



Gestão de mudança com Estruturas Libertadoras



Mayra de Souza
**Enterprise Coach, Lean e Ágil Coach,
Facilitadora, Coach, Mentora**





PERMISSÃO



Mayra de Souza

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



criando ambientes colaborativos e criativos

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, F4P, PBB, Work Together Anywhere, Design Sprint e Visual Thinking.

Treinou +5000 pessoas, Facilitou +150 processos colaborativos e Mentora e Coach +60 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 + 20 anos de experiência em gestão de pessoas, treinamentos e reengenharia de processos, gestão de produtos e qualidade.

Atua em parceria com organizações, como: Red Hat, Astro by Ioasys, FABWORK, IGTI, 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.

Consultora, Palestrante, Autora, Trainer, Coach e Facilitadora

Algumas Credenciais



www.coletivoacao.com



www.linkedin.com/in/mayrarodriguesdesouza/



MUDANÇA É SINÔNIMO DE VIDA

Todo ser vivo está constantemente passando por mudanças, de plantas a serem humanos, estamos a todo o tempo nos transformando porque isso faz parte da vida e de seu fascinante ciclo. Sendo assim, mudar é o mesmo que estar vivo, honrar essas oportunidades se permitindo evoluir, aprender, conhecer coisas novas.

Porque precisamos mudar?



O vencedor não
será o mais forte,
será aquele que
melhor se adaptar.

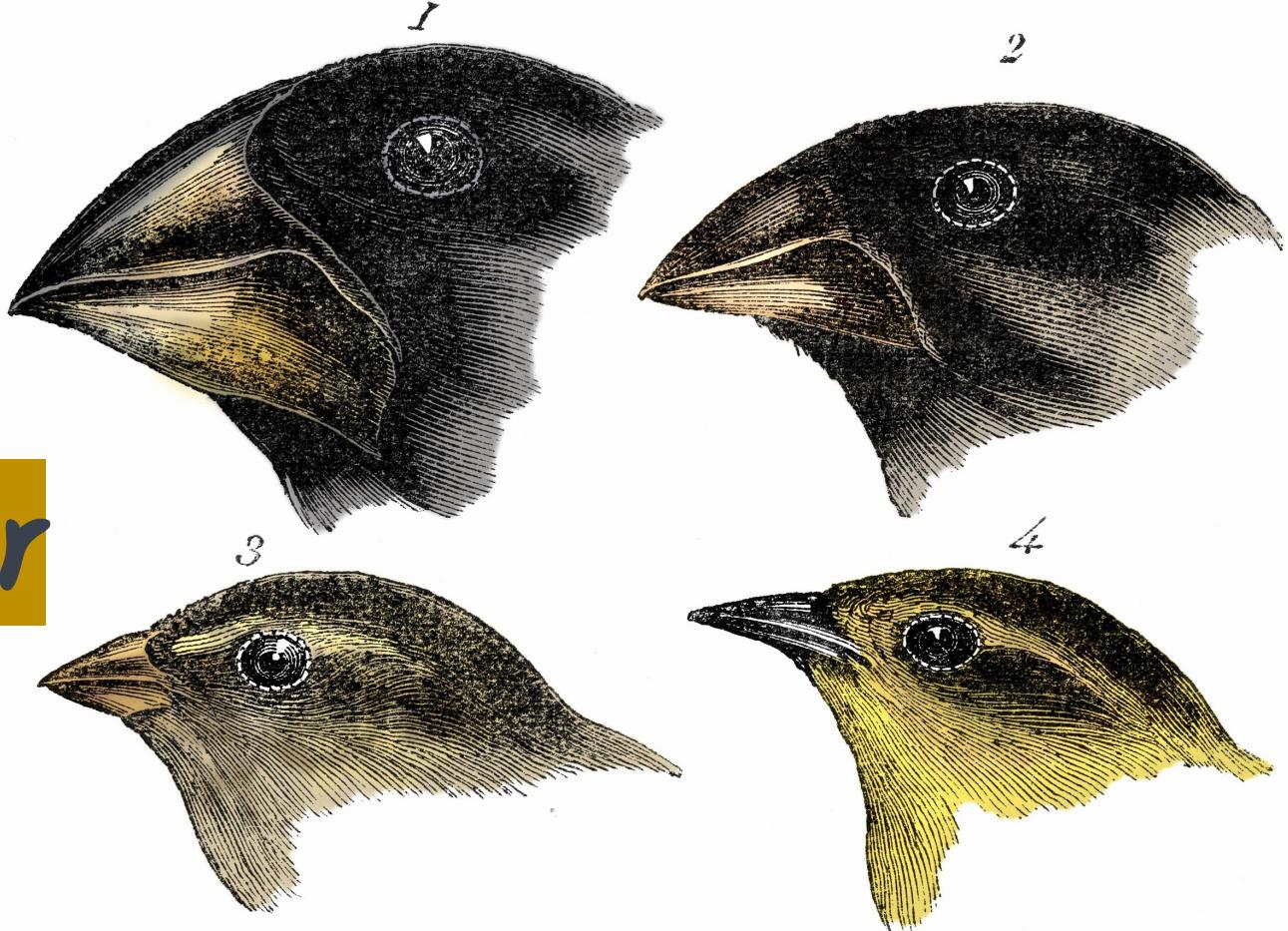
Charles Darwin



PENSADOR



Para se:
Adaptar
Sobreviver
Evoluir



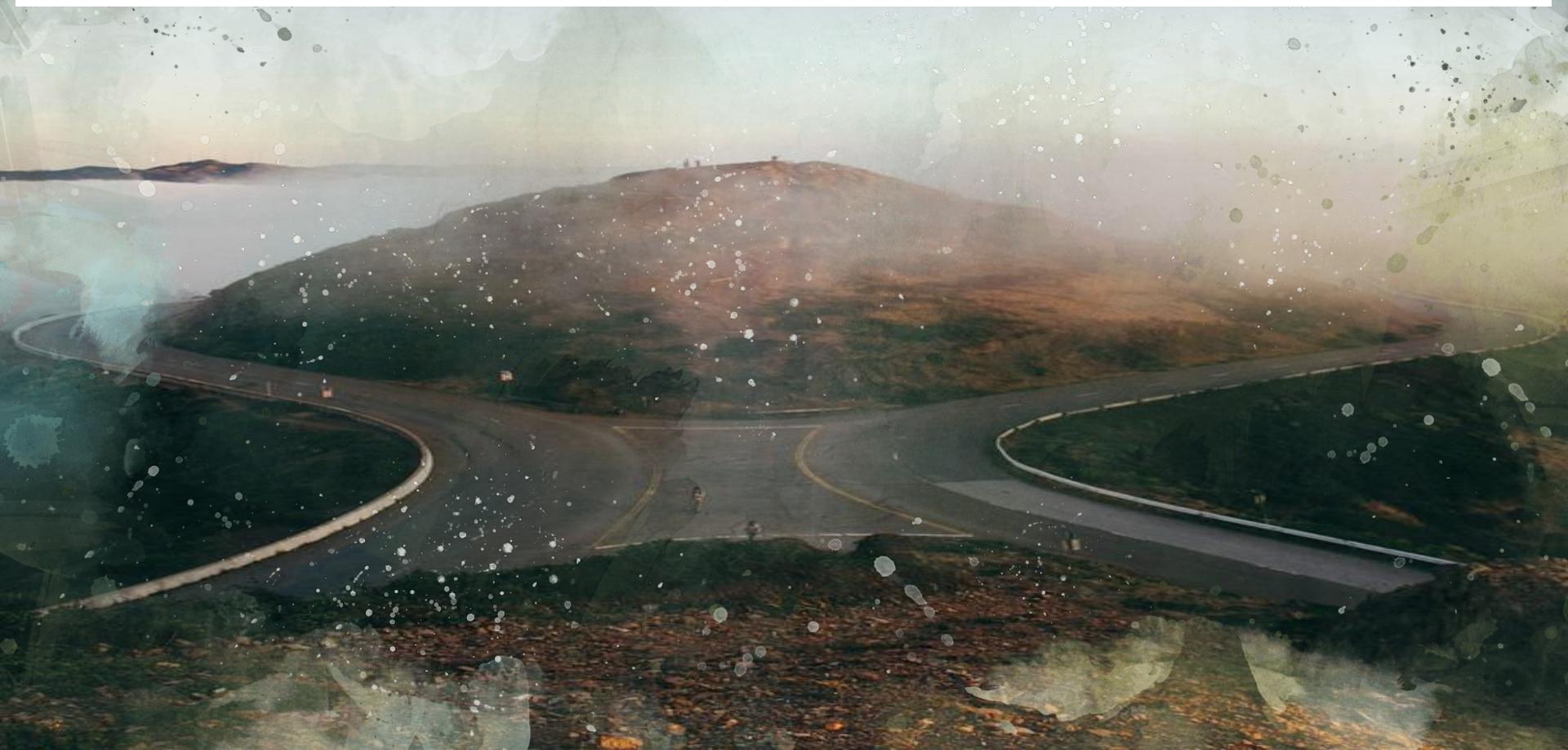
1. *Geospiza magnirostris.*
3. *Geospiza parvula.*

2. *Geospiza fortis.*
4. *Certhidea olivacea.*

Porque precisamos nos adaptar rápido?



Estamos vivendo o **MUNDO VUCA & BANI**



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

Brittle / frágil → Resiliência e Liberdade

Anxious / ansioso → Empatia e Atenção plena

Non-linear / não-linear → Contexto e Flexibilidade

Incompreensível → Transparência e Intuição

AS MUDANÇAS

A wide-angle photograph of a desolate, rocky landscape under a hazy sky. In the center, a yellow road sign on a wooden post stands with two arrows pointing in opposite directions. The background features rolling hills and mountains.

SÃO A ÚNICA CERTEZA EM UM MUNDO DE
INCERTEZAS!

A TRANSFORMAÇÃO É NECESSÁRIA E INEVITÁVEL



As pessoas querem mudanças, mas não querem mudar...



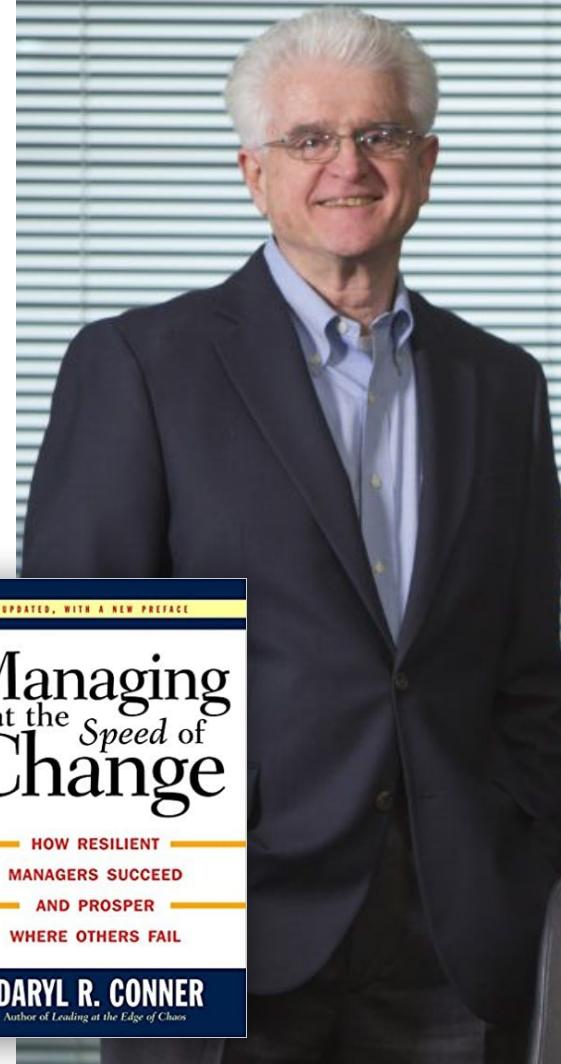
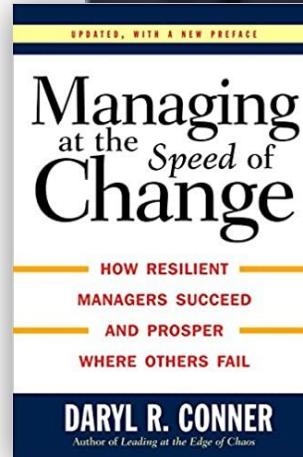
O que acontece ao comunicar a necessidade de mudança?



"Somente 10% das pessoas aceitam as mudanças de imediato, 20% aceitam com um pouco de esforço, 40% com muito de esforço e 30% só aceitam DEPOIS que a mudança foi bem sucedida.

O grande problema é que 90% não se esforça para compreender os motivos da mudança."

Daryl R. Conner

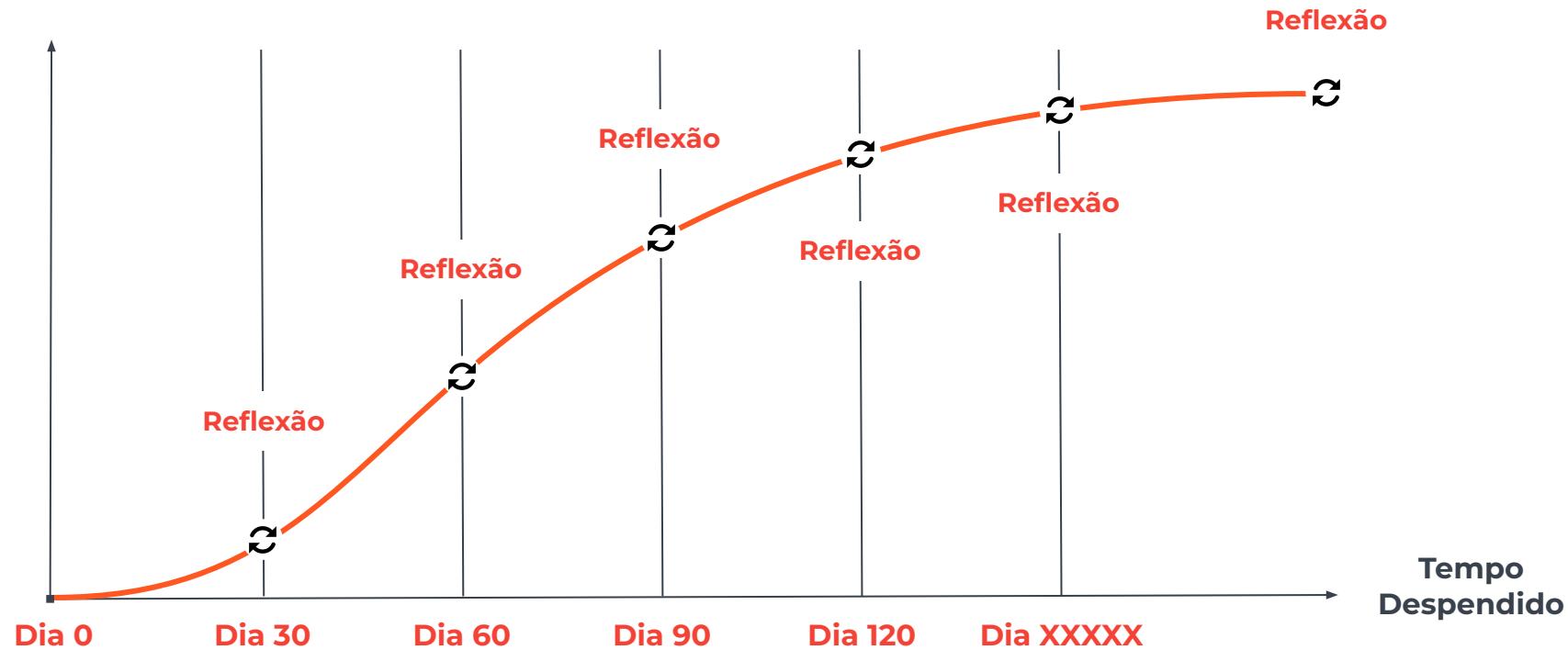


Curva de mudança de John Fisher



Curva de Aprendizagem de Hermann Ebbinghaus

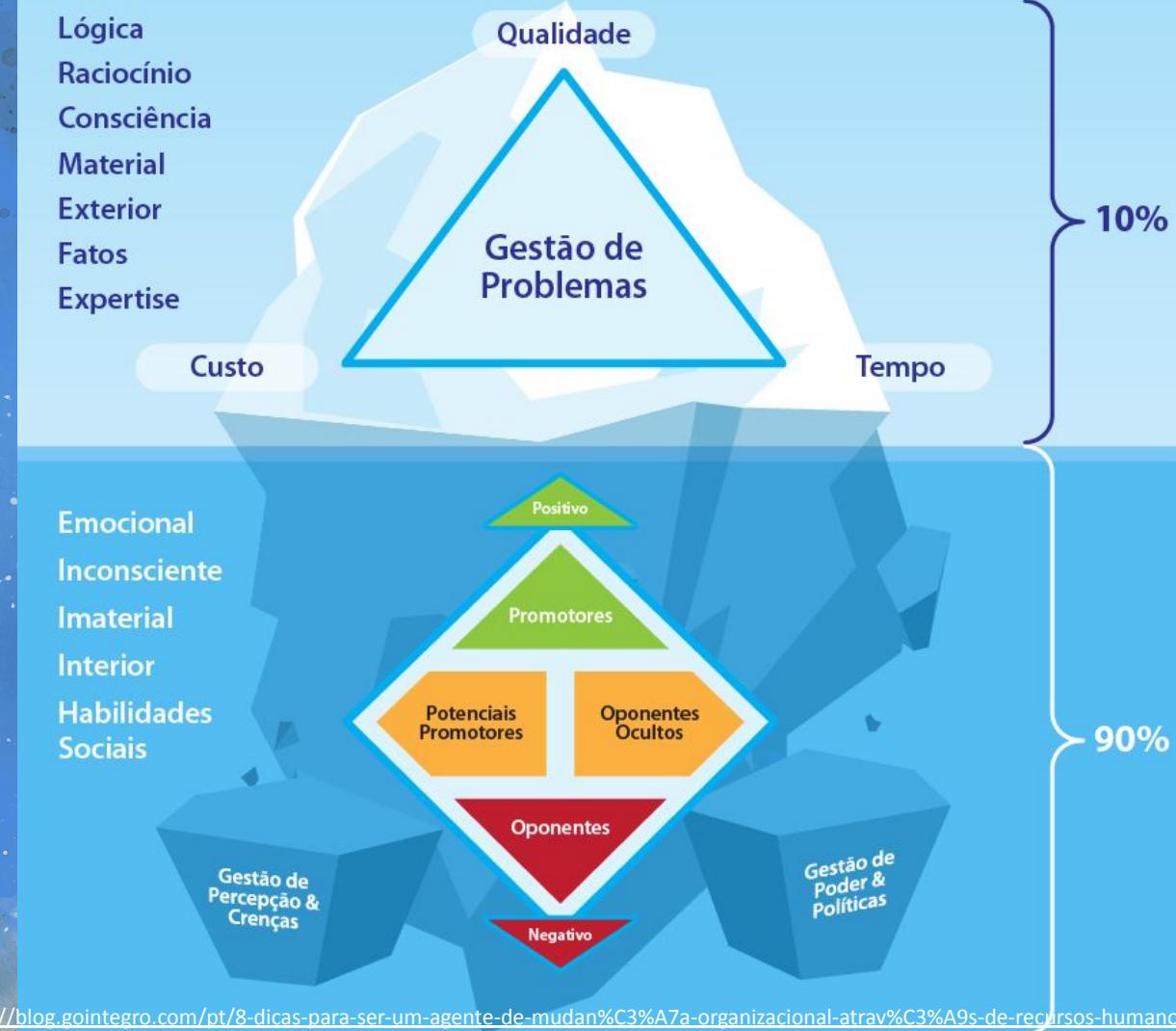
Conhecimento
ou Proficiência



A photograph showing a group of people participating in a Tough Mudder obstacle course. In the foreground, a woman in a white tank top and black shorts is climbing over a wooden wall. Above her, several men in athletic gear are pushing her up. The background shows more obstacles and participants. The scene is outdoors and appears to be in a muddy or water-filled area.

O principal motivo de
mudanças sem
sucesso é a falta de
engajamento das
pessoas, de acordo
com a pesquisa da
Change Management

Teoria The Change Management iceberg



COMO COMEÇAR A ENGAJAR AS PESSOAS COLABORADORAS?



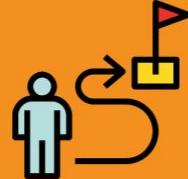
INCENTIVE O TRABALHO EM GRUPO



SEMPRE REAFIRME OS VALORES DA EMPRESA



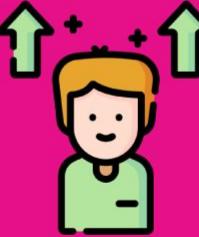
ENVOLVA TODOS NAS DECISÕES



SEJA SEMPRE MUITO CLARO SOBRE OS OBJETIVOS



NÃO ABRA MÃO DOS FEEDBACKS E AJA A PARTIR DELES



INCENTIVE O DESENVOLVIMENTO PROFISSIONAL E PESSOAL



PREZE POR UM ÓTIMO CLIMA ORGANIZACIONAL



ESTABELEÇA METAS QUE SEJAM REALMENTE ALCANÇÁVEIS

COMECE JÁ!



Como Estruturas Libertadoras irão me ajudar?

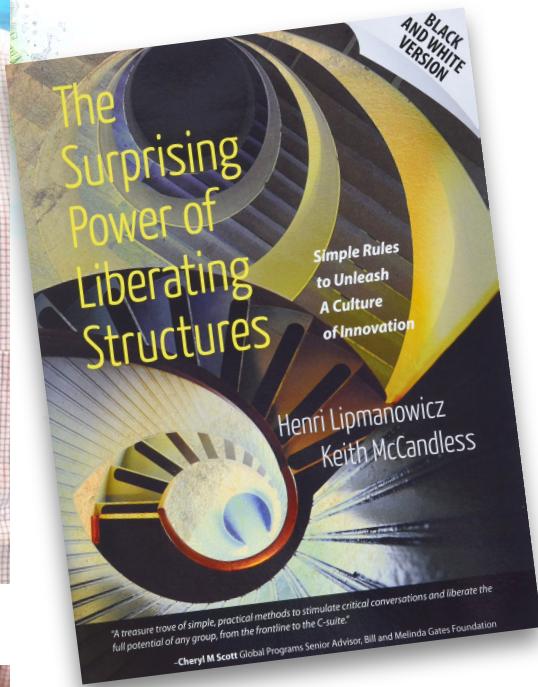
Estruturas Libertadoras, Incluindo e Libertando todas as pessoas



Keith McCandless



Henri Lipmanowicz



Estruturar
Libertar

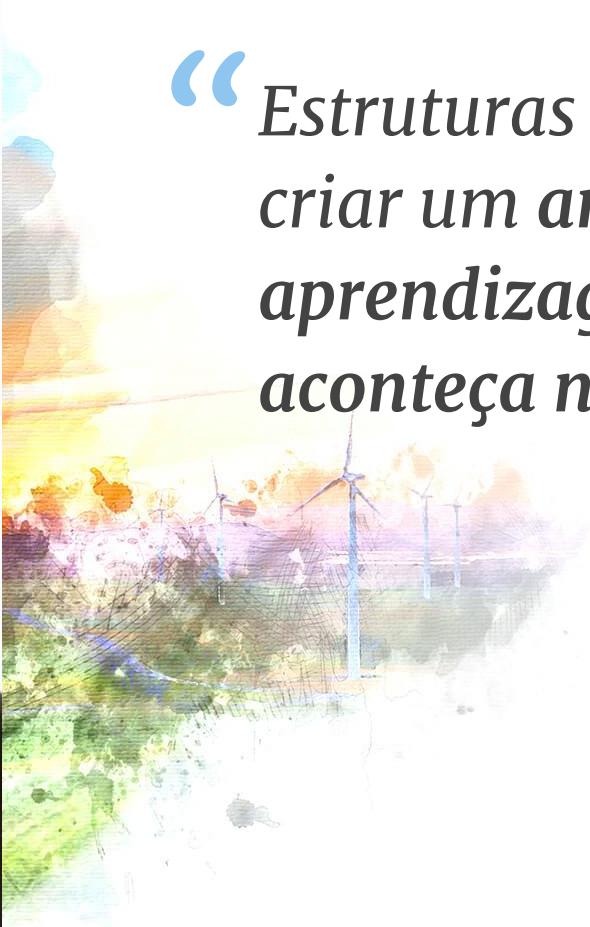


Por que utilizar Estruturas Libertadoras?

A close-up photograph of a person's hand holding a small plant. The plant has a single, large, green leaf with a prominent central vein. On the leaf, there is a white, stylized graphic resembling a flower or a map with radiating lines and a central circular element. The background is blurred, showing more of the same green foliage.

“A Liderança sabe que aumentaria muito a produtividade e a inovação se pudesse engajar as pessoas. O desafio é como. Estruturas Libertadoras são métodos novos, práticos e fora do senso comum para ajudar a atingir esse objetivo com grupos de qualquer tamanho.”

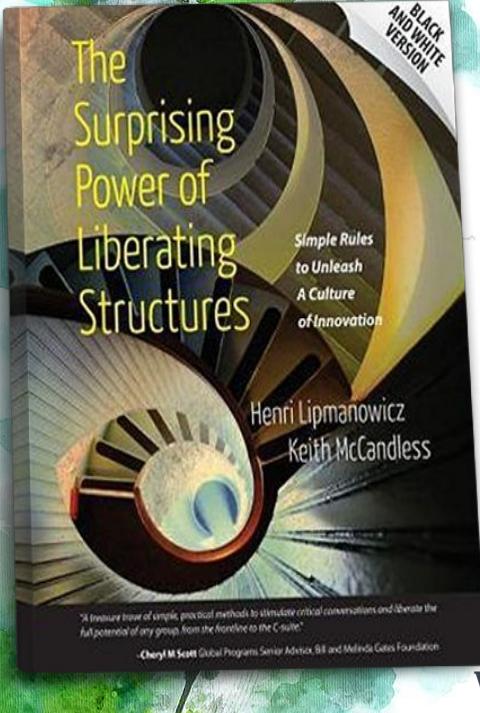
Toda pessoa interessada em liderar mudanças – em organizações, escolas, hospitais, fundações, agências e comunidades – pode usar Estruturas Libertadoras para gerar inovação e grandes resultados.



“Estruturas Libertadoras ajuda a criar um ambiente onde a aprendizagem emergente aconteça naturalmente.

Paddy Corry

Estruturas Libertadoras são..



simples e fáceis, introduzem pequenas mudanças na forma como as pessoas se reúnem, planejam, decidem e se relacionam umas com as outras. Elas colocam o poder da inovação nas mãos de todas pessoas.

EL são microestruturas que melhoram a coordenação e a confiança nas relações. Elas estimulam a participação ativa em grupos de qualquer tamanho, tornando possível incluir e libertar todas as pessoas.

São 33 Estruturas Libertadoras...



que estimulam a inventividade ao estruturar a maneira como interagimos enquanto libertamos ideias ou conteúdos.

Ao usar restrições simples faz desencadear a adaptabilidade criativa, gerando resultados melhores que os esperados.

O brilho individual e a sabedoria coletiva são desenfreados, pois distribuem o controle para que as pessoas participantes deem a direção à medida que a ação se desenrola.



| LS Menu | Wicked questions | What ³ debrief | Min specs | Heard, seen respected | What I need from you | Integrated autonomy |
|----------------------|-------------------------|-----------------------------|--------------------------|------------------------|--------------------------|------------------------|
| | | | | | | |
| Design elements | Appreciative interviews | Discovery and action dialog | Improv prototyping | Drawing together | Open space | Critical uncertainties |
| | | | | | | |
| 1-2-4-All | TRIZ | Shift & share | Helping heuristics | Design storyboards | Generative relationships | Ecocycle |
| | | | | | | |
| Impromptu networking | 15% solutions | 25 : 10 crowdsourcing | Conversation café | Celebrity interview | Agree/certainty matrix | Panarchy |
| | | | | | | |
| 9-whys | Troika consulting | Wise crowds | User experience fishbowl | Social network webbing | Simple ethnography | Purpose to practice |
| | | | | | | |

Estruturas Libertadoras estão classificadas em:

Planejar

Dar ou Pedir Ajuda

Analisar, Diagnosticar ou Refletir

Revelar, Gerar, Melhorar Ideias ou Soluções

Compartilhar ou Disseminar Ideias

Desenvolver Estratégias

Micro-estruturas



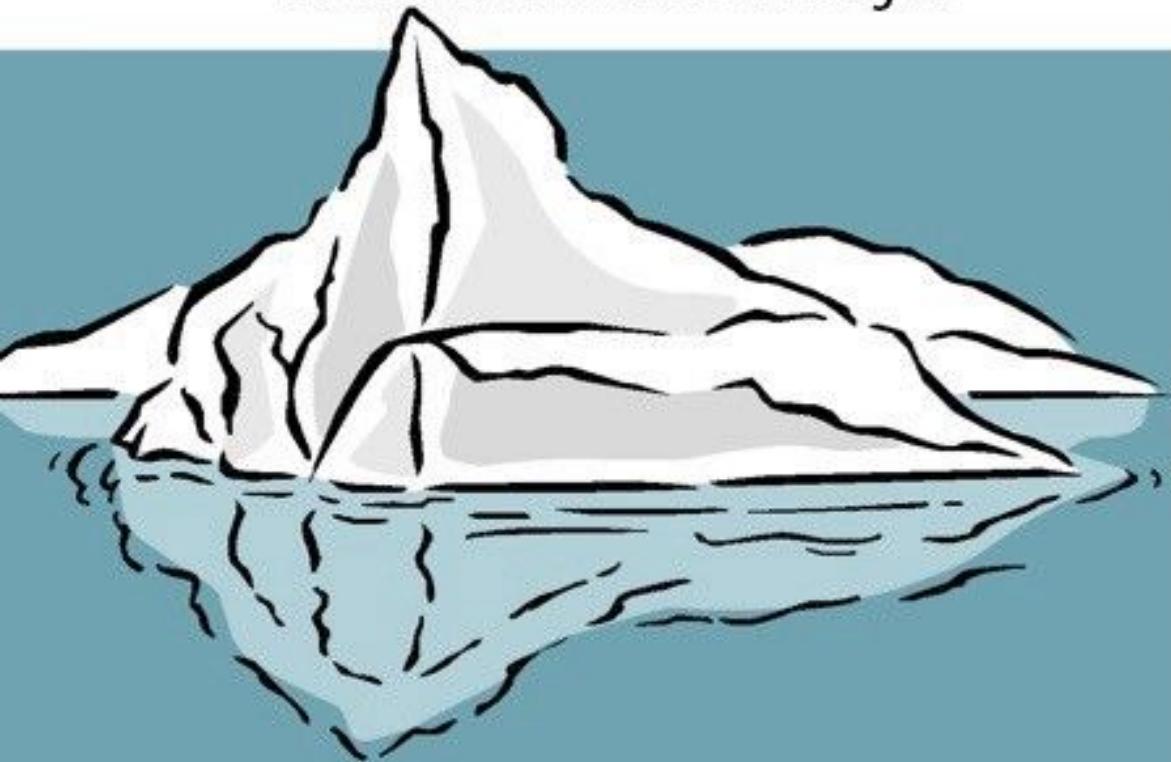
Princípios EL



1. Incluir e libertar todas as pessoas
2. Praticar profundo respeito pelas pessoas e soluções locais
3. Construir confiança ao longo do caminho
4. Aprender errando (caindo para frente)
5. Praticar a auto-descoberta a partir do grupo
6. Amplificar a liberdade e a responsabilidade
7. Dar ênfase às possibilidades: Crer para ver
8. Convidar a destruição criativa para possibilitar a inovação
9. Engajar em uma curiosidade seriamente-divertida
10. Jamais comece sem um propósito claro

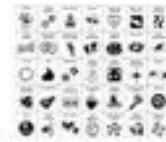
EL Iceberg de Aplicações por Keith McCandless

Acima & Abaixo da Linha D'água



Ferramentas Práticas-Lúdicas

Melhorando reuniões & engajamento criativo



Repertório com Princípios

Transformando cultura & produtividade diária



DNA Inventivo

Inventando novas formas de organizar

Cultura e Métodos

Onde deseja chegar com a sua empresa?



Visionários

- Estruturas libertadoras
- Lidando com problemas incertos
- Validação do Produto sem tela.
- Tecnologias Exponenciais na caixa de ferramentas
- #semprojetos #semestimativas
- Sociocracia, Holacracia
- Usuários no centro
- **Tomada de decisão distribuída em indivíduos e grupos;**
- **Realiza o que nunca foi feito**

Innovators
2,5%

Pioneiros

- Conexão Empresa e Startups
- Arquitetura aberta
- Desenvolvimento organizacional integrando todas as áreas.
- RH ágil com experiências internas
- Experiência do cliente
- Segurança Cibernética
- Cultura de criação deliberada
- Grupos com foco em Produtos
- Agilidade do Negócio
- **Tomada de decisão pelo Dono do Produto;**
- Aqueles que experimentam antes de todos

Early Adopters
13,5%

Maioria

- Times completamente remotos
- Agilidade pragmática com adaptação contínua e com objetivo de encontrar falhas dentro de linhas de tempo
- Grupos multifuncionais
- Foco em conservar a Tecnologia principal do Negócio
- **Tomada de decisão pelo Líder do Grupo**
- Conservadores que aguardam testes de mercado

Early Majority
34%

Atrasados

- Métodos ágeis e suas variações
- Treinamentos ágeis
- Agilidade dentro de projetos e com controle de tempo
- Métodos ágeis na área de TI
- Ferramentas de gestão de ciclo de vida.
- **Tomada de decisão pela diretoria do negócio**
- **Últimos a adotarem um novo produto ou tecnologia**

Late Majority
16%

Gestor:
Inteligência coletiva liberada

Coach:
Princípios
colaborativos

Artista:
Formas para
improvisar

Professor:
Sala de aula
invertida

Aluno:
Aulas mobilizadoras

Agente de Mudança:
Auto-organização
de base

Cidadão:
Ter voz para
moldar o futuro

Designer:
Padrão de
linguagem

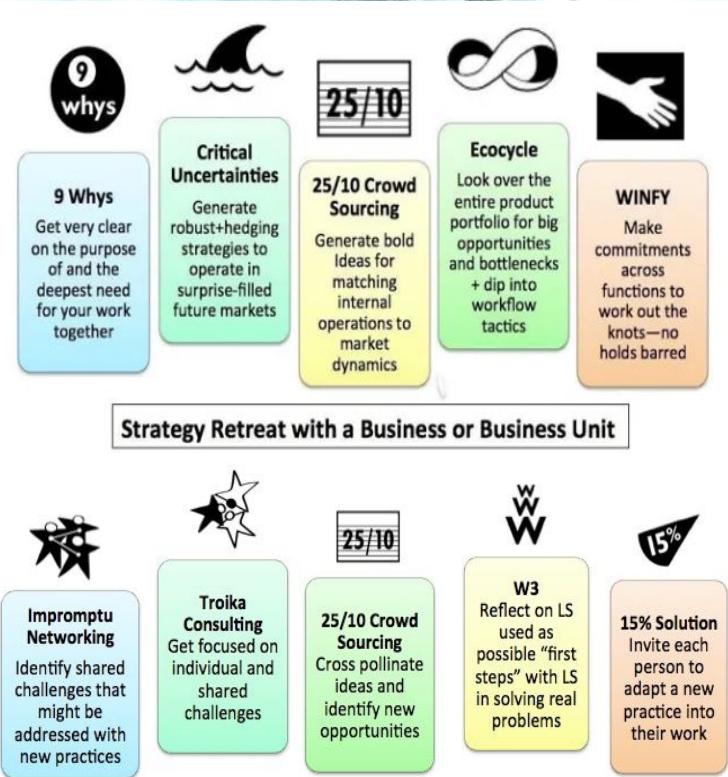
Executivo:
Liderança
criativa-adaptativa

Engenheiro:
Especificações
mínimas



O que é uma Estrutura Libertadora?

O que são Strings?



São uma conjunto de estruturas libertadoras combinadas em sequência (strings) que podem aumentar o impacto desejado para um desafio proposto.

Diferentes Estruturas Libertadoras são adequadas para cada fase/estágio de uma interação, sendo um desafio ao Facilitador criar a combinação mais adequada ao convite que deseja trabalhar com o grupo.

TOP 6 Estruturas Libertadoras

| | | |
|--|-------------------------|-----|
| | 1-2-4 All | 93% |
| | What, So What, Now What | 55% |
| | TRIZ | 52% |
| | 25-10 Crowd Sourcing | 51% |
| | Impromptu Networking | 35% |
| | Troika Consulting | 35% |



*Com quais Estruturas Libertadoras
posso começar?*



ONDE PODE USAR EL?

- Reuniões:
 - Refinamento
 - Planning
 - Daily/ Stand up
 - Review
- Lean Inception
- Design Sprint, Thinking e Service Design:
 - Personas
 - Jornadas do usuário
- Feedbacks:
 - Speedback
 - Auto feedback
- Icebreaker e Energizer
- Team Bonding/ Building/ Workflow/ Rules
- Retrospectivas:
 - Futurospective
 - Pre-mortem e Post-mortem



1-2-4-All

Propósito: Engajar as pessoas simultaneamente na geração de perguntas, ideias e sugestões.

Convite: Qual relação você encontra entre os princípios Estruturas Libertadoras e o Manifesto Ágil?

Etapas:

1 min. Reflexão individual sobre a pergunta

2 min. Em duplas, troca de reflexões, construindo entendimento

4 min. Em quartetos (2 duplas) troca de reflexões

» Nesta etapa as pessoas ampliam a conversa e podem perceber padrões emergentes (**coincidências**), bem como as **divergências** (neste caso o divergente positivo)

TODOS Cada quarteto compartilha 1 ponto de destaque

1-2-4-All
10 - 12 min.

REVELAR, GERAR,
MELHORAR IDEIAS OU
SOLUÇÕES





Onde usar a EL
1-2-4-All?



Expectativas & Apresentação



Propósito: Compartilhe rapidamente desafios e expectativas e construa novas conexões.

IMPROPTU
NETWORKING
20 min.

CONVITE: Qual desafio você traz para este encontro? O que você espera levar e como pode contribuir?

Etapas:

- 3 rodadas de 2 minutos cada (*)
- A cada rodada com uma pessoa diferente (1 min. por pessoa)

(*) Tempo original 4 min.

COMPARTILHAR OU
DISSEMINAR IDEIAS

Onde usar a EL
Impromptu
Networking?





Propósito: Obtenha ajuda prática e criativa dos colegas imediatamente.

Convite: O QUE VOCÊ DEVE INTERROMPER? SEU DESAFIO!



Etapas:

- 1 min. No Trio, 'Cliente' apresenta seu desafio.
- 2 min. 'Consultores' fazem perguntas de esclarecimento.
- 2 min. Cliente vira. Consultores geram ideias, sugestões, dicas.
- 1 min. Cliente 'volta' e compartilha o que foi significativo.

(*) Tempo original: 2, 2, 5 e 2 min.

DAR OU PEDIR AJUDA

REVELAR, GERAR,
MELHORAR IDEIAS OU
SOLUÇÕES

Onde usar a EL
Troika
Consulting?



W³ What, So What, Now What?



Propósito: Analisar juntos o progresso até então e decidir quais ajustes são necessários.

Convite:

“O Quê?” O que aconteceu? O que você notou, que fatos ou observações se destacaram?

“E Daí?” Por que isso é importante? Quais padrões ou conclusões estão surgindo? Quais hipóteses eu / nós podemos inferir?

“E Agora?” Quais ações fazem sentido? Ideias? Insights gerados?

W³ What, So What, Now What?
45 min.

Etapas: Explicar descreva a sequência de etapas e mostre a Escada de Inferência
1, 2, 4, All Separar em grupos ou trabalhar com todo grupo (10 a 12 pessoas) e fazer 1, 2, 4, All na primeira diretriz “O Quê?” (12 min.).

1, 2, 4, All Depois de todas as observações mais importantes terem sido coletadas, direciona para a segunda diretriz “E Daí?” utilizando 1, 2, 4, All (14 min.).

1, 2, 4, All Após as observações fazerem sentido para o grupo, direciona para a terceira diretriz “E Agora?” utilizando 1, 2, 4, All (17min.).

ANALISAR, DIAGNOSTICAR
OU REFLETIR





| | | |
|--------------------|---------------------------|---------------------------------------|
| 3. E Agora? | Ações | Eu tomo baseado em crenças |
| 2. E Daí? | Crenças | Eu adoto sobre o mundo |
| | Conclusões | Eu tiro a partir de suposições |
| | Suposições | Eu faço baseado em significados |
| 1. O quê? | Significados | Eu adiciono (cultural e pessoalmente) |
| | Dados Selecionados | Eu escolho a partir das observações |

Dados observáveis e experiências

W³ What, So What, Now What?



W³ What,
So What,
Now What?

O QUÊ?

5 min.

UMA RETROSPECTIVA DO QUE VIMOS, OUVIMOS E FIZEMOS.

E DAÍ?

5 min.

DO QUE VIVENCIAMOS, O QUE É IMPORTANTE PARA VOCÊ? QUAIS SUAS DESCOBERTAS? QUE PERGUNTAS SURGEM?

E AGORA?

5 min.

QUE AÇÕES FAZEM SENTIDO? QUAIS SERÃO OS PRÓXIMOS PASSOS?



15 minutos

ANALISAR, DIAGNOSTICAR
OU REFLETIR





W³ what, so what, now what?



O quê?

E daí?

E agora?



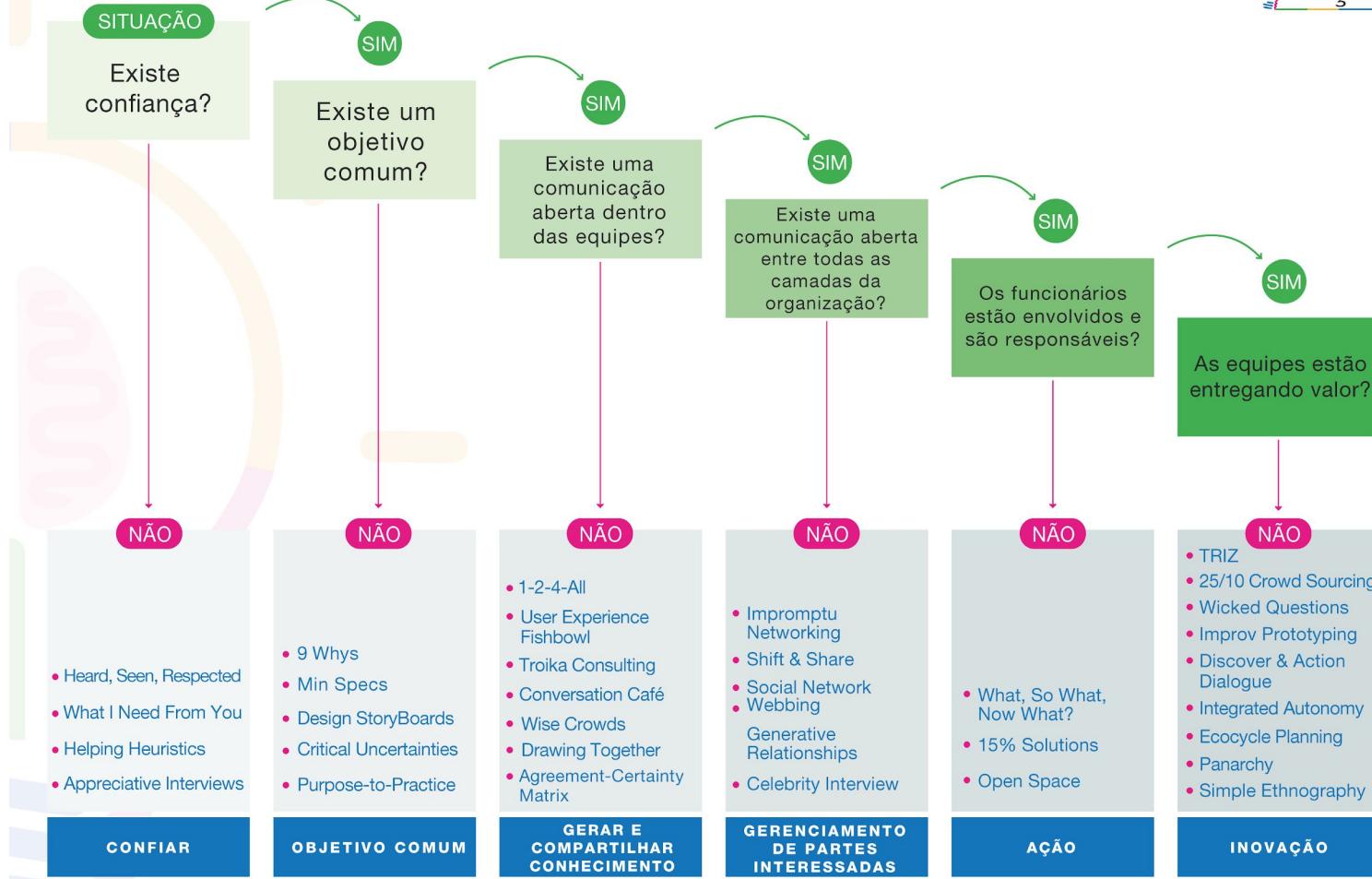
CRIANDO AMBIENTES COLABORATIVOS E CRIATIVOS

Onde usar a EL



W³ What, So
What, Now
What??



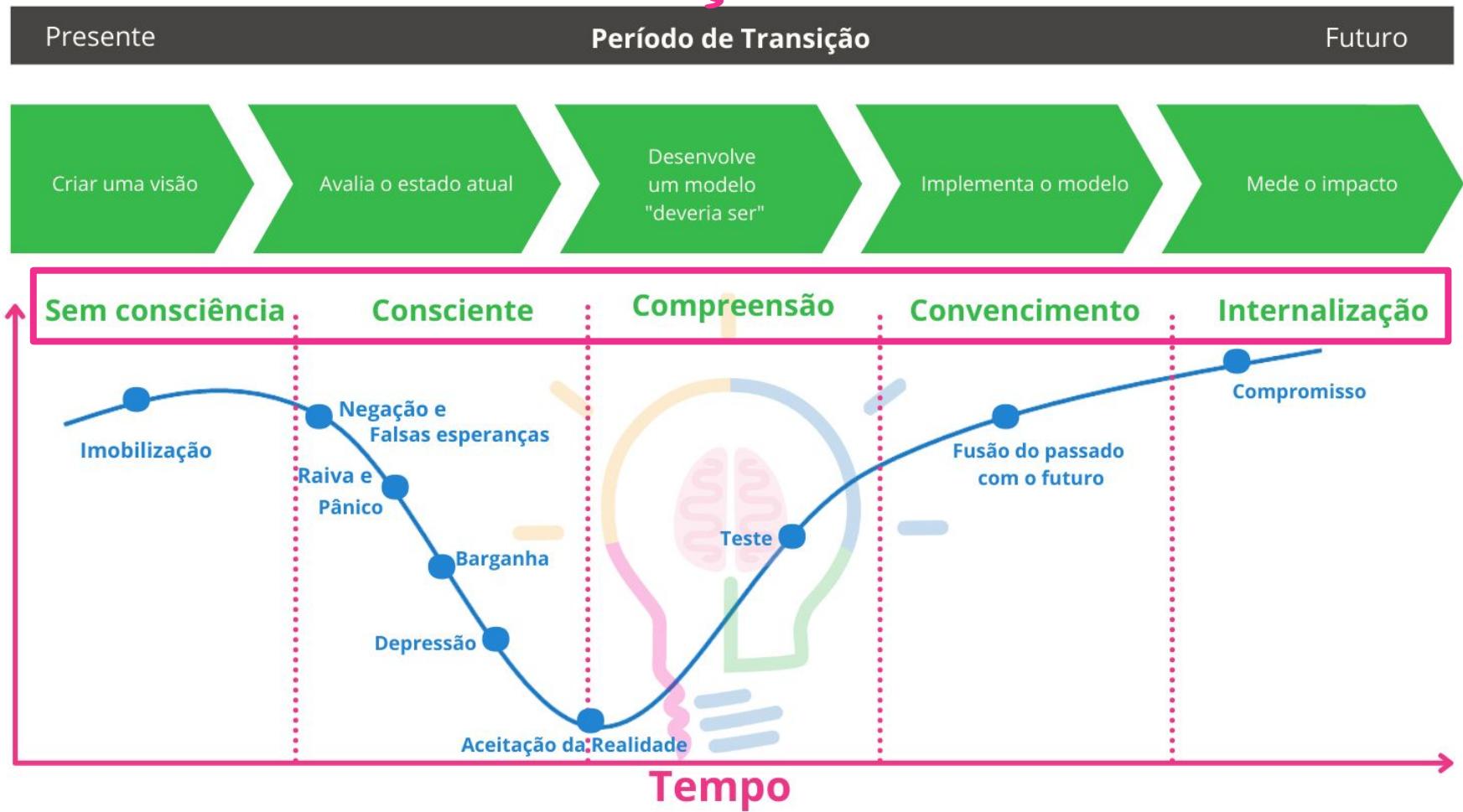


Quais serão os resultados com



Estruturas Libertadoras?

Curva de mudança de John Fisher



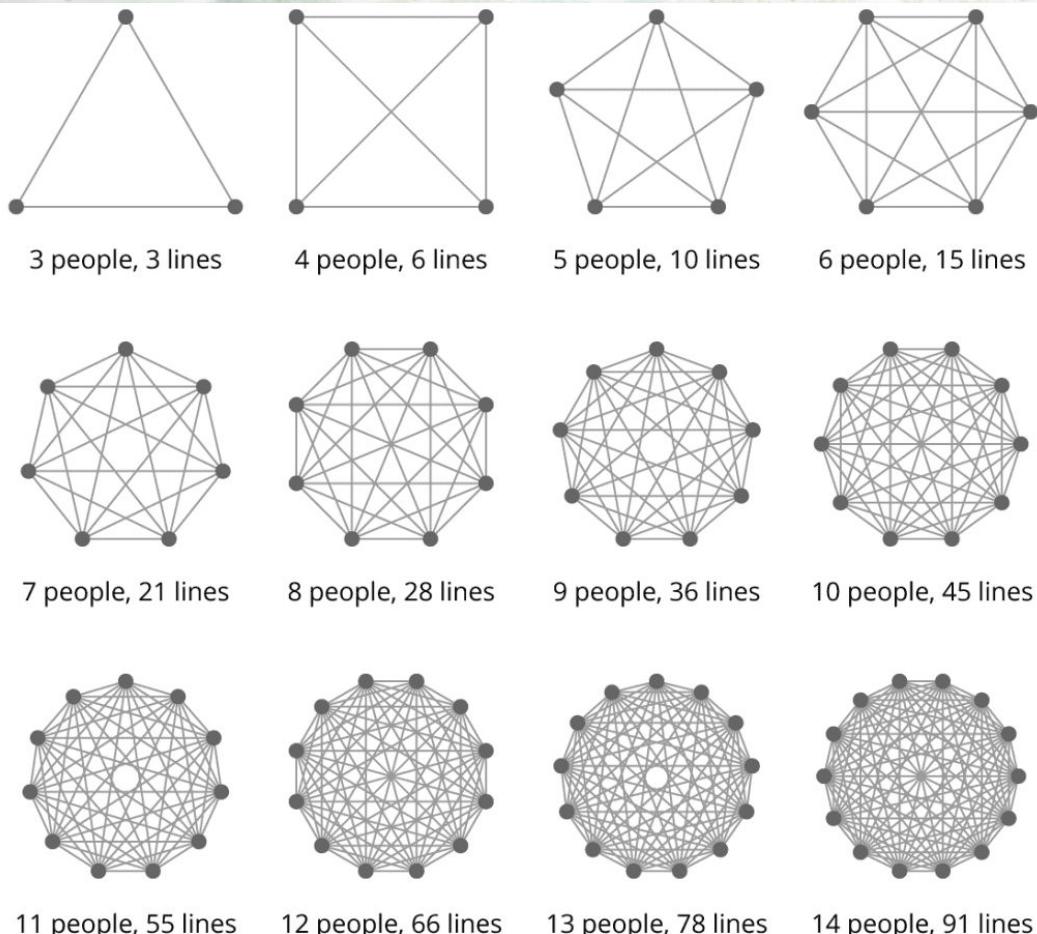


“A comunicação melhora sensivelmente, e o nível de engajamento cresce ao longo do processo.”

“O nível de atenção e participação dos grupos é incrível quando o papel do Facilitador é compartilhado. Afinal a proposta é incluir todos, e libertar o potencial dos indivíduos presentes.”

Fernando Murray Loureiro

Melhor a comunicação e integração entre as pessoas



7Cs de Victor Penedo guia de etapas: confiar, compromisso, co-criação, conexão, comunicação, celebração e carinho.

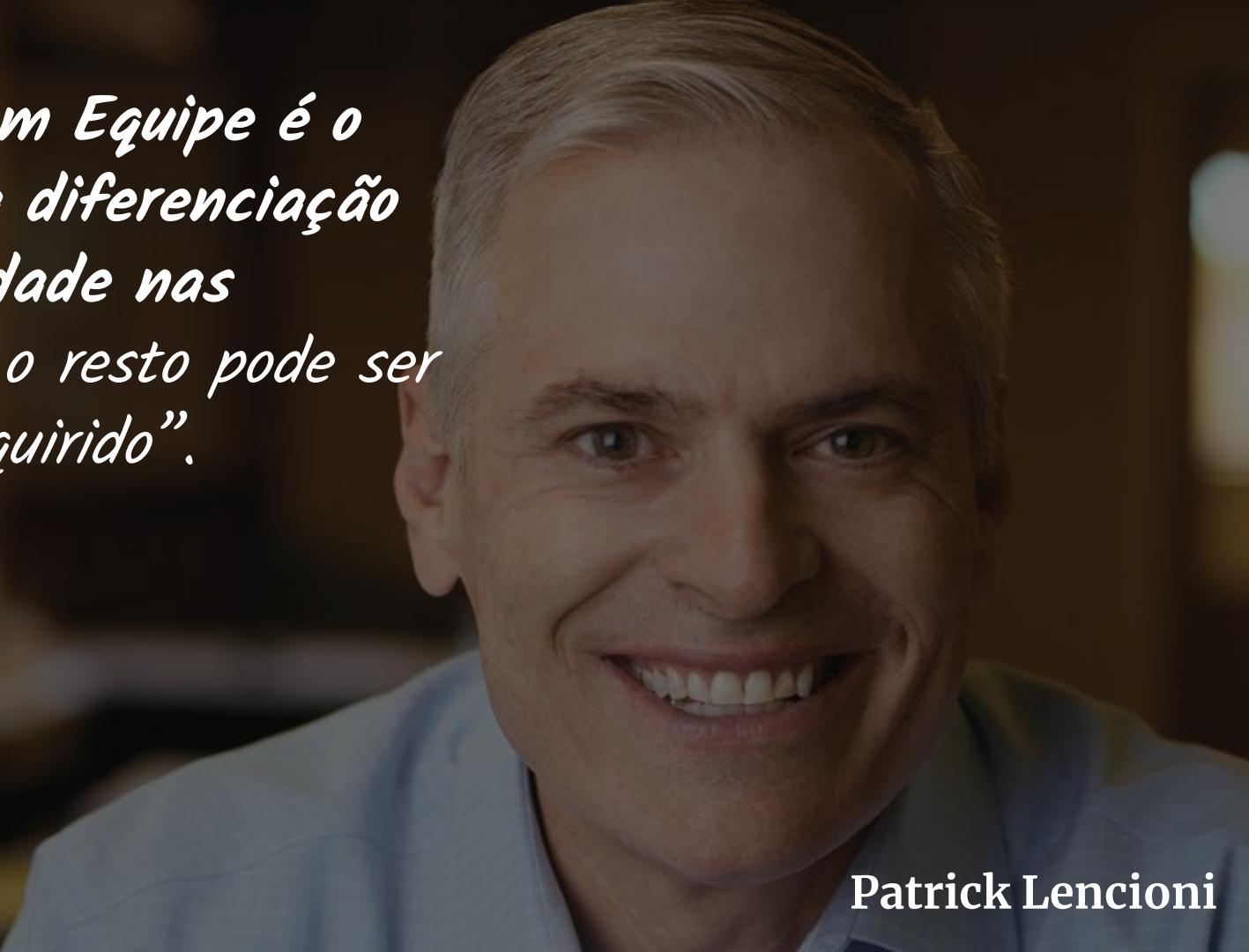
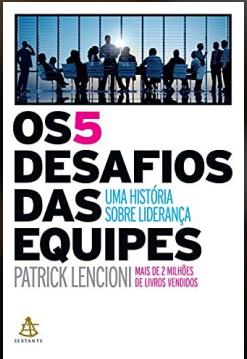
Os Sete Cs

UM CÍRCULO VIRTUOSO
NO QUAL, A CADA VOLTA,
ATINGE-SE NOVOS
PATAMARES DE AUTOESTIMA
E SATISFAÇÃO PESSOAL E
ORGANIZACIONAL,
ENGAJAMENTO E RESULTADOS

DISSOLUÇÃO DAS COURAS
PESSOAIS E ORGANIZACIONAIS

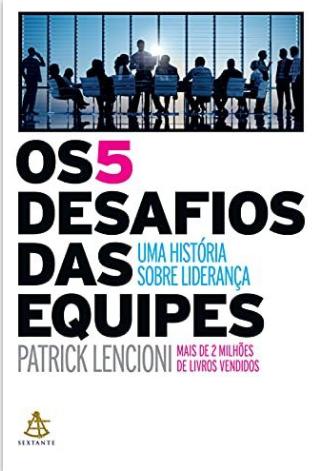


“O trabalho em Equipe é o que garante a diferenciação e competitividade nas organizações, o resto pode ser imitado ou adquirido”.

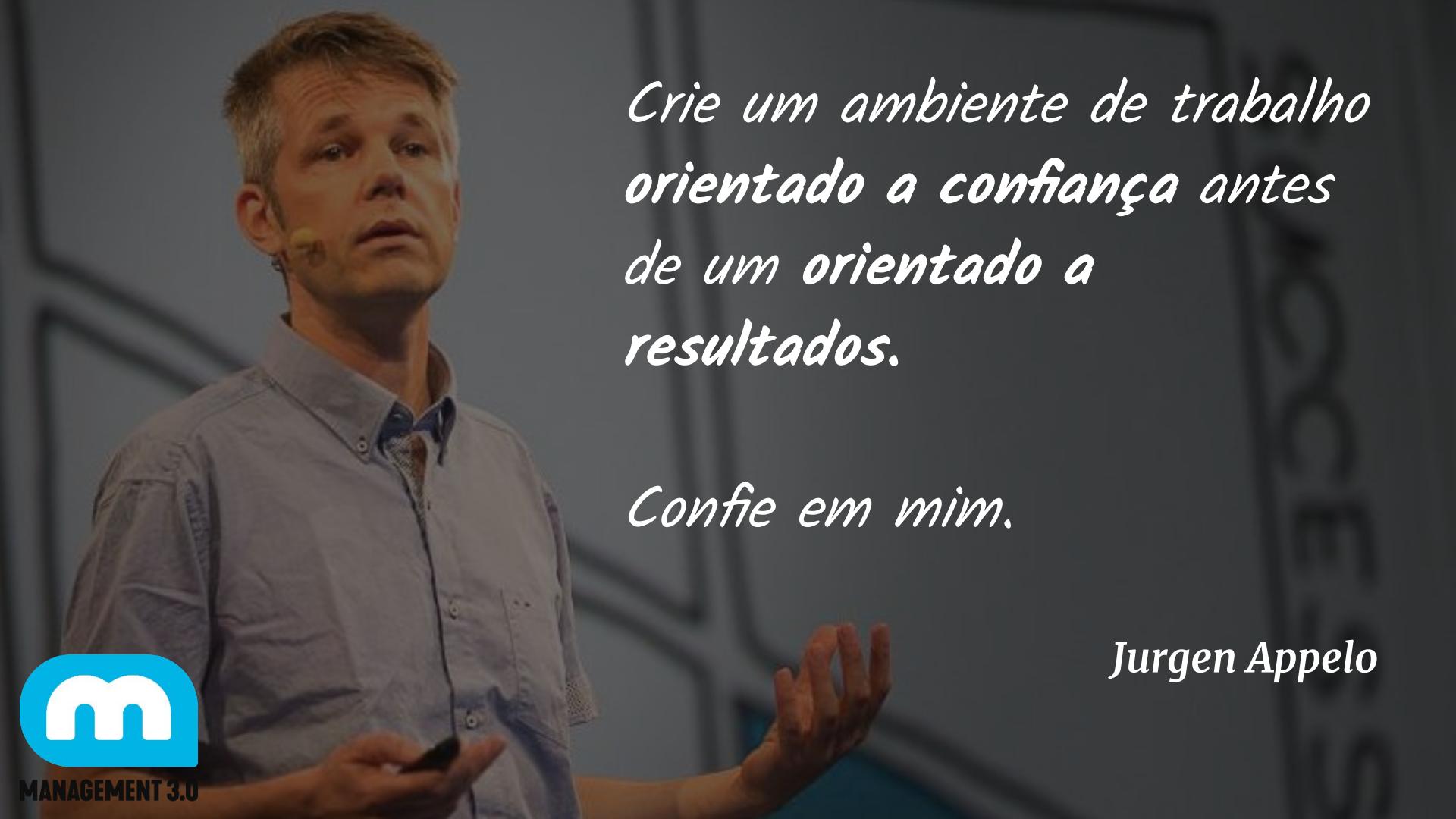


Patrick Lencioni

AS 5 DISFUNÇÕES DAS EQUIPES



Patrick Lencioni

A man with short brown hair, wearing a light blue button-down shirt over a dark patterned collar, stands on a stage. He is gesturing with his right hand while speaking into a microphone attached to his ear.

*Crie um ambiente de trabalho
orientado a confiança antes
de um orientado a
resultados.*

Confie em mim.

Jurgen Appelo





Projeto Aristóteles

Pesquisa do Google sobre Times Alta Performance

2 anos

180 equipes

37 mil pessoas colaboradoras

“O todo é maior do que a soma
de suas partes.”

Google

Aristóteles

Características de Times Incríveis

1

Segurança psicológica

As pessoas na equipe se sentem seguras para assumir riscos e para se mostrarem vulneráveis diante dos colegas.

2

Confiança

As pessoas podem confiar que seus colegas entregarão as tarefas no prazo e com o grau de qualidade esperado.

3

Estrutura e clareza

As pessoas na equipe têm clareza sobre seus objetivos, responsabilidades e expectativas em relação a seu trabalho.

4

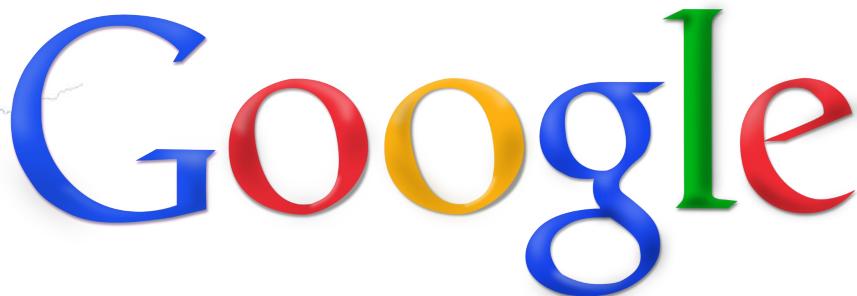
Significado

O trabalho tem um significado e uma importância pessoal para os membros na equipe.

5

Impacto

As pessoas na equipe acreditam que o seu trabalho tem importância e faz diferença.



*“Segurança Psicológica é
a crença que o local de
trabalho é seguro para
riscos interpessoais. Que
o fato de dar ideias,
manifestar dúvidas,
preocupações ou assumir
erros será bem-vindo e
valorizado.”*

Amy Edmondson



a organização
sem medo

Criando **Segurança Psicológica** no
Local de Trabalho para Aprendizado,
Inovação e Crescimento

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL



Segurança psicológica: a porta para o sucesso

a organização **sem medo**

Criando **Segurança Psicológica** no
Local de Trabalho para Aprendizado,
Inovação e Crescimento

Amy C. Edmondson
HARVARD BUSINESS SCHOOL



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.

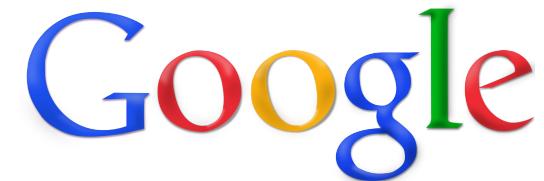


www.fearlessorganization.com

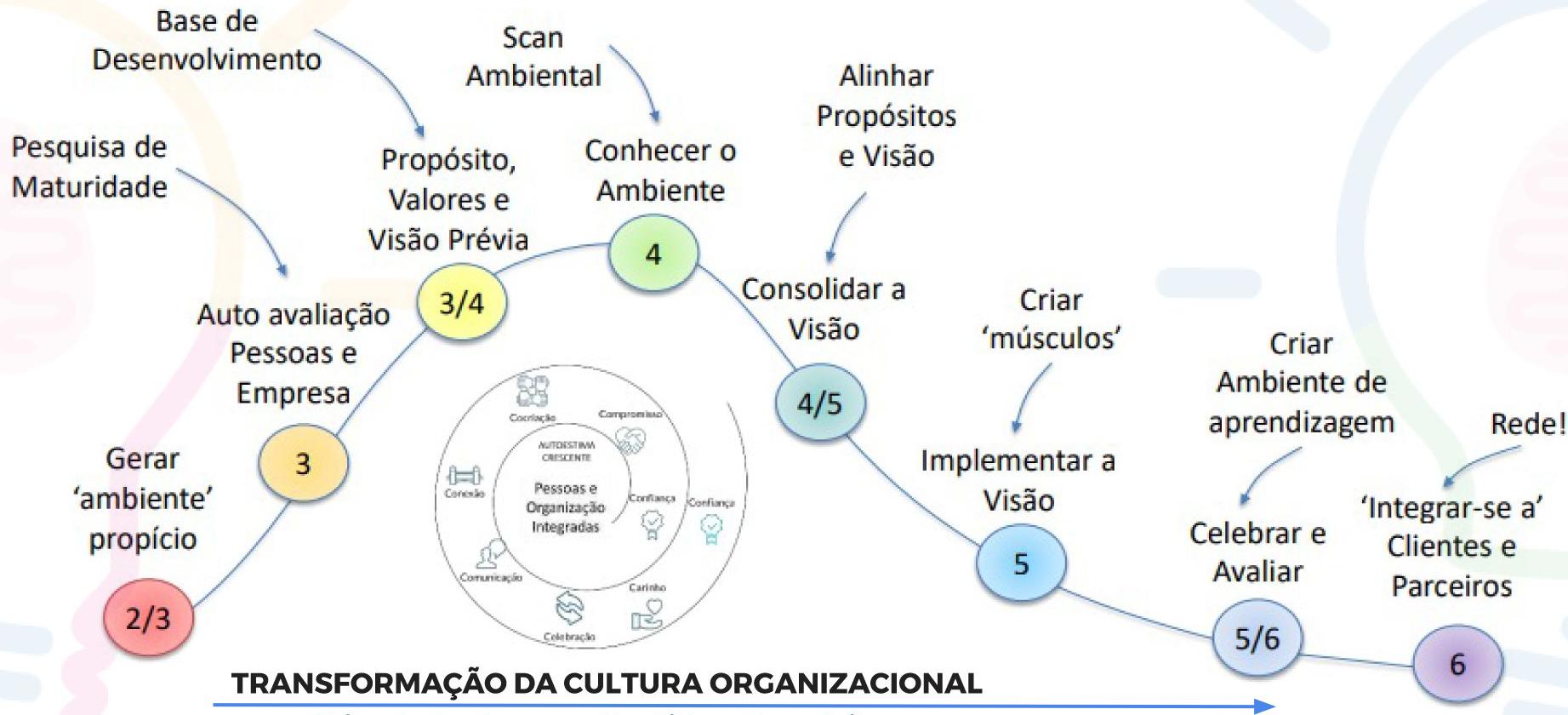


Resultado do Projeto Aristóteles

Os melhores Times são aqueles que **respeitam as emoções do outro** e estão conscientes de que todas as pessoas **devem contribuir com a conversa**. Ao mesmo tempo, pouco tem a ver com quem está em um Time, e sim com a **forma como as pessoas interagem**.

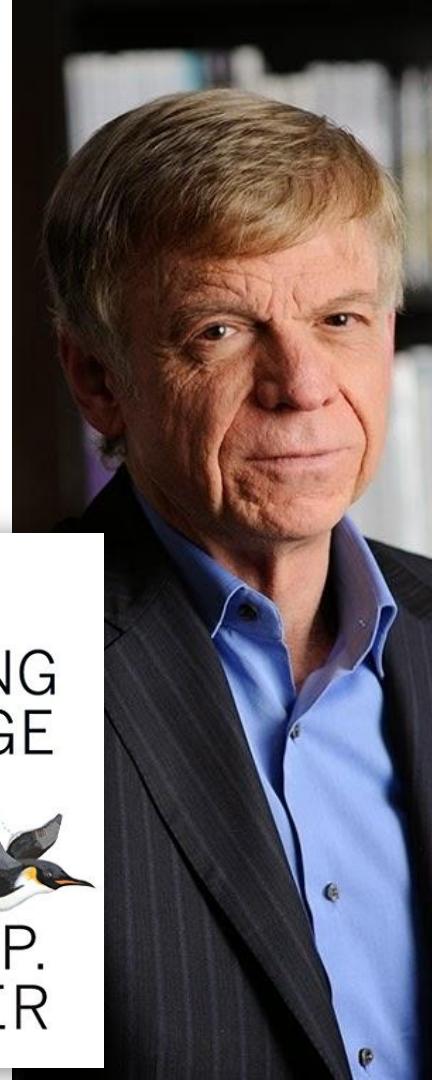
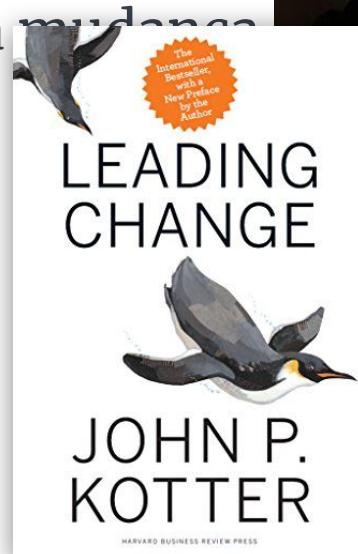


FLUXO DE TRANSIÇÃO CULTURAL



John Kotter indica 8 etapas para realizar Change Management:

1. Crie um senso de urgência
2. Construir uma coalizão grande e poderosa
3. Desenvolvendo uma visão e estratégia da mudança
4. Comunicar a visão de mudança
5. Desenvolver as pessoas
6. Gerando vitórias a curto prazo
7. Construir sobre vitórias
8. Incorpore as mudanças à cultura



Modelo de mudanças do Management 3.0:



Dance com o sistema – usando o modelo PDCA

Uma equipe ou organização é complexa e adaptável. Continue experimentando e continue aprendendo.



Considere as pessoas – usando o modelo ADKAR®

Enviar mensagens racionais não é suficiente. Trate as pessoas como seres emocionais que podem precisar de uma ajudinha no caminho.



Estimule a rede – usando a curva de adoção da inovação

Os comportamentos são transmitidos de pessoa para pessoa em uma rede social. Trate-os como vírus benéficos, torne sua mudança viral.



Mude o ambiente – usando o modelo dos 5 I's

O comportamento é uma função de uma pessoa e de seu ambiente. Em vez de mudar uma pessoa, mude o ambiente.



MANAGEMENT 3.0

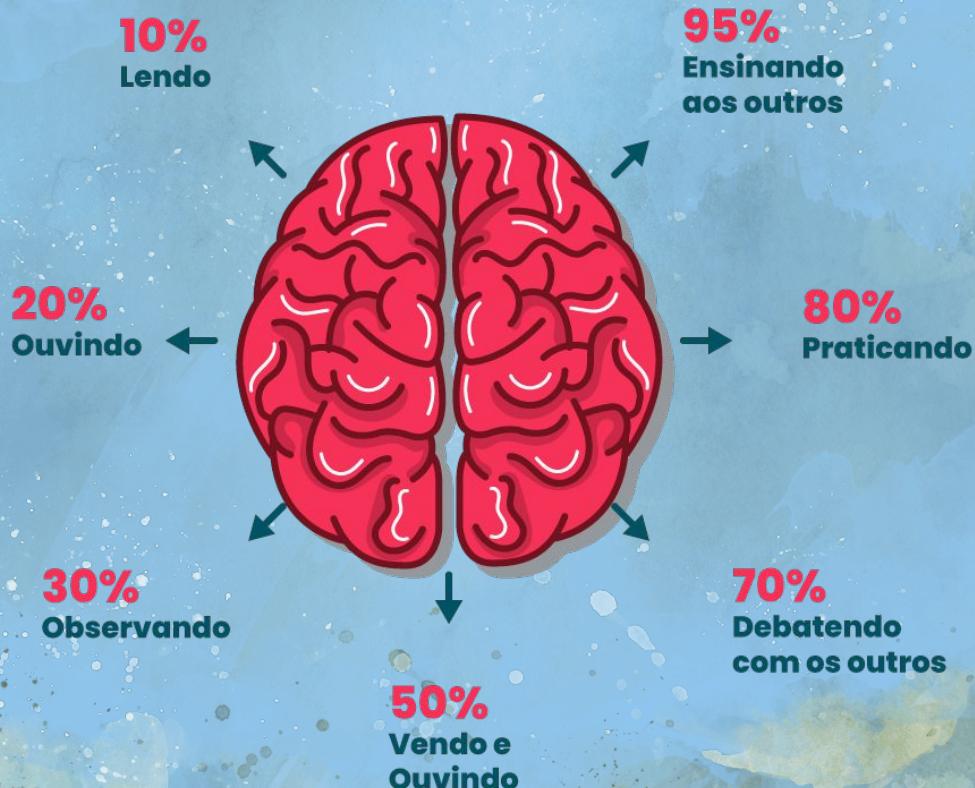
GESTÃO DO CONHECIMENTO



“A geração de conhecimento é um processo de criação que ocorre nas mentes das pessoas através da interação entre conhecimento tácito e explícito.

NONAKA; TAKEUCHI, 1999

COMO NOSSO CÉREBRO APRENDE



VANTAGENS EM REALIZAR ATIVIDADES COLABORATIVAS

✓ Internalização:

Cultura, valores, regras, hábitos, habilidades, capacidades, entender a comunidade , gerar empatia e pertencimento.

✓ Potencializar capacidades:

Comunicação, raciocínio, criação, autonomia, decisão, pensamento crítico, consenso, superação do grupo e cocriação.

✓ Compartilhar, alinhar e aprender:

Conhecimentos, pensamentos, experiências, vivências, preocupações e expectativas.

✓ Processo de objetivação:

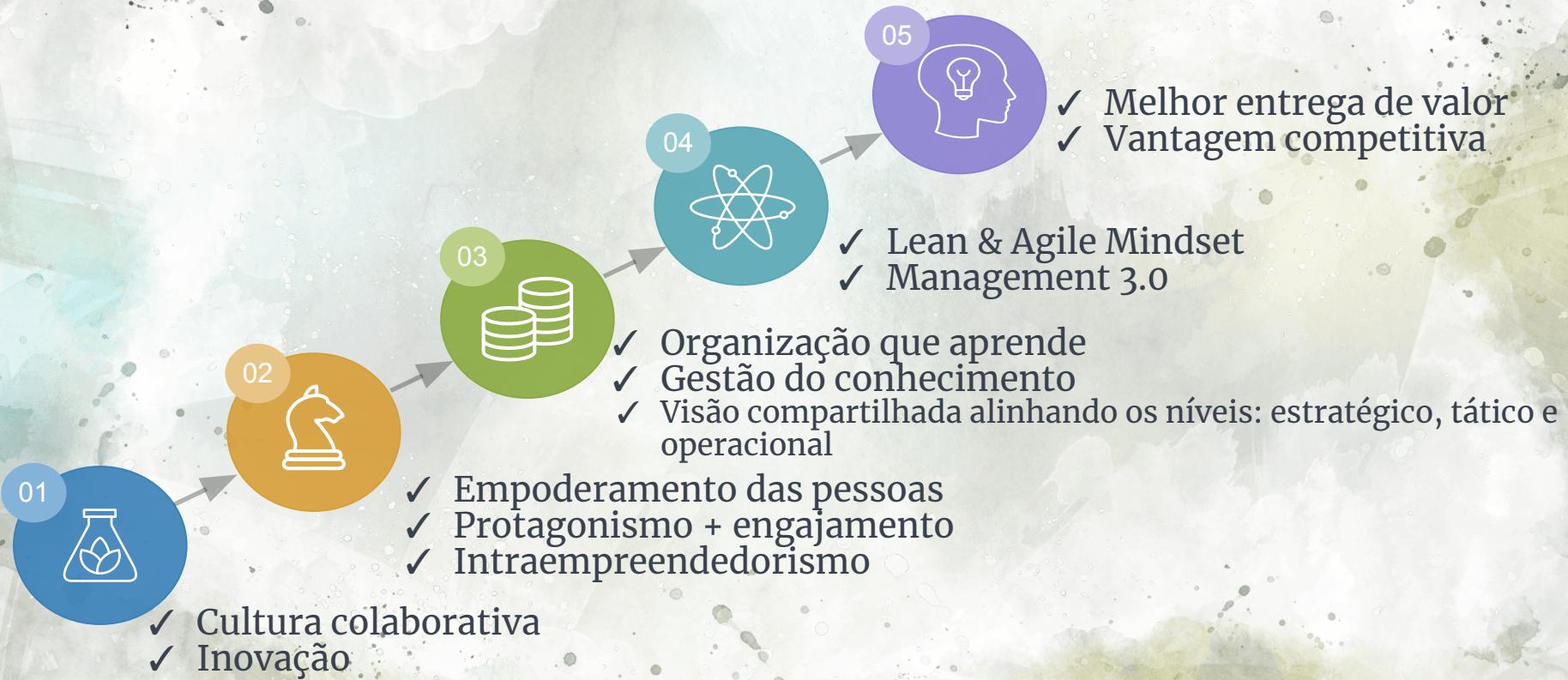
Ideias em formação quando compartilhadas são discutidas, examinadas e aperfeiçoadas.



"A cultura de uma organização é criada devagar, ao longo do tempo, pelas pessoas e pelos eventos. Para o bem ou para o mal, é algo estável, duradouro e difícil de mudar."

Jeff Bezos
da Amazon, em uma carta aos acionistas

QUAIS SÃO OS BENEFÍCIOS PARA ORGANIZAÇÃO?



Protagonismo + engajamento = Felicidade

-
- ```
graph TD; 01((01)) --> 02((02)); 02 --> 03((03)); 03 --> 04((04)); 04 --> 05((05));
```
- ✓ São 12% mais produtivas
  - ✓ Pessoas da área comercial feliz produz 37% mais de vendas
  - ✓ Organização supera a concorrência em até 20%
  - ✓ 36% das pessoas dariam U\$ 5.000 para serem mais felizes no trabalho
  - ✓ Amizades aumenta até 50% a satisfação das pessoas no trabalho
  - ✓ Pessoas com o melhor amigo no trabalho são mais saudáveis e 700% mais envolvidas



# Como começar?

Iniciativas para fomentar  
a colaboração na  
organização



# FOMENTAR A COLABORAÇÃO

- Disponibilizar materiais, espaço, ferramentas e tempo.
- Momentos de compartilhamento de conhecimento.
- Grupos de estudo ou comunidade de prática.
- Pareamento.
- Coaching & mentoring.
- Hackathon/ Dojo/ Hackday.
- Fishbowl/ World Café.
- Estimular momentos descontraídos com Team outing, Happy hour e Coffee Break.

# Livro



## Strategic INCEPTION

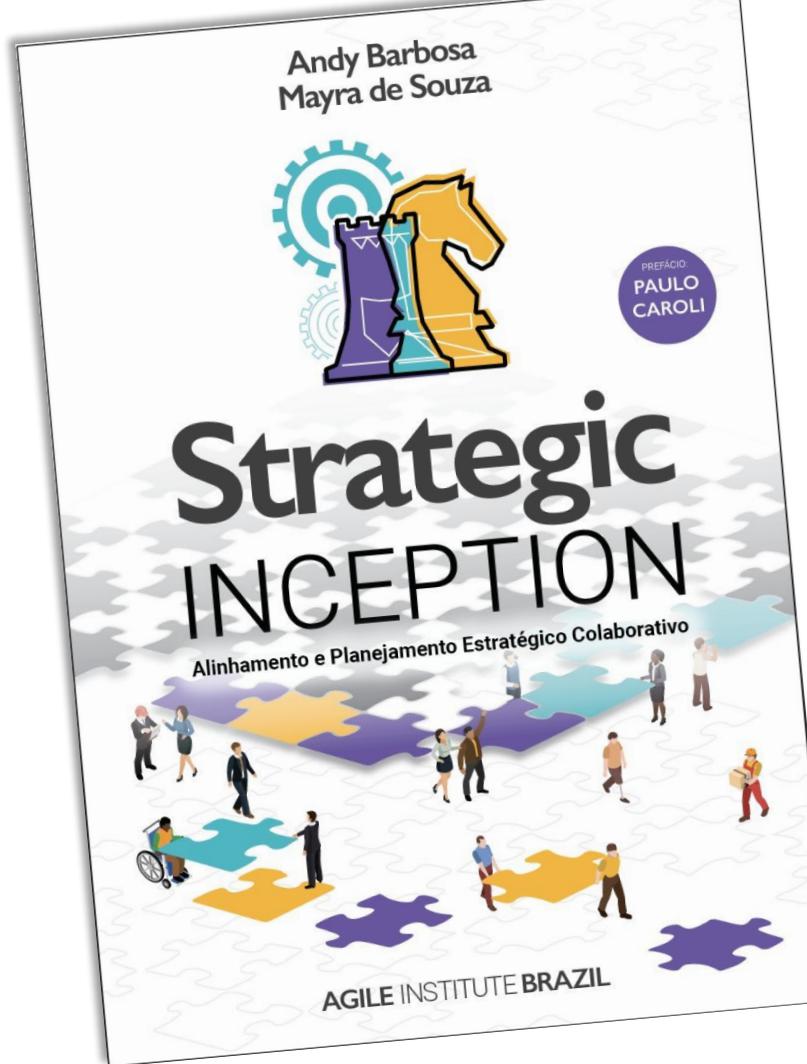


Disponível para download no site  
[coletivoacao.com/strategic-inception/](http://coletivoacao.com/strategic-inception/)



Idealizadores da técnica  
Andy Barbosa & Mayra de Souza

Editora





NEGNEWS

## **"Transformação digital não acontece só com adoção de tecnologia", diz CEO da Oracle**

Para Alexandre Maioral, mudança cultural é o principal desafio das empresas hoje em dia

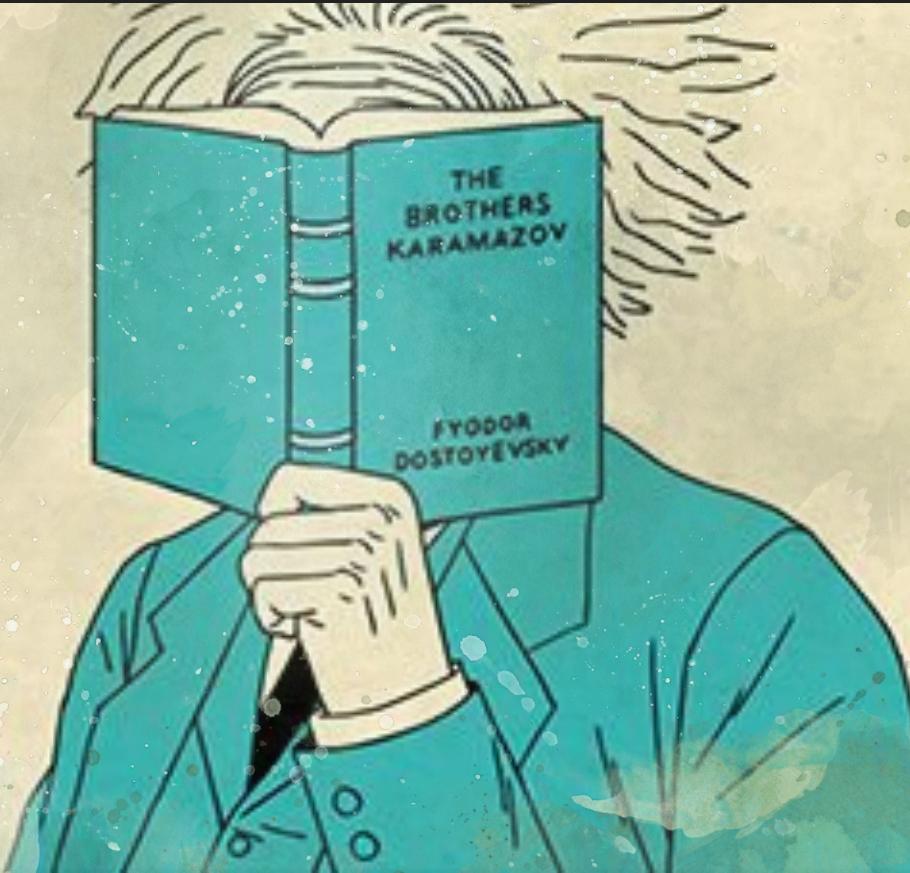


PESSOAS E SUAS INTERAÇÕES, COLABORAÇÃO,  
ALINHAMENTO, COMUNICAÇÃO....

*Uma organização adaptativa só responde às mudanças, enquanto uma organização transformacional prospera com as mudanças.*



**"Insanidade é fazer as mesmas coisas todos os dias e esperar resultados diferentes."**



ALBERT EINSTEIN



Seja a  
mudança que  
você quer ver  
no mundo.

Mahatma Gandhi

“ PENSADOR

# AGENDA ONLINE 2022

## COLETIVO AÇÃO



Sympla: <https://bit.ly/2Tl9tl8>



## PROGRAMAÇÃO DE WORKSHOPS

- 13/05 **TEAM FACILITATOR**
- 19/05 **ESTRUTURAS LIBERTADORAS PARA AGILISTAS**
- 24/05 **LEAN FOUNDATIONS**
- 28/05 **TREINAMENTO LEAN INCEPTION PRESENCIAL EM FLORIANÓPOLIS**
- 03/06 **MÓDULOS COMPLEMENTARES MANAGEMENT 3.0**
- 13/06 **AGILE FOUNDATIONS**
- 18/06 **FORMAÇÃO PRODUCT OWNER**
- 30/06 **MANAGEMENT 3.0 FUNDAMENTALS COM ESTRUTURAS LIBERTADORAS**
- 02/07 **TREINAMENTO LEAN INCEPTION PRESENCIAL EM PORTO ALEGRE**
- 09/07 **TEAM BUILDING**
- 12/08 **STRATEGIC INCEPTION**
- 17/10 **TRABALHO REMOTO EM EQUIPE - WORK TOGETHER ANYWHERE**

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





# Grata pela participação!

Questões e Feedbacks?



**Mayra de Souza**

mayra.souza@coletivoacao.com

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

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

@paola\_mayra

