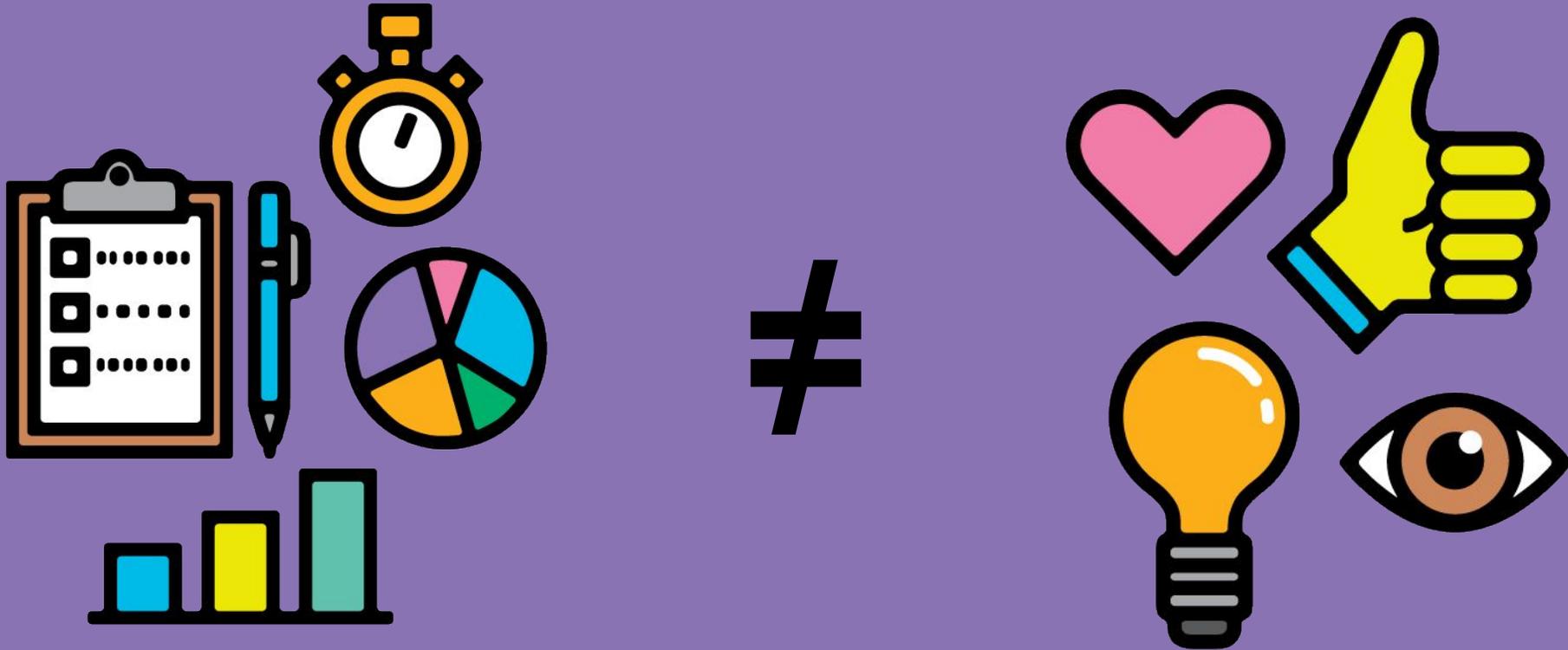
**A**nxious / ansioso → Empatia e Atenção plena

**N**on-linear / não-linear → Contexto e Flexibilidade

**I**ncompreensível → Transparência e Intuição

# FAZER ÁGIL *versus* SER ÁGIL

**Fazer ágil é fácil**, basta seguir os processos. No entanto, **Ser ágil é um desafio**.



**Ser ágil é ter a mentalidade**, em tudo o que fizer, de ser transparente, inspecionar e adaptar.

# AGILIDADE NÃO É RAPIDEZ



**Rápido**  
1 direção



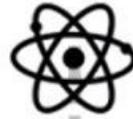
**Ágil**  
Adaptação e muda  
de direção quando  
precisa

# MÉTODO ÁGIL x CASCATA



Ciclos de feedback mais curtos com trabalho incremental

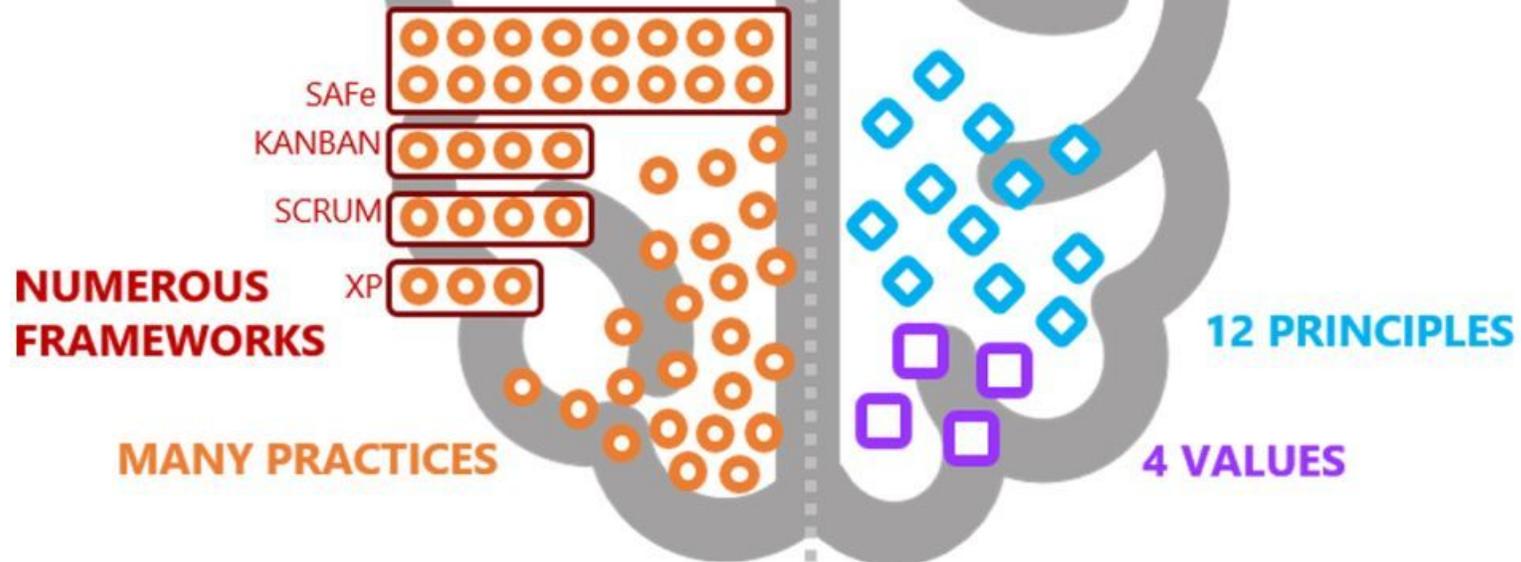
# THE AGILE MINDSET



**DOING AGILE**    **BEING AGILE**  
LEFT BRAIN    RIGHT BRAIN

**INSPECT/ADAPT**  
**EMPIRICISM**  
**DELIVERY**

**TRANSPARENCY**  
**COLLABORATION**  
**TRUST**

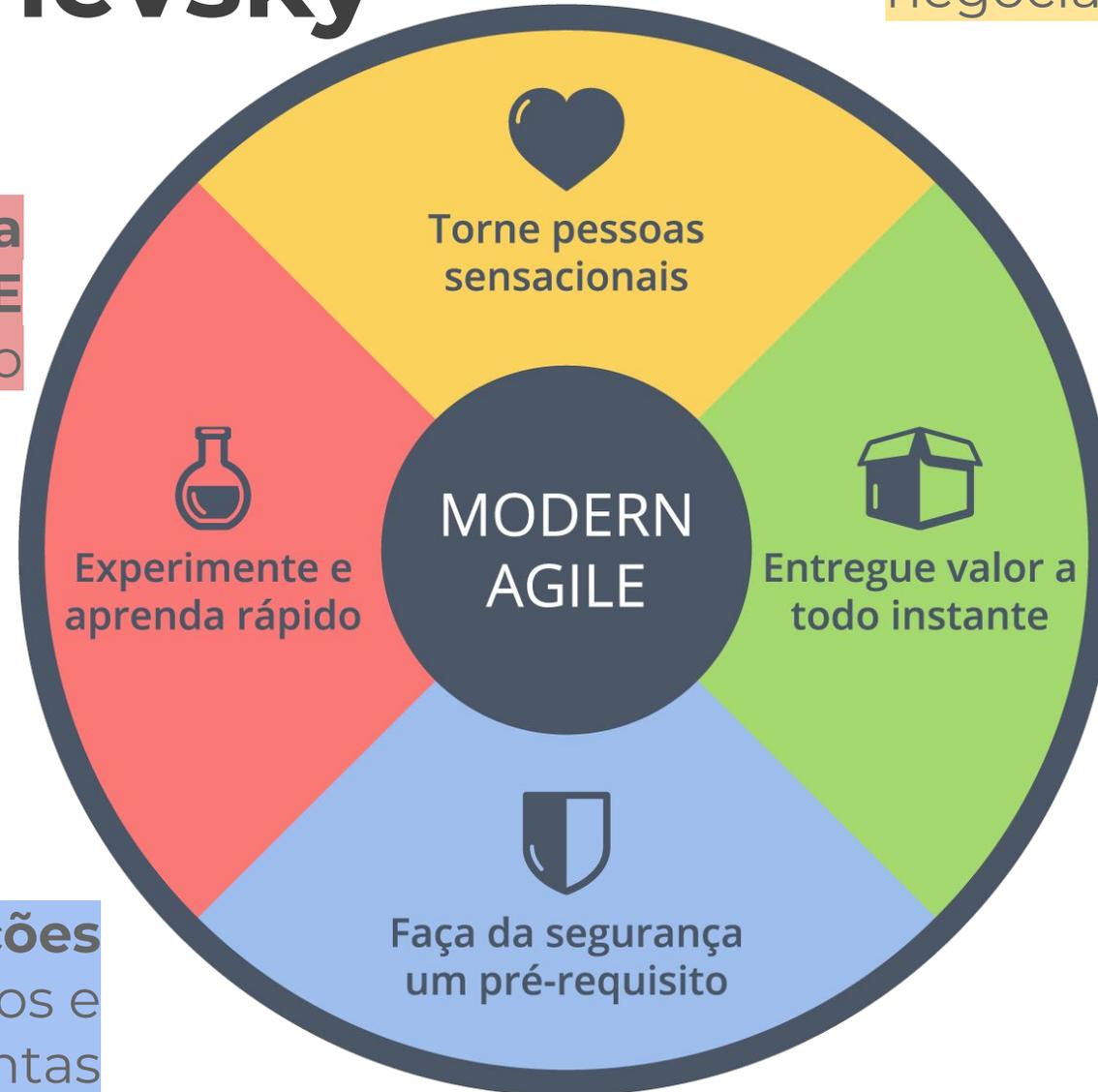


# MODERN AGILE

## Joshua Kerievsky

Colaboração com o cliente **MAIS QUE** negociação de contratos

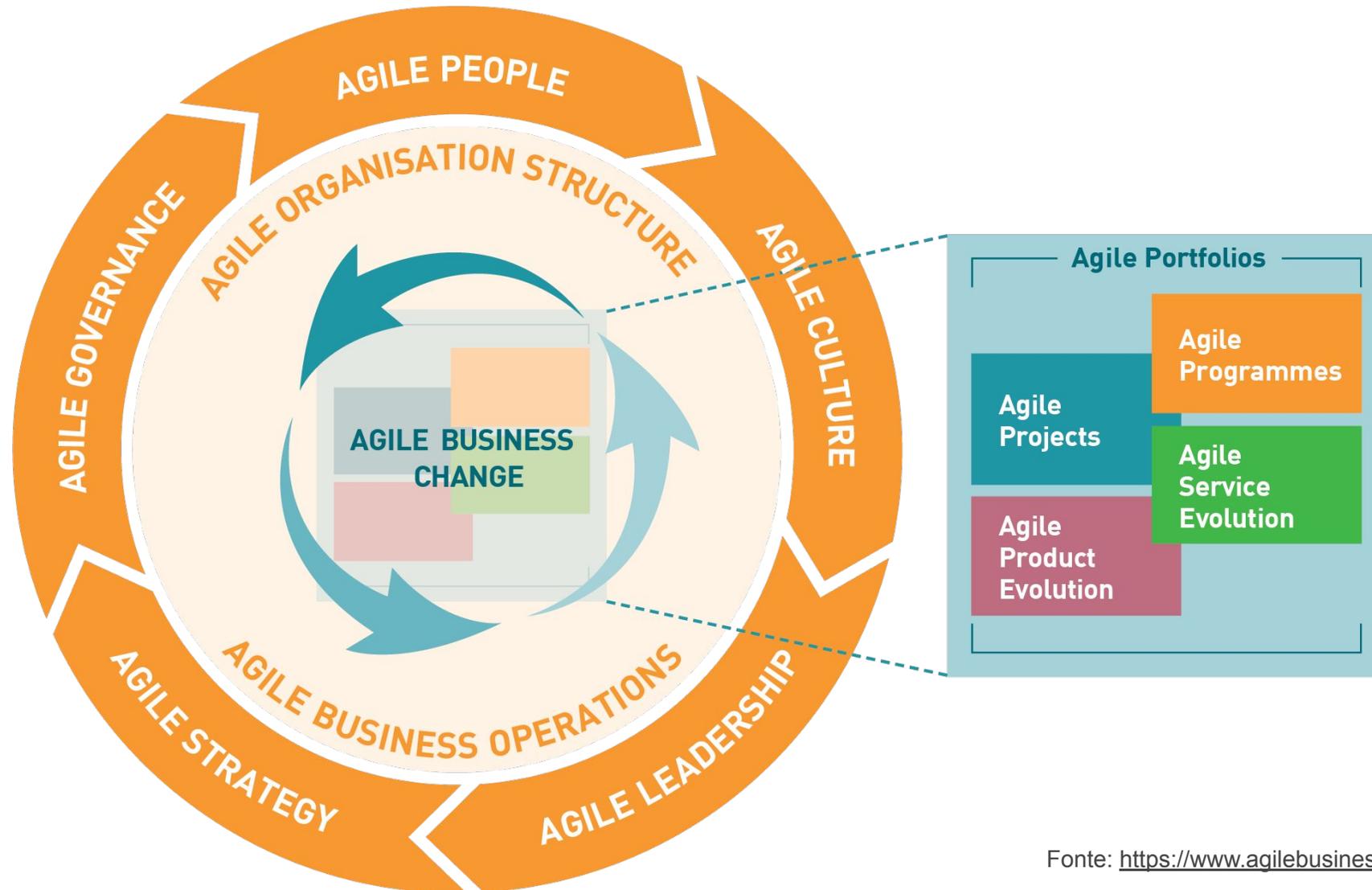
Responder a mudanças **MAIS QUE** seguir um plano



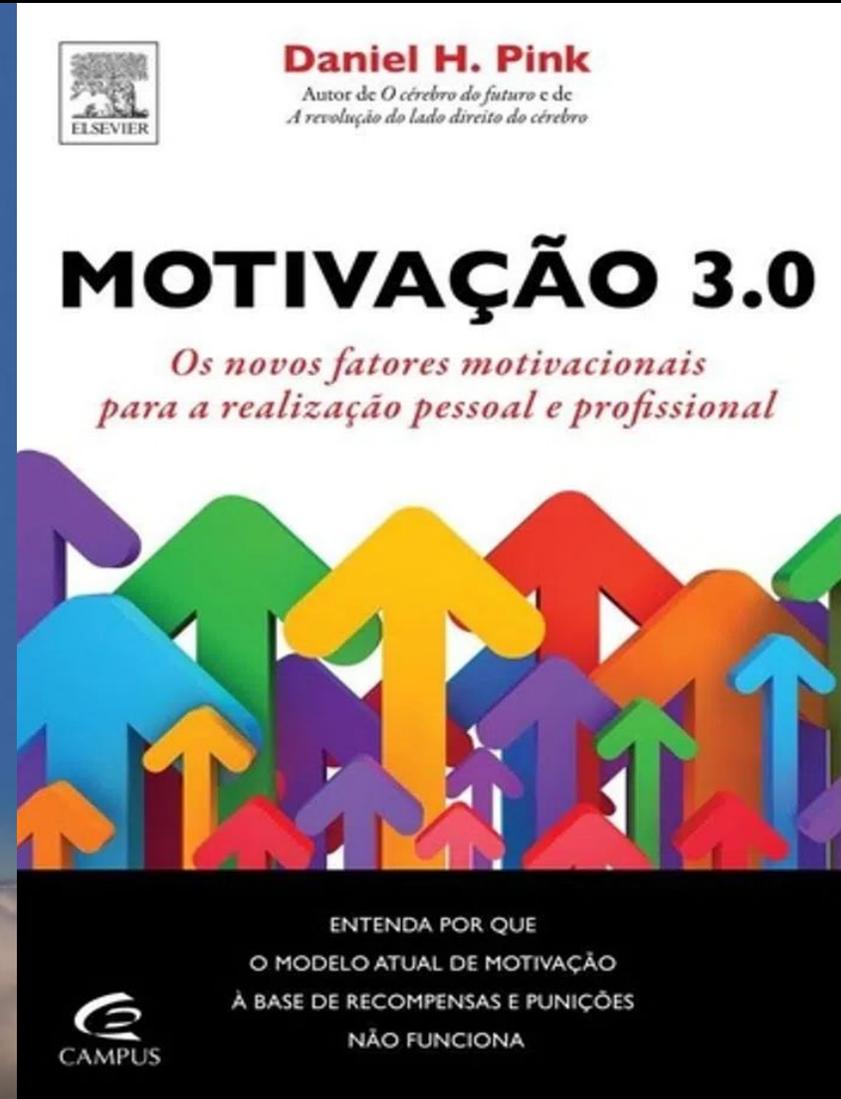
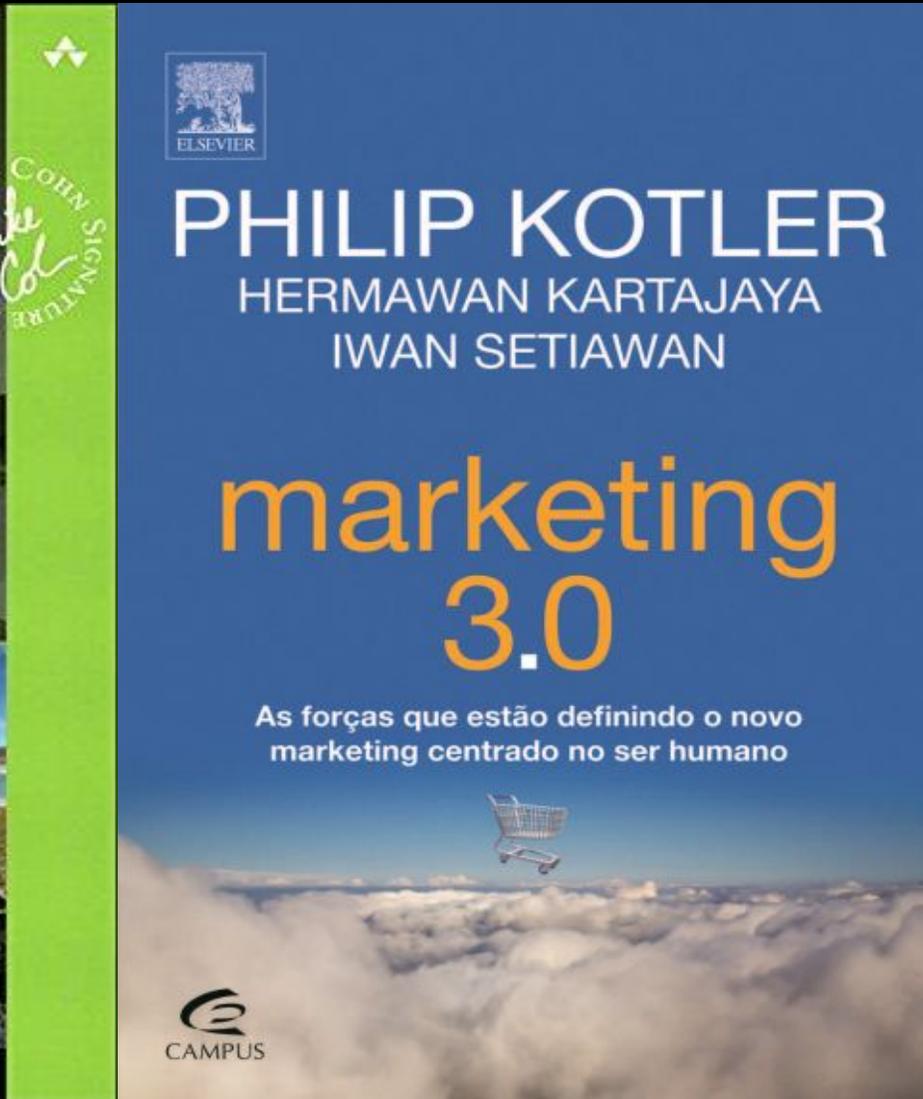
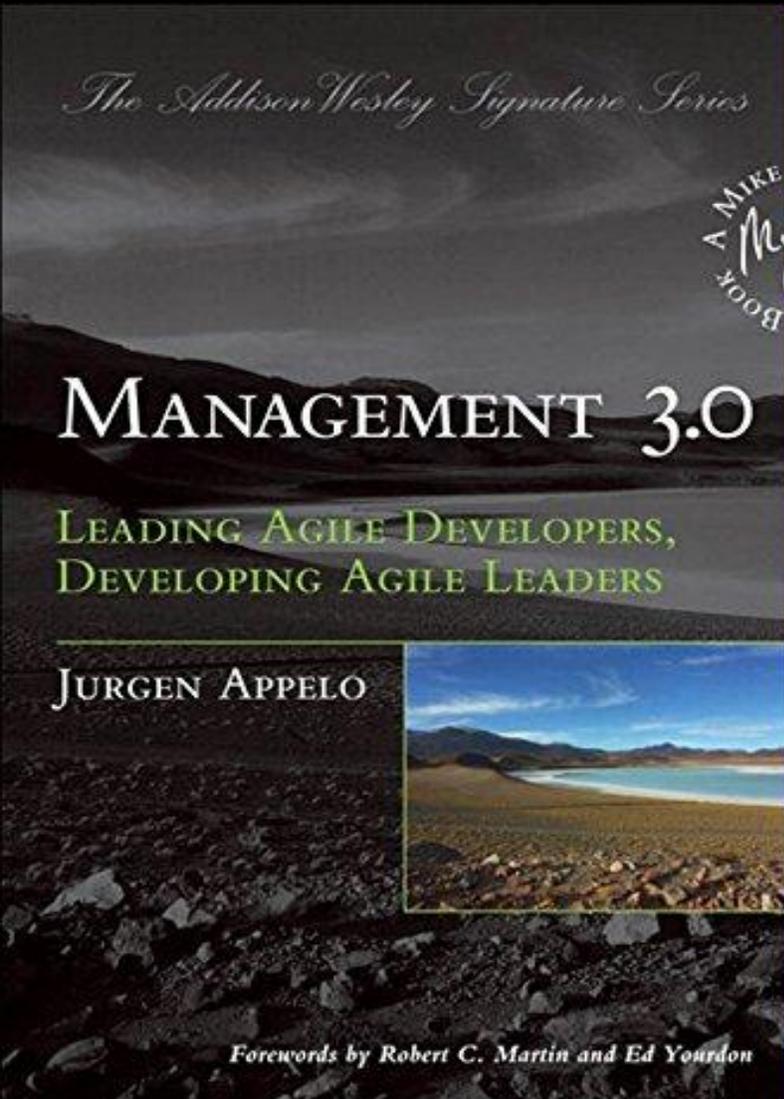
Software em funcionamento **MAIS QUE** documentação abrangente

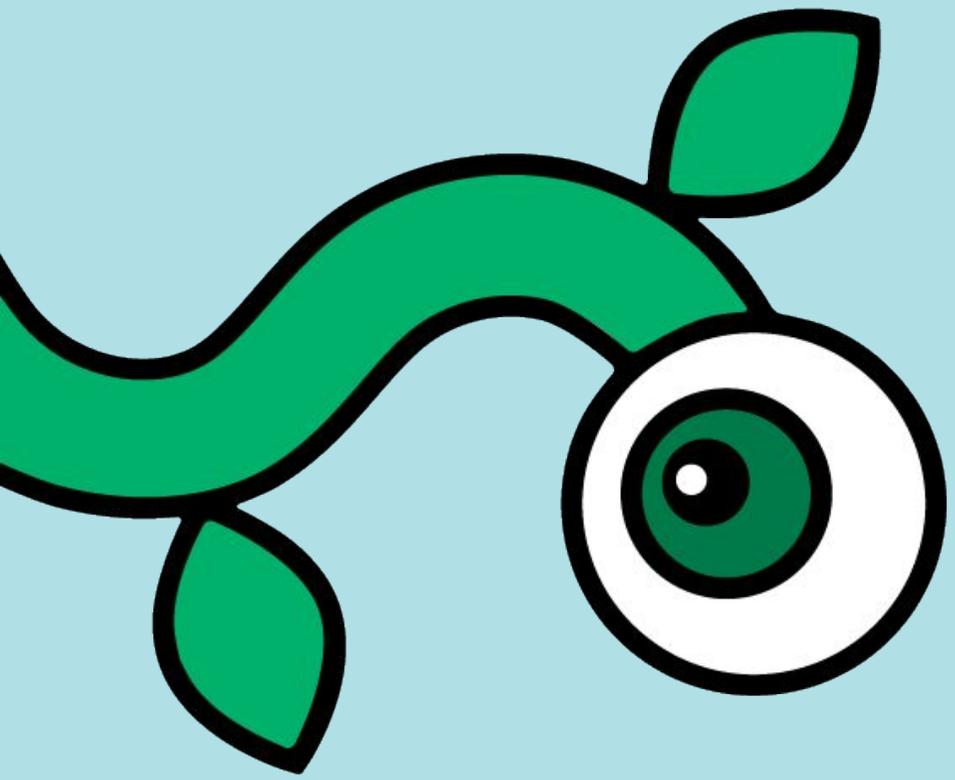
Indivíduos e interações **MAIS QUE** processos e ferramentas

# BUSINESS AGILITY



# Foco no Ser Humano





# Visão 1:

1

# Energize as Pessoas

**COMO ENGAJAR E MOTIVAR  
AS PESSOAS?**

As **peessoas** são as **partes mais importantes** de uma **organização** e os **gestores** precisam fazer tudo que eles podem para manter as **peessoas ativas, criativas e motivadas**.

Recompensar motiva as pessoas? *Com certeza. Elas motivam as pessoas a obter as recompensas.* Alfie Kohn, *Punished by Rewards*

Recompensar as pessoas baseado em medições não melhora o desempenho organizacional.



## Formas Melhores de Recompensar as pessoas

Foque *primeiro* na motivação intrínseca e *depois* na extrínseca

### Motivação intrínseca

O comportamento que é disparado de dentro da pessoa. Em outras palavras, a pessoa recompensa a si mesma.

### Motivação extrínseca

O comportamento que é orientado por recompensas externas (dadas por outros), como dinheiro, notas e elogio.

*“O alto desempenho e a satisfação estão baseados em nossa necessidade de fazer o melhor para nós mesmos e ao nosso mundo.”*

- Daniel Pink, *Drive*

Deixe um tempo para as pessoas dizerem, “Obrigado”

## Seis Regras para Recompensas



1 Não **prometa** recompensas com **antecedência**



2 Mantenha **pequenas** as recompensas esperadas



3 Recompense **continuamente**, não apenas uma vez



4 Recompense **publicamente**, não privadamente



5 Recompense **comportamentos**, não somente resultados



6 Recompense **os pares**, não somente os subordinados





O **desperdício de inteligência e criatividade** faz com que fique difícil uma companhia **sobreviver à nova fase do capitalismo**. Nesta fase as pessoas **não aceitam mais ser tratadas como objeto**. Elas continuam dependendo do trabalho e do consumo para viver, mas almejam ser **vistas como indivíduos, ser ouvidas e fazer a diferença**.

Shoshana Zuboff, professora da Harvard Business School e conhecida como “a profeta da era da informação” desde que publicou, ainda em 1989, as oportunidades e os riscos da revolução digital.

8º Desperdício Lean é a

**CRIATIVIDADE**





Ricardo Amorim

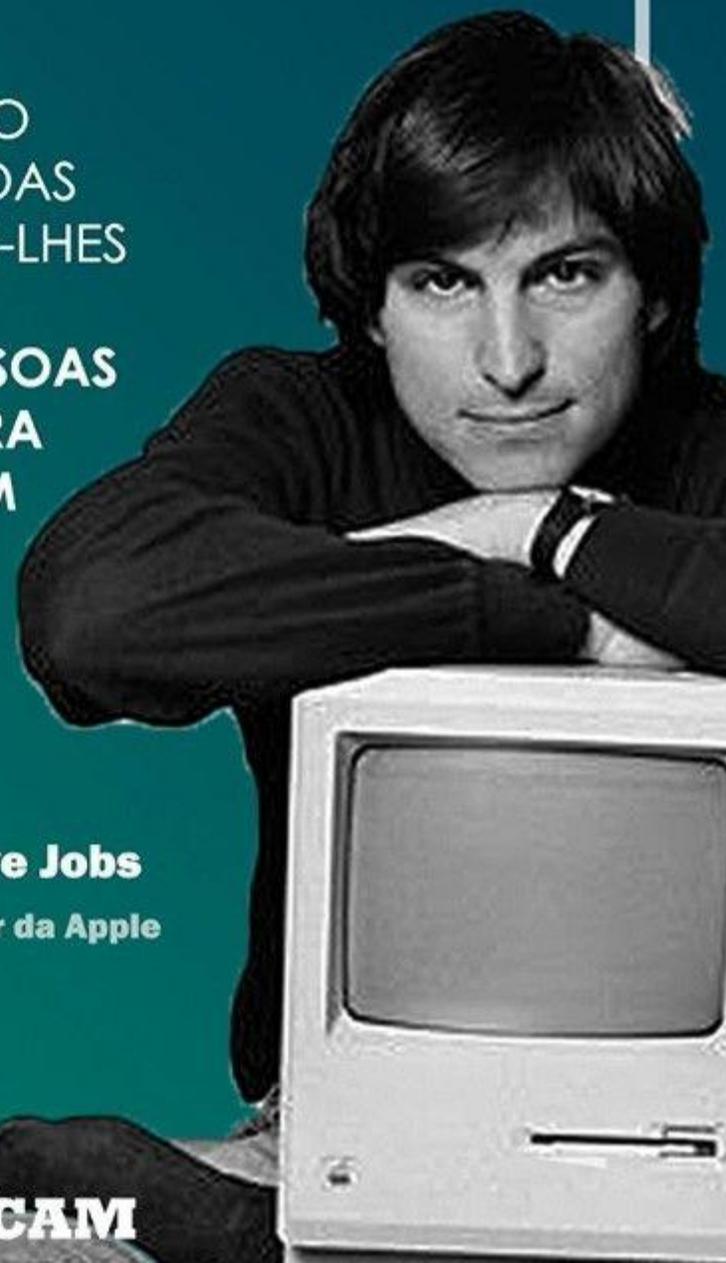
“

NÃO FAZ SENTIDO  
CONTRATAR PESSOAS  
INTELIGENTES E DIZER-LHES  
O QUE FAZER.  
**CONTRATAMOS PESSOAS  
INTELIGENTES PARA  
QUE NOS DIGAM  
O QUE FAZER.**

”

**Steve Jobs**

Cofundador da Apple



**RICAM**



**PROTAGONISMO**

TODAS PESSOAS TEM

**VOZ**

FORMAR UM

# TIME

COM COLABORAÇÃO,

INTEGRAÇÃO,

ITERAÇÃO e

FEEDBACK



# TER DIREÇÃO



É MAIS IMPORTANTE QUE VELOCIDADE

# DIÁLOGO É ALINHAMENTO

**PARA SE ADAPTAR MAIS RÁPIDO!**



TER FOCO E CLAREZA DO  
**FLUXO DE**

**VALOR**

PARA PODER

MELHORAR

E INOVAR

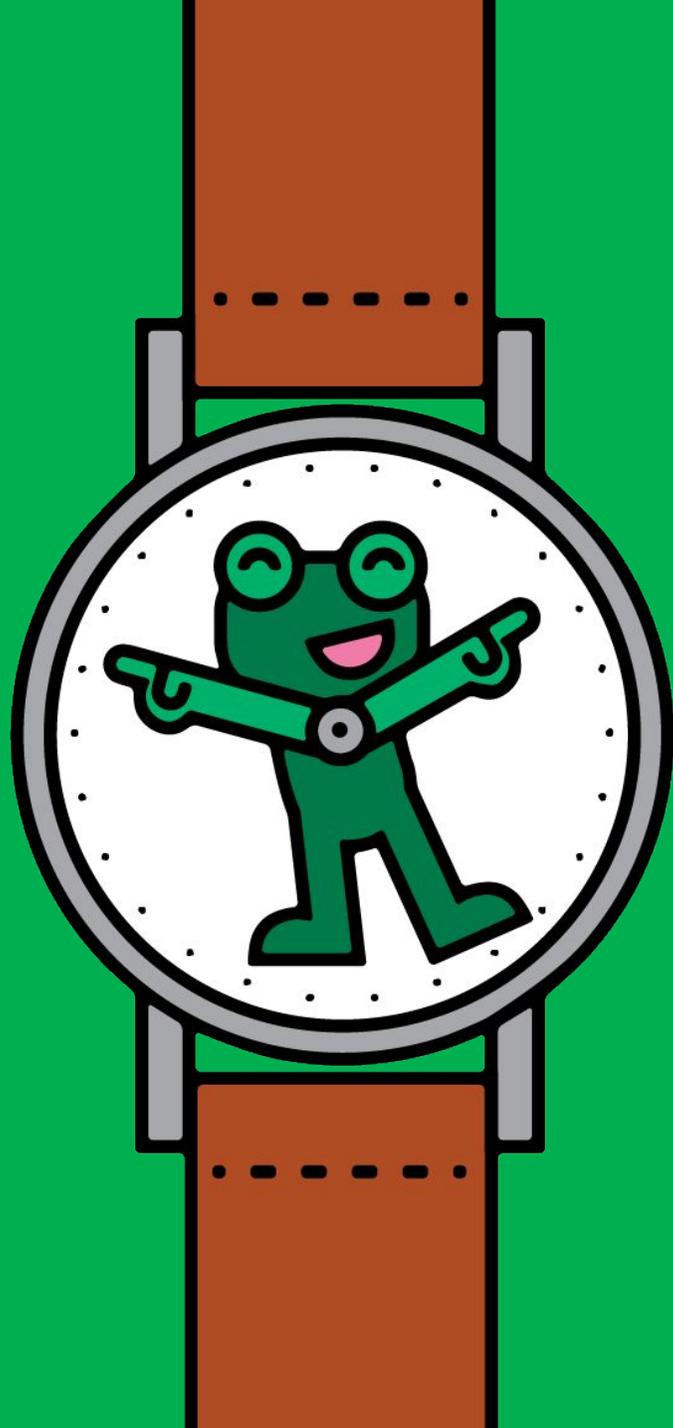


DEFINIR JUNTO(A)S  
OS PRÓXIMOS

# PASSOS

GERANDO ENGAJAMENTO  
E SENSO DE PERTENCIMENTO





A Sodexo realizou uma pesquisa publicada pela Exame, que o **TEAM BUILDING** proporcionou um **bom ambiente de trabalho** e resultou no **aumento médio:**

- 86% na produtividade
- 70% na rentabilidade do trabalho

# OS 5 DESAFIOS DAS EQUIPES

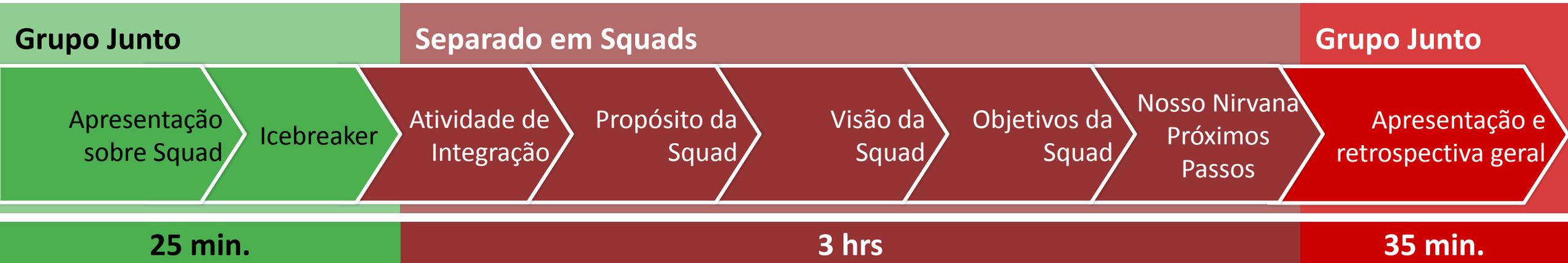
Patrick Lencioni



# Agile Team Building

Bionexo

# bionexo



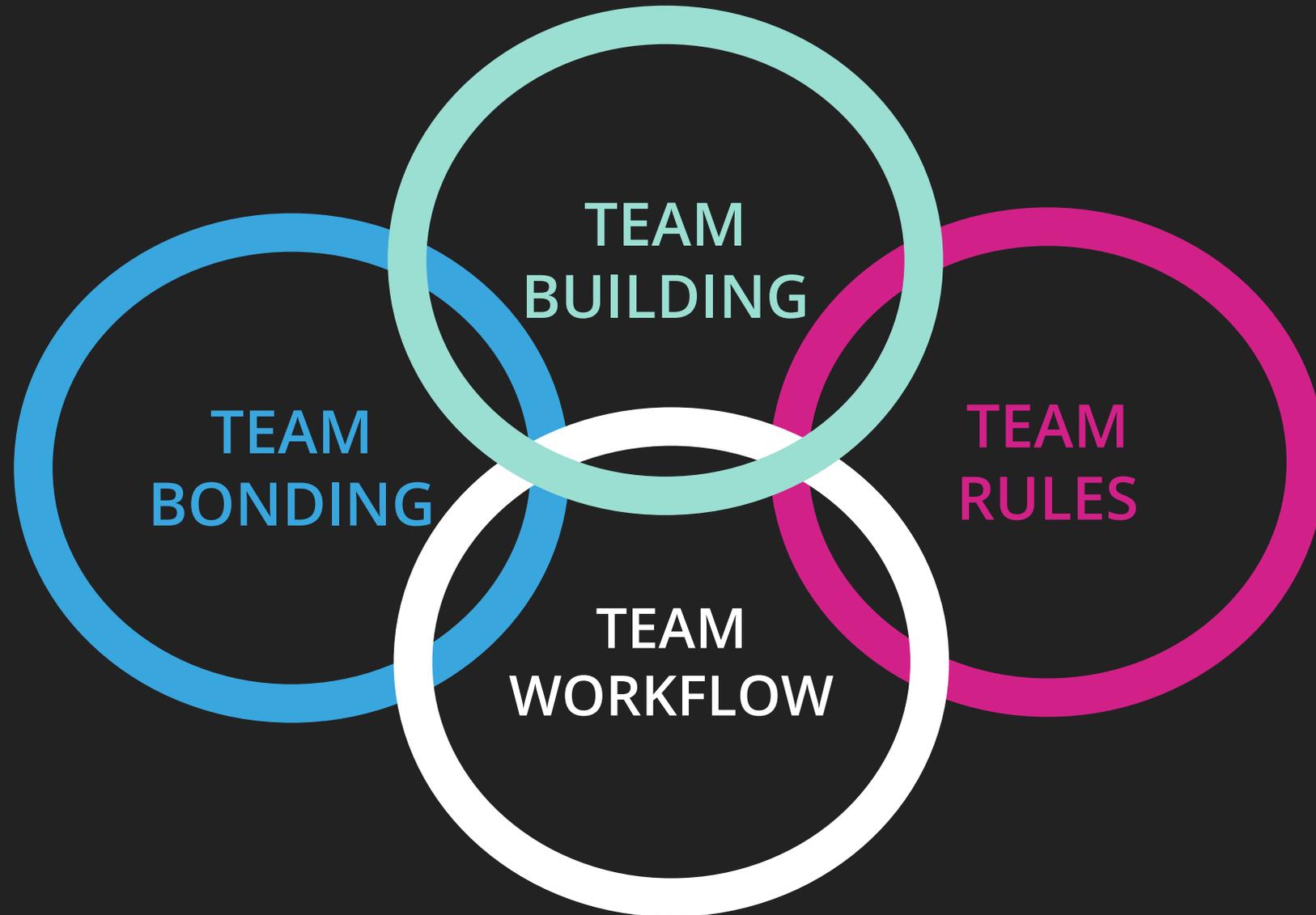
## Escopo:

- Criação de Propósito das Equipes (Squads) com foco no produto
- 160 participantes
- 6 equipes (squads)
- 4 horas
- Áreas de Tecnologia, Vendas e Customer Success



<https://bityli.com/gsU66>

# ATIVIDADES DE FORMAÇÃO E DESENVOLVIMENTO DE TIMES

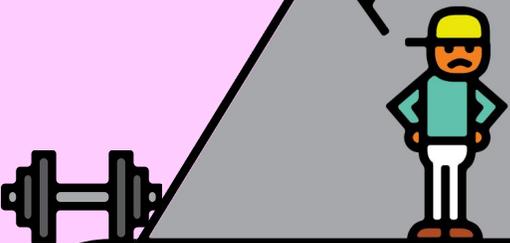


<https://bit.ly/3oTYFMr>

A felicidade dos trabalhadores é complexa! Apesar da complexidade, trabalhadores felizes fazem mais e alcançam mais



12%

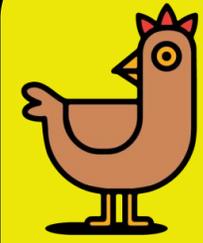


Infelizmente, os níveis de *engajamento* das pessoas colaboradoras estão *baixos* em todo o mundo. Mas... os níveis de *satisfação* estão muito *bons* em todo o mundo



# A Felicidade dos Trabalhadores

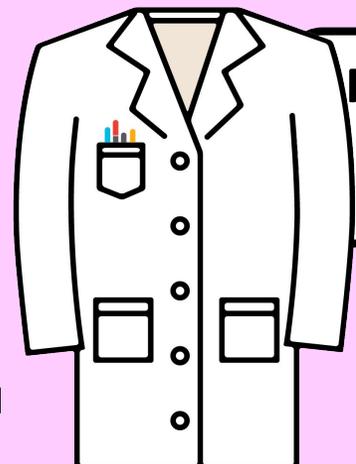
O SUCESSO traz a FELICIDADE? Ou a FELICIDADE traz o SUCESSO?



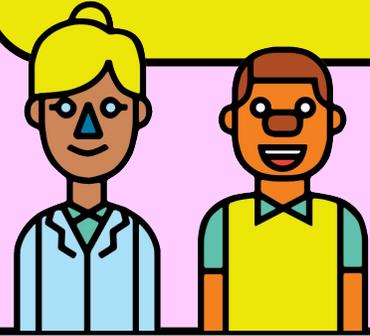
Felicidade é uma *forma de pensar*, não somente um *resultado*.

## 12 Passos para a Felicidade

- 1. Agradeça
- 2. Dê
- 3. Ajude
- 4. Coma Bem
- 5. Exercite
- 6. Descanse
- 7. Experimente
- 8. Caminhe
- 9. Medite
- 10. Socialize
- 11. Vise
- 12. Sorria



Pessoas trabalhadoras engajadas e felizes podem fazer as coisas acontecerem! A experimentação é divertida!





# Harvard, London Business School, MIT, Wharton

**HAPPIEST**  
PLACES TO WORK

provaram que as organizações com um alto nível de felicidade obtêm uma vantagem competitiva, resultando em:

+ 37%

VENDAS



+ 31%

PRODUTIVIDADE



+ 300%

INOVAÇÃO



Quando os lançamentos de produtos, mudanças operacionais ou transformações corporativas em grande escala não são bem-sucedidas, a causa geralmente pode ser rastreada até uma falha em explicar o comportamento humano.

Essas organizações já estão aplicando a ciência da felicidade



# Kakushin = inovação disruptiva

改善

Kaizen



MUITAS PEQUENAS  
MUDANÇAS

改革

Kaikaku



GRANDE MUDANÇA  
MUDANÇA RADICAL

革新

Kakushin

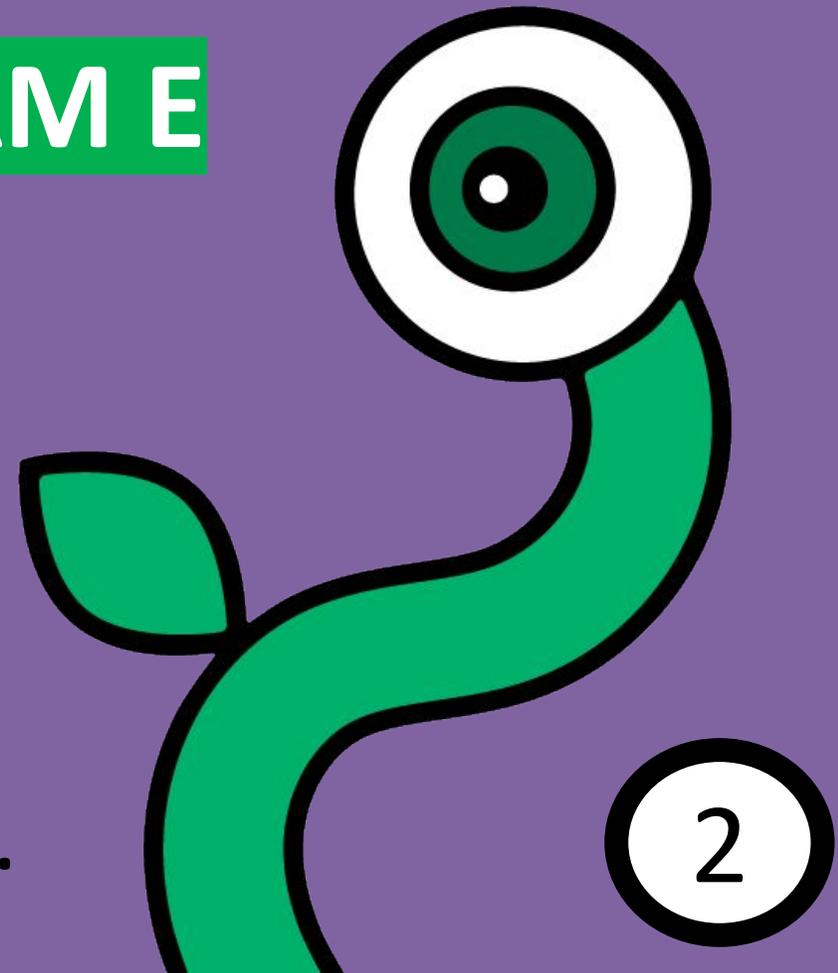


ALGO NOVO

# Visão 2: Dê poder às Equipes

**COMO CONFIAR QUE AS  
PESSOAS SE AUTO ORGANIZAM E  
REALIZAM UM ÓTIMO  
TRABALHO?**

As equipes podem se auto organizar e isto requer **delegação de poder, consentimento e confiança da gestão.**



# Empoderamento == Controle Distribuído

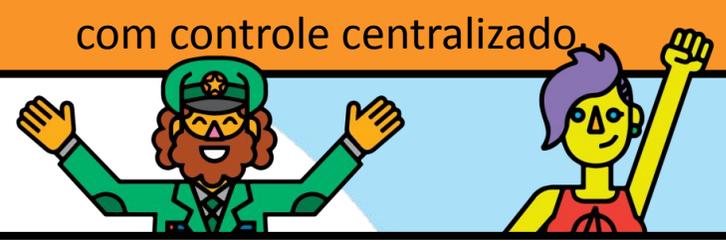
Pessoas empoderadas melhoram a eficácia e a sobrevivência do sistema. Organizações empoderadas são mais resilientes e ágeis.



## Os Sete Níveis de Delegação

Nós visamos um sistema mais poderoso, *não pessoas melhores controladas.*

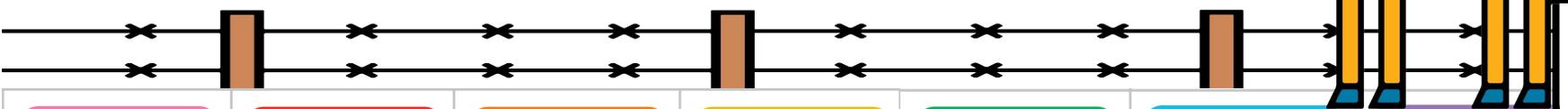
A delegação aumenta o status, poder e controle. Um sistema com **controle distribuído** tem uma **chance melhor de sobrevivência** que um sistema com controle centralizado.



A arte da gestão está em encontrar o equilíbrio certo entre um ditador e um anarquista.



A Liderança de tornar claro qual é o **nível de controle** de uma pessoa ou equipe em uma certa área.



- 1** **Dizer**  
Eu direi a elas
- 2** **Vender**  
Eu tentarei vender a elas
- 3** **Consultar**  
Eu consultarei e então decidirei
- 4** **Concordar**  
Nós concordaremos juntos
- 5** **Aconselhar**  
Eu aconselharei mas eles decidem
- 6** **Perguntar**  
Eu perguntarei após eles decidirem
- 7** **Delegar**  
Eu delegarei completamente

# Lean Inception

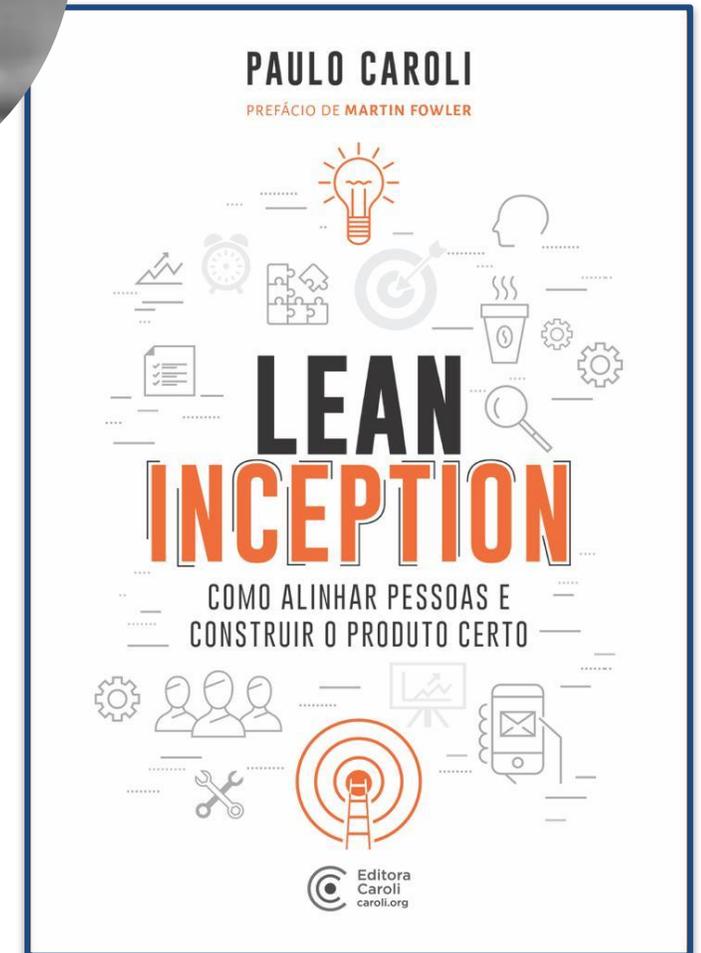
É um **workshop colaborativo** para **alinhar um grupo de pessoas sobre o produto mínimo viável (MVP)** a ser construído.

Durante a Lean Inception o grupo participa de uma **sequência de atividades para alinhar e definir objetivos, estratégias e escopo do produto.**

O workshop de **Lean Inception** usa técnicas de **Design Thinking** com uma abordagem de **Lean Startup**.



**Paulo Caroli**  
**@paulocaroli**



[www.caroli.org](http://www.caroli.org)

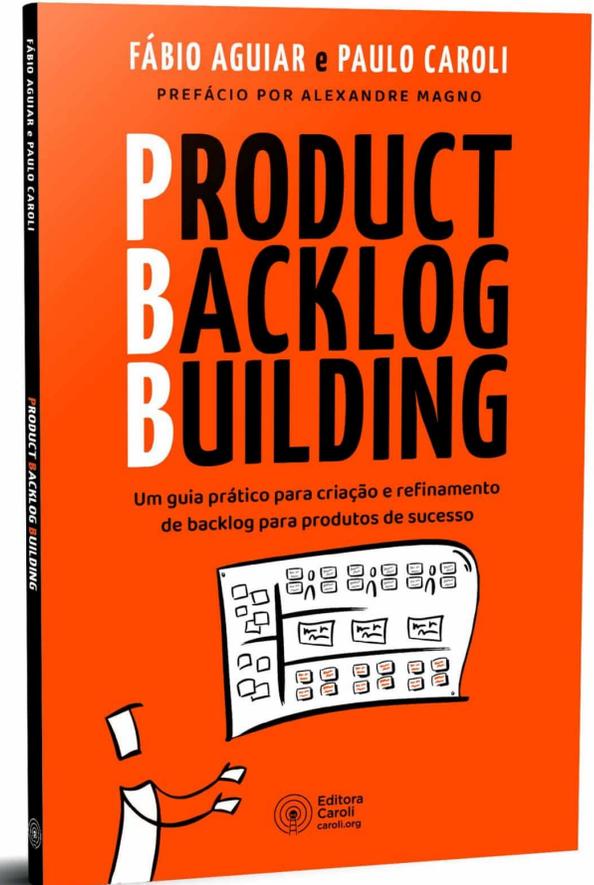
# Product Backlog Building

---



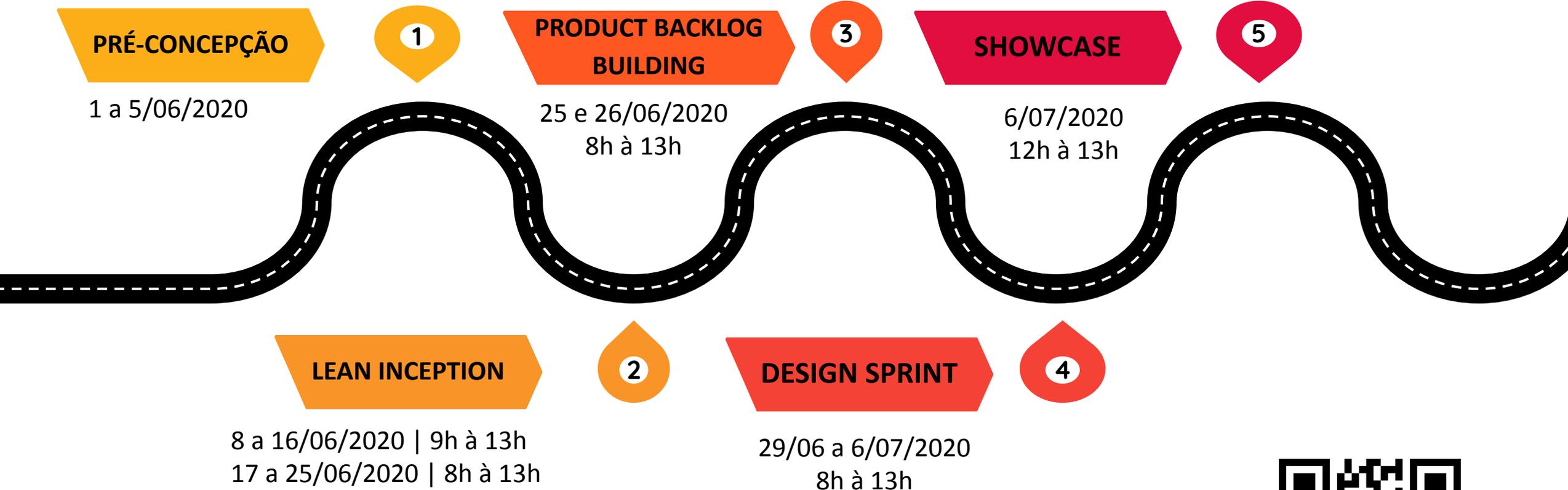
consiste em vivenciar na prática a elaboração e criação de um Product Backlog efetivo e colaborativo, esclarecendo as user stories e o backlog dos times, e utilizando o PBB Canvas como ferramenta facilitação.

**Fábio AGuiAR**  
[fabiogr.com/bio](http://fabiogr.com/bio)



# Concepção De Produto

Sys Manager



## Escopo:

- Processo de concepção de produto com abordagem de design thinking e agile
- + 30 participantes de várias áreas da organização (TI, negócios, SAC, atendimento)
- 20 dias no período da manhã
- Realizado 3 design sprint simultâneo de jornadas críticas do MVP
- Trabalho 100% remoto



<https://bitly.com/A19qp>

# Visão 3: Alinhe as Restrições

COMO CRIAR UM AMBIENTE  
ONDE AS PESSOAS SE  
ORGULHAM E ALIMENTAM  
UMA ÓTIMA CULTURA?

A auto organização pode levar a qualquer coisa por este motivo é necessário **proteger as pessoas, compartilhar recursos e dar às pessoas um claro propósito e metas definidas.**





A resposta para a questão “Para o que é o seu negócio?” é uma das **primeiras responsabilidades da gestão.**

Mas crescimento e lucros são melhor alcançados ao **não** fazer deles o **objetivo principal do negócio.**



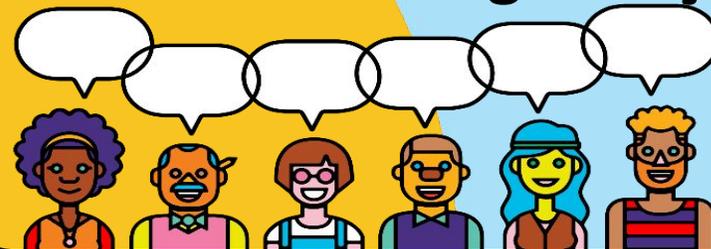
O propósito de uma organização deve se:

- Beneficiar uma parte da sociedade
- Inspirar e motivar seus trabalhadores
- Envolver e direcionar todas as suas partes interessadas.

## O Significado do Negócio

A principal função da liderança é **nutrir a cultura através de valores.**

Se você não sabe por onde começar, **comece com as histórias de sua organização.**



Mas... os **valores adotados** também são os **valores publicados**?

Os valores são apenas apresentados, mas não praticados!  
**Responsabilidade e sustentabilidade.**

Case Volkswagen



Se você não pode explicar o propósito da organização em **menos de um minuto** ou as pessoas não podem surgir com histórias que refletem este propósito, você tem um problema.

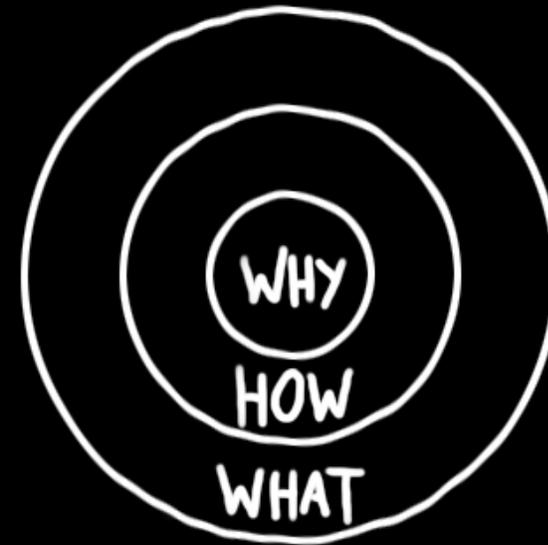
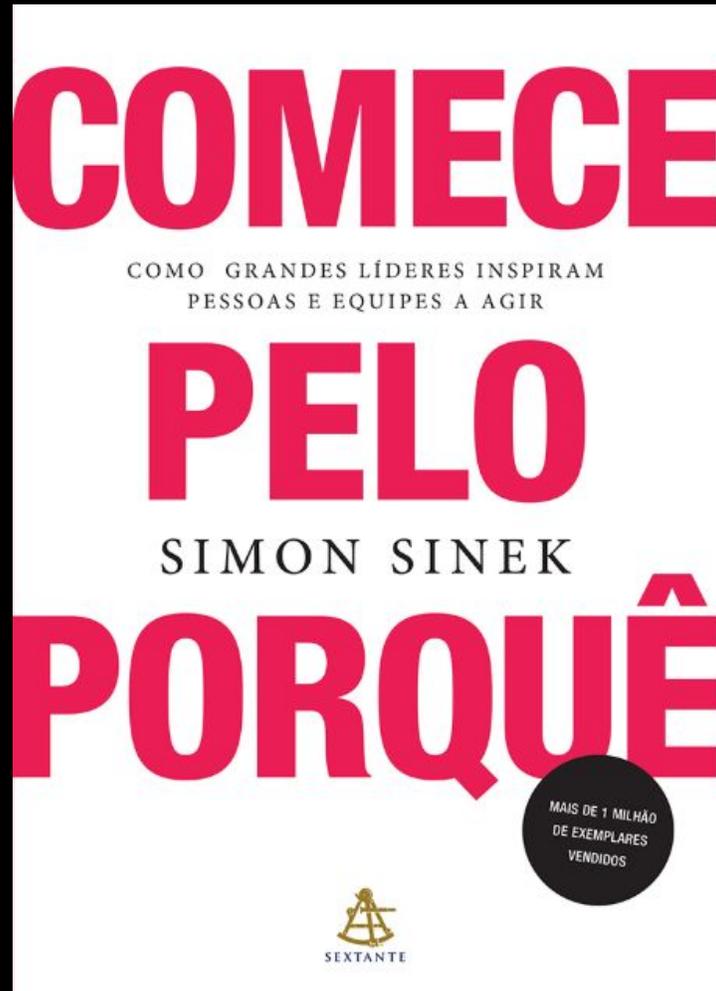


MANAGEMENT 3.0

# BASE DA CULTURA SPOTIFY



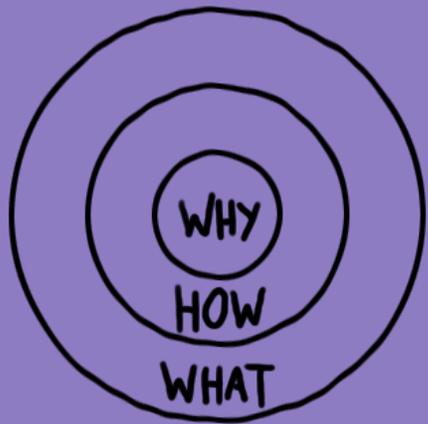
# PROPÓSITO



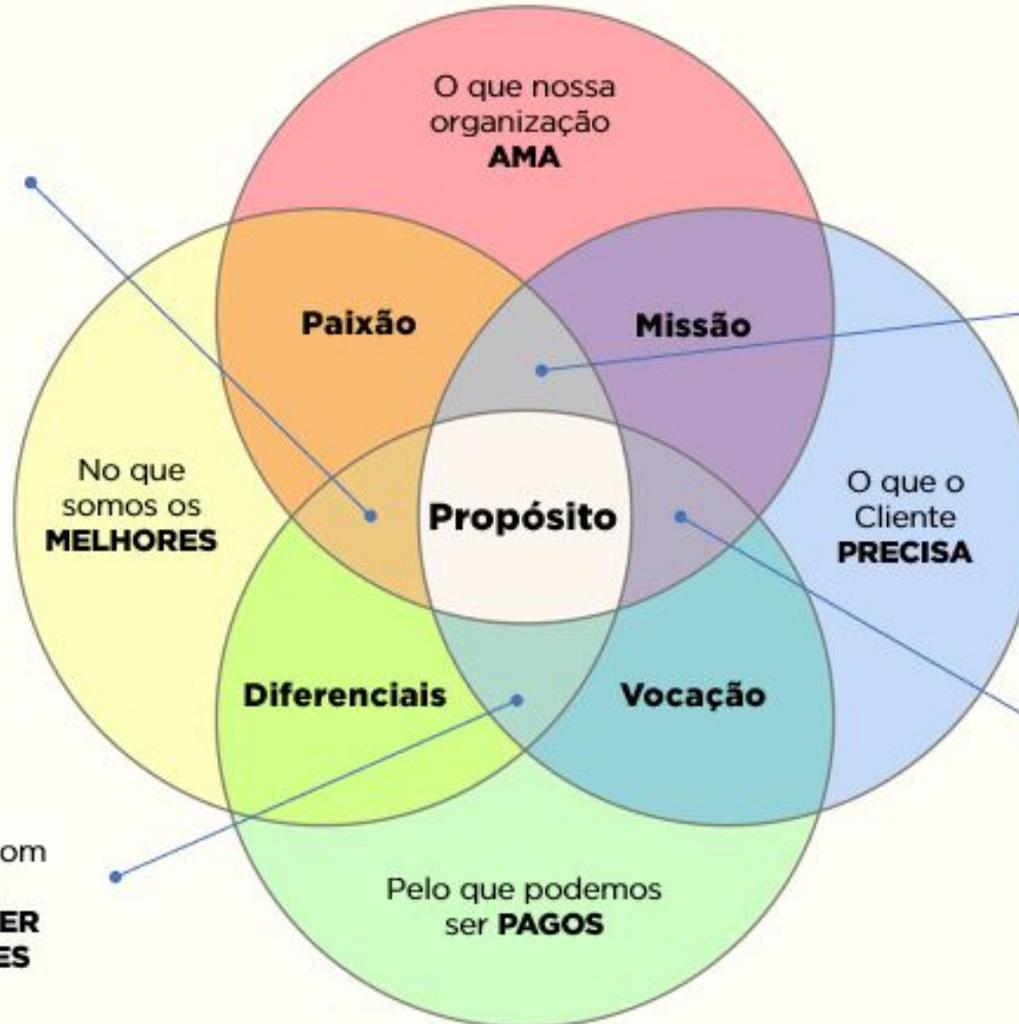
*"Um propósito bem definido é capaz de inspirar pessoas e organizações a agirem."*

Simon Sinek

# DEFININDO O PROPÓSITO



Estamos satisfeitos,  
porém temos um  
sentimento de  
**NÃO FAZER FALTA OU  
DIFERENÇA ALGUMA  
NO MERCADO**



Alegria e plenitude,  
porém sem  
**PROSPERIDADE e  
ROI NOS NEGÓCIOS**

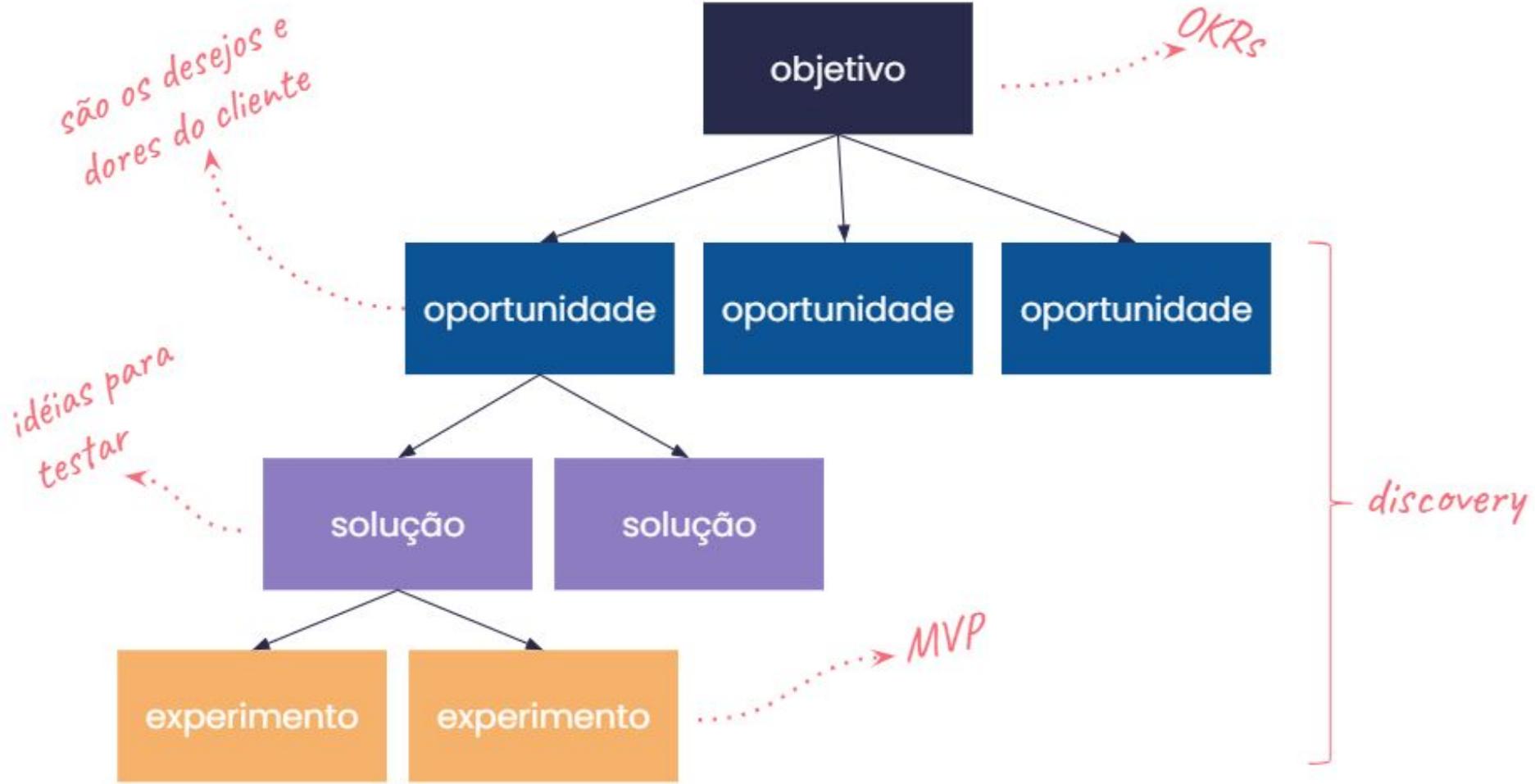
Entusiasmo e  
Satisfação, mas muita  
**INCERTEZA SOBRE  
COMO E ONDE  
CHEGAR**

Confortável, mas com  
sentimento de  
**VAZIO ou de PODER  
GERAR MELHORES  
RESULTADOS**



# Opportunity Solution Tree

Teresa Torres





Inputs



Atividade



Processo



Output



Outcome

Minimizar

Maximizar

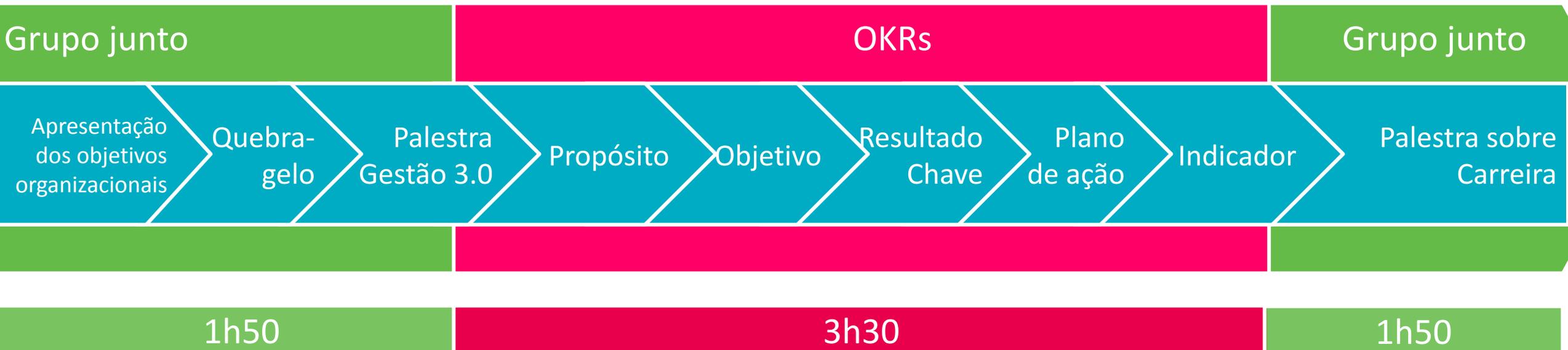
Funcionalidades  
 Requerimentos  
 Interfaces  
 Story Points

Valor  
 Impacto  
 Comportamento  
 ROI

# MANAGEMENT 3.0 + OKRs

## Palestra M3.0 + Facilitação OKRs

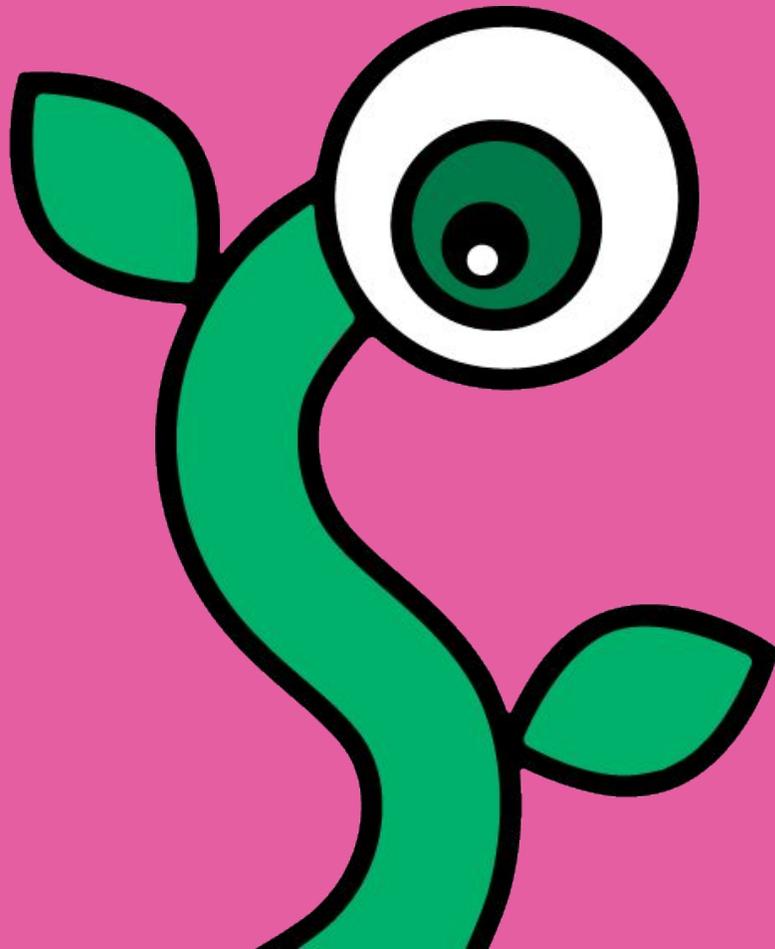
### KOLEKTO



#### Escopo:

- Sensibilização, engajamento e colaboração na elaboração dos OKRs (Objective Key Results)
- Atuação de 1 dia em Hotel fazenda em Atibaia/SP
- 30 pessoas da liderança de todas áreas da organização
- Palestra de sensibilização sobre Management 3.0 > Facilitação de atividade colaborativa do mapeamento de OKRs de cada área

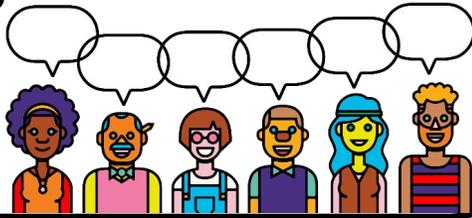
# Visão 4: Desenvolva a Competência



## COMO AJUDAR AS EQUIPES SEREM COMPETENTES?

As equipes não podem alcançar suas metas, se os membros das equipes não são capazes o suficiente, e por isso os gestores precisam **contribuir para o desenvolvimento da competência.**

O que faz competentes as equipes ?



Quais os níveis de competência são requeridos?



### Desenvolvimento da competência individual

1. Liderar pelo exemplo
2. Encorajar e permitir o autoestudo
3. Treinamento e certificação
4. Coaching / Pareamento
5. Aprender com o fracasso / experimentos

### Comunicação



Ouçá/preste atenção



Comunicação não violenta



Questões poderosas



Reduz/ encurta a distância



Documenta resultados relevantes



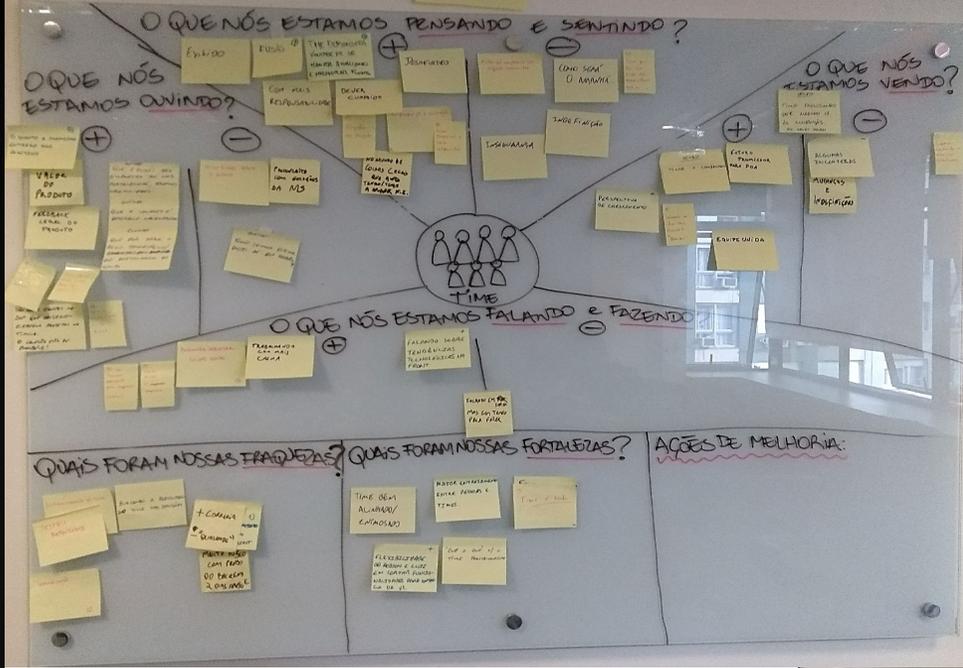
Estabelece rituais

A Liderança precisa criar um ambiente de aprendizagem contínua e contribuir para o desenvolvimento de competências.



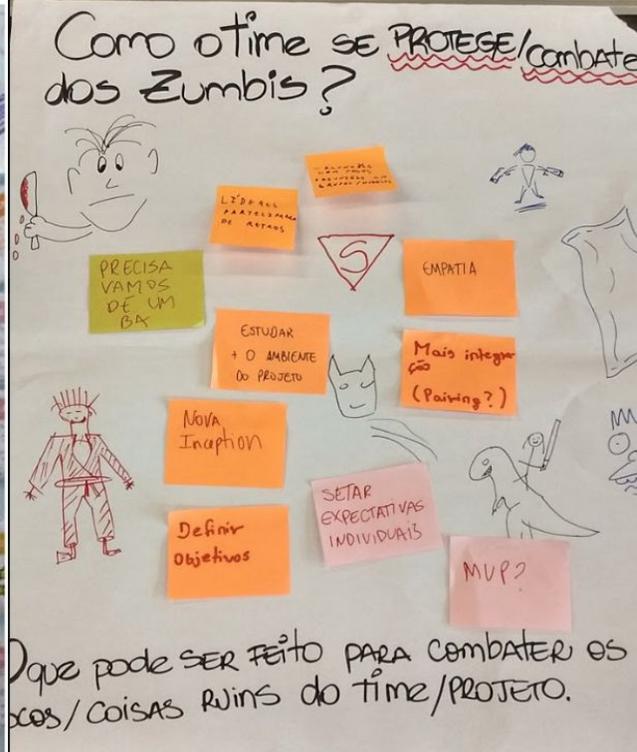
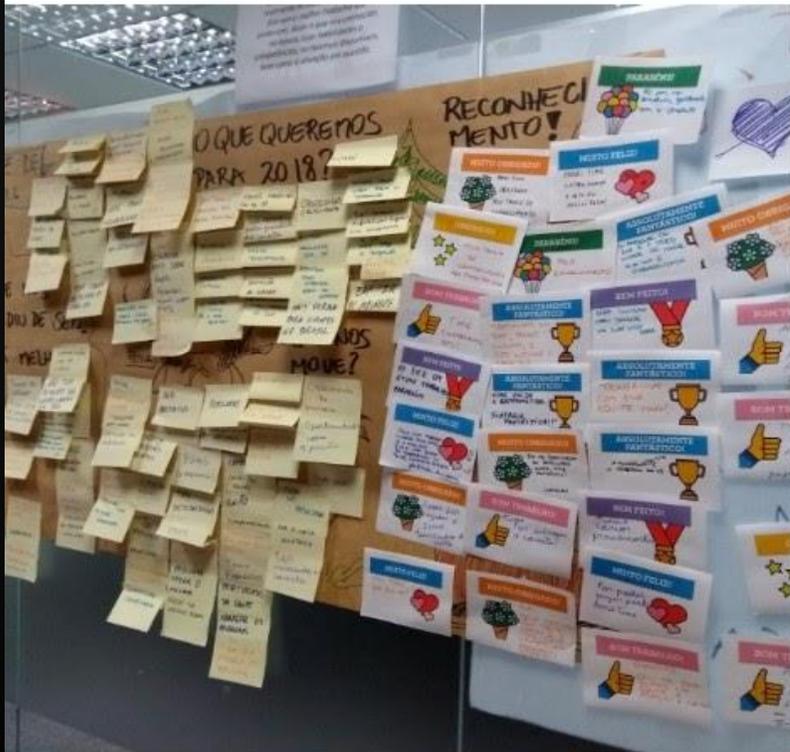
# Desenvolvimento de competência





# RETROSPECTIVAS

## Team Workflow



[www.bit.ly/kaizen-retro](http://www.bit.ly/kaizen-retro)



# HACKDAY



[www.bit.ly/iniciativa-zap](http://www.bit.ly/iniciativa-zap)



# Depoimentos

*“O Znovation tem sido um **excelente momento para sair da rotina e pensar em melhorias** para o Zap. Os **primeiros resultados são surpreendentes**: ideias maduras, bem formuladas e, por vezes, até disponibilizadas para uso após (apenas) 1 dia de trabalho”*

Papel de coordenação de Produto

*“É um **momento eureka** que temos. Um momento de contribuir uns com os outros para produzir coisas bem legais para empresa e **sentimento de realização pessoal** inclusive. Ao final do dia a **satisfação é grande**. Show de bola!”*

Papel de coordenação de Time

# INOVAÇÃO NÃO É **TECNOLOGIA**

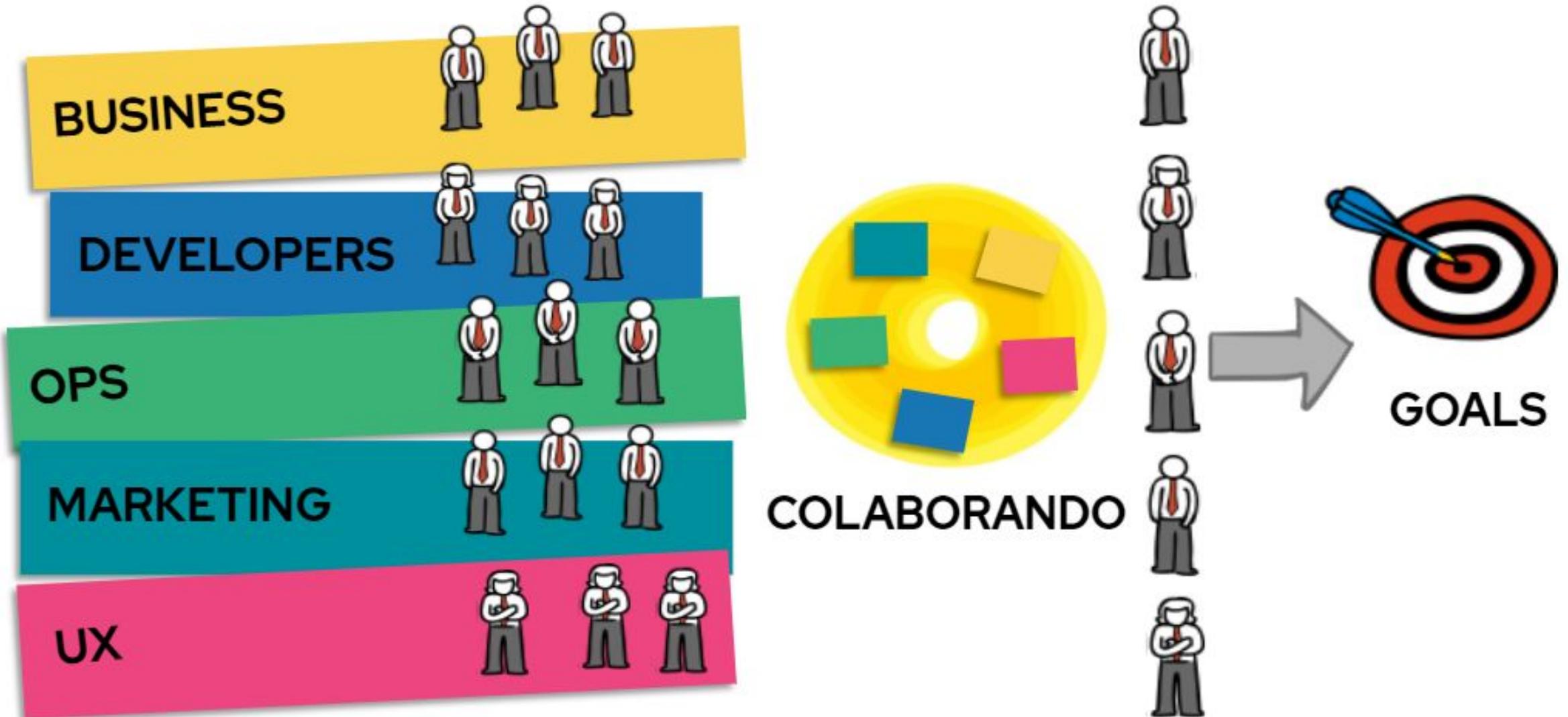
**InovAção** =

ideia + implementação de  
ações + resultado

**Inovação** é um **processo comportamental e social** e a **colaboração é essencial** para isso.



# EQUIPES MULTIFUNCIONAIS



# Visão 5: Crescer a Estrutura

5

COMO ESCALAR O NEGÓCIO E  
CONTINUARMOS ÁGEIS?

Muitas equipes operam em um contexto de **organização complexa** e, portanto, é importante considerar **estruturas que aumentam a comunicação**.

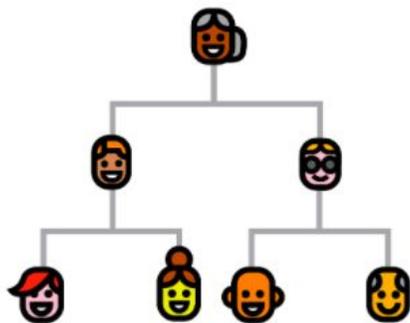


# Escalando a Organização

Uma organização deve operar como uma cidade. Algumas partes emergem **de baixo para cima** enquanto outras são projetadas **de cima para baixo**. A arte da gestão é encontrar o **equilíbrio certo** entre estas duas abordagens.



De quais formas as organizações precisam alcançar o equilíbrio estrutural?



## Hierarquias

Especialização  
Eficiência  
Centralização  
Aproveitamento



## Redes

Generalização  
Eficácia  
Descentralização  
Investigação



Equilíbrio  
(ambidestria)

Quais são os padrões comuns para equilibrar as estruturas organizacionais?

Pessoas com Habilidades em T



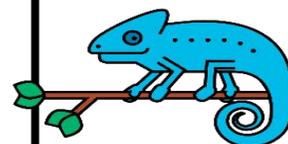
Unidades de Valor

Equipes Pequenas



Equipes Semi-estáveis

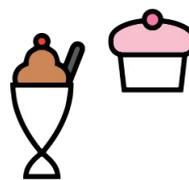
Troca de Nomes de Cargos



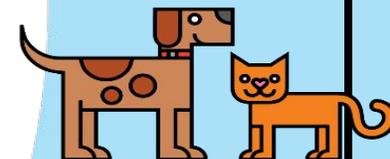
Comunidades de Práticas



Alocação Aberta



Vinculação Dupla



Equipe Número 1 | multiprojetos e multifunções

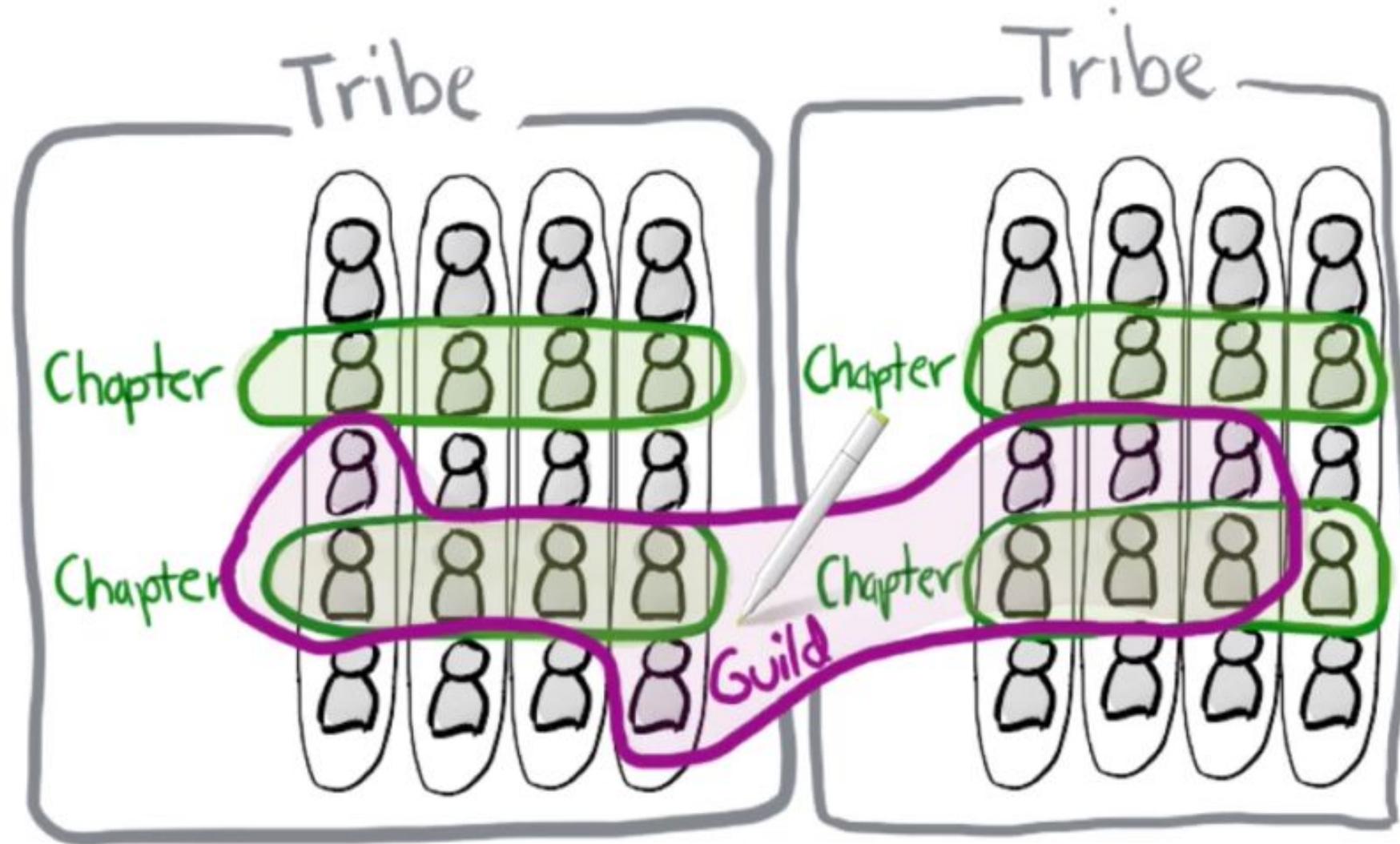
Regras Locais

Crie uma Cidade



MANAGEMENT 3.0

# FOCO NO PRODUTO



PO (product owner)/PM (product manager) direciona o quê é feito (WHAT), e o líder de chapter direciona como isso é feito (HOW).

# FOCO NO PRODUTO

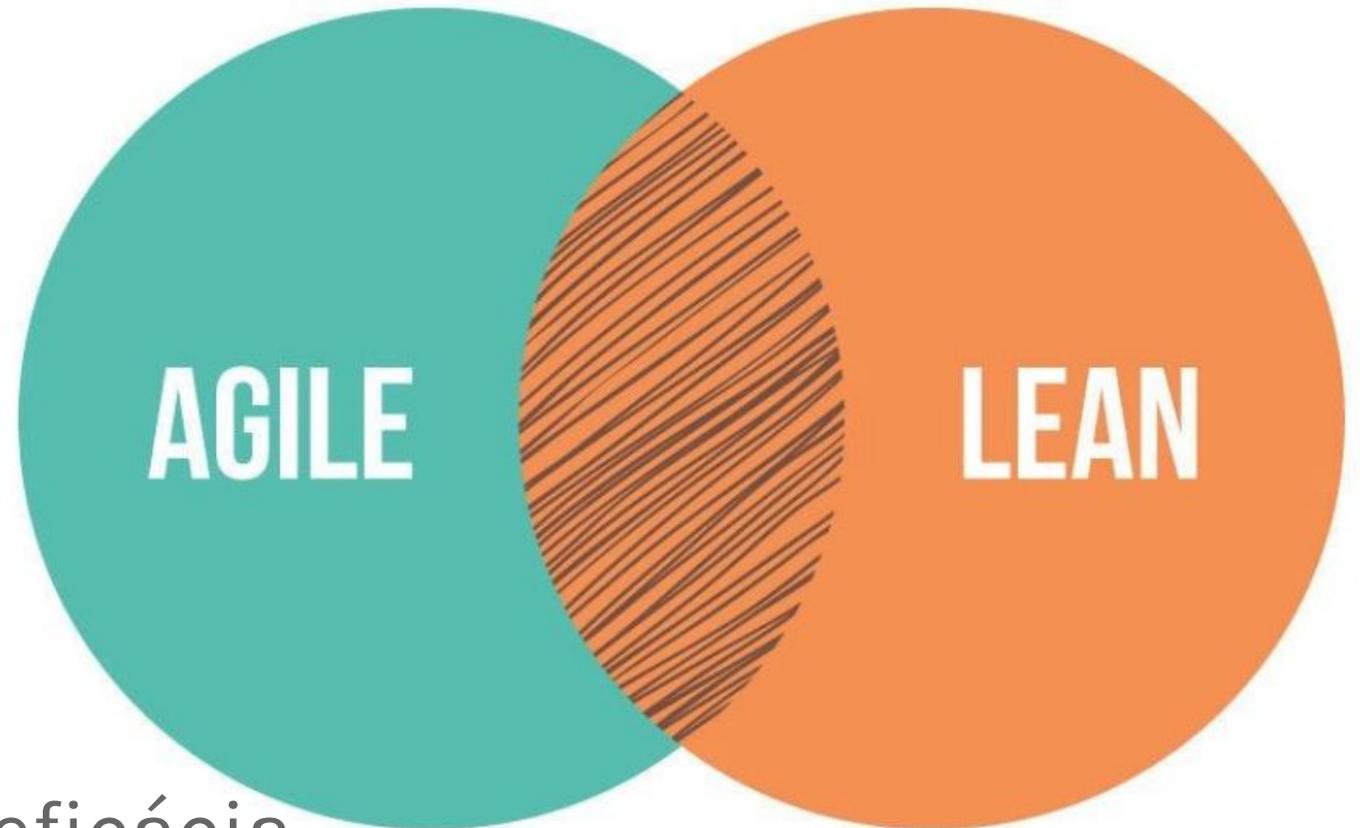
Decoupled releases



# AGILE + LEAN

## Lean Mindset

Construir a coisa certa = eficiência



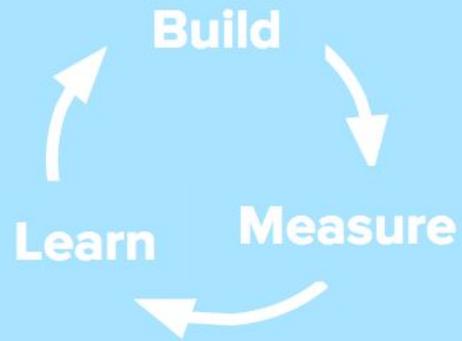
## Agile Mindset

Construir do jeito certo = eficácia

# Growth Mindware

O principal do mindware é usá-lo diariamente na tomada de decisões e na solução de problemas.

## Lean Startup



## Explore - Exploit



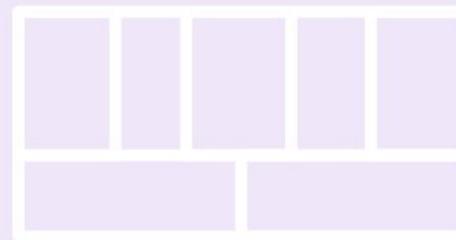
## Lean Metrics



## Pareto

20 / 80

## Framework



## MVP



# 3 HORIZONTES DE CRESCIMENTO | McKinsey

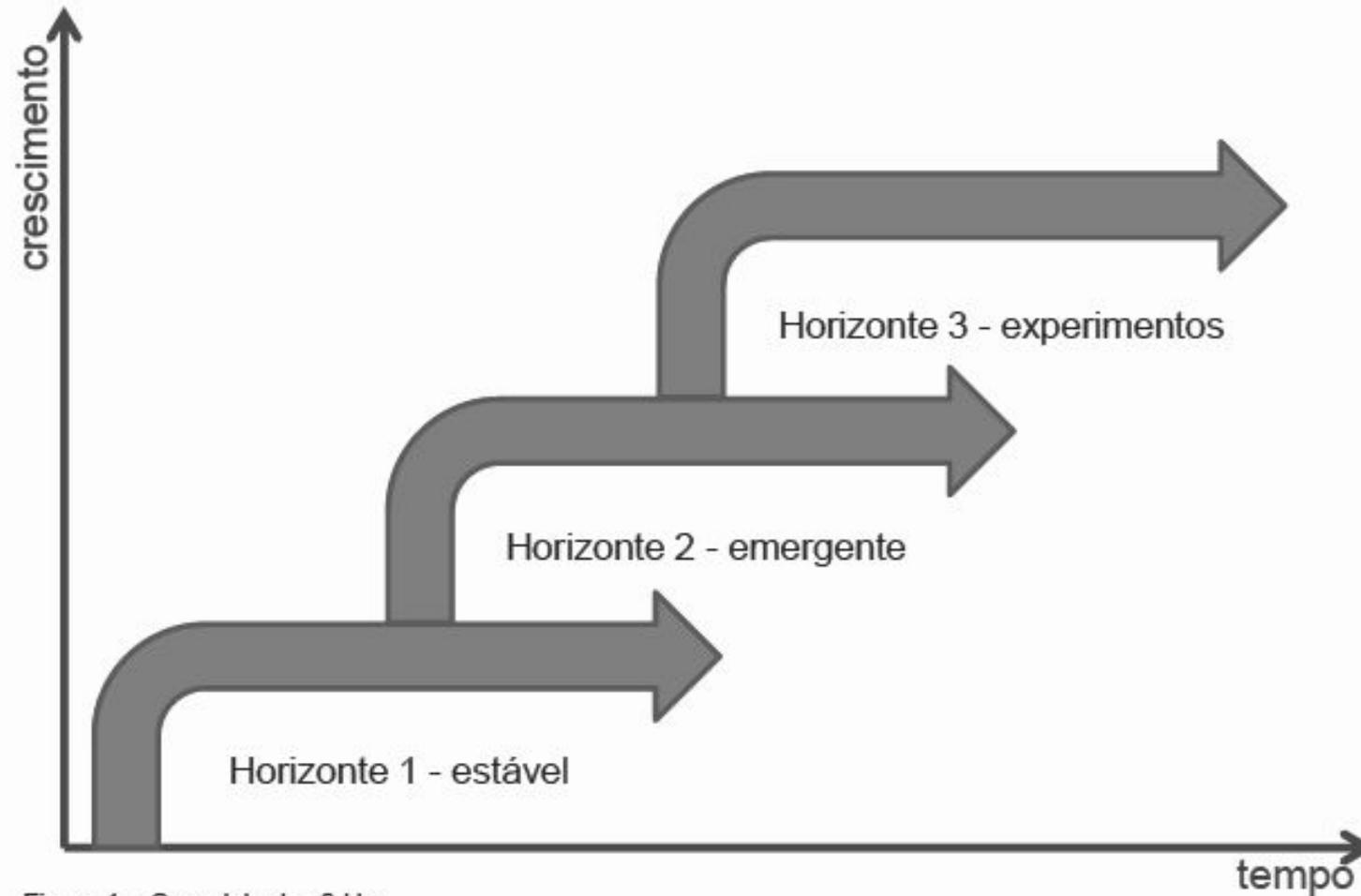


Figura 1 – O modelo dos 3 Hs

Fonte: BAGHAI, Mehrdad, COLEY, Stephen e WHITE David. A alquimia do crescimento. Editora Record, 1999.

# Strategic Inception

## SEBRAE/MG



**Mayra de Souza Machado**

Enterprise Coach | Lean & Agile Coach | Palestrante | Facilitadora e T...

2 m • Editado •

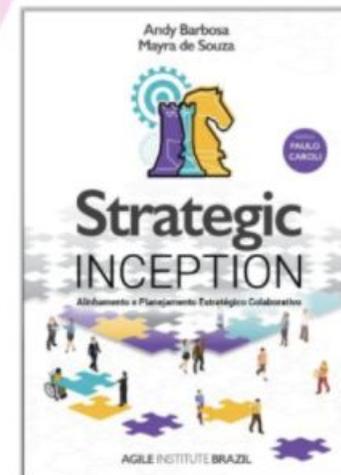
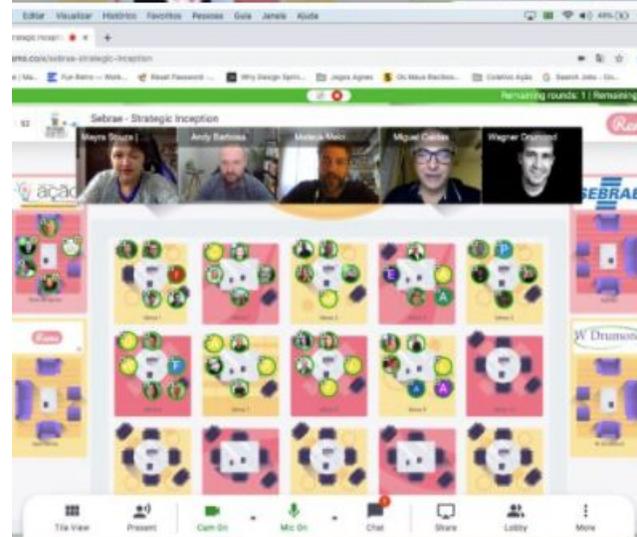
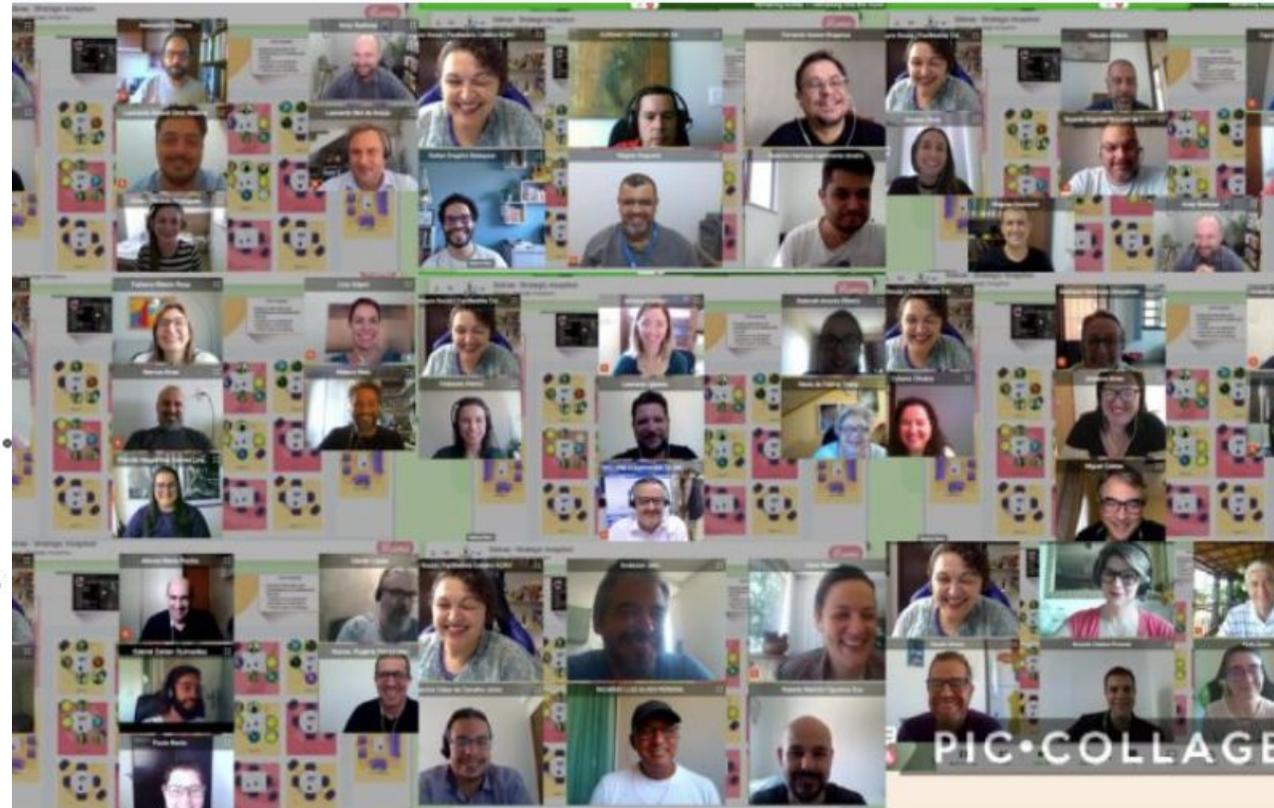
Durante duas semanas eu ([Mayra de Souza Machado](#)) o [Andy Barbosa](#) do [Coletivo AÇÃO](#) realizamos a Facilitação do [Strategic Inception](#) para alinhamento e planejamento estratégico colaborativo com o Time do [Sebrae Minas!](#)

Foram 10 dias no período da manhã das 9h às 13h com + 50 pessoas do nível tático e estratégico planejando a estratégia de 2021 à 2023.

Agradecemos a Diretoria e a Equipe do Sebrae/MG pela confiança! <3<3

Parabéns por todas pessoas que participaram do processo.

[#strategicinception](#) [#strategicplanning](#)



Disponível para download em [www.strategicinception.com.br](http://www.strategicinception.com.br)



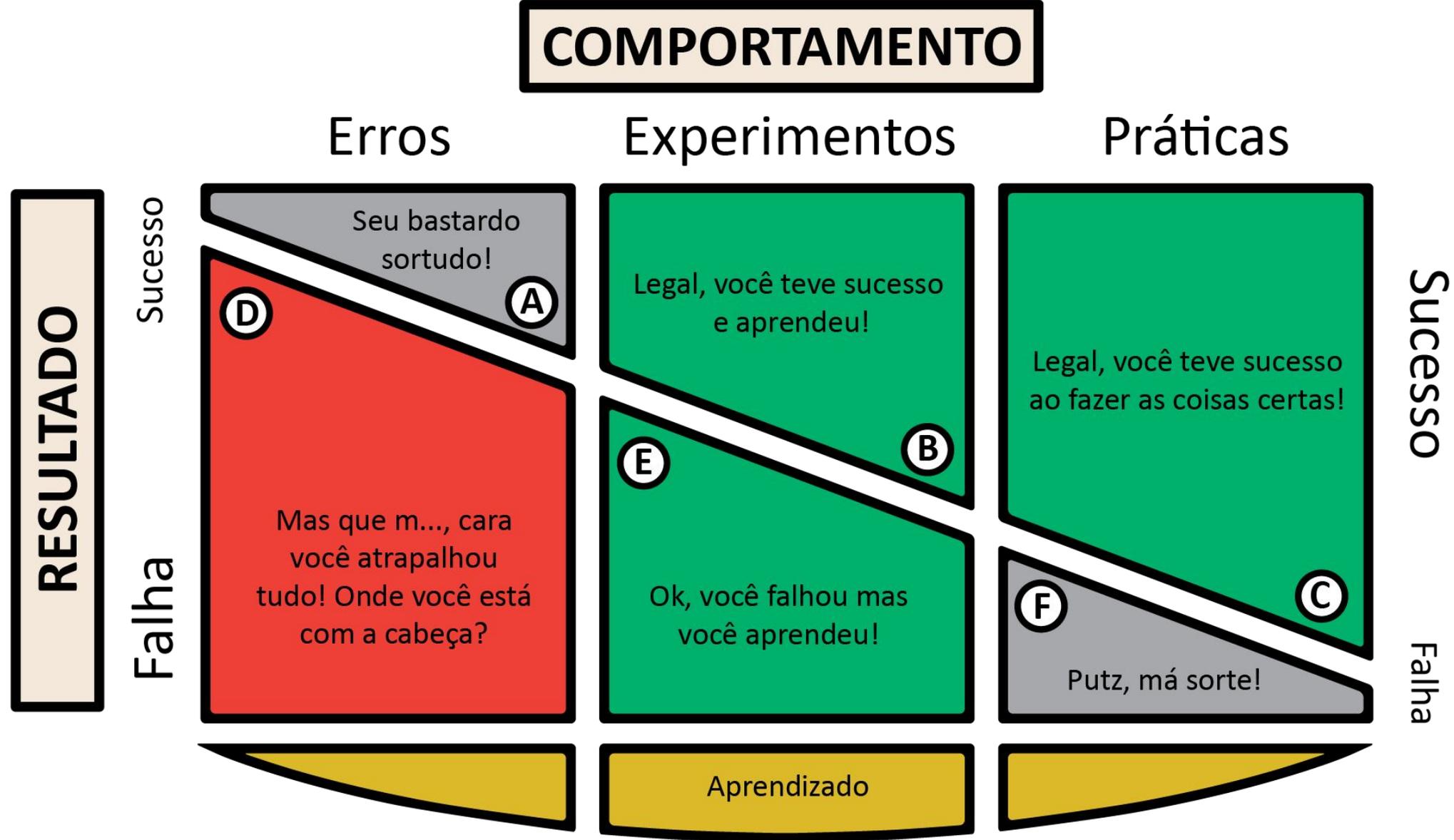
# Melhorar Tudo

6

## COMO MELHORAR CONTINUAMENTE?

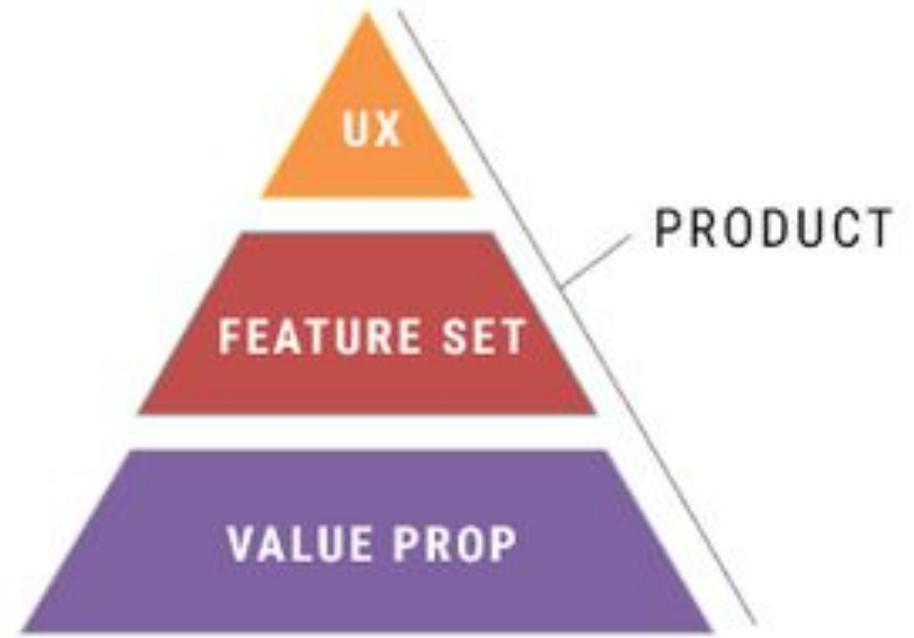
Pessoas, equipes e organizações precisam **melhorar continuamente** para adiar o fracasso por mais tempo possível.

# CELEBRATION GRID



# Product-Market Fit

Dan Olsen



## PRODUCT-MARKET FIT



# Sucesso e Fracasso



"Crie primeiro um ambiente orientado a confiança, para depois ter um orientado a resultados."

Jurgen Appelo



Realize mais experimentos, mais rápido e mais barato.



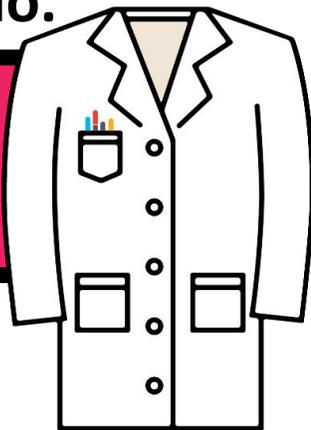
Gestores devem aprender a nutrir a criatividade

Meu trabalho de gestão/ líder é criar um ambiente fértil, mantê-lo saudável e cuidar das coisas que o enfraquecem.

Ed Catmull, *Creativity, Inc.*

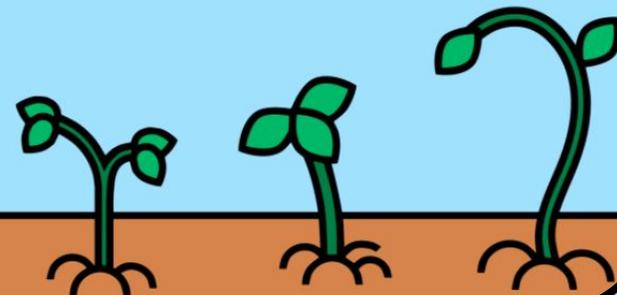
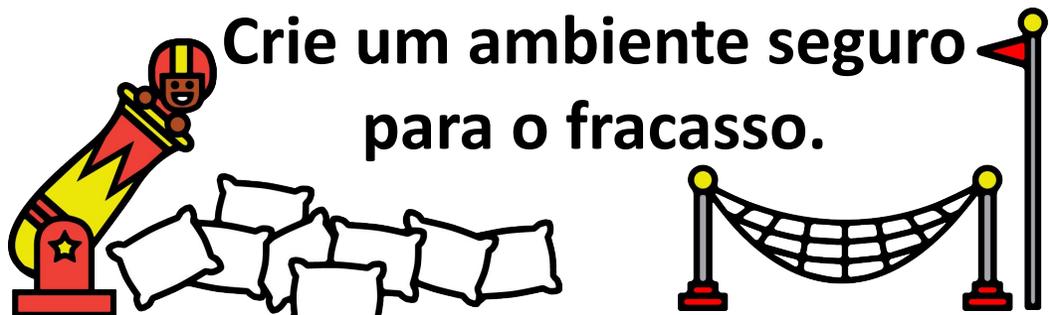
Não é sobre a vantagem do primeiro a se movimentar; é sobre a vantagem do aprendizado mais rápido.

*Não mude as coisas; realize experimentos.*



Feedback é o fertilizante que irá desenvolver as competências de sua equipe.

Crie um ambiente seguro para o fracasso.



# Segurança psicológica: a porta para o sucesso

A pesquisa realizada por Harvard mostra claramente que as **organizações com um nível mais alto de segurança psicológica apresentam melhor desempenho** em quase qualquer métrica ou KPI, em comparação com organizações que têm uma pontuação de segurança psicológica baixa.

## the fearless organization

Creating **Psychological Safety** in the  
Workplace for Learning,  
Innovation, and Growth

Amy C. Edmondson

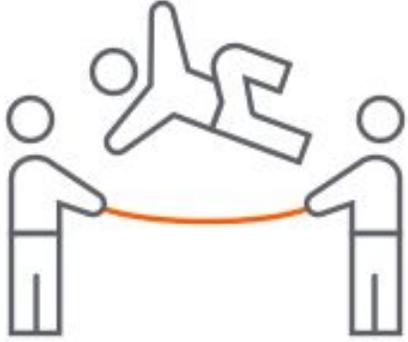
HARVARD BUSINESS SCHOOL

WILEY



[www.fearlessorganization.com](http://www.fearlessorganization.com)

# 4 Dimensões para a **Segurança Psicológica**



## **Atitude em relação ao risco e falha**

O grau em que é permitido cometer erros.



## **Conversa aberta**

O grau em que tópicos difíceis e sensíveis podem ser discutidos abertamente.



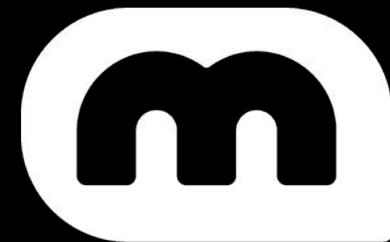
## **Vontade de ajudar**

O grau em que as pessoas estão dispostas a ajudar umas às outras.



## **Inclusividade e diversidade**

O grau em que você pode ser você mesmo e é bem-vindo por isso.



MANAGEMENT 3.0

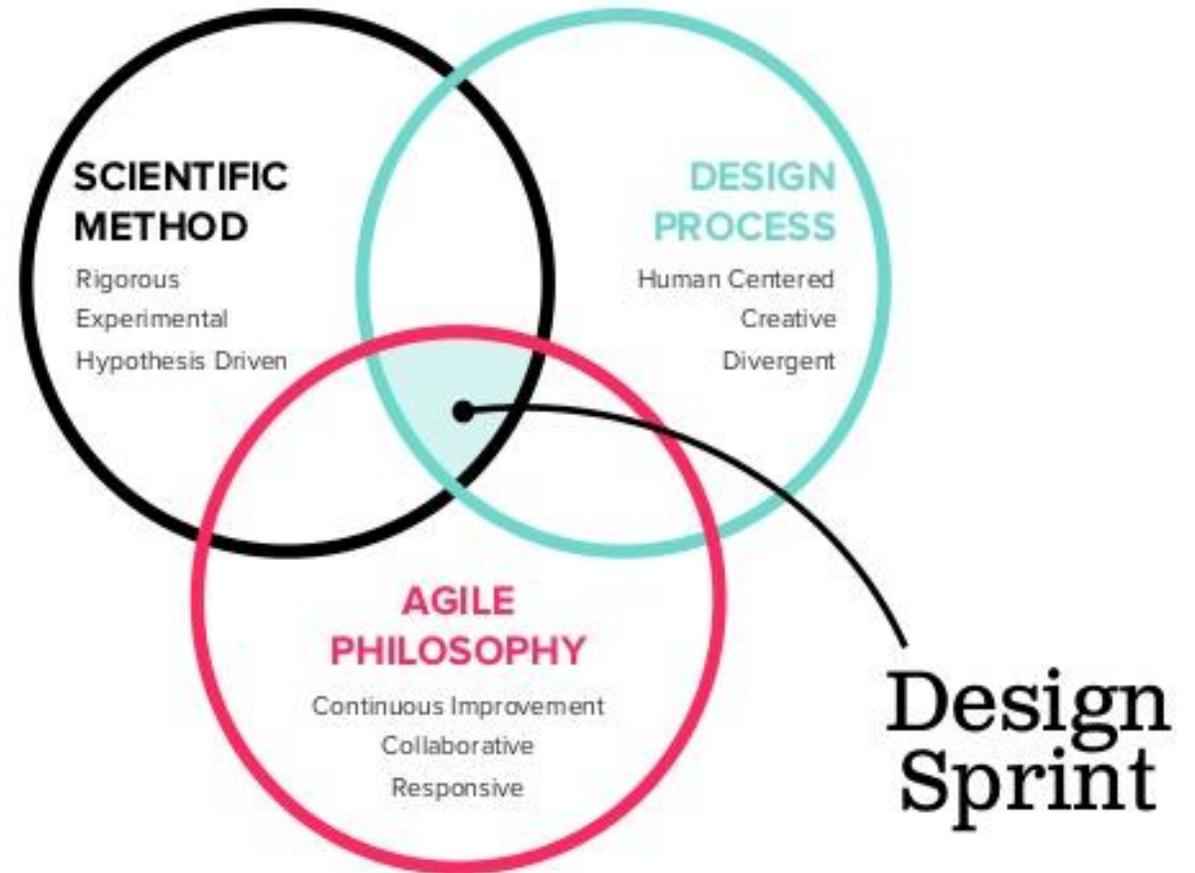
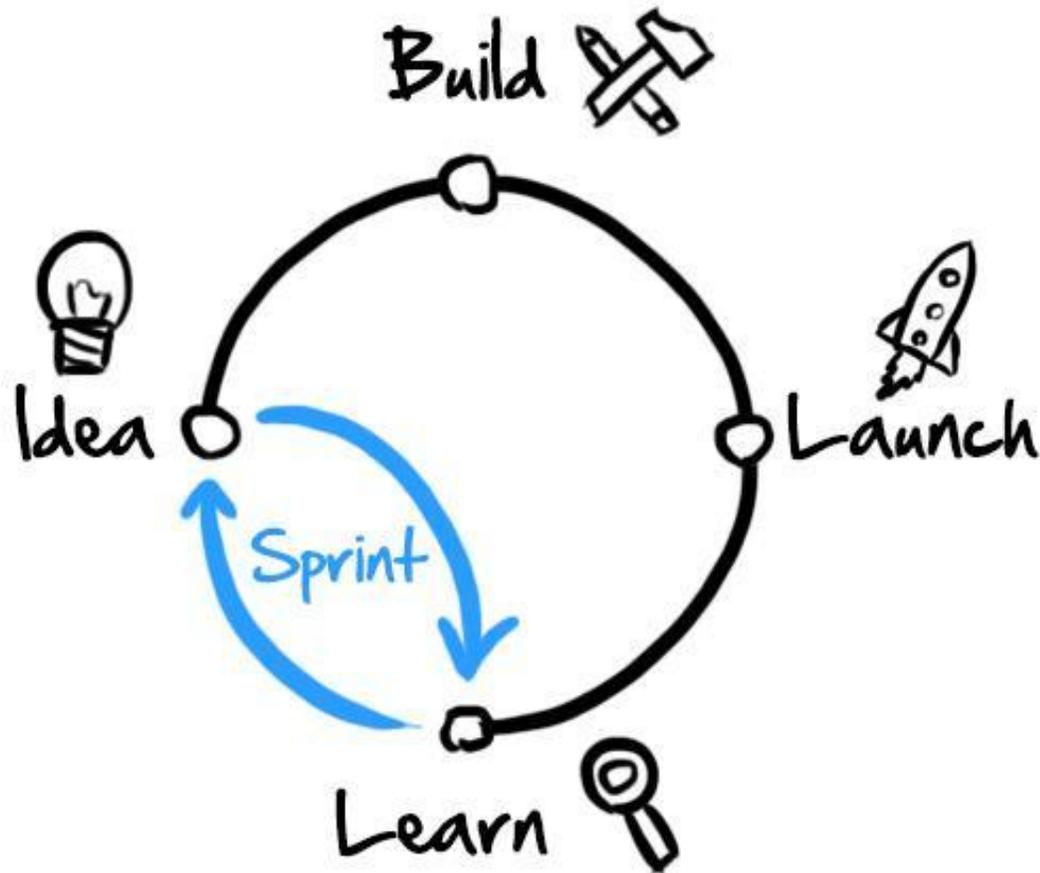


*“Crie um ambiente de trabalho **orientado a confiança** antes de um **orientado a resultados**. Confie em mim.”*

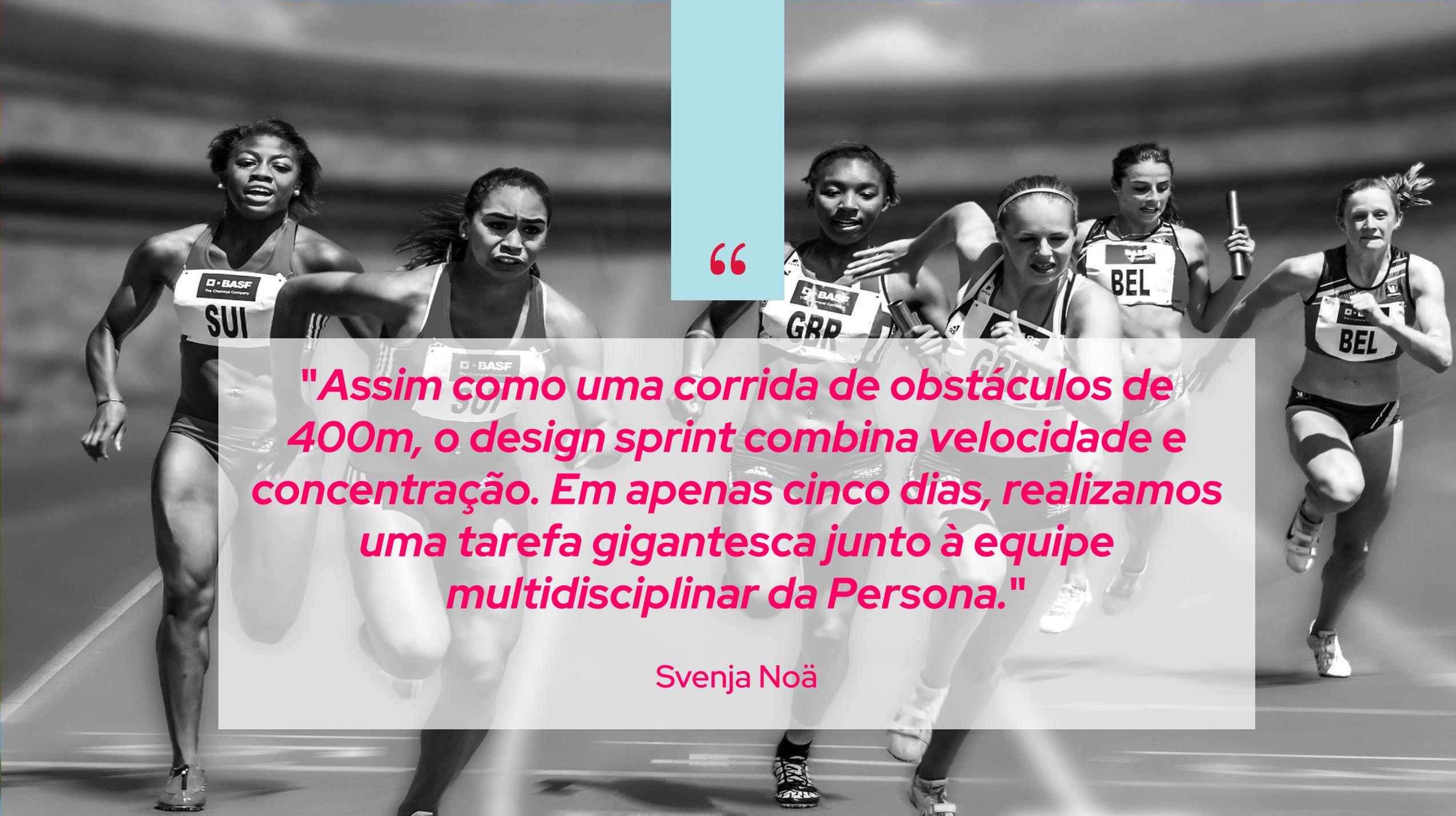


*Jurgen Appelo*

# Ciclo do Design Sprint



Design Sprint é um processo de **design “express”** onde um grupo de pessoas se reúne por **5 dias** para **responder questões críticas de negócios** através de **design, prototipagem e teste das ideias** com as pessoas usuárias.



“

*"Assim como uma corrida de obstáculos de 400m, o design sprint combina velocidade e concentração. Em apenas cinco dias, realizamos uma tarefa gigantesca junto à equipe multidisciplinar da Persona."*

Svenja Noä

# MÉTODO ÁGIL

MVP - Minimum Viable Product

## HOW NOT TO BUILD A MINIMUM VIABLE PRODUCT



1



2



3



4



## ALSO HOW NOT TO BUILD A MINIMUM VIABLE PRODUCT



1



2



3



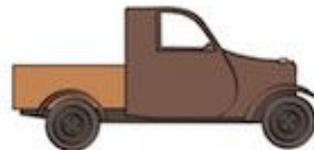
4



## HOW TO BUILD A MINIMUM VIABLE PRODUCT



1



2



3



4



# Design Business Plan

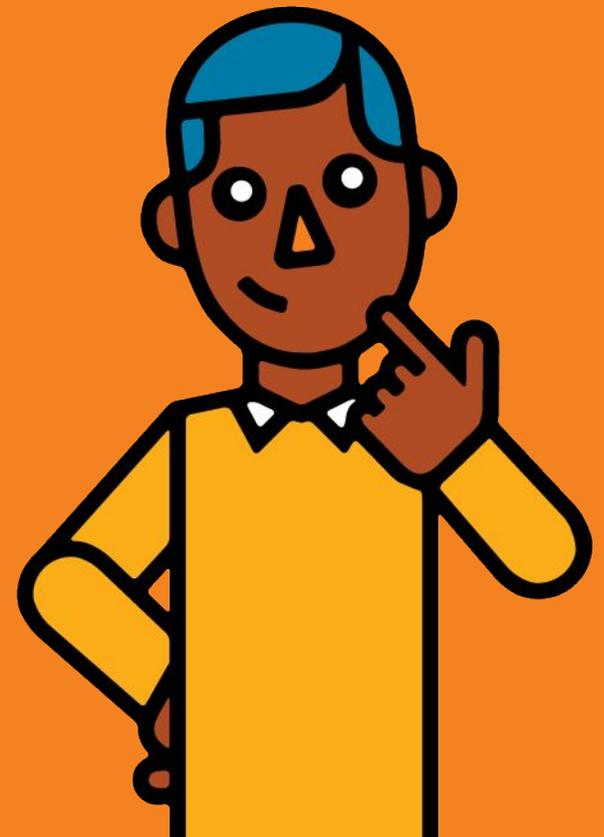
FECOMÉRCIO / SENAC - RS



Escopo:

- Validação de novos modelos de negócio para o Senac/RS
- Mais de 30 pessoas de todas áreas do nível estratégico, tático e operacional da organização
- Identificando problema com a ideia > priorizado 3 ideias de modelo de negócio > realizado 3 design sprint simultâneo > criação de perfil para seleção de pessoas usuárias para entrevista > entrevista dos 3 modelos de negócio

**Quando que termina o desenvolvimento de um produto/ serviço?**



**Nunca!**



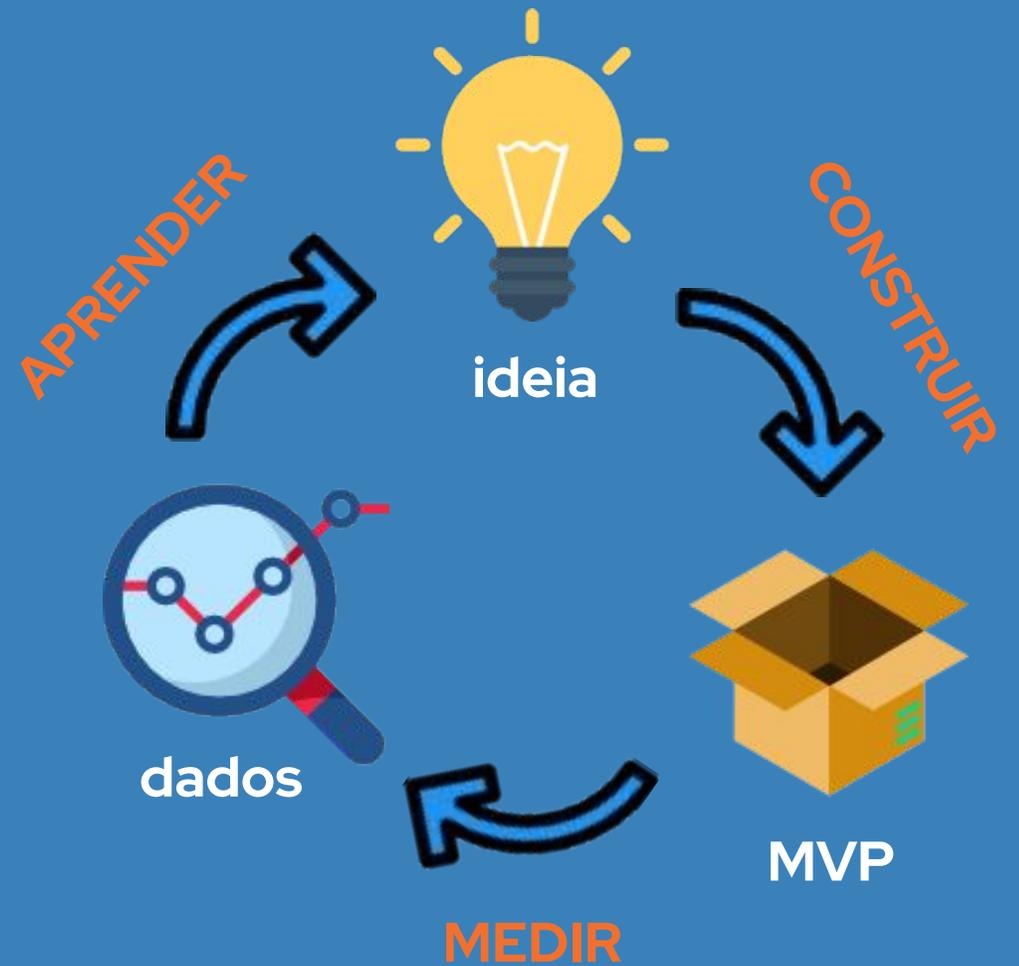
A close-up photograph of a person's hands washing dishes in a stainless steel sink. The person is using a yellow sponge to scrub a metal spoon. The water is soapy and bubbly. The person is wearing a dark blue long-sleeved shirt. The background is slightly blurred, showing a kitchen counter.

*"Trabalho de UX (user experience) é igual lavar a louça, não termina nunca e sempre tem algo para fazer."*

**Robson Santos**



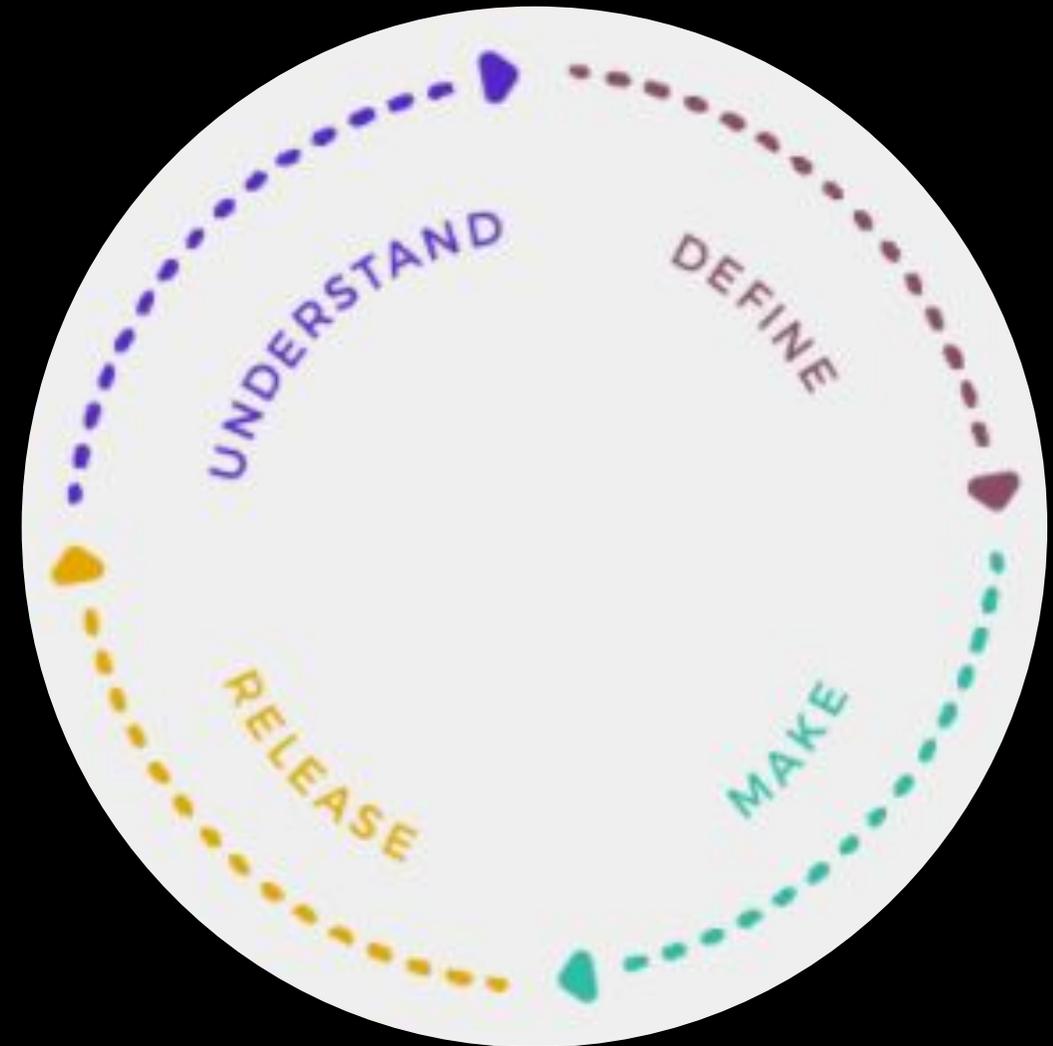
## LOOPING LEAN STARTUP



# DESIGN CIRCULAR | TIM BROWN

Atualmente as empresas estão profundamente enraizadas em uma abordagem linear ao crescimento - **criar, usar, descartar**.

A abordagem de design thinking permite explorar novas maneiras de criar valor **sustentável, resiliente e duradouro** na **economia circular** - dando a você a confiança criativa para redesenhar o mundo ao seu redor.



The background of the image is a detailed drawing of Leonardo da Vinci's Vitruvian Man. A golden spiral is overlaid on the drawing, starting from the center of the figure and expanding outwards, passing through various points of the figure's anatomy. The drawing is rendered in a light brown or sepia tone, with the spiral highlighted in a vibrant blue and orange. The overall composition is centered and balanced, with the spiral acting as a focal point that guides the eye across the image.

# KARMA DESIGN

**início > meio > revisão (APRENDIZADO) > evolução**

Robson Santos

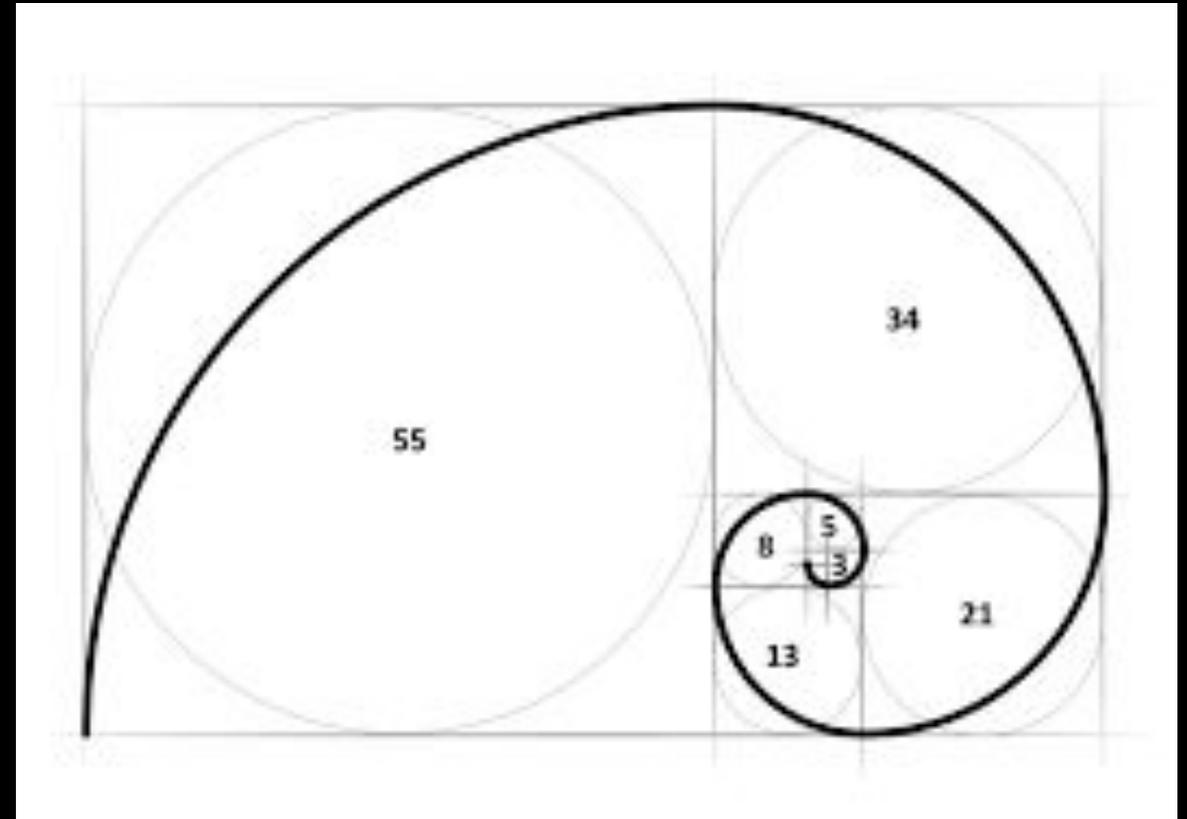
# KARMA DESIGN É

CONSTANTE

EVOLUTIVO

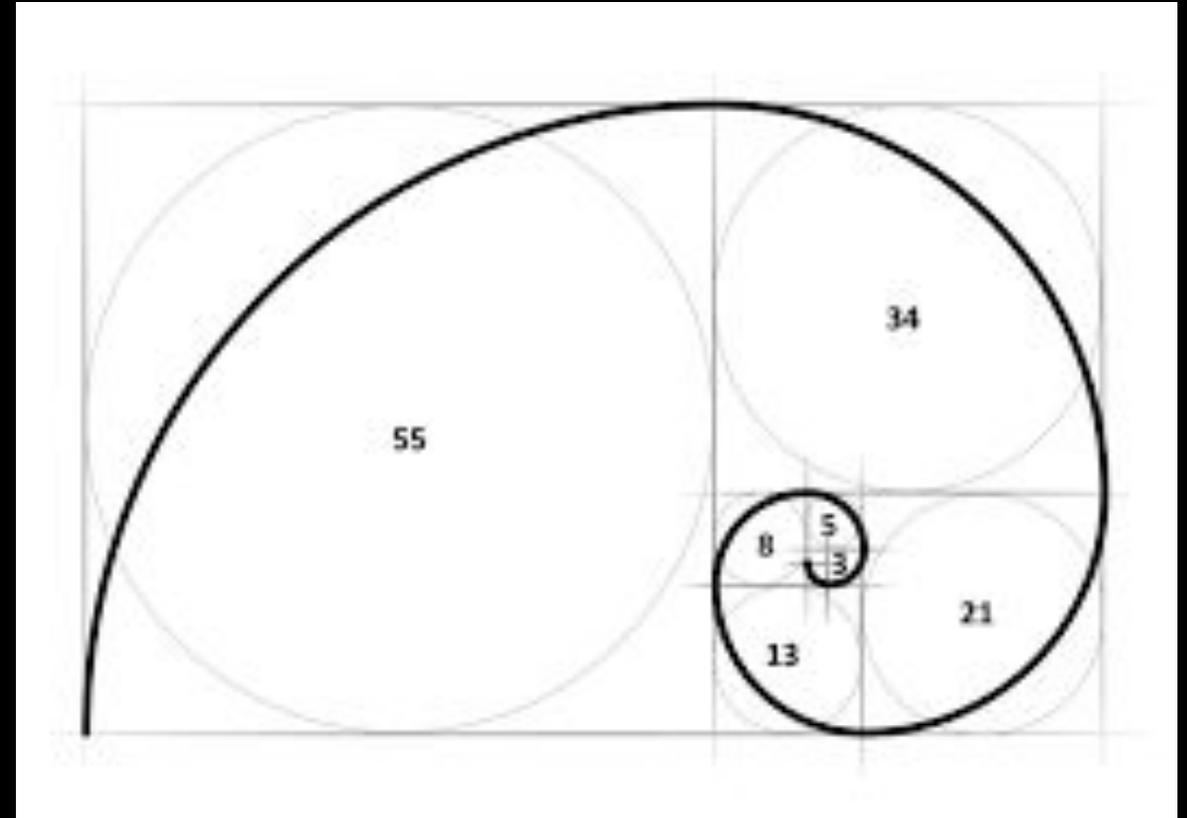
ITERATIVO

EM ESPIRAL



# KARMA DESIGN É ADEQUADO

PROJETOS  
DIGITAIS E DE  
SERVIÇOS



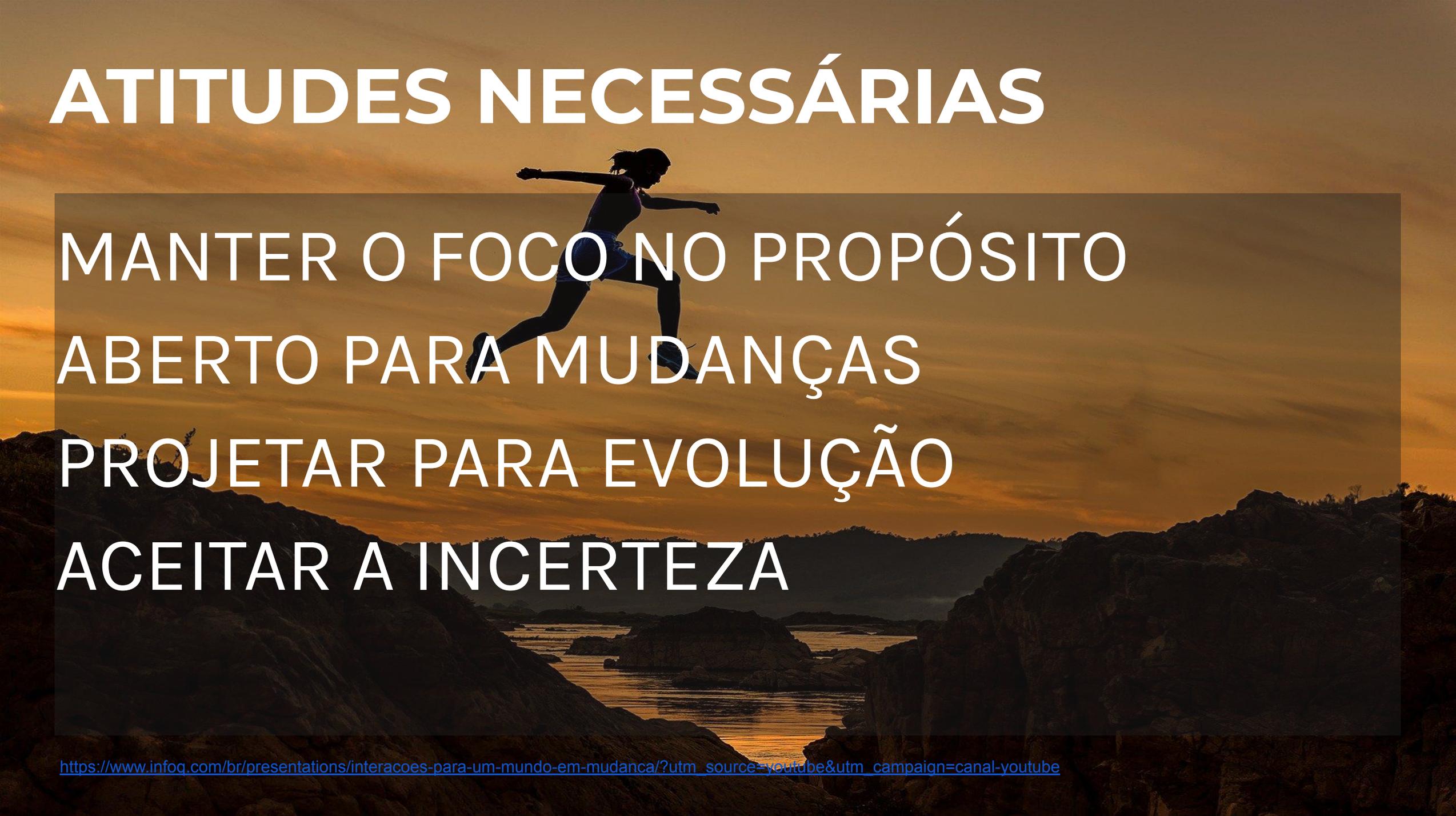
**KARMA DESIGN**

**NUNCA ESTÁ PRONTO**

**PERMITE REVISÕES DE PROCESSO**

**EXIGE MELHORIAS**

# ATITUDES NECESSÁRIAS

A silhouette of a person running is centered in the upper half of the image. The background is a sunset or sunrise over a body of water, with a dark, rocky coastline in the foreground. The sky is a mix of orange, yellow, and dark blue.

MANTER O FOCO NO PROPÓSITO

ABERTO PARA MUDANÇAS

PROJETAR PARA EVOLUÇÃO

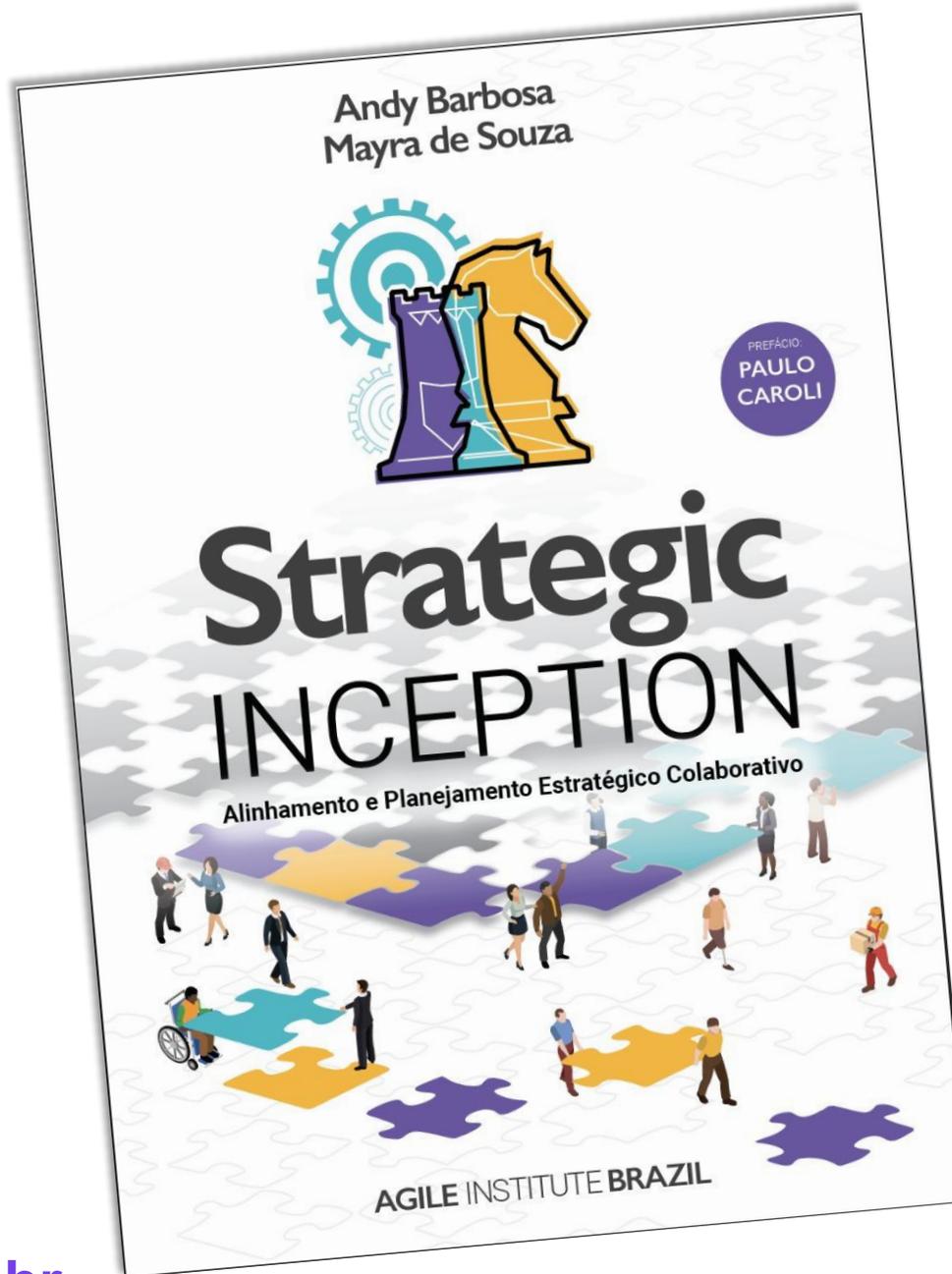
ACEITAR A INCERTEZA



# Strategic INCEPTION



\* Disponível para download no site  
[www.strategicinception.com.br](http://www.strategicinception.com.br)



# Strategic Inception

Mirum Group

*mirum*

**Pré -  
Inception**

**Facilitação  
Strategic Inception**

**Acompanhamento e Apoio  
no Plano de Ação e Revisão**

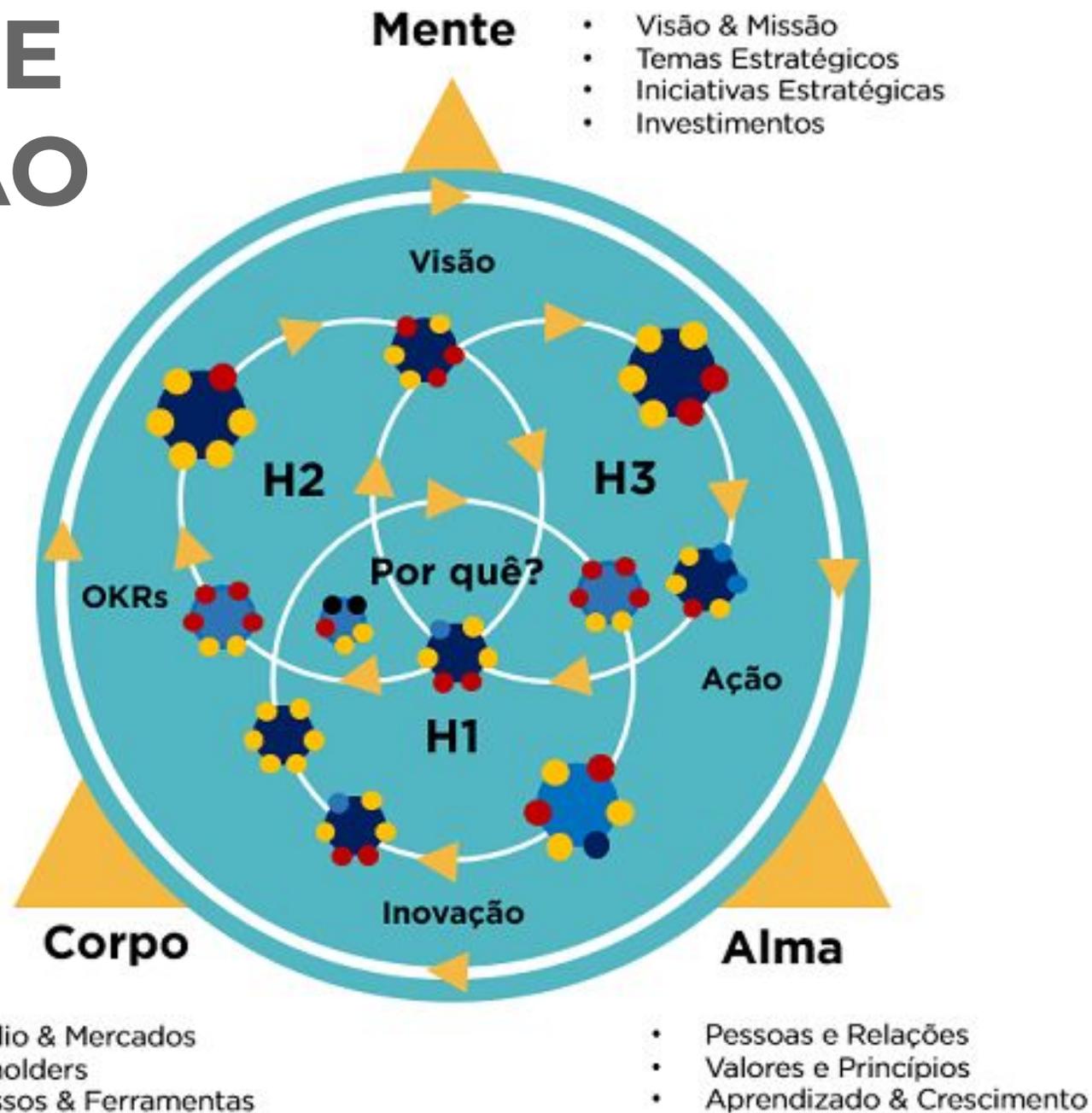
**5 DIAS**

**2 DIAS**

**6 MESES Á 1 ANO**

- Escopo:
- Facilitação da Strategic Inception (Planejamento e Alinhamento Estratégico Colaborativo)
  - Atividade imersiva e presencial de 2 dias
  - Envolvimento de todas as áreas de negócio, diretorias, líderes e pessoas-chave
  - Participantes: 6 diretores, 29 líderes de unidades de negócio e 8 convidados (43 pessoas)
  - Foco: Alinhamento Estratégico para o Business Agility
  - Empresa multinacional, com mais de 650 colaboradores no Brasil

# INSPEÇÃO E ADAPTAÇÃO CONTÍNUA



# CICLO DO SI

- Plano Estratégico
- Responsabilidades e Prazos
- Checkpoints
- Revisão Final e Compromisso

- Propósito
- Missão, Visão, Valores e Princípios
- Elevator Pitch



- Nosso Manifesto
- Análise de SWOT
- Temas Estratégicos

- Objetivos Estratégicos
- Iniciativas Estratégicas
- Indicadores e Métricas

- Portfólio de Negócios (Matriz BCG)
- Pitch de Portfólio
- Matriz Estratégica do Portfólio – MEP

- Radar de Stakeholders
- Pitch de Stakeholders
- Matriz de Relacionamento com Stakeholders – MRS

- Radar de Mercados de Atuação
- Pitch de Mercados de Atuação
- Matriz Estratégica de Mercados – MEM

# 6 módulos (+56hs) para o Professional Lean-Agile Master Certified - PLAC:

Módulo 1 - Lean Mindset Workshop | 10hs

Módulo 2 - Agile Mindset Workshop | 10hs

Módulo 3 - Workshop de Facilitação | 10hs

Módulo 4 - Team Building Workshop | 10hs

Módulo 5 - Team Leadership Workshop | 10hs

Módulo 6 - Management 3.0 Foundation/  
Fundamentals Workshop | 12h/ 16h



Mais informações: [www.agileinstitute.com.br/plac](http://www.agileinstitute.com.br/plac)

# AGENDA ONLINE

## COLETIVO AÇÃO



**Symppla:** <https://bit.ly/2TI9tl8>



## PROGRAMAÇÃO DE WORKSHOPS

- 08/07 **LEAN MINDSET**
- 20/07 **FLAPS PORTIFOLIO MANAGEMENT**
- 28/07 **AGILE MINDSET**
- 02/08 **STRATEGIC INCEPTION WORKSHOP**
- 03/08 **TEAM BUILDING**
- 03/08 **PROFESSIONAL AGILE LEADER - PALC**
- 06/08 **MANAGEMENT 3.0 FUNDAMENTALS**
- 14/08 **MÓDULOS COMPLEMENTARES MANAGEMENT 3.0**
- 17/08 **FLAPS TEAM MANAGEMENT**
- 19/08 **TEAM FACILITATOR**
- 21/08 **FORMAÇÃO PROFESSIONAL AGILE COACH - PACC**
- 08/09 **ESTRUTURAS LIBERTADORAS PARA AGILISTAS**

[www.coletivoacao.com](http://www.coletivoacao.com)



**DI  
VER  
SIDA  
DE**  **TI**

**EU  
APOIO**

**Agradeço a participação de todes! ;)**



**Mayra de Souza**

<https://br.linkedin.com/in/mayrarodriguesdesouza>

[www.medium.com/@mayrarodriguesdesouza](http://www.medium.com/@mayrarodriguesdesouza)

@paola\_mayra