

## Fase 1:

Explica os principais conceitos da representação:

- Colaboração (em alguns casos eu to falando interno, mas em geral é entre times diferentes)

Algum comentário geral? O que você acha do modelo? Quais pontos fortes e fracos você identificou?

## Fase 2:

### **P1. A TEAM CULTURE BASED ON RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING ENABLES COLLABORATION**

[5:18] *"Mixing the responsibilities brought Devs and Ops closer to each other. Employees mentioned that Devs and Ops now collaborate on different tasks, since they now realize the importance of collaboration".*

**Q1.1:** Você acredita que, se as equipes (por exemplo, atualmente em silos) passarem a **compartilhar ativamente a responsabilidade** por um produto (ou seja, se o sucesso e a falha forem de ambos), elas **consequentemente passam a colaborar** mais? Por quê?

Você acredita que pode impactar a frequência da colaboração? e a qualidade?

### **P2. PROMOTING COLLABORATION REDUCES ORGANIZATIONAL SILOS/CONFLICTS**

Você acredita que se eu tenho times com uma colaboração eventual ou baixa e com uma qualidade média ou baixa eu posso associar isso a uma estrutura de silos organizacionais?

Ou seja, as estruturas com silos organizacionais podem ser caracterizadas com uma frequência eventual e uma baixa ou média qualidade de colaboração?

## P4. A TEAM CULTURE BASED ON KNOWLEDGE SHARING ENABLES COLLABORATION

(relação interna de uma equipe)

### Pergunta Principal:

"Como você descreveria a cultura de compartilhamento de conhecimento na sua equipe hoje? As informações estão disponíveis para todos a qualquer momento ou existem silos/barreiras?"

### Perguntas de Aprofundamento (Probing):

- "Se um membro da equipe precisar de uma informação crítica agora, quão fácil é obtê-la sem depender de uma pessoa específica?"
- "Existe uma documentação ativa ou cultura de *pair programming*/revisão que garanta que o conhecimento não fique retido em uma só pessoa?"

### Pergunta Principal:

"Considerando esse cenário de compartilhamento que você descreveu, com que frequência os membros da equipe colaboram ativamente para resolver problemas juntos?"

### Perguntas de Aprofundamento (Probing):

- "Essa colaboração acontece **diariamente** (ex: *pair programming*, *swarming*, discussões contínuas) ou é **eventual** (apenas em reuniões de planejamento ou quando algo quebra)?"
- "Você acredita que, se houvesse mais (ou menos) compartilhamento de conhecimento, essa frequência mudaria? Por quê?"

**Na sua experiência, é possível ter uma colaboração de alta qualidade e frequência diária em um ambiente onde o conhecimento é retido (mínimo compartilhamento)?**

## P5. IF A TEAM IS CHARACTERIZED BY CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS THIS WILL INCREASE COLLABORATION

[6:16-18] "*Collaboration and communications among team members can considerably increase by establishing cross-functional teams*".

### Pergunta Principal:

"Considerando que vocês têm pessoas com diferentes especialidades no time, com que

frequência essas pessoas diferentes precisam trabalhar juntas numa mesma tarefa?"

**Perguntas de Aprofundamento (Probing):**

- "A interação entre o especialista de infraestrutura e o desenvolvedor (ou outros papéis) acontece **diariamente** (trabalho conjunto, *pair programming* entre perfis diferentes) ou é **eventual** (apenas na hora de passar o bastão/deploy)?"
- "O fato de terem habilidades diferentes aproxima a rotina diária ou cada um foca no seu quadrado?"

**Pergunta Principal:**

"Você diria que ter essas diferentes habilidades no mesmo time **aumentou** o nível de colaboração entre as pessoas, em comparação a times onde todos fazem a mesma coisa?"

**Perguntas de Aprofundamento (Probing):**

- "Pela sua experiência, misturar perfis técnicos diferentes facilita a união do grupo ou cria 'mini-silos' onde um não entende a linguagem do outro?"

## **P9. RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING IS A PROPERTY OF CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS TEAMS**

"Agora, gostaria que você pensasse em equipes ou contextos onde as pessoas têm papéis muito parecidos, ou seja, **times que NÃO são multidisciplinares** (por exemplo, um time composto apenas por Desenvolvedores Java, ou uma equipe clássica de Infraestrutura)."

"Nesses times mais homogêneos (não multidisciplinares), como você observa o senso de responsabilidade sobre o produto final? Existe um compartilhamento total da responsabilidade pelo sucesso da entrega entre eles, ou a responsabilidade é limitada apenas à parte técnica que eles tocam?"

**P11. RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING IS A PROPERTY OF ORGANIZATIONAL STRUCTURES THAT RELY ON AN ENABLER (PLATFORM) TEAM. THE EXISTENCE OF PLATFORM TEAMS DOES NOT LEAD TO A SEPARATION OF RESPONSIBILITIES BUT RATHER THEY BECOME FACILITATORS AND MAKE OWNERSHIP SHARING POSSIBLE, UNLIKE DEV OPS (BRIDGE) TEAMS THAT BECOME NEW SILOS WITH THEIR OWN RESPONSIBILITIES (E.G., DEPLOYMENT, MONITORING, ETC.).**

"Na sua estrutura atual, existe uma equipe dedicada a prover ferramentas, infraestrutura ou pipelines para os times de desenvolvimento? Se sim, como é a interação com eles?"

"Quando o time de desenvolvimento precisa de um novo recurso (ex: um banco de dados ou uma pipeline), eles conseguem fazer isso sozinhos usando ferramentas que a equipe de plataforma criou (**Self-service/Enabler**), ou eles precisam abrir um chamado e esperar que a equipe de plataforma faça por eles (**Bridge/Silo**)?"

"Você diria que essa equipe de plataforma atua mais como **facilitadora** (ensinando e dando ferramentas) ou como **detentora** do conhecimento de infraestrutura (centralizadora)?"

"Dado que vocês contam com esse time de plataforma [conforme descrito acima], como fica o sentimento de 'dono' (ownership) do produto por parte dos desenvolvedores? Eles sentem que são totalmente responsáveis pelo software rodando em produção?"

"A existência da plataforma faz com que os desenvolvedores sintam que têm **poder total** para resolver problemas em produção (**Full Ownership - H11.1**), ou eles ainda sentem que 'a produção é problema da plataforma'?"

"O fato de ter uma equipe facilitando o trabalho gera uma responsabilidade compartilhada onde 'nós construímos, nós rodamos', ou gera uma zona de conforto onde a responsabilidade é apenas parcial (**Medium Ownership - H11.2**)?"

## **P13. A TEAM CULTURE BASED ON RESPONSIBILITY/OWNERSHIP SHARING ENABLES COMMUNICATION**

"Na sua equipe, quando um problema crítico acontece ou uma decisão difícil precisa ser tomada, existe um sentimento de que **todos** são igualmente responsáveis pelo resultado (do estagiário ao sênior), ou essa responsabilidade recai apenas sobre papéis específicos (Líder, Tech Lead, Gerente)?"

"As pessoas tomam a iniciativa de resolver problemas que não foram atribuídos diretamente a elas ('Isso é meu problema também'), ou elas tendem a dizer 'Isso não é comigo'?"

**Para identificar o Nível Médio:** "Existem áreas cinzentas onde não se sabe direito de quem é a responsabilidade? Isso acontece com frequência?"

"Considerando esse nível de responsabilidade que você descreveu, como isso afeta a frequência com que as pessoas trocam informações? O fato de se sentirem 'donas' (ou não) faz com que elas se comuniquem **constantemente** para garantir o sucesso, ou a comunicação é **rara/pobre**?"

## **P17. SKILLS/KNOWLEDGE SHARING IS A PROPERTY OF TEAMS CHARACTERIZED BY CROSS-FUNCTIONALITY/SKILLS**

"Focando especificamente na diversidade técnica do seu time (onde temos papéis como Dev, Ops, QA, Design juntos): O fato de estarem no mesmo time faz com que vocês aprendam as habilidades técnicas uns dos outros?"

"Como você descreveria o nível de compartilhamento de habilidades técnicas ('hard skills') entre os membros de diferentes especialidades? Existe uma troca profunda onde um aprende a fazer o trabalho do outro, ou cada um se mantém estritamente na sua especialidade?"

"Você acredita que essa troca de conhecimentos (ou a falta dela) acontece **por causa** da mistura de perfis no time? Se vocês estivessem separados em departamentos diferentes, esse aprendizado seria muito diferente?"

## P23. AUTOMATED APPLICATION LIFE-CYCLE MANAGEMENT ENABLES SKILLS/KNOWLEDGE SHARING

"Dentro da configuração atual do seu time, vocês possuem autonomia e conhecimento técnico interno para criar e manter suas próprias automações de build, teste e deploy, ou vocês dependem de um time externo para configurar isso?"

"Você acredita que o fato de ter pessoas com diferentes habilidades (Dev, Ops, QA) trabalhando juntas no mesmo time **facilita ou acelera** a criação dessa automação?"

## P30. A high quality collaboration reduces dependency, increasing team autonomy.

### Pergunta Principal:

"Quando a sua equipe precisa colaborar com alguém (seja outro membro ou um especialista externo) para resolver um problema, como é essa interação? O foco é apenas '**consertar rápido**' ou existe um esforço real para **transferir conhecimento** para que vocês não precisem pedir ajuda novamente?"

### Perguntas de Aprofundamento (Probing):

- "Você diria que essa colaboração 'mata' a dependência futura ou a mantém?"
- "As interações geram aprendizado duradouro (**High Quality**) ou são apenas trocas de favores pontuais (**Low/Median Quality**)?"

### Pergunta Principal:

"Como resultado dessas colaborações de alta qualidade (onde houve aprendizado), você sente que a equipe se tornou mais **autônoma** e capaz de se auto-organizar? Vocês conseguem resolver sozinhos hoje problemas que antes travavam o time?"

### Perguntas de Aprofundamento (Probing):

- "Você consegue lembrar de um cenário onde vocês eram dependentes de alguém, colaboraram intensamente, e hoje são totalmente independentes nessa tarefa?"
- "Essa autonomia permitiu que vocês tomassem mais decisões sozinhos (**H31.1 validated**)?"