

Precisamos falar sobre

BUSINESS AGILITY



THE
DEVELOPER'S
CONFERENCE

Hello!

Eu sou Marcelo Leite!

Agilista criativo, curioso e detalhista, louco por música, cachorros, tatuagens, batata frita, praia, cultura organizacional, comportamento humano e fã do Batman!

sharecare

Itaú vivo

Icatu
SEGUROS

Santander

Walmart

INSTITUTO
UNIBANCO

UNICRED

serasa
experian.



E no começo era
A Treva

Evan Leybourn

Evan é o fundador e CEO do Business Agility Institute, um organismo de adesão internacional para patrocinar e apoiar a próxima geração de organizações. Empresas ágeis, inovadoras e dinâmicas - perfeitamente projetadas para prosperar nos mercados imprevisíveis de hoje. Sua experiência enquanto ocupava cargos de liderança sênior e de diretoria na indústria privada e no governo impulsionou seu trabalho em agilidade nos negócios e ele fala regularmente sobre esses tópicos em conferências locais e internacionais do setor.

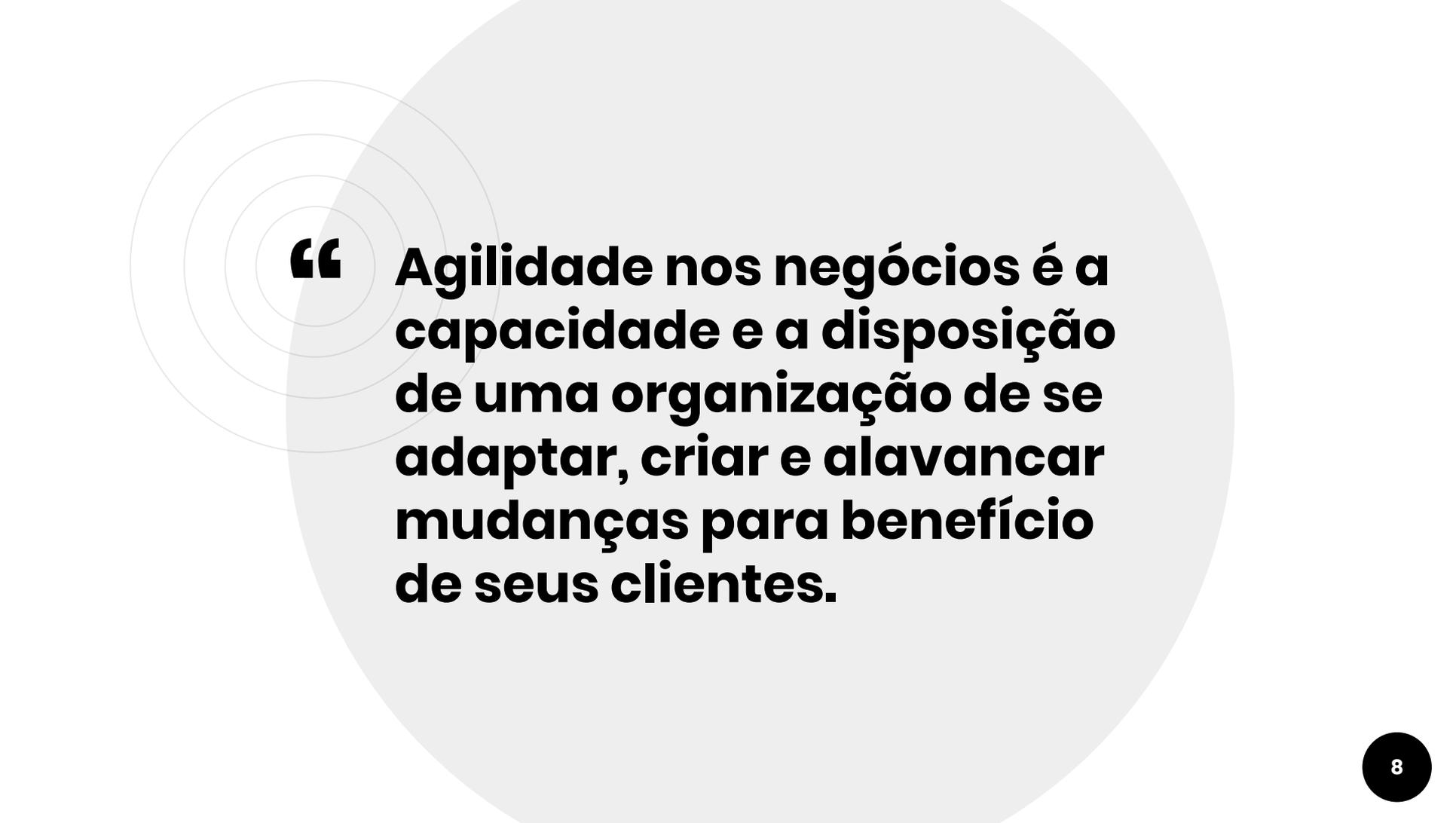


Por que
as empresas existem?





**O propósito
essencial de
qualquer
empresa deve
ser atender
bem aos seus
clientes**



“ Agilidade nos negócios é a capacidade e a disposição de uma organização de se adaptar, criar e alavancar mudanças para benefício de seus clientes.

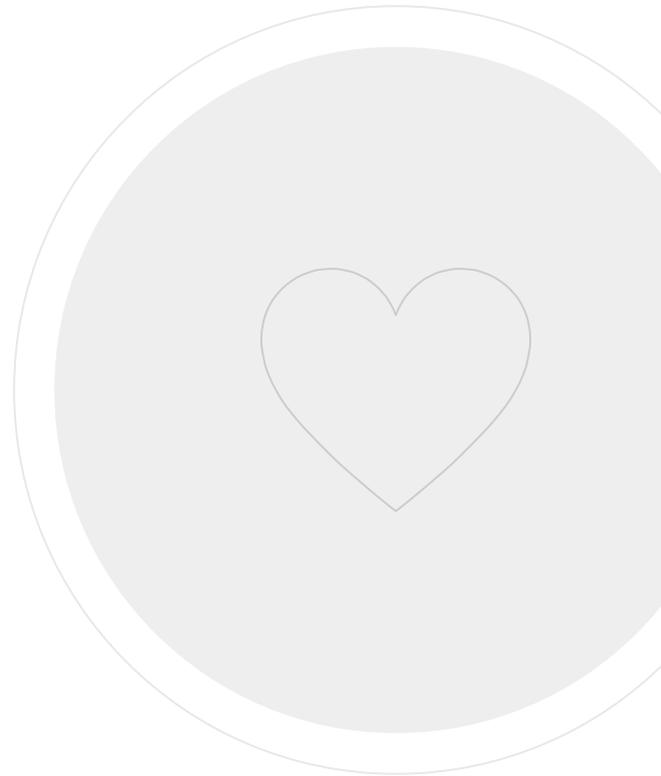


Não é um framework

Considere como um lembrete

Todos os domínios são importantes

Uma organização é tão ágil quanto
sua divisão menos ágil





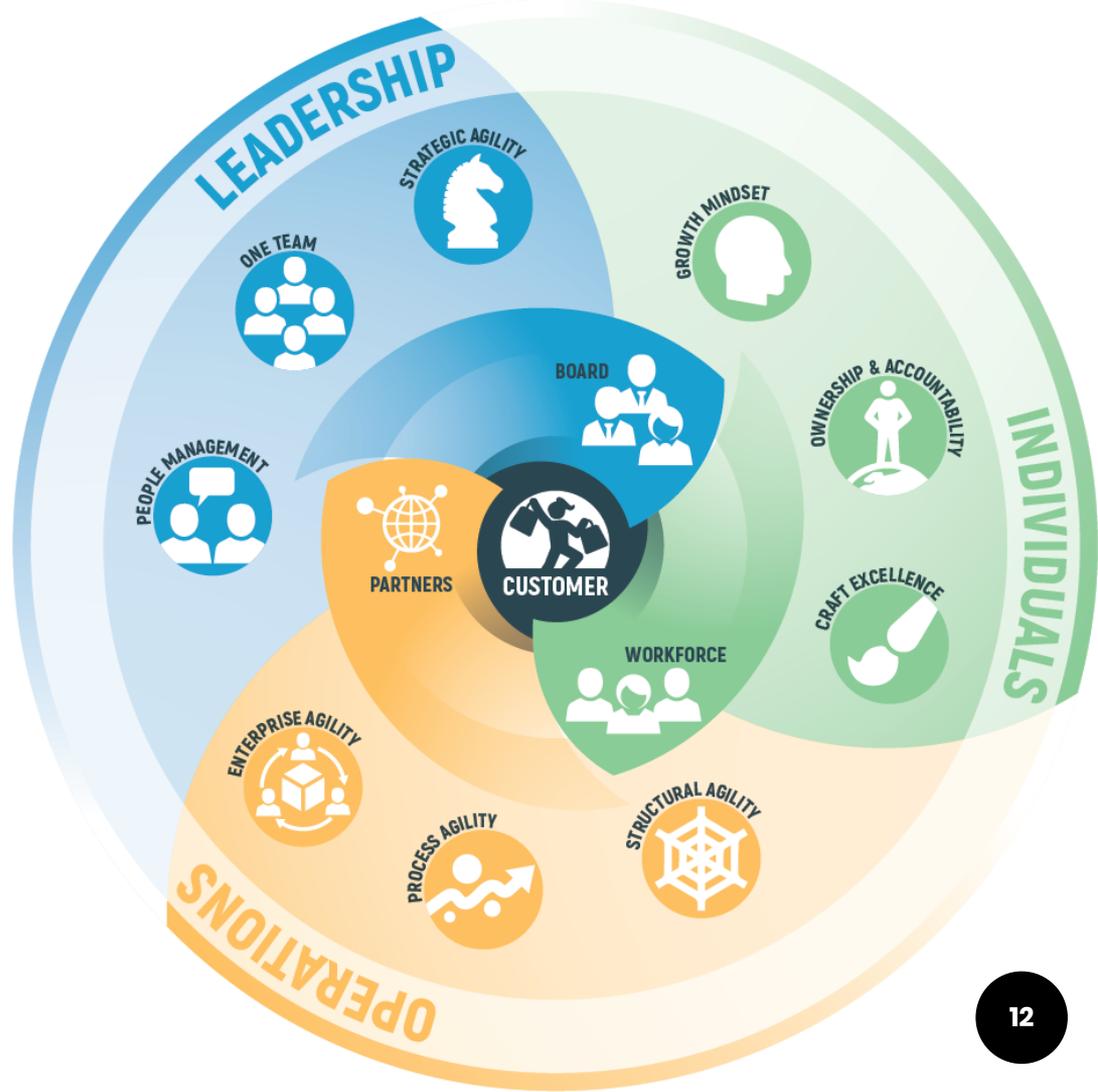
**Um modelo operacional para a
próxima geração de organizações**

ONCE
UPON A TIME

Minha história com
Business Agility

12 domínios de interação

4 dimensões centradas no cliente



Cliente

O lucro é como o ar que respiramos.
Precisamos de ar para viver, mas não
vivemos para respirar. – Frederic
Laloux



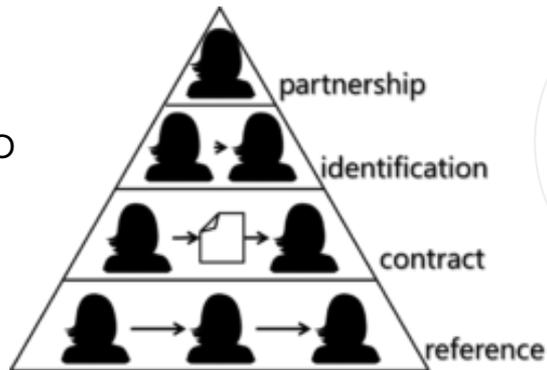
Cliente sempre tem razão?

- Não! Estar centrado no cliente não significa que ele esteja sempre certo ou que acionistas e funcionários não sejam importantes!
- Significa que o trabalho que realizamos e o modo como trabalhamos é para o cliente.
- A maior parte das empresas diz que o cliente é sua prioridade, mas seus líderes sempre tomam decisões em favor da empresa



Como ir para a prática?

- Conheça o cliente
- Entenda a jornada do cliente
- Escale a pirâmide da confiança:
 - Referência
 - Contrato
 - Identificação
 - Parceria



A woman with long brown hair, wearing a blue patterned blouse and a headset, is smiling and looking towards the camera. She is holding a microphone to her mouth. The background is a vibrant blue with a circular, concentric pattern. Overlaid on this background are several white, glowing speech bubbles of various shapes and sizes, some overlapping each other. The overall composition is circular, with the woman and the speech bubbles centered within a large white circle.

Você conhece o seu
Cliente?



Conheçam Dona Agatha

- 89 anos
- Dona de casa
- Sem filhos
- Recém viúva

**Ela tem
um pedido...**

A black and white photograph of a hand holding a knife, centered within a large black circle. The circle is defined by three concentric white lines. The background is blurred, suggesting an indoor setting. The text 'Eu quero uma FACA!!!' is overlaid on the bottom right of the circle.

Eu quero uma
FACA!!!

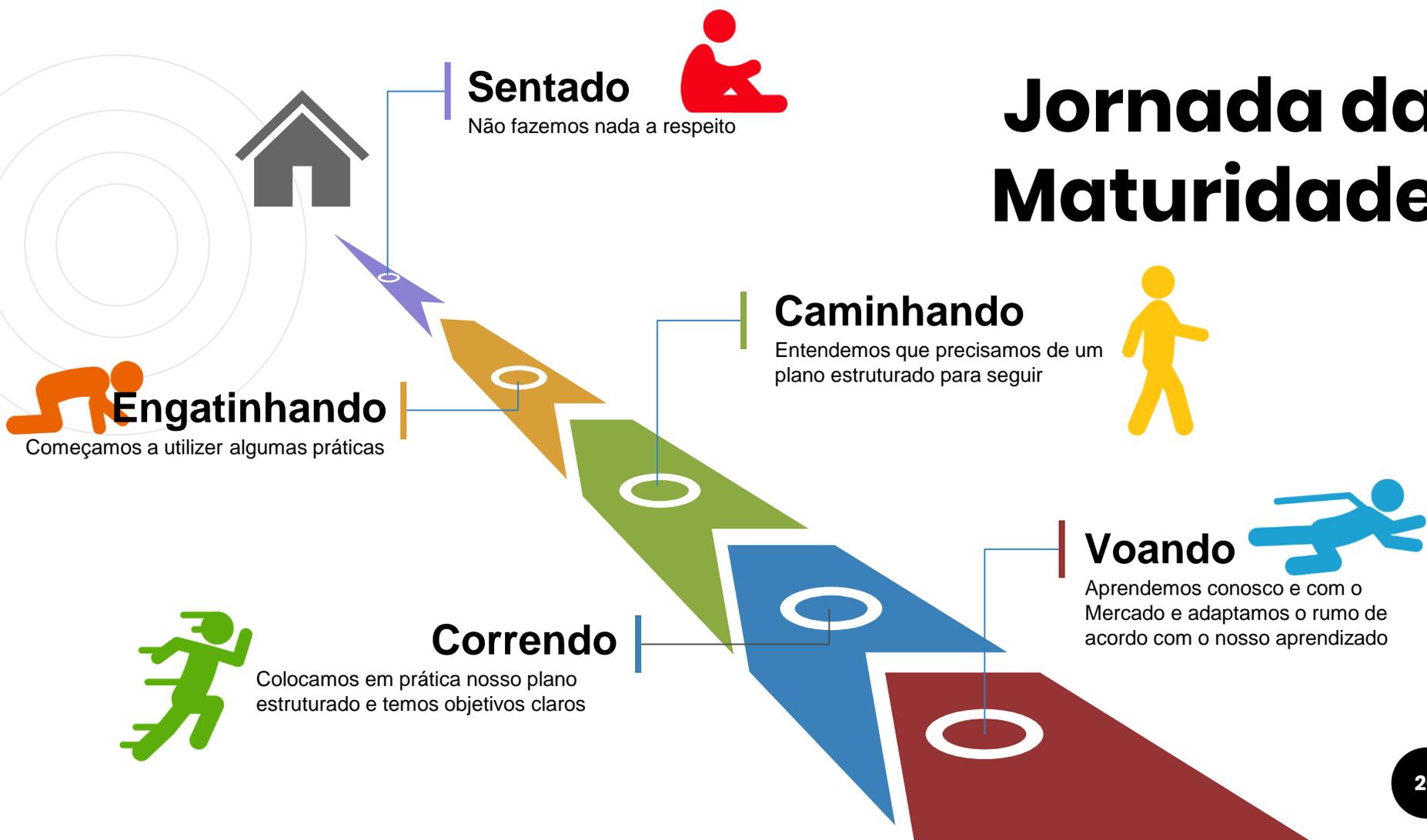
Algumas regras

- Fazer uma pergunta: **R\$ 1,00**
- Pedir um feedback: **R\$ 3,00**
- Pedir uma demonstração: **R\$ 5,00**

- Você só pode pedir feedback ou demonstração se entregar algo para Dona Agatha!

Como atender a Cliente?

Jornada da Maturidade



Por dentro das
dimensões



Relacionamentos

Como você classificaria a maturidade de medir o que importa ?

SENTADO (1-2): Medimos e relatamos medidas quantitativas simples (por exemplo, receita).

ENGATINHANDO (3-4): Nós removemos as medidas concorrentes e de vaidade de nossos KPIs organizacionais. Nosso foco está em medidas que são "importantes"; ou seja, se a medida mudar, haverá um impacto real em nossa organização.

CAMINHANDO (5-6): Medimos e incentivamos medidas transformacionais (como mudança cultural, experimentação ou falha) para incentivar nossas equipes a tentarem coisas novas.

CORRENDO (7-8): Damos às medidas do cliente (por exemplo, satisfação do cliente) o mesmo foco, atenção e incentivos que as medidas "rígidas" (por exemplo, receita e lucro).

VOANDO (9-10): Nosso scorecard corporativo e relatório anual demonstram claramente o impacto (ou valor) quantitativo que trouxemos aos nossos clientes, que também é representativo de como incentivamos nossos executivos.



BOARD

Seja qual for o negócio, o **Conselho de Administração** é a mais alta expressão de intenção dos acionistas



WORKFORCE

A **Força de Trabalho** é responsável por entregar valor aos clientes



PARTNERS

Os **Parceiros** são fornecedores, distribuidores e outros parceiros estratégicos que viabilizam o negócio





Liderança

Como você avaliaria a maturidade de transparência e compartilhamento da sua organização ?

SENTADO (1-2): Os líderes fornecem aos indivíduos e equipes as informações que "precisam" conhecer.

ENGATINHANDO (3-4): A informação está disponível para qualquer um que a exija, mas o processo para obter acesso é incômodo e burocrático.

CAMINHANDO (5-6): Todos os indivíduos têm acesso a informações-chave e decisões estratégicas para que possam tomar decisões apropriadas.

CORRENDO (7-8): Temos sistemas para promover a transparência e o compartilhamento de informações em todos os níveis de nossa organização. As pessoas têm a capacidade de obter informações relevantes de que precisam para tomar decisões ou agregar valor.

VOANDO (9-10): A organização opera com uma cultura de transparência para todas as informações não confidenciais. Isso inclui decisões, lógica de decisão, estratégia de negócios, métricas de negócios, status de trabalho e (com contrato de empregado) informações salariais.



O papel dos **Líderes de Pessoas** é engajar, capacitar, delegar, treinar e inspirar



Os **Times** usam a cultura da colaboração sustentada pela comunicação e transparência



A **Agilidade Estratégica** define como a organização se comunica e operacionaliza sua visão adaptativa do mercado



Operações

Como você avaliaria a maturidade dos métodos ágeis da organização ?

SENTADO (1-2): Processos de trabalho são rígidos. As pessoas sentem que elas servem ao processo (e não ao processo que as serve).

ENGATINHANDO (3-4): As equipes da organização adotaram métodos ágeis padrão, como Scrum, Kanban ou seus métodos Lean equivalentes. Seguir estes processos é obrigatório.

CAMINHANDO (5-6): As equipes da organização têm flexibilidade na escolha de seus processos de trabalho. A maioria das equipes na função de tecnologia está adotando métodos ágeis avançados, híbridos ou escalonados (por exemplo, Cynefin, SAFe, LeSS ou DAD).

CORRENDO (7-8): As equipes que não são de software estão usando estruturas adaptáveis e / ou ágeis em todo o seu ciclo de vida de trabalho. Por exemplo, Marketing ou RH estão usando o Agile para criar campanhas ou políticas da organização.

VOANDO (9-10): Agilidade, em vez de Agile, é o fator determinante por trás da seleção e criação de processos de trabalho.



A **Agilidade Estrutural** define os relacionamentos entre indivíduos, equipes e divisões para criar a organização ágil



A **Agilidade de Processos** é a forma de agilidade que combina atividades distintas que serão realizadas



A **Agilidade Empresarial** ajuda a pensar no trabalho entre várias equipes e divisões como um fluxo único



Indivíduos

Como você classificaria o sentimento de propriedade coletiva de sua organização ?

SENTADO (1-2): Indivíduos seguem cegamente o processo e não se sentem responsáveis pelo seu trabalho. Quaisquer impedimentos imprevistos são "o problema de outra pessoa" e causam sérios atrasos.

ENGATINHANDO (3-4): Os indivíduos sentem-se responsáveis pelo trabalho que fazem e trabalham com os outros para superar os impedimentos imprevistos. Eles estão dispostos a desafiar decisões, se isso melhorar a qualidade de seu trabalho.

CAMINHANDO (5-6): Os indivíduos sentem-se responsáveis pelos resultados do negócio. Eles estão dispostos a desafiar decisões e planos de trabalho se acharem que isso melhorará a relevância de seu trabalho para o cliente.

CORRENDO (7-8): As equipes farão o que for necessário para alcançar um resultado em colaboração com o resto da organização. Eles têm autoridade, autonomia e agência para fazer isso.

VOANDO (9-10): As equipes geram sua própria responsabilidade pelos resultados de negócios e pela tomada de decisões. Isso contribui para e molda a estratégia organizacional.



Uma **Mentalidade de Crescimento** é fundamental, pois organizações que experimentam e aprendem mais rápido obtém mais sucesso



A **Excelência Artesanal** é uma técnica que permite entregar trabalho de alta qualidade, através da quebra de dependências, e simplicidade



Para realmente assumir a responsabilidade, indivíduos e times precisam de **Propriedade e Responsabilidade** em seu trabalho



Maturidade Média das Organizações

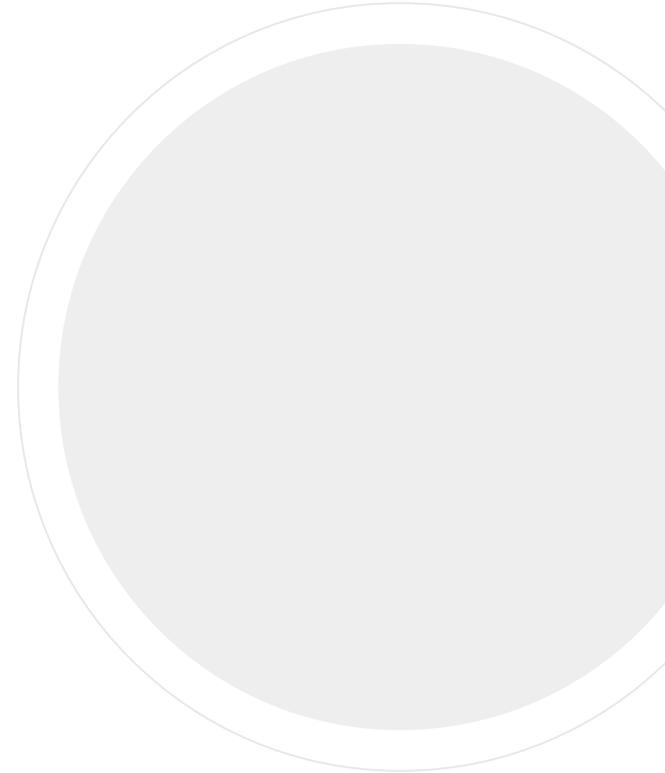


Average business agility fluency

69%

of respondents have been on the journey for less than 3 years

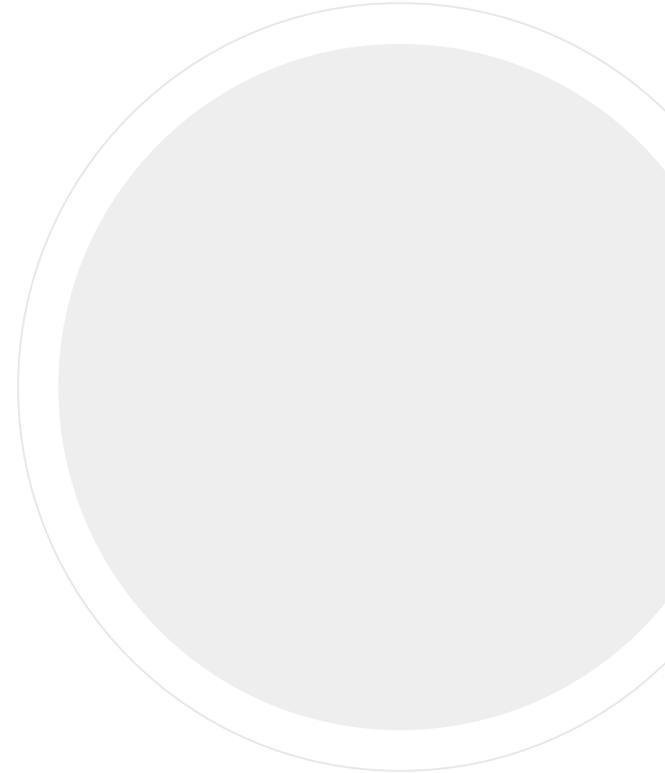
Principais Impedimentos



Principais Impedimentos

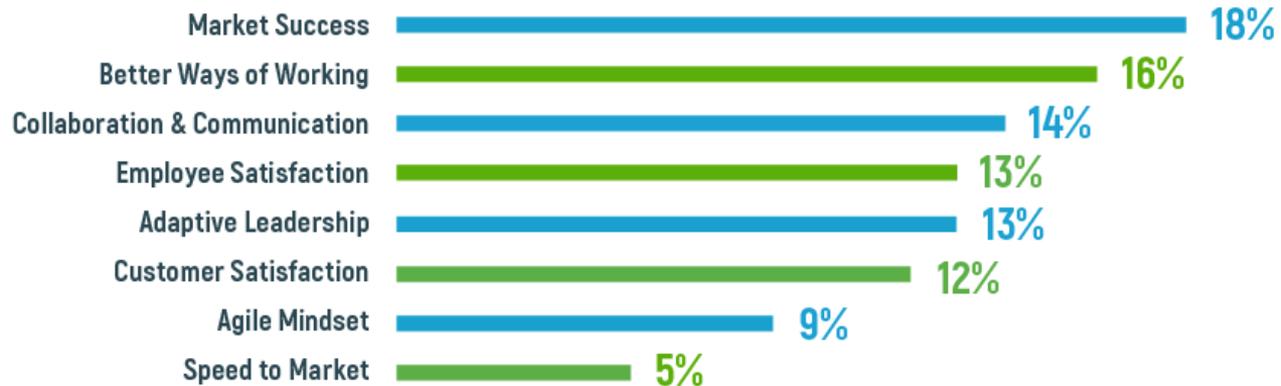
- Incompreensão da Agilidade nos Negócios
- Incompreensão dos “porquês”
- Não sair da zona de conforto
- Não alinhar seus indicadores
- Não estabelecer uma relação de confiança
- Enfoque na “minha” equipe
- Falta de envolvimento do cliente
- Equipes com poucas pessoas

Principais Vantagens



Principais Vantagens

Most Significant Organizational Benefit of Business Agility





Você pode me encontrar em:



[/in/marcelolbarros/](https://www.linkedin.com/in/marcelolbarros/)