



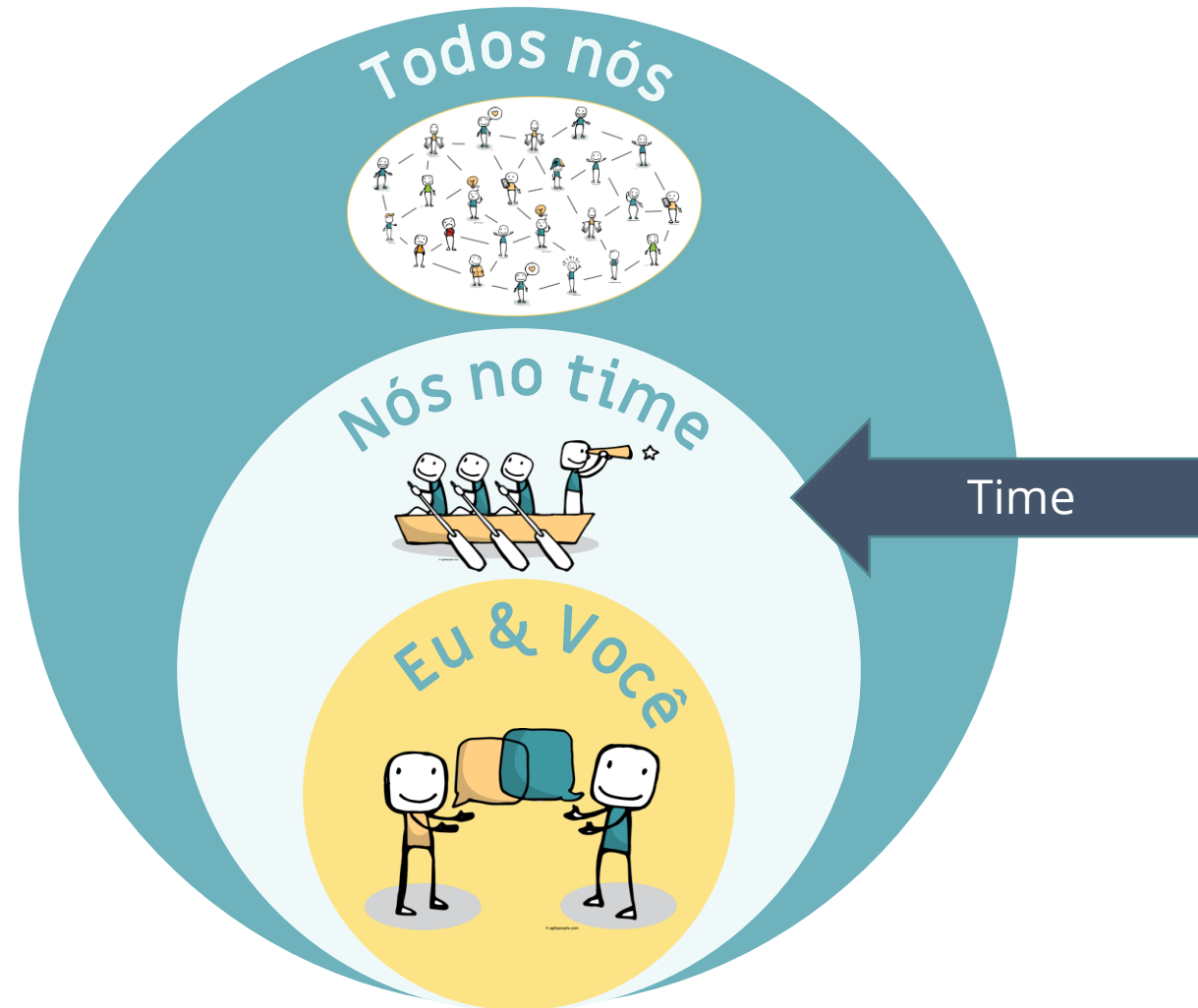
Thiago Brant

Agile Chapter Leader no PagSeguro • CEO Agilers e fundador Agile People Brasil

Management 3.0, Agile People Coach and Trainer, ICAgile e SAFe 5 Program Consultant

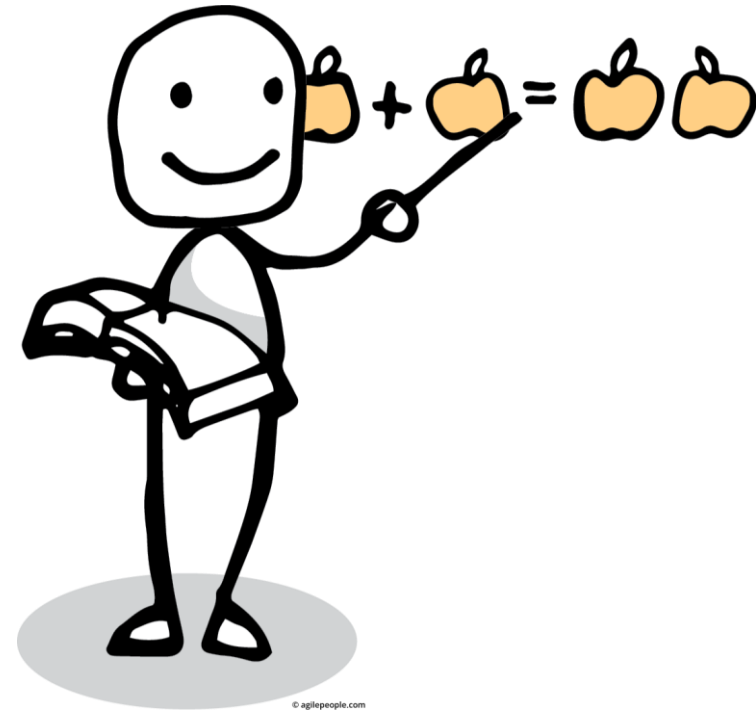


PERSPECTIVAS DE DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS



CONTEÚDO

- Diversidade beneficia equipes
- Construindo experiência compartilhada
- Segurança e confiança na equipe
- Conflito como um facilitador



CONEXÃO

- Quais são as diferentes categorias de diversidade que você conhece?
- Quais são as consequências de trabalhar com altos níveis de diversidade? Bom e mau?



CONCEITO: DIVERSIDADE BENEFICIA EQUIPES

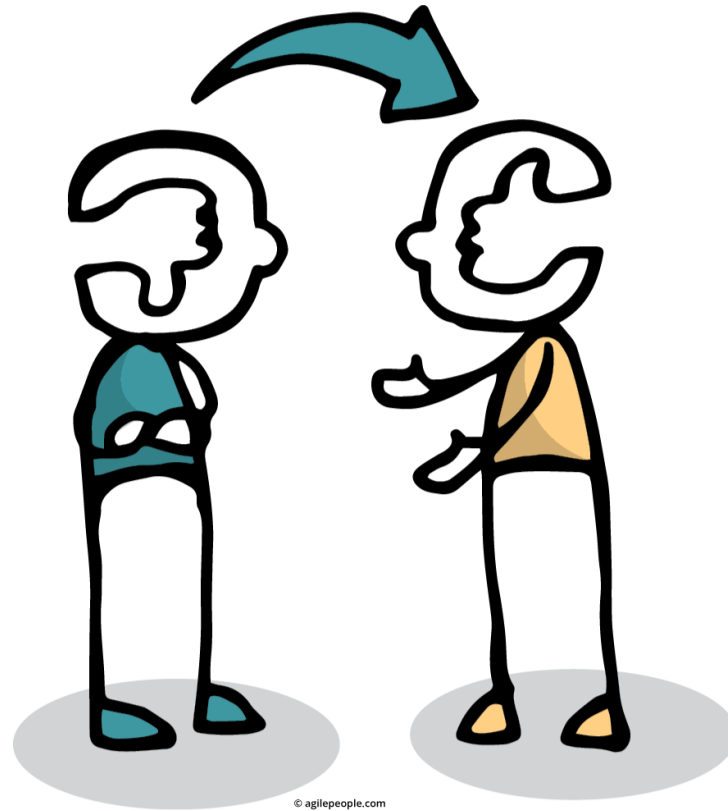


DIVERSIDADE TRADICIONAL (DEMOGRÁFICA)



Photo by [Brittani Burns](#) on [Unsplash](#)

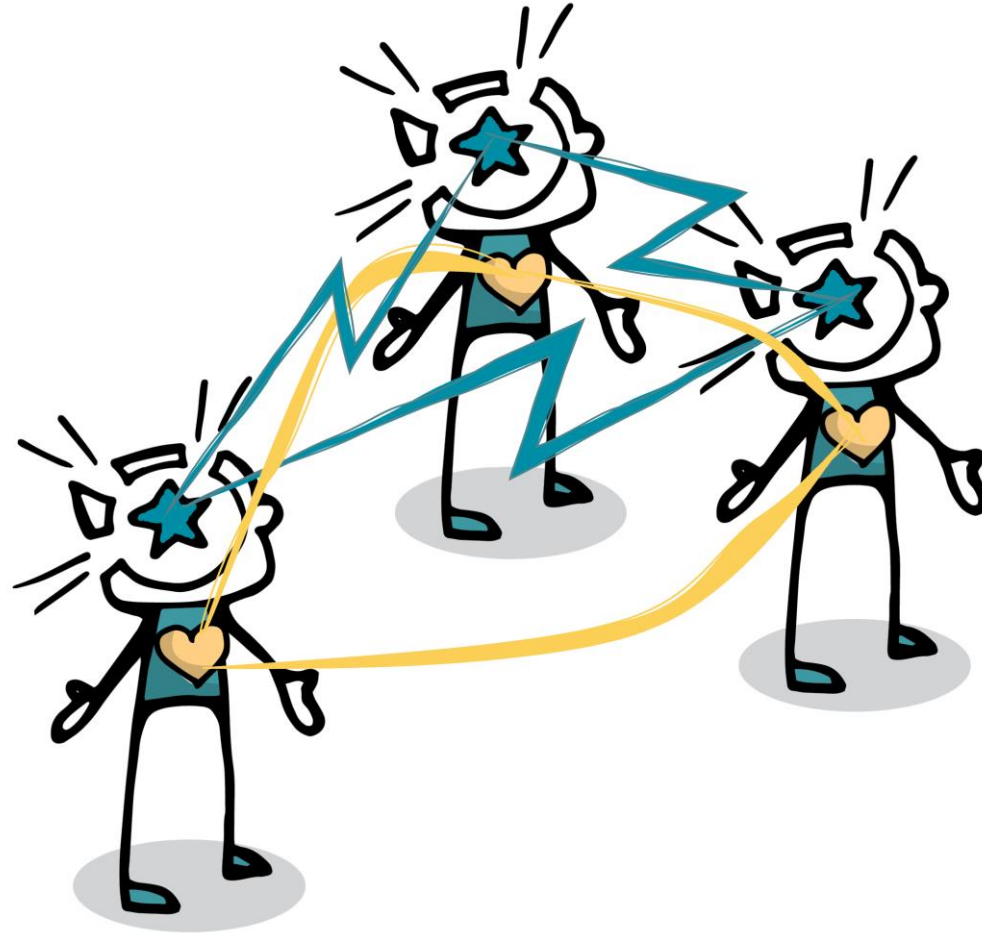
DIVERSIDADE COGNITIVA



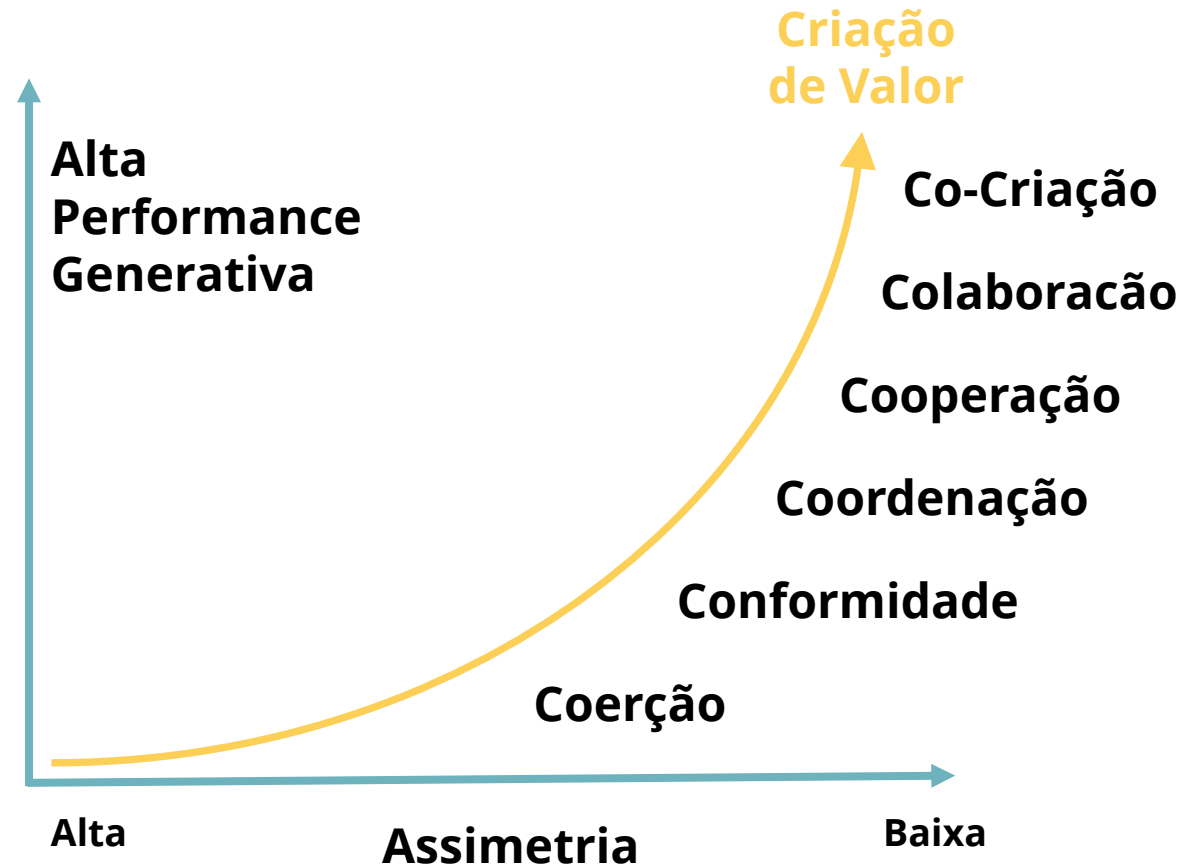
NEURODIVERSIDADE



CONCEITO: CONSTRUINDO UMA EXPERIÊNCIA COMPARTILHADA



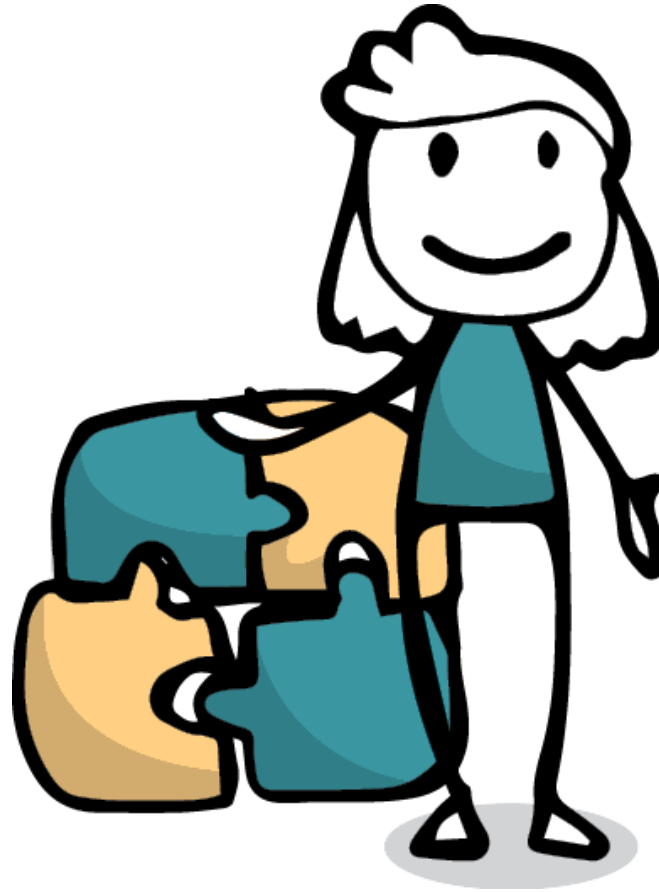
O DESEMPENHO DEPENDE DA PROXIMIDADE DA COLABORAÇÃO NA EQUIPE



TRABALHO EM PEQUENAS EQUIPES MULTIFUNCIONAIS

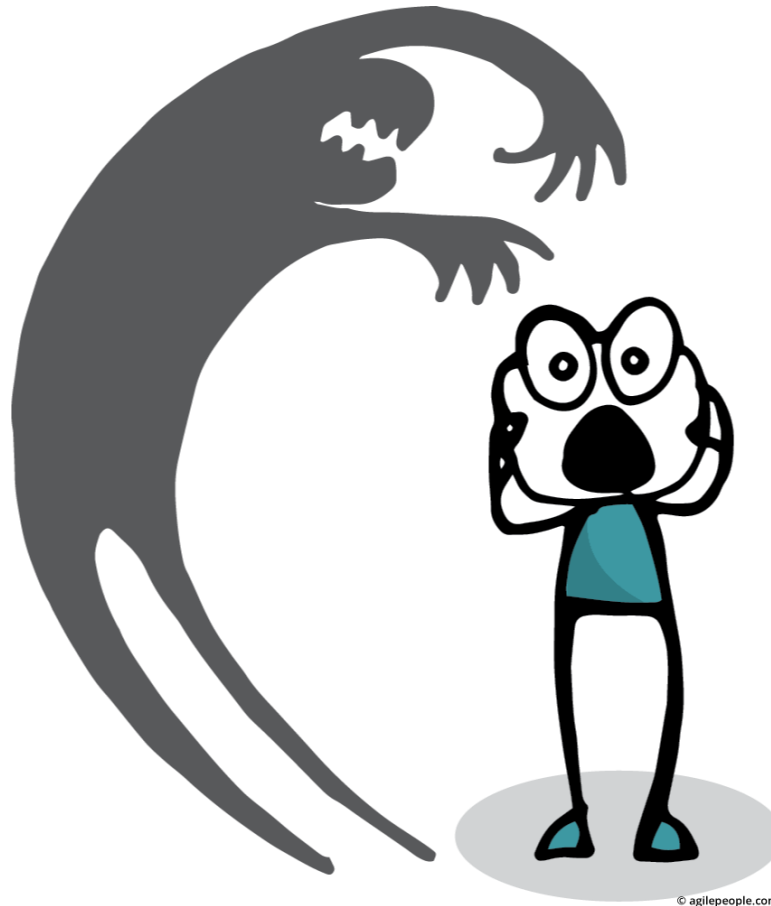
Refleta sobre uma época em que você trabalhou em uma pequena equipe

O que o tornou mais eficaz do que um grupo maior?



Quais são as condições que contribuiriam para a experiência compartilhada?

CONCEITO: SEGURANÇA E CONFIANÇA NA EQUIPE



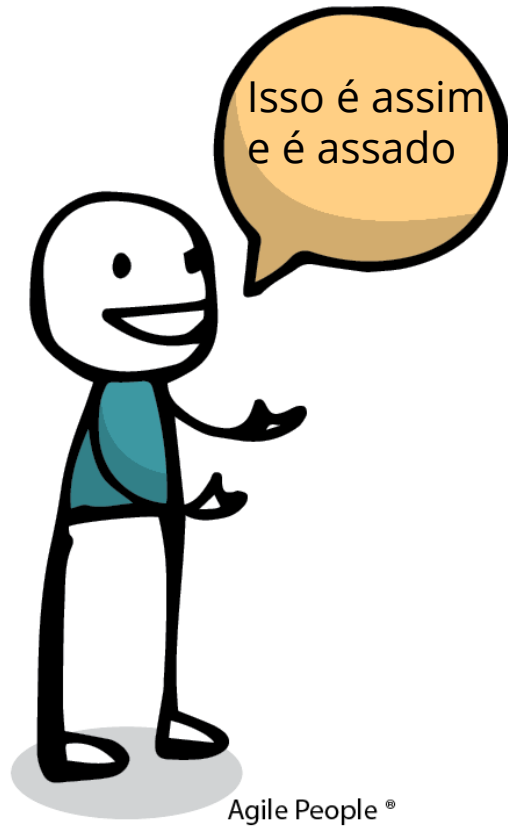
© agilepeople.com



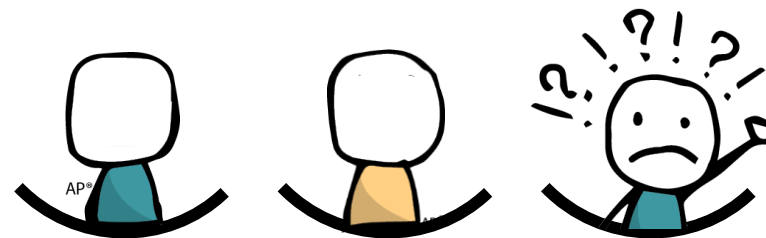
Psychological Safety

**We are
not afraid to...**

Be ourselves
Make mistakes
Ask questions
Take risks
Raise problems
Disagree



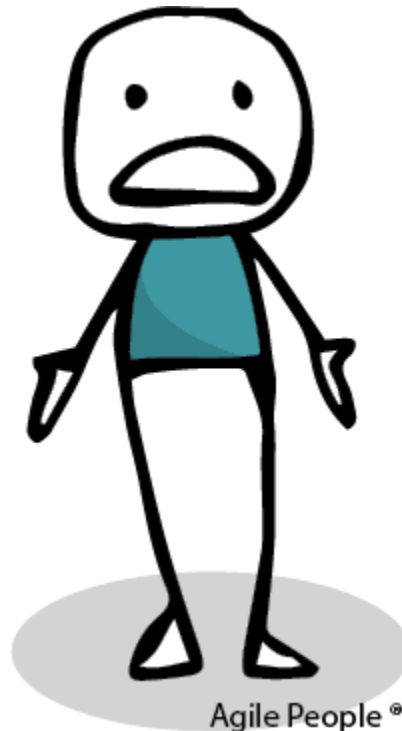
$$t_{\text{exp}} = \frac{1}{H} = \sqrt{\frac{3c^2}{8\pi G\rho}}$$



Hm, eu
tenho uma
pergunta,
mas talvez
ele apenas
pense que
eu sou
estúpida?

Eu tenho uma ótima ideia que resolveria nosso problema, mas talvez eles pensem que eu sou apenas uma dor ...

Espero que alguém tenha uma ideia para resolver o problema ...

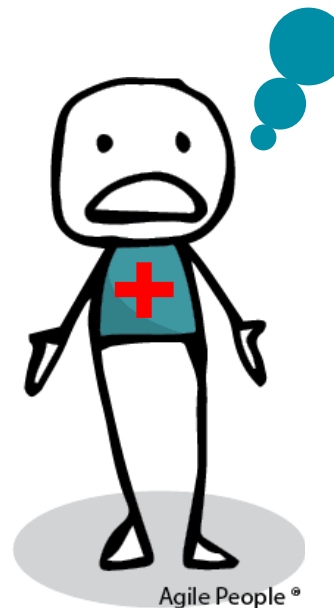


Agile People®

O paciente
deve tomar 5
ml do
medicamento
a cada 2
horas



Hm, o paciente, não
responde bem a essa
dose. Mas da última
vez que falei, ele disse
que eu era
incompetente.



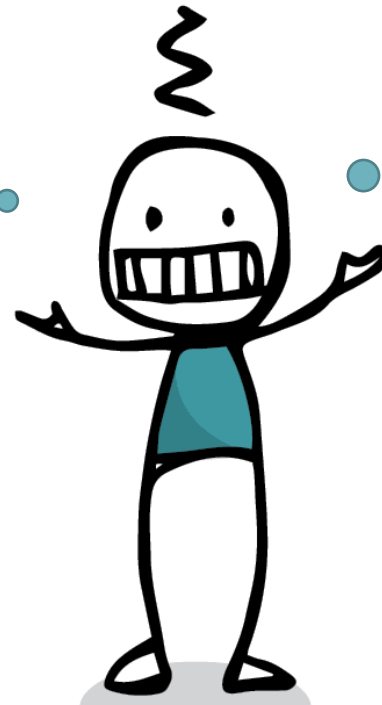
Agile People®

Ninguém quer
parecer ignorante,
incompetente,
intrusivo ou negativo

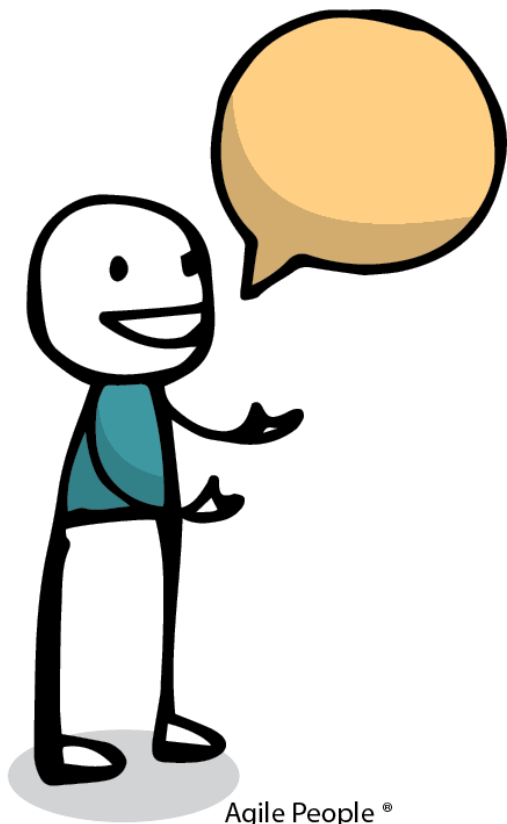
É fácil de gerenciar!

Não faça perguntas
Não admita fraquezas
ou erros.

Não ofereça ideias.
Não critique o status
quo

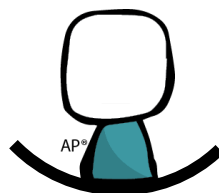
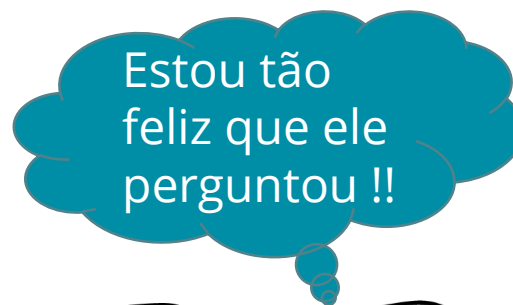


Agile People ®

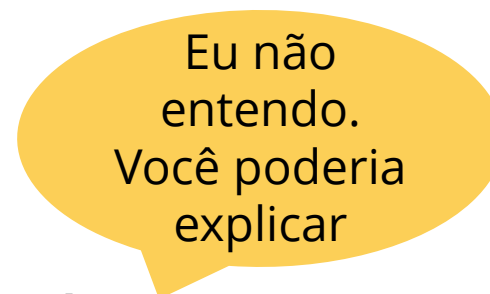


Agile People®

$$t_{\text{exp}} = \frac{1}{H} = \sqrt{\frac{3c^2}{8\pi G\rho}}$$



AP®



Eu tenho
uma ideia!

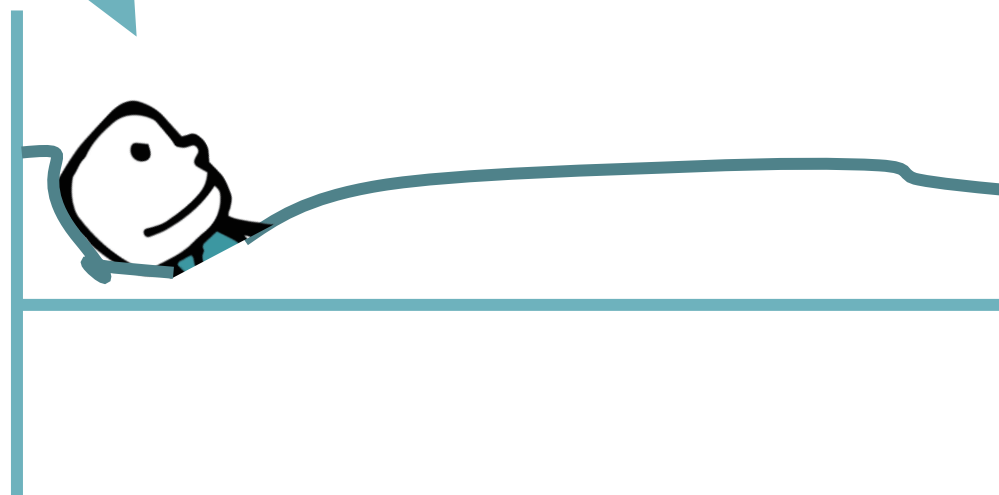


© agilepeople.com

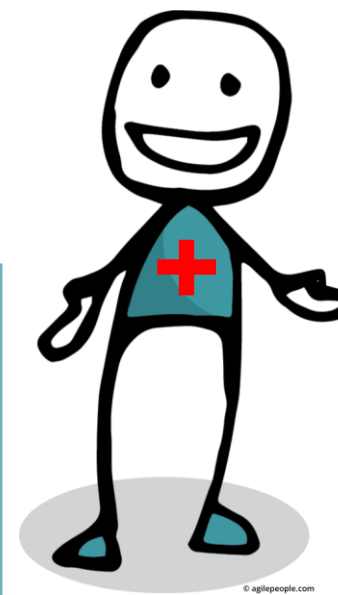
OK, vamos ouvi-lo!
😊

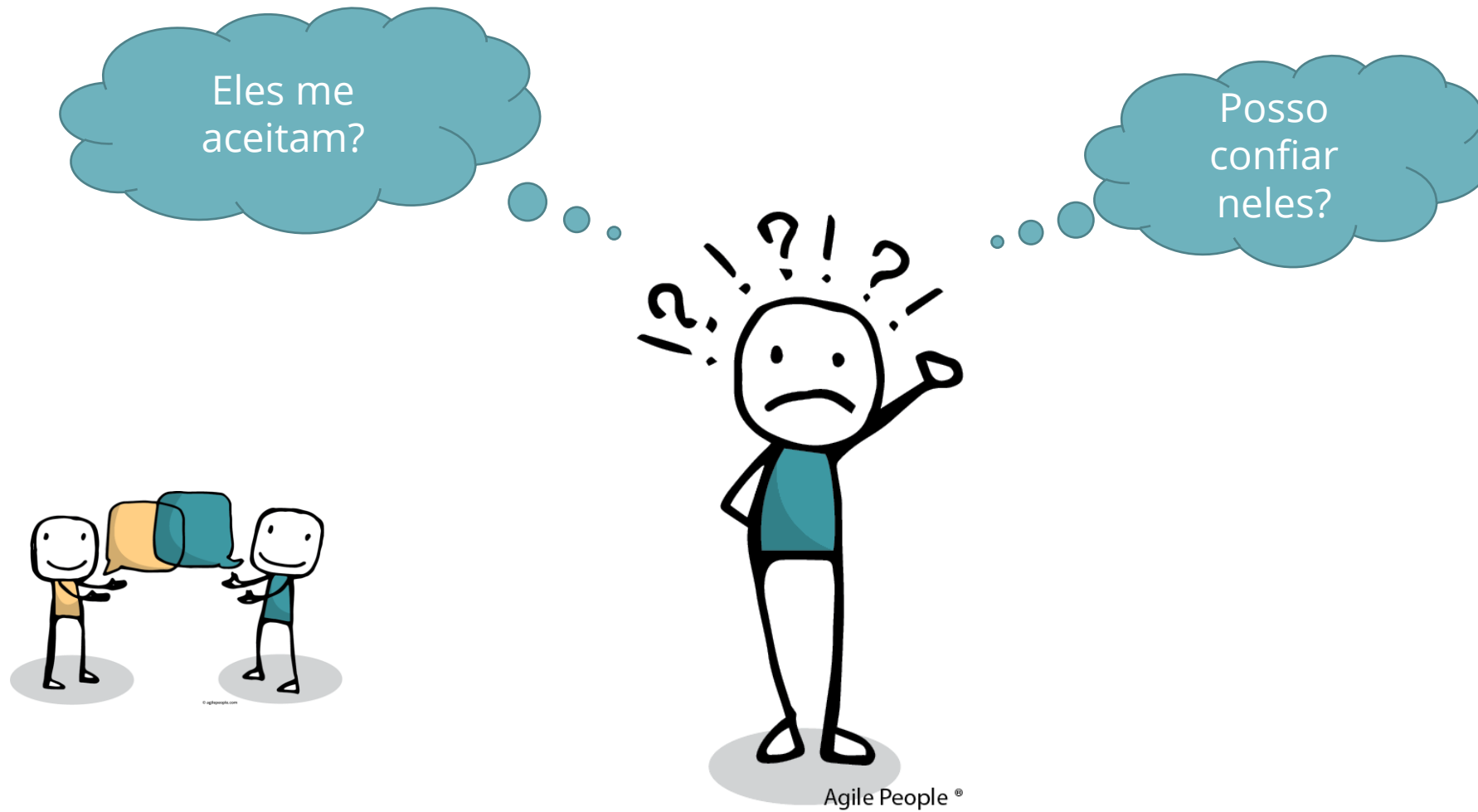
Ótimo!

Ei, obrigado
por mudar a
dose, me
sinto muito
melhor
agora.

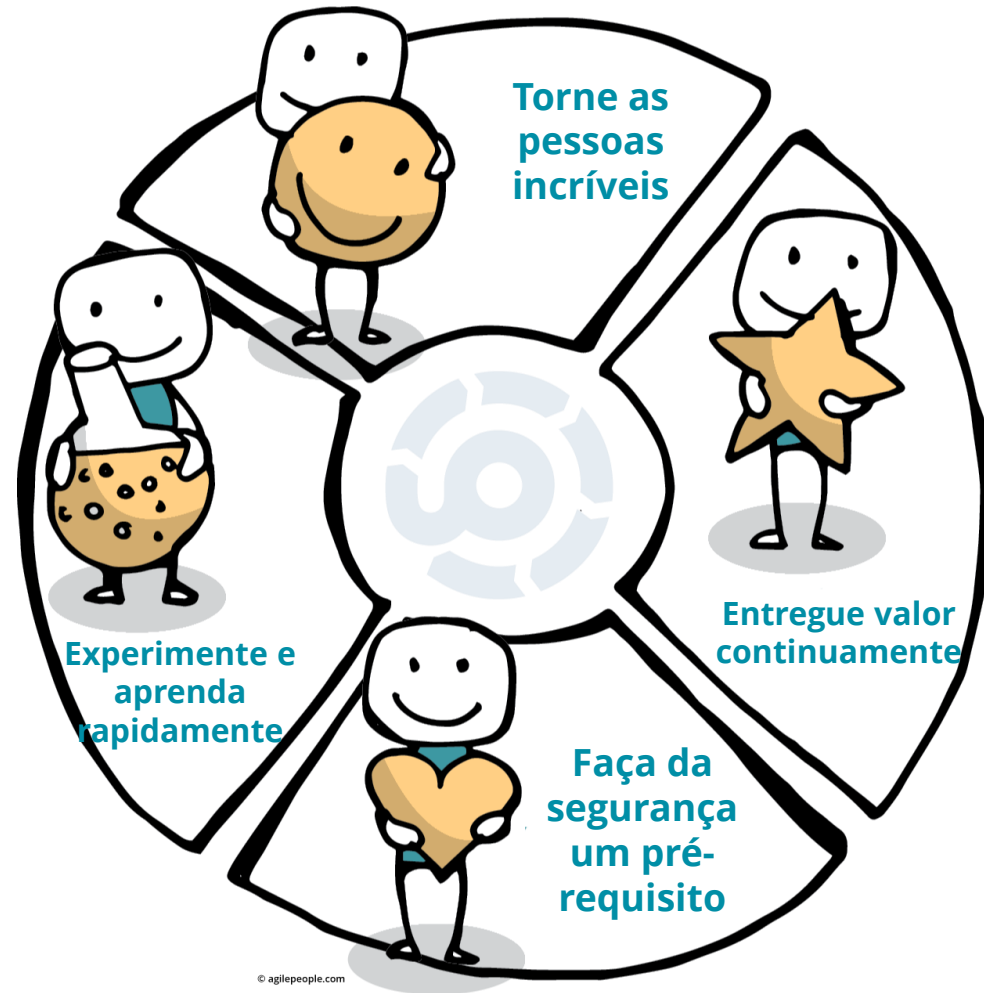


Sim, estou feliz por
ter falado com o
médico, afinal



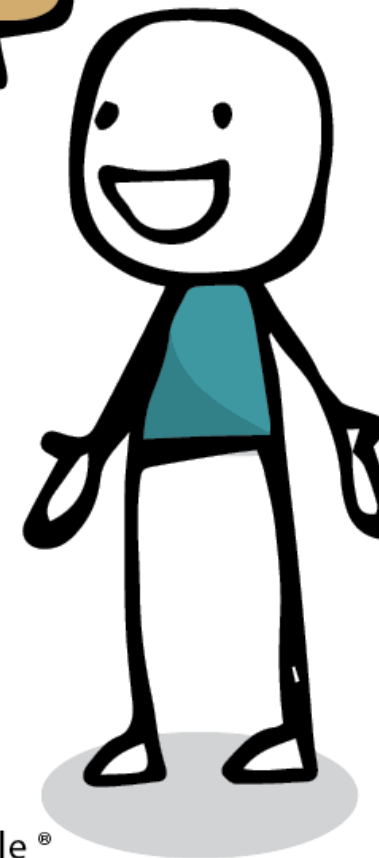


MODERN AGILE





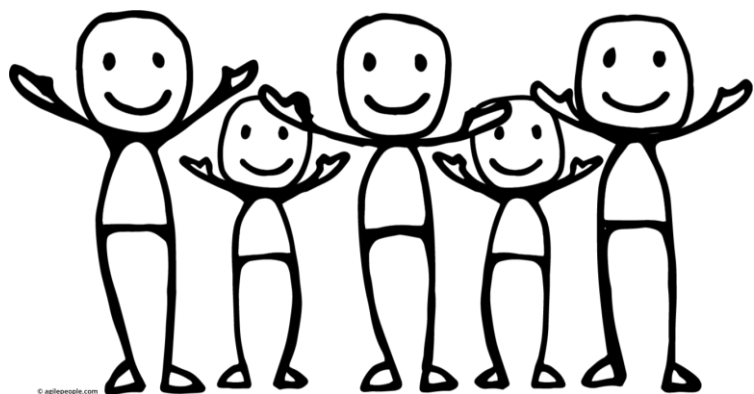
Este é o resultado de uma pesquisa do Google sobre o que faz uma equipe de alto desempenho - faz sentido



Agile People®

SEGURANÇA PSICOLÓGICA - DEFINIÇÕES

"Um clima de equipe caracterizado pela confiança interpessoal e respeito mútuo no qual as pessoas se sentem confortáveis sendo elas mesmas"



"A segurança psicológica se refere à percepção de um indivíduo sobre as consequências de assumir um risco interpessoal ou a crença de que uma equipe está segura para assumir riscos sem parecer ignorante, incompetente, negativo ou perturbador."

Em uma equipe com alta segurança psicológica, os companheiros se sentem seguros para assumir riscos perto de seus membros. Eles se sentem confiantes de que ninguém na equipe vai embaraçar ou punir ninguém por admitir um erro, fazer uma pergunta ou oferecer uma nova ideia. "

Equipe de alto desempenho

Eu me sinto um pouco triste hoje, só para você saber

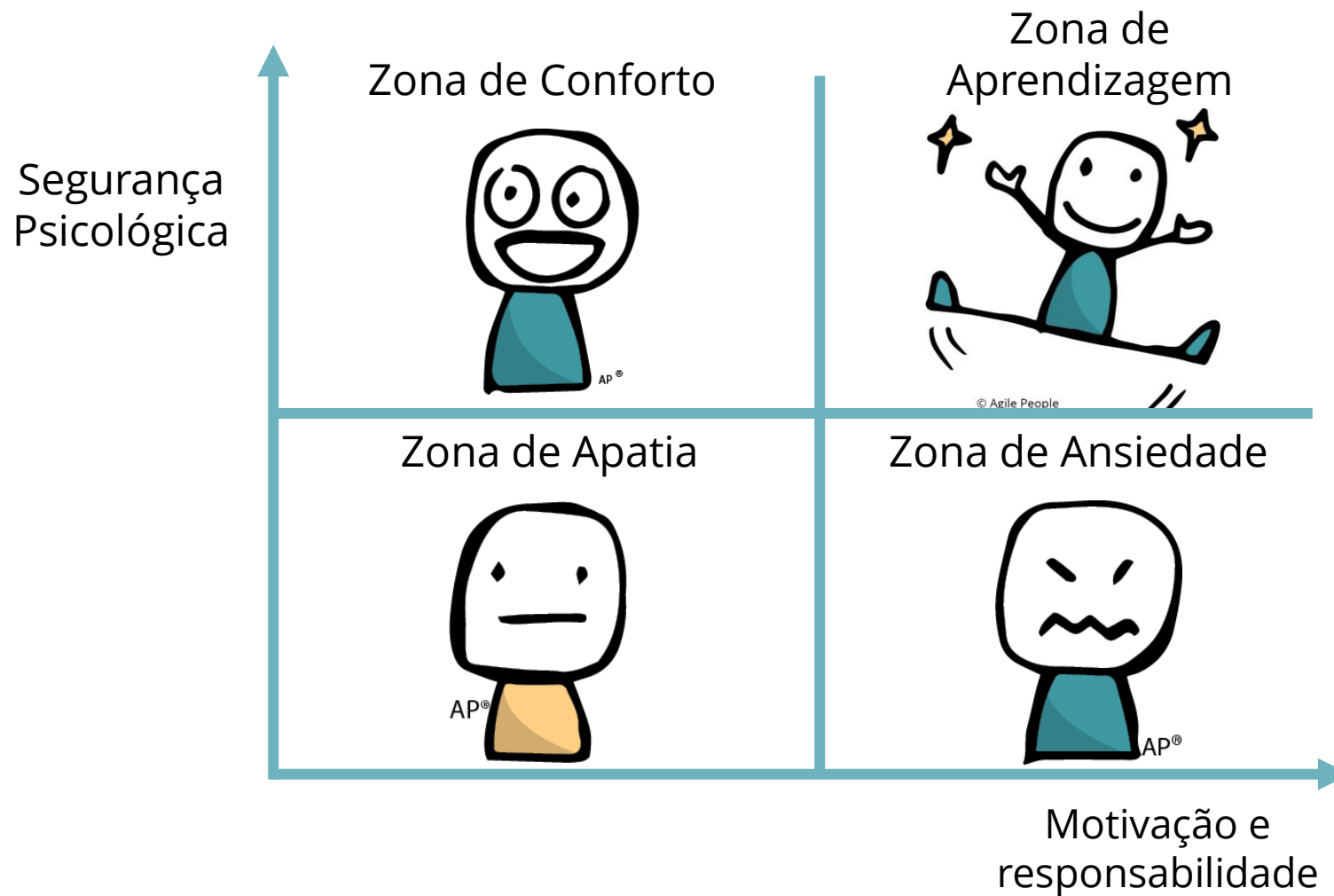


Não se preocupe, deixe-nos ajudá-lo com sua tarefa



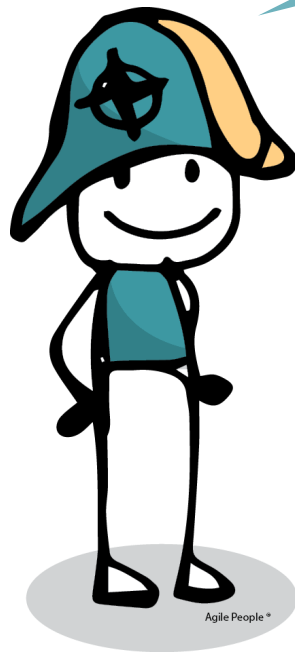
Eu me sinto muito bem com o trabalho que estamos fazendo





Inspired by Amy Edmondson, Harvard Business School

Eu cometi um erro. Vamos todos aprender com isso

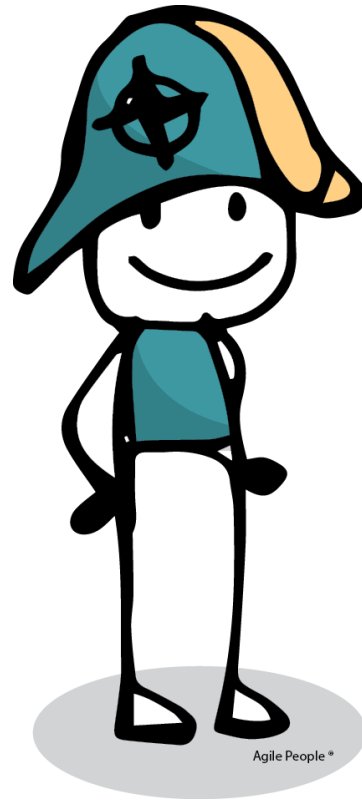


Ele não é perfeito



• Como aumentar o ritmo de aprendizagem (se você for um gerente)

O que você pensa
sobre x, y, z?



Eu também cometo
erros!

Precisamos do
cérebro de todos
para resolver este
problema!

PRÁTICA CONCRETA

O Jogo da Segurança Psicológica

Jogue com seu grupo:

1. Espalhe as cartas na mesa com o texto voltado para cima – versão online – <https://Agilepeople.com/psysafegame> - leia as instruções)
2. Cada pessoa escolhe uma carta que experimentou ou tem uma história sobre
3. Conte a história para o grupo (no chat)



CONEXÃO

Conte uma breve história de um conflito recente em que você se envolveu.

Qual foi a sensação de estar neste conflito?



SOBRE CONFLITOS ...

O que é:

Uma construção social

Meta do coaching de conflitos:

Mudando / expandindo a narrativa sobre o conflito, criando uma história melhor



O MODELO S-TLC

Stop (Pare)

- Estacione suas próprias reações!
- Responda .. quando reagimos, raramente estamos no nosso melhor

Think (Pense)

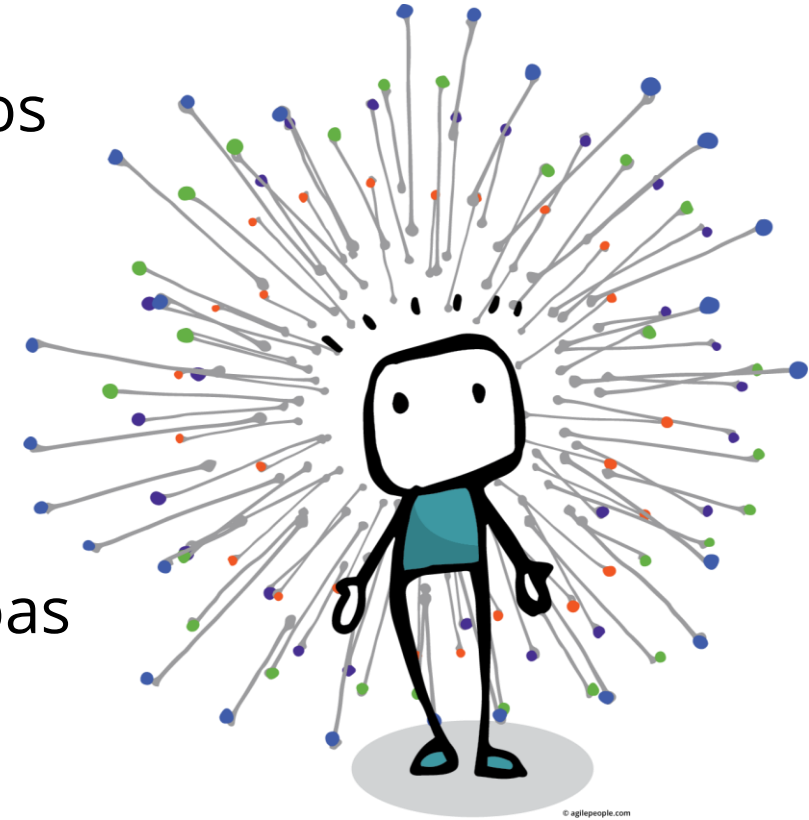
- Do que se trata? O que está acontecendo?

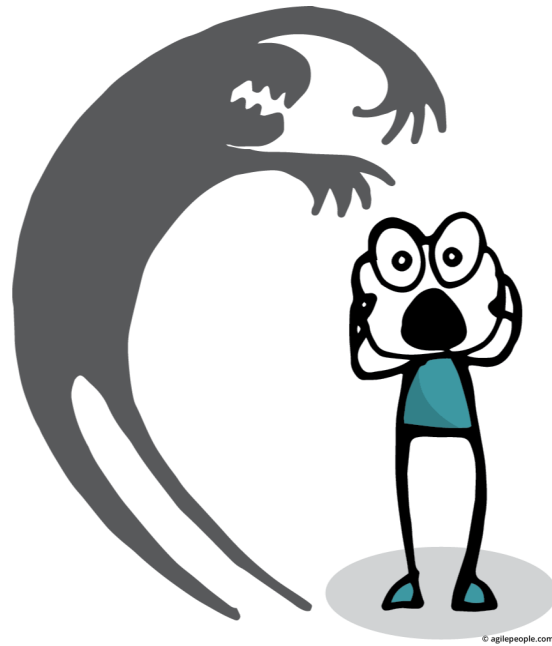
Listen (Ouça)

- Faça perguntas | Ouça | Permita a voz das pessoas

Communicate (Comunique)

- Seja habilidoso sobre como você se comunica.
- Confrontar por insights





Temos um conflito?
ou o conflito nos tem?

COMO OS CONFLITOS ESCALAM ...

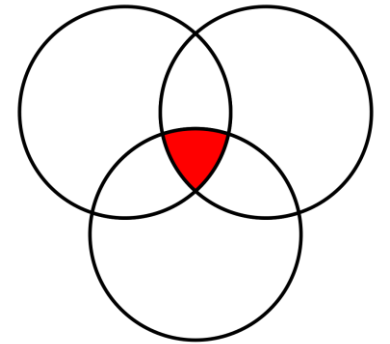
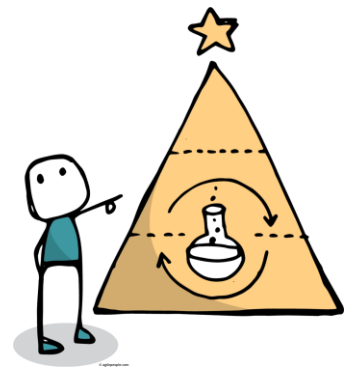


Modelo de escalada de Friedrich Glasl

A CAIXA DE FERRAMENTAS



- Aumento da inteligência emocional: 3 tipos de empatia
- O triângulo ABC (Comportamento, Atitude, Contexto)
- As 3 conversas (Sentimentos, Identidade, O que está acontecendo)
- Nomeie .. o padrão, comportamento, sentimento (s)
- Deep Democracy
- Convide a minoria para participar
- Conching de Conflito



DIFERENTES PERSPECTIVAS

1ª pessoa

2ª pessoa

3ª pessoa

Saia de dentro de você

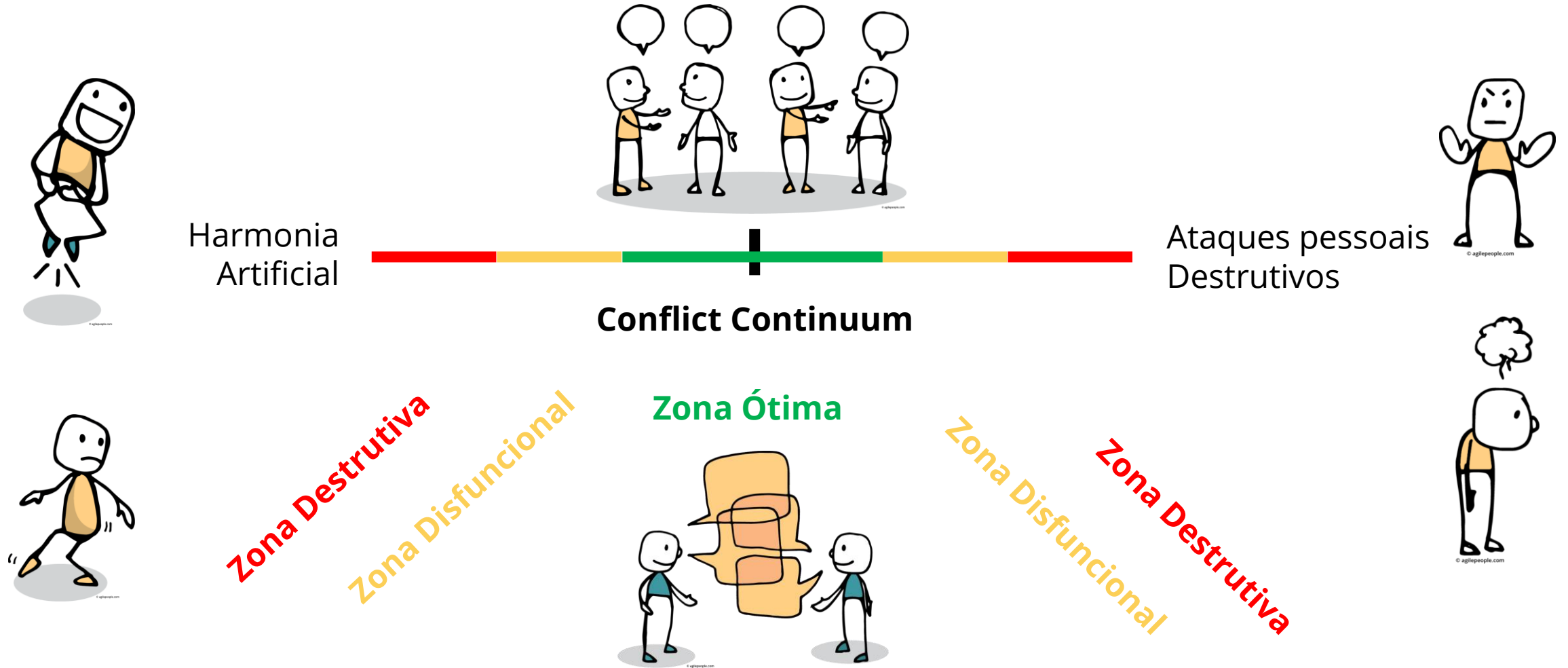
E se um amigo estivesse tendo esse problema?

- O que você perguntaria?
- O que você aconselharia?



CONFLITO DE EQUIPE – UMA NECESSIDADE PARA CRIAR RESPONSABILIDADE E ENGAJAMENTO

CONFLICT CONTINUUM

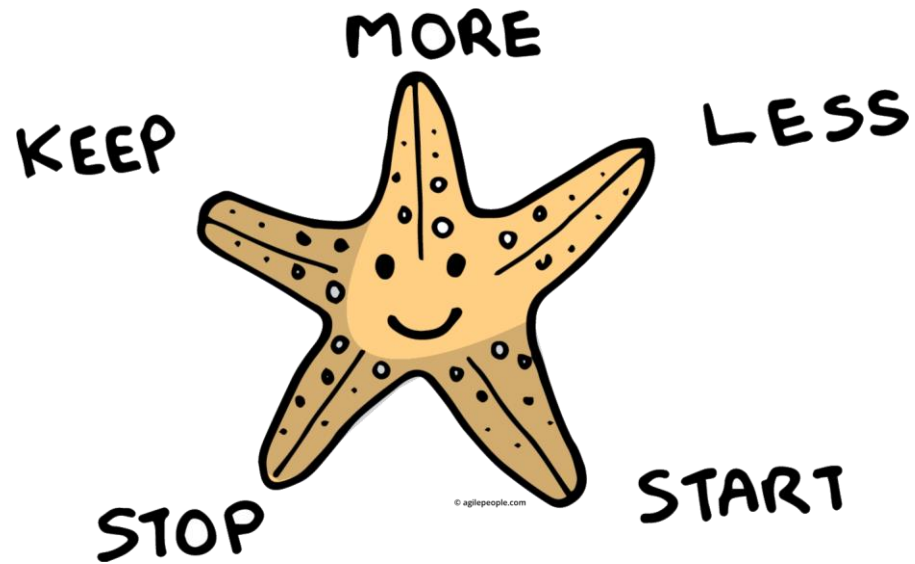


NAVEGANDO E RESOLVENDO CONFLITOS

- Conflitos quentes e frios
- Aprenda a reconhecer o escalonamento
- Encontre objetivos comuns
- Tomar perspectiva..
 - 1ª 2ª 3ª perspectiva
 - Aumentar a consciência das necessidades básicas de outras pessoas
 - Ferramentas: Indian talking stick, Reiss Motivation, CNV
- Saiba quando ligar para obter ajuda profissional



CONCLUSÃO



O que eu vou agora

Começar...

Parar...

E

Continuar fazendo?

VAMOS ALMOÇAR JUNTOS?

