

# AGILE HEALTH CHECK

Analizando e evoluindo times ágeis



<b>74</b> AMMO	<b>100%</b> HEALTH	<table border="1"><tr><td>2</td><td>3</td><td>4</td></tr><tr><td>5</td><td>6</td><td>7</td></tr></table> ARMS	2	3	4	5	6	7		<b>1%</b> ARMOR	  	<table border="1"><tr><td>BULL</td><td>74</td><td>200</td></tr><tr><td>SHEL</td><td>14</td><td>50</td></tr><tr><td>ROKT</td><td>3</td><td>50</td></tr><tr><td>CELL</td><td>0</td><td>300</td></tr></table>	BULL	74	200	SHEL	14	50	ROKT	3	50	CELL	0	300
2	3	4																						
5	6	7																						
BULL	74	200																						
SHEL	14	50																						
ROKT	3	50																						
CELL	0	300																						



# Com licença, senhores...



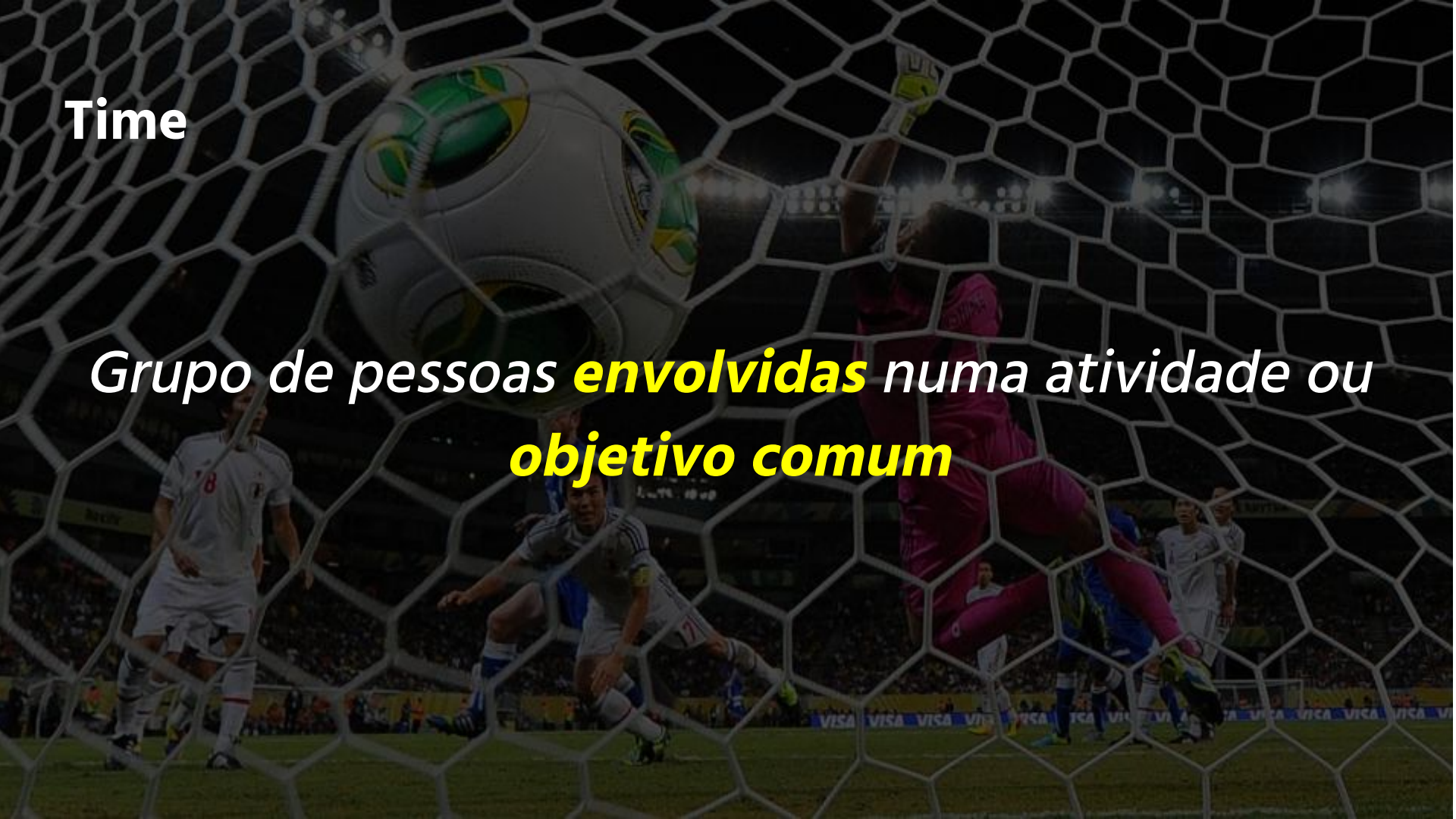
**Guilherme Vandresen**

Gerente de Projetos | DB1 Global  
Software



**Time**

*Grupo de pessoas **envolvidas** numa atividade ou **objetivo comum***



## Time ágil

*É um grupo de pessoas multi funcionais que possuem **tudo que é necessário** para produzir um incremento de um produto testado e **funcionando**.*

Um time **não é apenas** um grupo de  
pessoas

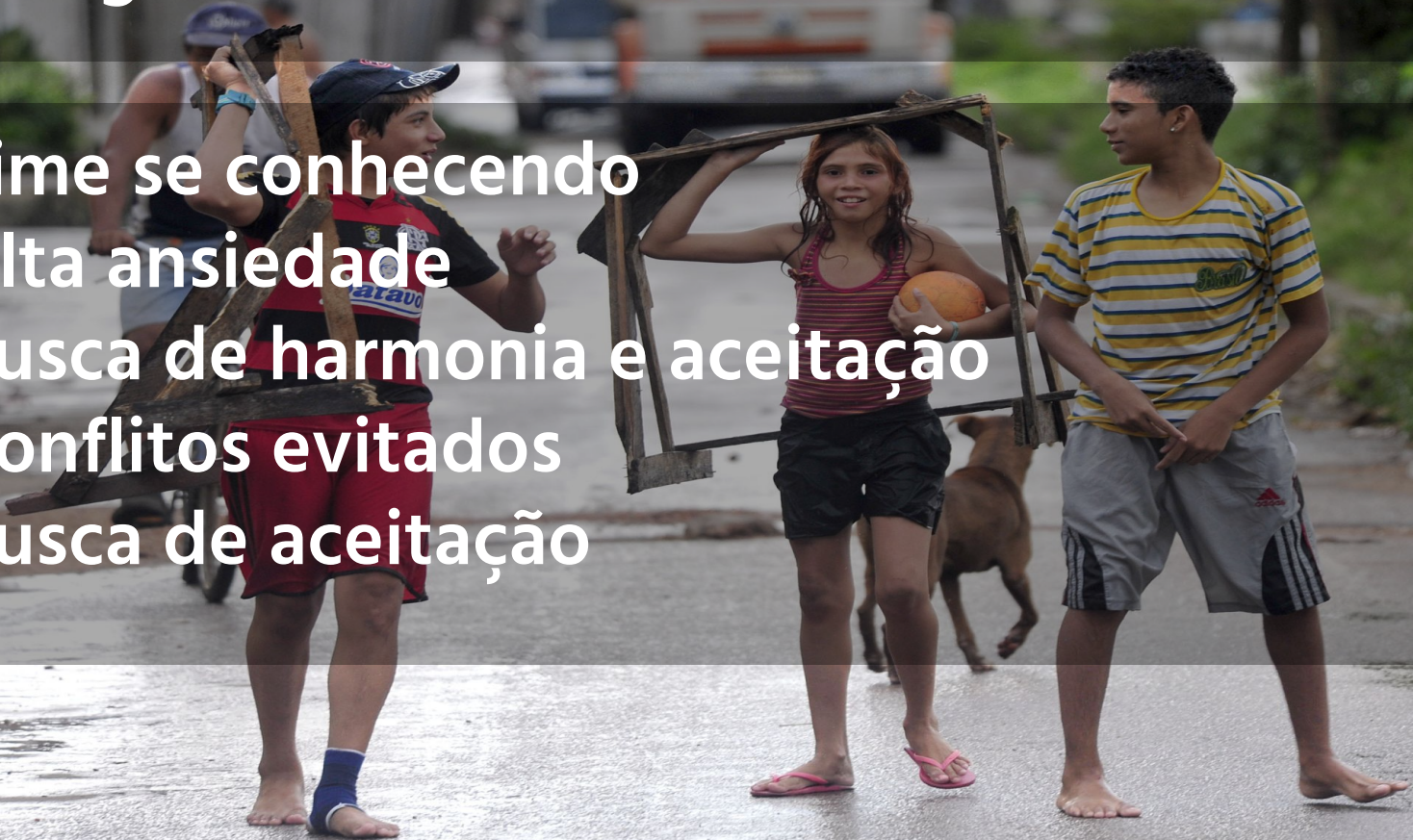
# Modelo de Tuckman

- 1938 - 2016
- Cientista, professor de psicologia educacional
- Pai do modelo de Tuckman
  - Forming
  - Storming
  - Norming
  - Performing
  - Adjourning



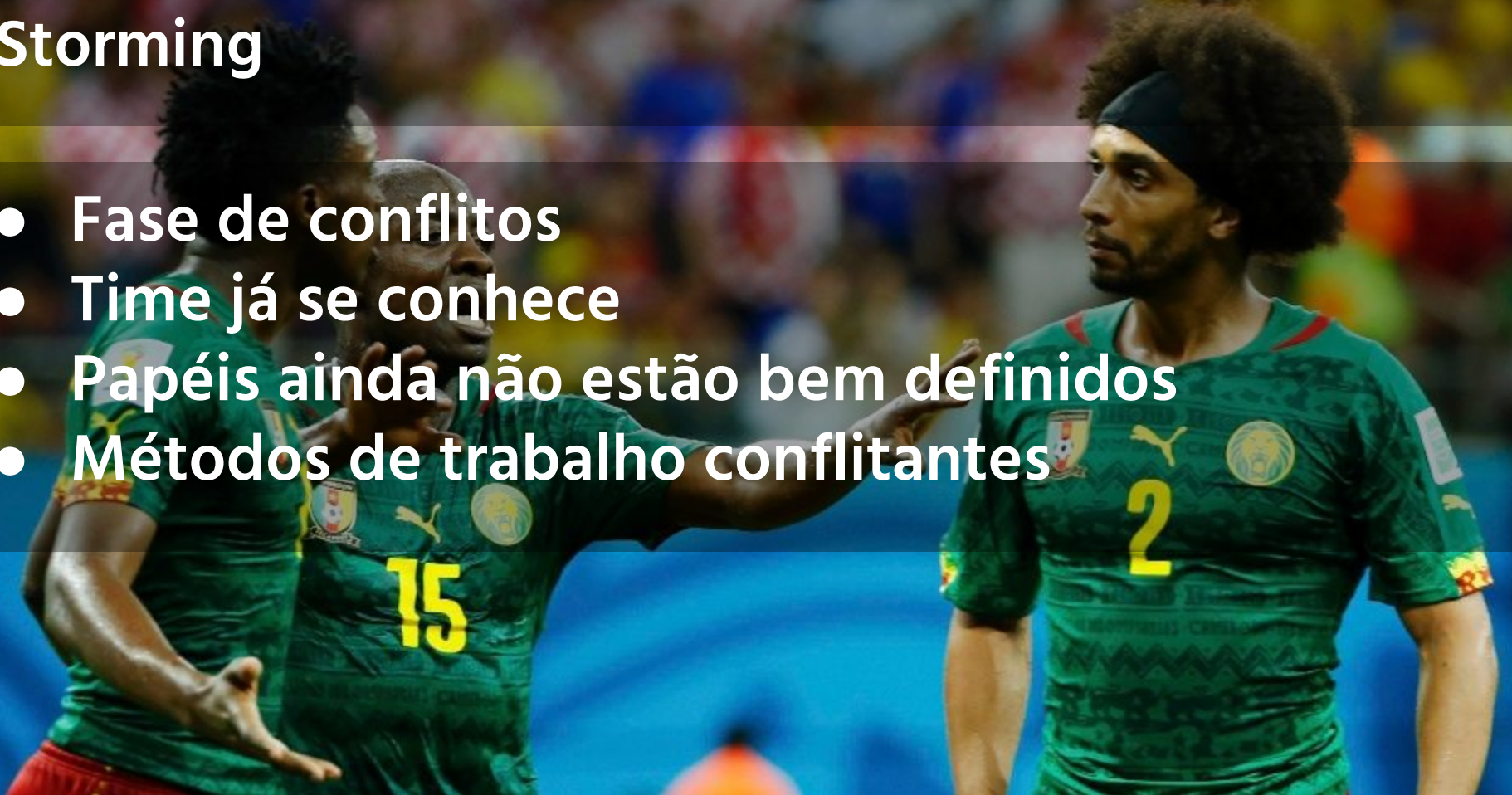
# Forming

- Time se conhecendo
- Alta ansiedade
- Busca de harmonia e aceitação
- Conflitos evitados
- Busca de aceitação



# Storming

- Fase de conflitos
- Time já se conhece
- Papéis ainda não estão bem definidos
- Métodos de trabalho conflitantes





# Norming



- Papéis e responsabilidades estão bem definidos
- Time entende e aceita as responsabilidades
- Papel da liderança é muito importante nesta fase
- Métodos de trabalho estão acordados e definidos

# Performing

A soccer player in a black and red jersey is celebrating a goal, pointing upwards with his right hand. He is surrounded by other players in yellow and blue jerseys, some of whom are also celebrating. The background is a blurred stadium filled with spectators.

- **Conflitos superados**
- **Normas estabelecidas**
- **Quando o time é realmente um time**
- **Os objetivos estão sendo atingidos de forma constante**

# Cultura da Agilidade

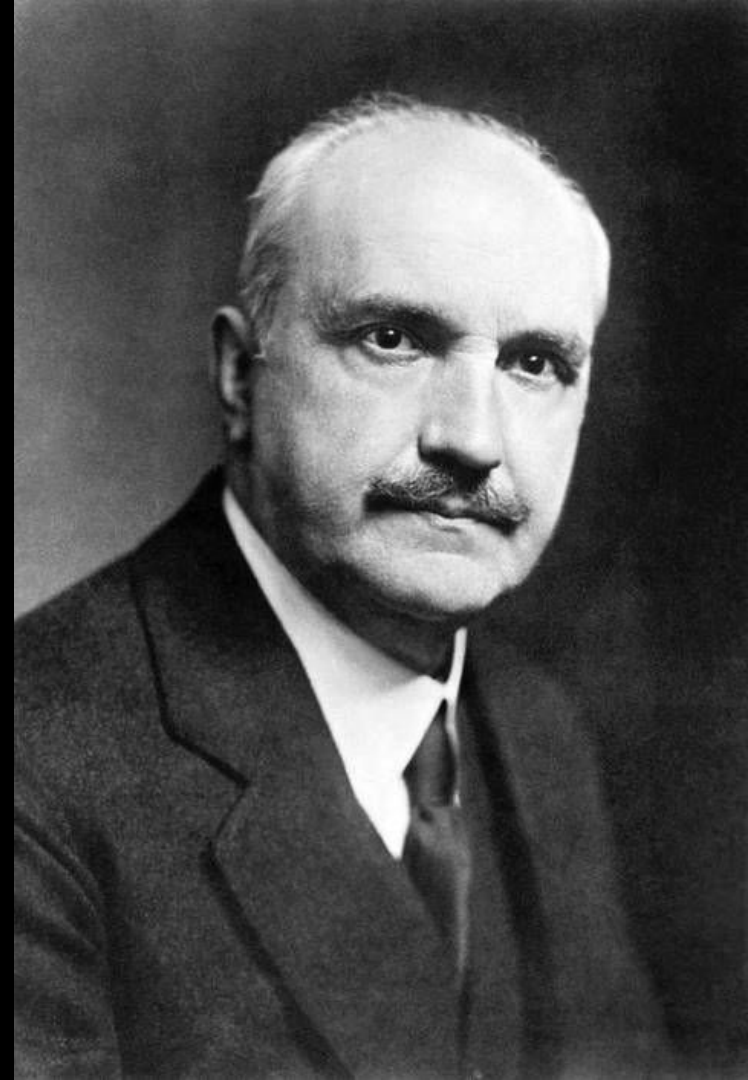
- Propósito
- Identificação
- Engajamento
- Compartilhamento
- Melhoria contínua



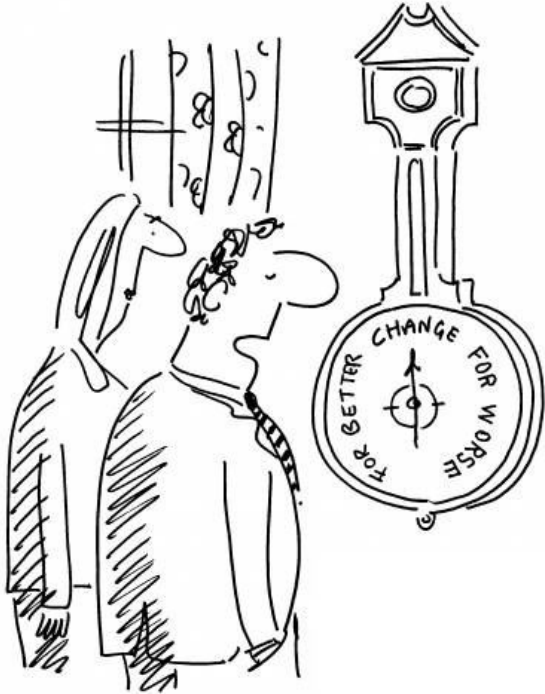
## Retrospectivas

*“Aqueles que não recordam o passado, estão condeados a repetilo”.*

George Santayana



# Team Barometer



'It's an antique, but as accurate as any modern forecasts.'

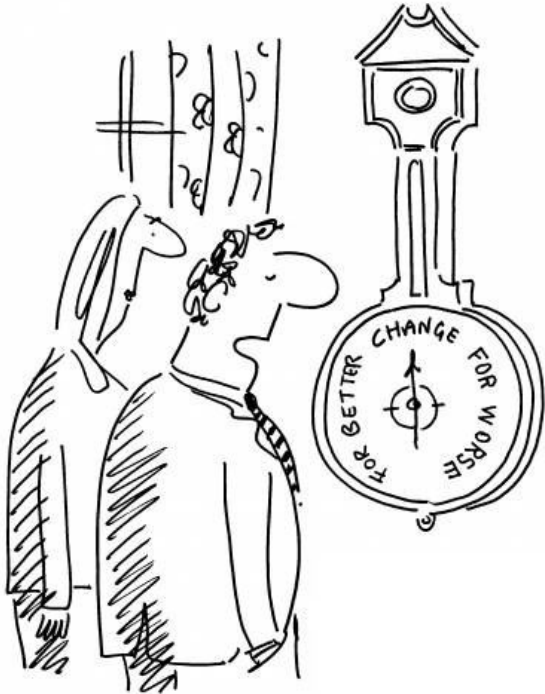
## O que é?

- Foco em discutir como está o time em si
- Como construir confiança?
- Como se tornar um time de verdade?

## Como funciona?

- Serão apresentados cartões com um título que descreve uma característica do time e duas frases.
- **Uma frase na cor verde reflete o caso positivo.**
- **Uma frase na cor vermelha reflete o caso negativo.**

# Team Barometer



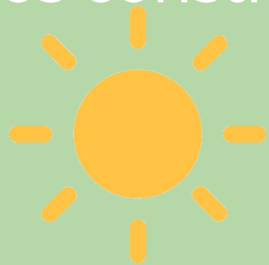
'It's an antique, but as accurate as any modern forecasts.'

- Cada membro do time deve votar no comportamento **mais parecido do time**, segundo a sua percepção.
- As pessoas votam **verde** se concordam com a alternativa verde ou votam **vermelho** se concordam com a alternativa em vermelho. Se não for nenhuma das duas, votam em **amarelo**.
- As alternativas verde e vermelho representam o extremo dos comportamentos. **Difícilmente uma equipe se encontra em um extremo**. Por isto, deve ser escolhido o extremo mais próximo do comportamento atual. Se não for o caso, escolher o amarelo.
- **A votação não deve refletir o comportamento da pessoa que vota, mas sim a sua percepção sobre como a equipe se comporta.**

# Confiança

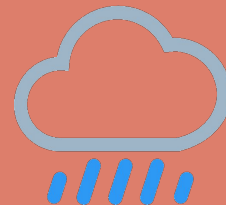
Temos a coragem de sermos honestos com os demais.

Nós não hesitamos em participar de discussões em conflitos construtivos.



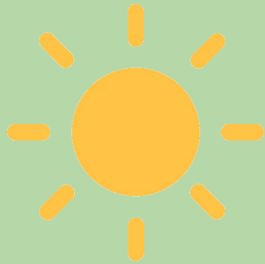
Raramente dizemos o que estamos pensando.

Preferimos evitar o conflito e não nos expormos.

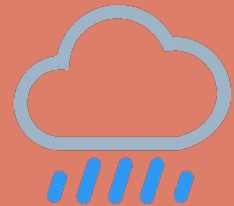


# Colaboração

Trabalhamos em  
equipe.  
Compartilhamos  
conhecimento,  
pontos de vista e  
ideias dentro do  
time.



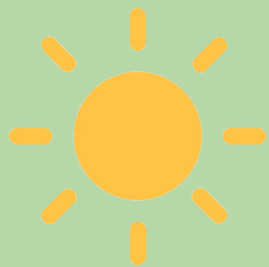
Nosso trabalho é  
individual.  
Colaboramos pouco  
ou nada dentro do  
time.



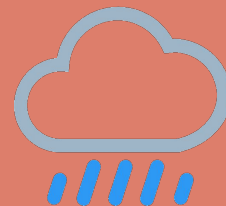


# Poder

Nós procuramos dar um jeito para resolver nossos impedimentos e dependências.



Quando acontecem impedimentos ou dependências, nos limitamos a alertar sobre o problema.





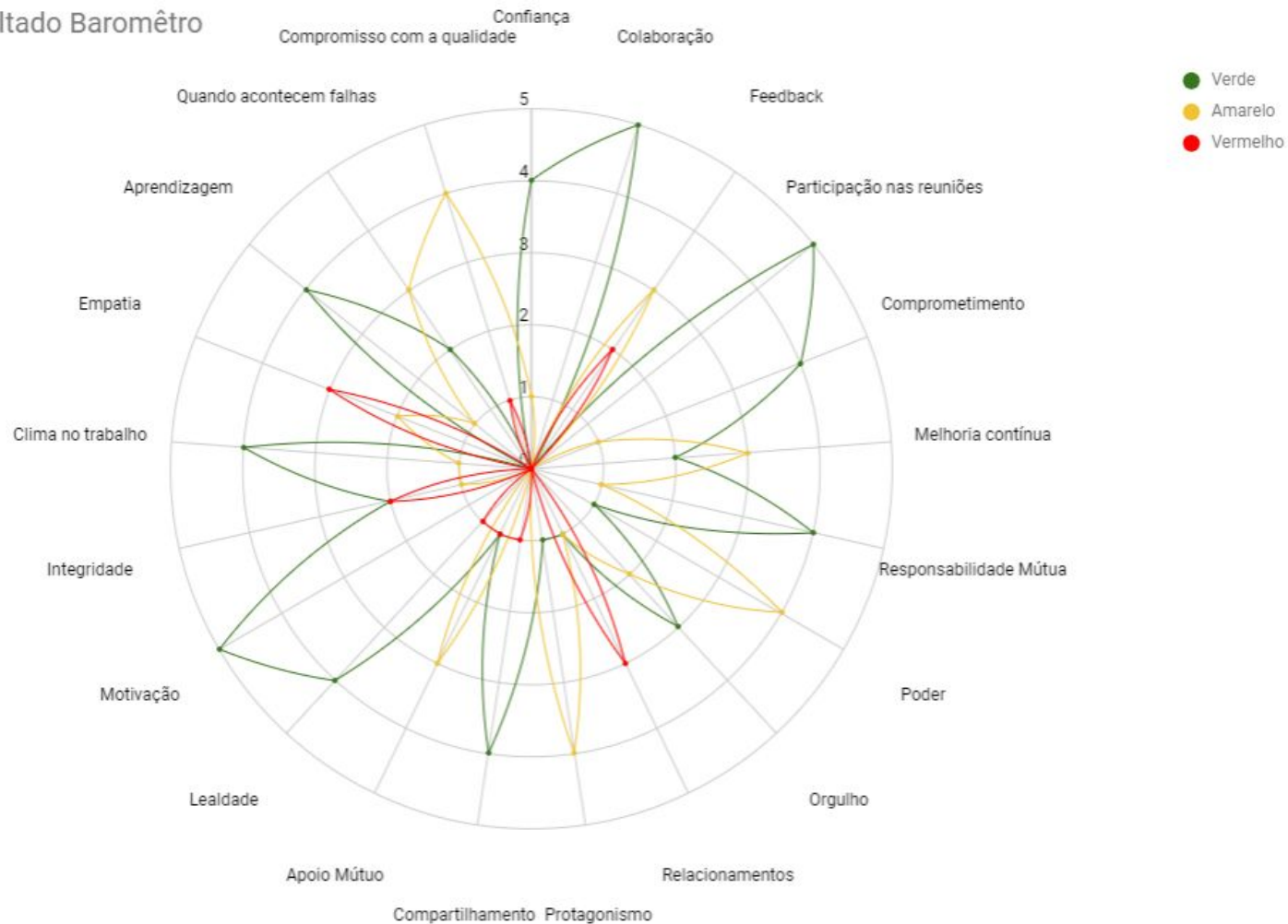


# Resultados

- Time analisa os resultados e discute sobre quais pontos foram mais avaliados como vermelho
- Analisam-se os pontos que estão bem para manter ou incrementar ainda mais
- Buscam entender os motivos dos pontos que estão mais pontuados em amarelo e buscam ações para torná-los verdes



# Resultado Barômetro



# Finalizando

Dinâmicas de Checkins são importantes

Safety check

Discuta, incentive o time a parar de ignorar o elefante azul na sala

Observe as causas, de descontentamento, de quebra no ritmo, as reais causas de um desligamento, aproxime-se do time, afinal você faz parte dele.

# Finalizando

Transparência!

Planos de ação são pensados para serem executados. Caso contrário pode resultar no efeito contrário

Frequência: Realize retrospectivas com o barômetro com uma frequência que não torne uma atividade repetitiva, ou sempre que notar a necessidade de realizá-la.

**THE  
END**

