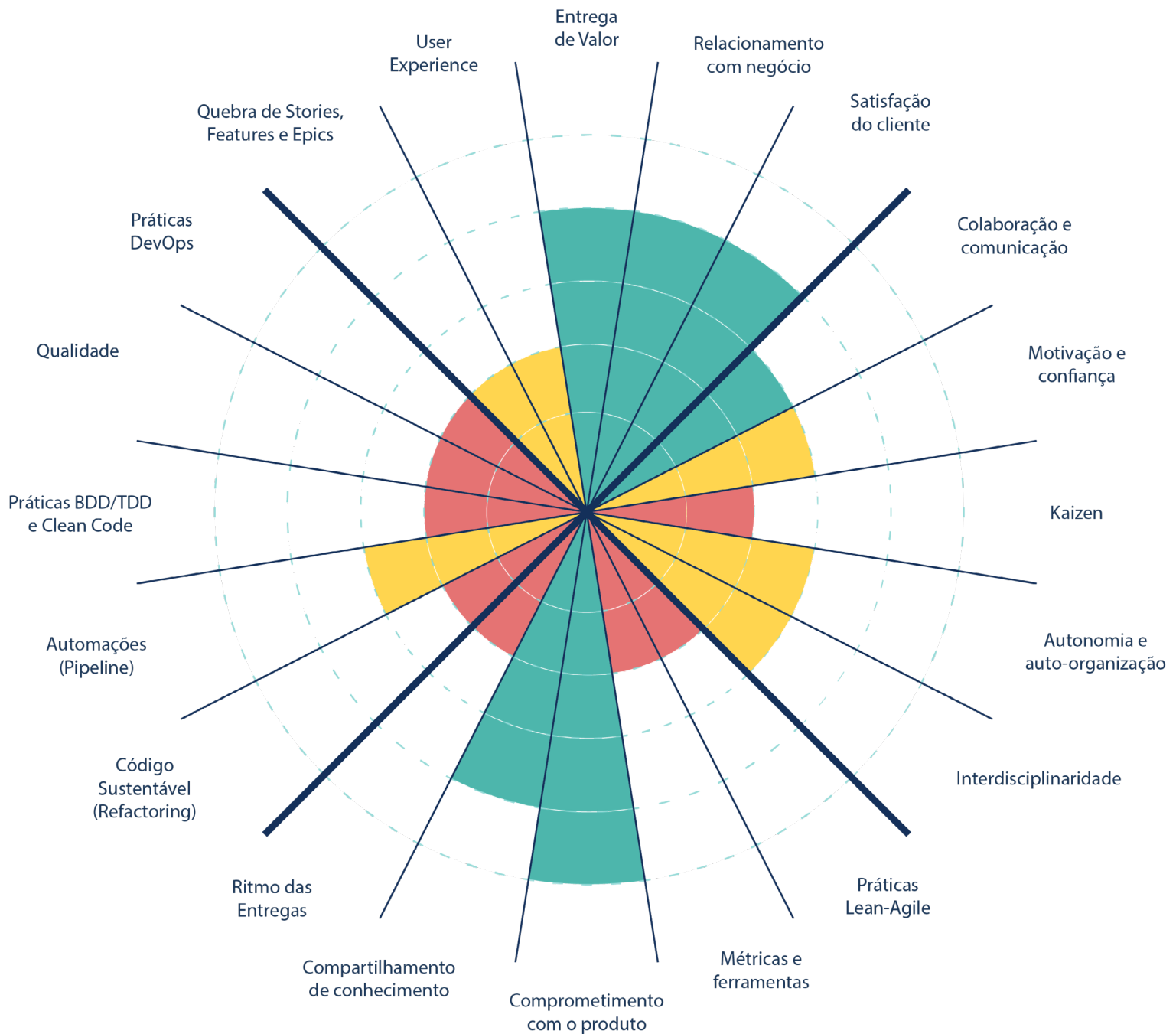


RODA ÁGIL

Descubra a maturidade do seu time



Ana G. Soares

Prefácio

Ana G. Soares

Neste livro você vai conhecer toda a trajetória da Roda Ágil que se popularizou através de um post no meu Blog. Foram centenas fotos de Rodas Ágeis que eu já recebi e o número só aumenta!

Quando fazemos algo incrível, não podemos ter medo de compartilhar. Foi através de feedbacks positivos deste trabalho, que me motivou a palestrar e expandir essa criação. Além disso, tudo o que aconteceu depois só me deu mais forças para publicar este livro com o passo-a-passo para garantir que mais agilistas consigam medir seus times!

Hoje, a Roda Ágil tem sua marca registrada e conta com um curso que te dá direito a certificação para se tornar um facilitador RODA ÁGIL PROFESSIONAL - RAP.

Para mais detalhes deste curso acesse:
<https://uniagil.com.br/rap>

Ana G. Soares
CEO UNIAGIL



Fig 1. Autora Ana G. Soares

Ana G. Soares é Consultora Agile Coach, Professora Universitária e ex Gerente de novos negócios atuando em TI há mais de 10 anos.

É Mestranda em Gestão de Inovações e Tecnologias Organizacionais na UDESC. Já treinou mais de 2.000 pessoas ajudando no desenvolvimento de suas habilidades para terem sucesso profissional.

Investiu pesado em sua carreira, participando de treinamentos internacionais como o Accredited Kanban Trainer (AKT), o Kanban Coaching Professional e o Agile Coaching Teams.

É idealizadora da Certificação Lean Agile Coach (LACP) - seu treinamento mais completo onde ensina técnicas testadas para produzir mais resultado com menos esforço e com mais felicidade na carreira; da Roda Ágil, no qual auxilia profissionais a medir a maturidade dos times ágeis, além de ser trainer dos cursos oficiais da Kanban University o TKP, KMP 1 e KMP 2.

Palestrante internacional, também esteve presente coordenando ou palestrando nos eventos mais importantes do Brasil.

SOBRE A UNIAGIL

A UNIAGIL foi fundada em janeiro de 2018 com o objetivo de ajudar as pessoas do país inteiro a terem acesso as metodologias ágeis com conteúdos de alta qualidade 100% online.

Logo no início da empresa já tivemos muitas mentorias individuais, trabalhos com coaching além de convites para palestrar em webinars e eventos.

Em Julho de 2018 foi apoiadora do The Developers Conference (TDC) em São Paulo, expondo pela primeira vez sua marca presencialmente e cuidando da coordenação da Trilha de Lean Kanban.

Em Setembro de 2018 foi lançada a primeira turma de Lean Agile Coach onde muitos alunos tiveram sucesso nas suas carreiras com a ajuda do Curso.

Em maio de 2019, atendendo a muitos pedidos dos alunos foi criado o primeiro curso de Facilitador Roda Ágil Profissional - CRP.

Em Fevereiro de 2019 a UNIAGIL foi selecionada para expor na Campus Party - SP como uma das Startups mais inovadoras na área de Early Stage.

Em Junho a UNIAGIL esteve no Women TechMakers palestrando além de outros eventos.

Em Outubro a UNIAGIL passa a fornecer a Certificação TKP (Team Kanban Practitioner) OFICIAL da Kanban University 100% online ao vivo.

A UNIAGIL tem o propósito de criar uma legião de pessoas que vivem por sua missão de vida e com um ideal, que verdadeiramente mudam o mundo.



Saiba Mais

- 1) <https://uniagil.com>
- 2) <https://youtube.com/anagsoares>
- 3) <https://instagram.com/ana.gsoares>

A história da Roda Ágil

Ana G. Soares

A ideia de criar um assessment para equipes ágeis, surgiu da necessidade de mostrar o progresso do trabalho da minha equipe de agilidade. Isso é muito comum quando estamos em um time em que não gera “valor” diretamente no negócio da empresa. Existe uma necessidade latente de ficar “mostrando” o nosso valor o tempo todo.

Eu conheci o Team Health Radar, na época trabalhava em uma empresa em Blumenau, que comprou o acesso para aplicar em seus times. O radar era todo em inglês, respondido individualmente, o que levou em torno de duas horas para concluir sua aplicação, e no final nós deveríamos conseguir visualizar como o time estava em relação à clareza da cultura e a liderança. Mas, olhamos aquilo e não sabíamos nem por onde começar. O gráfico estava todo ruim, nós sabíamos que não tínhamos times ágeis, depois fiquei me perguntando, qual era o sentido de ter uma foto inicial em um cenário caótico, pois quando o “mato” está alto, qualquer coisa que você faz, traz um benefício enorme.

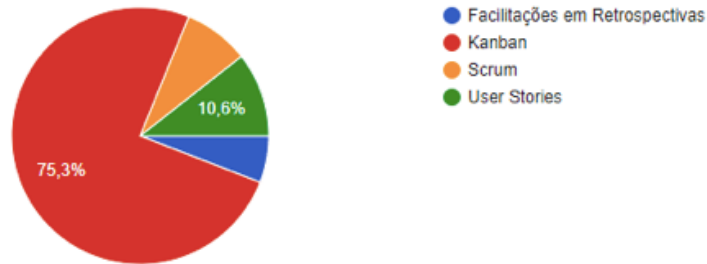
Após essa experiência, resolvemos criar nosso próprio radar em português. Fizemos um modelo em Excel, com 109 perguntas e aplicamos em duas horas numa equipe piloto. Mais uma vez ao final, entendemos que aqueles resultados não nos traziam conclusões significativas, pois nós não sabíamos o que fazer com aquilo. Eu ainda tentei aplicar esse mesmo Radar em uma nova empresa, em formato de formulário individual e também acabou não dando certo.

Ao realizar buscas pela internet conheci o trabalho de doutorado da Rafaela Mantovani Fontana chamado “Bússola Ágil”, em resumo, lemos o artigo dela e aplicamos as 68 perguntas em três horas. Depois de 2 meses reapliquei a Bússola e percebi que também era muito difícil comparar o progresso do time através desta ferramenta.

Diante de tantas frustrações, conversei com uma Agile Coache de outra área empresa, a Fernanda Lorenzetti e cheguei a um outro tipo de assessment, ela media a satisfação das equipes em relação aos treinamentos realizados pelos agilistas, era um formulário no Google Forms individual também. Eu testei com uma equipe enquanto atuava como Scrum Master temporariamente, os resultados em si foram satisfatórios, mas estes dados não me apontavam o suficiente sobre o nível de maturidade ágil das equipes.

1) Qual foi o treinamento que você participou?

80 respostas



3) Avalie como o treinamento atendeu as suas expectativas:

80 respostas

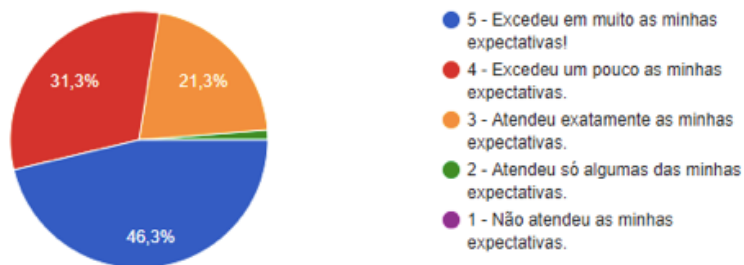
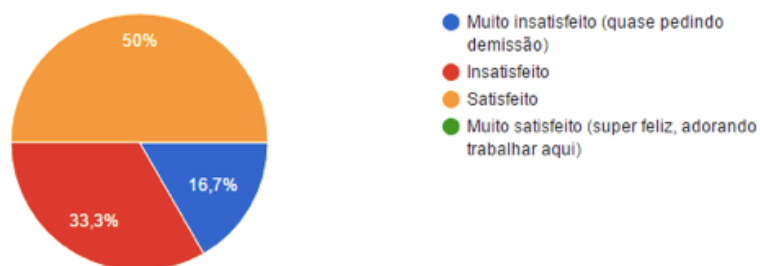


Fig 2. Resultado da satisfação do time

Satisfação ANTES do trabalho de Agile Coach do time



Satisfação DEPOIS do trabalho de Agile Coach do time

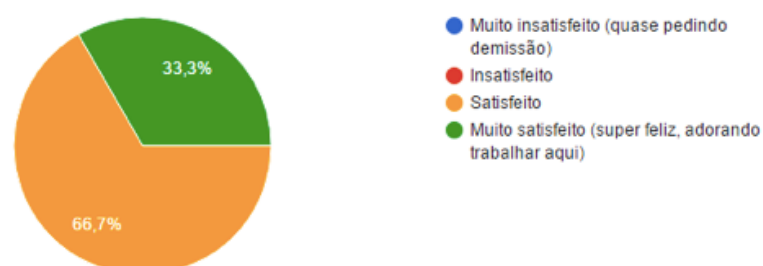


Fig 3. Resultado da satisfação do time

Eu continuava insatisfeita.

Sem conseguir o resultado esperado, voltei a pesquisar sobre radares como Team Health Radar. Encontrei um artigo que gostei muito do Martin Fowler e da Diana Larsen chamado The Agile Fluency Model, tem até uma figura.

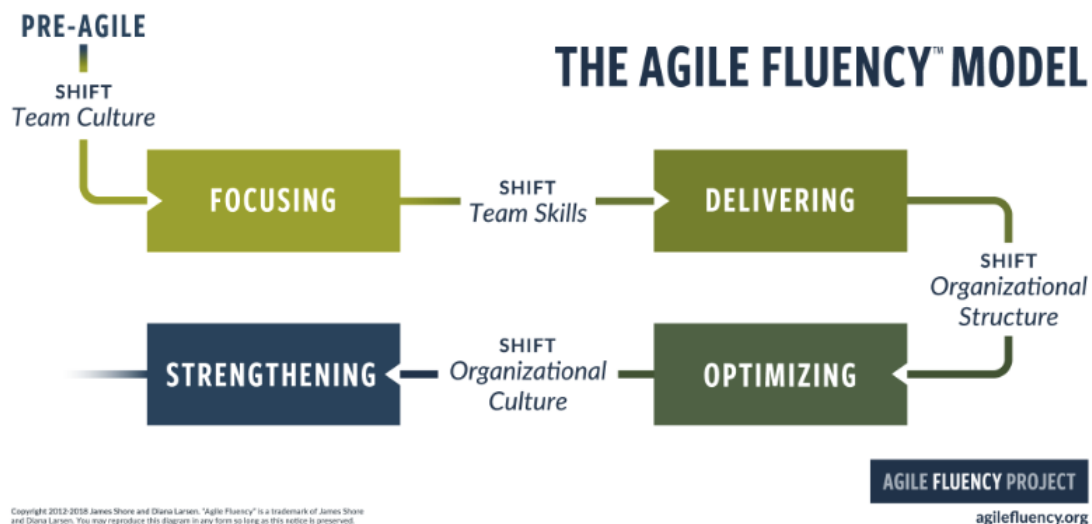


Fig 4. Agile Fluency Project

Nele, você pode identificar o nível em que os times estão classificados em 4 estrelas:

- Equipes focadas, produzem valor de negócio.
- Equipes de entrega, entregam na cadência do mercado.
- Equipes otimizadas, lideram seu mercado.
- Equipes fortalecidas, fortalecem suas organizações.

Também dentro do artigo é importante ressaltar que este modelo não deve ser tratado como um modelo de maturidade, no qual o objetivo é atingir a maturidade máxima. Ao contrário dos modelos de maturidade, onde mais maduro é sempre melhor, o modelo de fluência descreve uma coleção de opções. Cada zona representa uma escolha totalmente madura. Cada um traz valor.

Os autores falam que investir em mais do que você precisa pode gerar reação organizacional e até envenenar a percepção das pessoas sobre idéias ágeis em geral. Concluindo, a zona apropriada para suas equipes depende da sua organização. Entregar ou otimizar

geralmente são os melhores alvos, mas o foco e o fortalecimento também podem ser boas escolhas.

Nesse mesmo período, eu tive uma viagem para São Paulo para fazer um processo de Coaching da SBC Coaching, lá aprendi profundamente sobre a aplicação da Roda da Vida, foi então que surgiu a ideia de criar uma espécie de Roda para o processo Ágil a fim de identificar o grau de maturidade dos times ágeis.

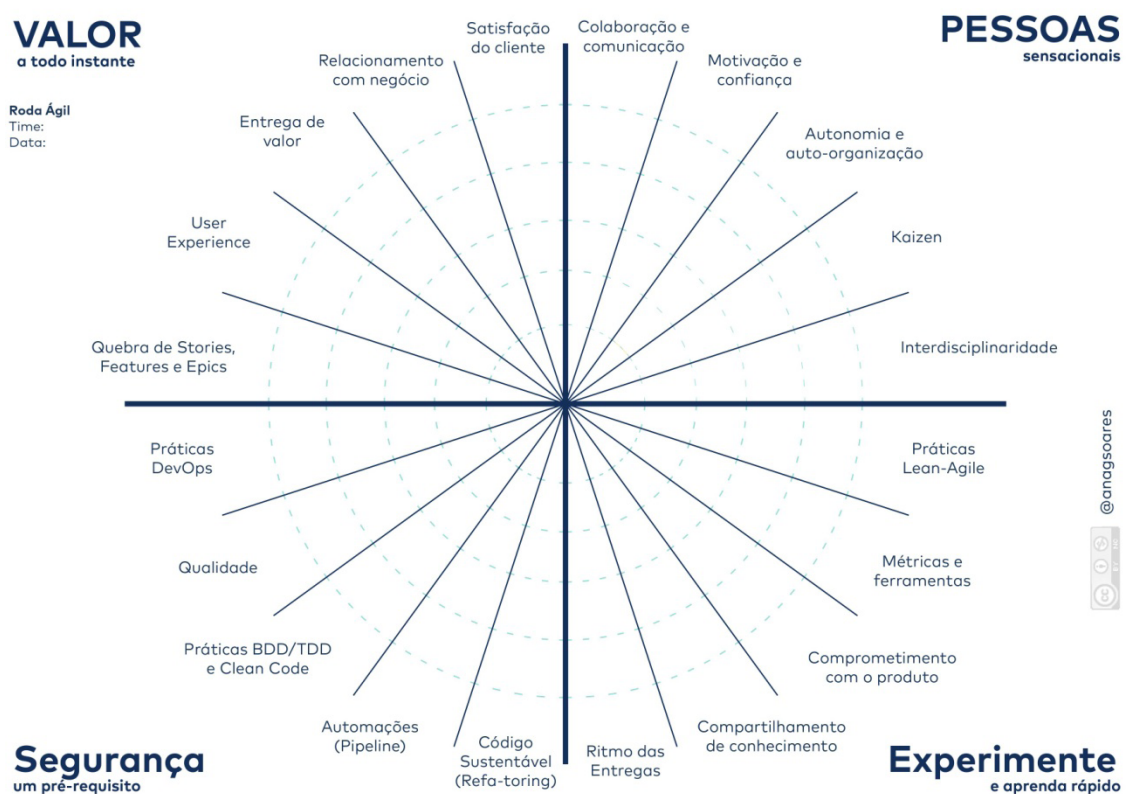


Fig 5. Framework da Roda Ágil

Criei a primeira Roda como acontece no primeiro encontro do processo de Coaching, e isso foi um insight para fazer a Roda Ágil em nível de times. Neste formato ao invés de passar formulários para as equipes responderem de forma separada, passamos a responder todos juntos entrando em consenso. Separei os quadrantes, como: qualidade de vida, relação, profissão e pessoal e foi aí que surgiu a Roda Ágil com diversos itens em cada quadrante.

Essa construção levou meses para chegar a um formato final, pois eu não queria fechar no scrum, e nem queria “kanbanizar” nada. A intenção era deixar o mais aberto possível, porque eu tinha mais de 30 equipes para rodar o mesmo assessment e eu queria falar a mesma língua quando mostrasse para a diretoria.

Conversei com várias pessoas de engenharia, arquitetura, que me ajudaram a elaborar a parte técnica. Conversei com um psicólogo para ajudar a elaborar a parte de cultura e até como medir isso - não adianta querer codificar o que não é codificável, quando a gente fala

de pessoa, de motivação, de colaboração. A parte organizacional que é a que eu entendo mais – que é a entrega, o “frameworks” –, coloquei o que considerava mais importante e mais aderente para as equipes. E a parte de negócio falei com o responsável pelo sucesso do cliente e o com o Scrum Master.

Depois de ter um bom rascunho, eu precisava tomar uma decisão em relação aos nomes desses quadrantes foi então que fiz um estudo para poder classificar os quadrantes. Gostei muito do Modern Agile aonde possuí quatro quadrantes: Pessoas sensacionais, Valor a todo instante, Segurança um pré requisito e Experimente e aprenda rápido.

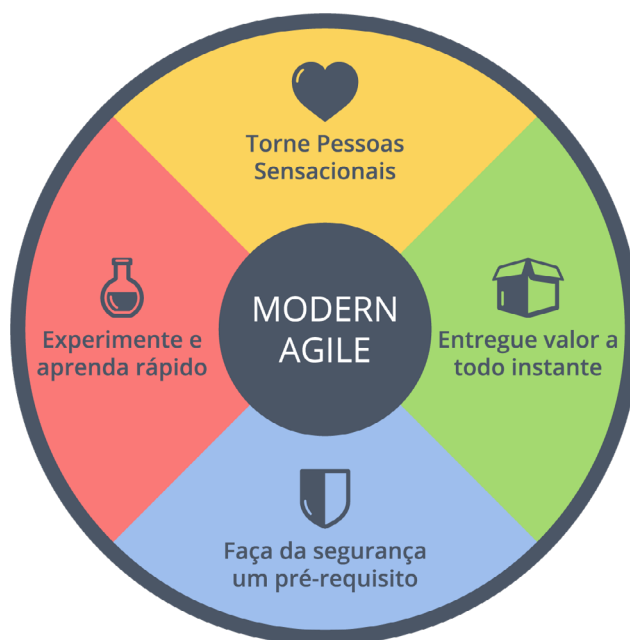


Fig 6. Modern Agile

A Roda Ágil passou por algumas transformações desde a primeira versão. Hoje o modelo ficou bem simples e adaptável, até porque como trabalhei com muitos times, eu não podia ter um assessment muito longo nem complexo.

Às vezes entramos na empresa e cai um pouco de “paraquedas” - sem saber por onde começar. É preciso se focar no valor que está sendo entregue.

Então com a Roda Ágil a equipe irá fazer uma autoavaliação do trabalho deles, e com base nos pontos vermelhos (notas mais baixas) é onde você pode atuar em busca de melhorias. Sugiro um espaço de três meses para rodar novamente e medir o resultado.

É importante ressaltar para as equipes que essa avaliação vai protegê-los e os ajudar em seus desenvolvimentos. A Roda Ágil não serve para julgar e sim para evoluir. É o momento de o time pontuar e identificar aonde quer chegar.

Com a Roda Ágil, o time vai pontuar de 1 a 5 como está em cada quadrante.

O preenchimento é feito a partir do consenso do time para cada item. Pontuações 1 e 2

usamos a cor vermelha, 3 a cor amarela e quando for 4 e 5 a cor verde.
Quanto maiores as pontuações, maior a maturidade do time naquele item.

Ao apresentar o assessment para a gerência os quadrantes que estão vermelhos criam uma imagem de urgência na busca por melhorias. Então podemos defender os interesses da equipe e ao mesmo tempo mostra-se um resultado.

Vale lembrar que é importante focar nos resultados em vermelho, uma vez que não adianta se preocupar com um item em amarelo quando você tem três em vermelho. Trabalhando os itens com menores pontuações automaticamente haverá um progresso e impacto nos demais quadrantes da Roda Ágil.

NOTA: Quando algum item não se aplica indica-se deixar em branco, é aquele item que não faz sentido para o time. Daí coloca-se um N/A (não se aplica).

No dia a dia, eu converso com o time, apresento a Roda Ágil em branco para eles, e pergunto o que eles acham de fazer um assesment para me medir o calor/a maturidade deles.

Então não é uma coisa imposta, com pressão e meta. É só para ver o que eles acham, e pode ser aplicada em uma retrospectiva. Se for um time que vocês não podem chegar a qualquer momento, tem que ser tudo muito sutil para falar com a equipe.

A aplicação fica mais confortável se o facilitador já conhece as pessoas, porque vai falar de assuntos que eles vão ter que se abrir. Muitas vezes eu entro na retrospectiva já com as minhas canetas de três cores, a Roda Ágil impressa em branco e falo:

- Pessoal, temos quatro quadrantes aqui, eu gostaria que vocês entrassem em um acordo e vamos conversar pontualmente sobre cada item desses para que vocês possam se autoavaliar.
 - Vocês têm algum exemplo? Como foram os últimos três meses?
- Muitas vezes eu não preciso pedir o exemplo, eles já puxam na memória e comentam “Lembra aquele dia...”, outras vezes já dizem de cara “de 1 a 5, dou 3”.
- Mas, por que um 3?
 - “Ah porque podemos evoluir, tem muito o quê melhorar”.

A partir daí as pessoas começam a se abrir um pouco mais, elas começam a conversar e entram num consenso.

Quando o time está com um pouco de receio de colocar uma nota mais baixa, eu os recordo que o objetivo desse trabalho é tornar ele um documento a fim de apresentar para a gerência e ganhar mais autonomia, enxergar melhor as dificuldades do time.

Quando isso chega à gerência e os times sentem que essa ferramenta os ajuda a evoluir, passam a ter confiança para colocar um 3 – por que sabem que alguém vai ajudá-los a melhorar. E param de ter aquela visão de “somos pequenos”, mas passam a pensar “vamos dar a real visão porque assim vamos conseguir evoluir mais, vamos conseguir esse acesso que hoje a gente não tem”.

APLICANDO A RODA ÁGIL COM OS TIMES

3.1 PESSOAS SENSACIONAIS

3.1.1 - Comunicação e colaboração: É mais fácil quando falamos da parte cultural, então eu sempre começo por ela, e depois segue-se em sentido horário. Levanto questionamentos, como os exemplos:

- Como está a comunicação e a colaboração de vocês? Pessoal, vamos pensar nos últimos três meses, entre vocês?

E não estou nem falando de colaboração com outras equipes, porque a gente já tem tanto problema para resolver dentro dos times e o nível de maturidade das equipes tem tanto para evoluir que eu não estou preocupada com ao redor. Mas, sim em melhorar a colaboração de cada time, pois acredito que vamos melhorar a comunicação da empresa inteira. Então eu sempre foco na comunicação entre eles.

- “Ah! Nossa colaboração vai super bem, a gente sempre se comunica, sempre conversa”

3.1.2 - Autonomia e Auto-organização: Como ele tem autonomia para tomar decisões no projeto? Eu consigo me organizar ou o Scrum Master tem que ficar vindo aqui para mexer no time o tempo todo?

3.1.3 - Adaptação a mudanças ou Kaizen: Entra projeto, sai projeto, o time consegue lidar? Ou fica todo mundo perdido?

É um momento bem livre para a interpretação da equipe. Quando se percebe que eles estão muito otimistas, é possível interferir e trazê-los para a realidade dizendo:

- Pessoal qualquer projeto que aparecer aqui, ou alguém sair do time, vocês conseguem se adaptar?

3.1.4 - Motivação e confiança: Qual é a motivação do time de estar toda segunda-feira de manhã fazendo uma reunião semanal, qual a confiança que eles têm uns com os outros?

Existem muitos times ágeis que você tem alguém no desenvolvimento, outro no teste, e acaba que o teste faz o trabalho dele e depois lá na ponta tem alguém olhando se realmente foi testado. Então o time não confia no trabalho que o próximo faz. E quando está em nível de time, se a confiança está baixa, quer dizer que a motivação também está baixa. O time tem que estar engajado.

3.1.5 - Interdisciplinaridade: Esse item é quando o Agile Coaching consegue perceber os silos, porque no Kanban a gente consegue ter uma visão muito maior se o desenvolvedor consegue testar, se um teste consegue desenvolver, e assim por diante.

Então a maioria dos times é vermelha, porque hoje no Brasil a gente tem muitos silos, etapas de desenvolvimento e eu levo isso de ponta a ponta – desde a análise até a entrega em

produção. Todo mundo consegue fazer o trabalho um do outro? Sim, mais ou menos, quanto? Nesse momento eles pontuam 1 ou 2.

O que a gente faz com essa informação? Depende. Qual o objetivo estratégico dessa empresa? Melhorar a vazão das equipes? Não é só melhorando o “WIP”. A maioria dos meus exemplos são todos baixos. As empresas precisam ter interdisciplinaridade entre as pessoas senão começamos a perceber todos aqueles outros problemas vistos nos gargalos do Kanban.

Esse é um ponto que eu deixei aí para incomodar mesmo, que sempre fique vermelho, porque a gerência sabe que ela continua contratando pessoas que só desenvolvem, que só testam, isso é um jeito de mexer lá nos Recursos Humanos.

3.2 EXPERIMENTE E APRENDA RÁPIDO

3.2.1 - Comprometimento com o produto: Outro um item bem delicado para se tratar. Lá bem no começo, trabalhei em uma equipe que quando dava 17h todo mundo saía e eu achava engraçado, porque tinha vindo de outra empresa e a situação era inversa: as pessoas faziam horas extras até de madrugada.

Mas, percebi que a culpa não é do time, e sim da forma como a empresa se posiciona. Eu tive dois contextos diferentes, uma empresa pagava hora extra, enquanto a outra empresa realizava banco de horas.

3.2.2 - Práticas Lean-Agile: Dentro do Agile temos diversos frameworks para trabalhar. Eu costumo perguntar para o pessoal como está a comunicação entre eles, se eles estão fazendo a retrospectiva, reuniões diárias, itens que fazem sentido para o time. Mas, notem, eu não estou obrigando eles a fazerem uma retrospectiva. Então se o time acha que sente necessidade, a questão é se ele está praticando ou não.

3.2.3 - Métricas e Ferramentas: Também são coisas que precisam fazer sentido para o time, eu não vou forçar eles a pintarem o vermelho se eles não usam determinadas ferramentas. São métricas e ferramentas que fazem com que eles tomem decisões dentro do fluxo para uma melhoria contínua para então eles fazerem o Kaizen. Eles conseguem avaliar essas métricas e tomar decisões em cima delas?

Não é estar lá na parede. E sim, se eles tomam decisões em cima disso e se todo time conhece essas métricas. Quando colocam um ponto baixo, esse quadrante aqui é um ponto para um Agile Coaching e o Scrum Master ficarem atentos, porque esse quadrante é um pouco responsabilidade da pessoa que está nestes papéis. Então é função dele explicar para o time o que são métricas e disseminar isso para o restante do grupo.

3.2.4 - Compartilhamento de Conhecimento: Esse é um item que no dia a dia as pessoas acreditam que vai bem, um vai lá e ajuda o outro. Mas, é o momento de perguntar: “Pessoal quando surge uma dúvida no dia a dia, você vai lá e puxa o post it para si ou está ensinando e passando o conhecimento?”.

Outro item a ser questionado é se existe o hábito de uma comunidade de prática? O time se reúne, participa de eventos? É preciso avaliar o compartilhamento de conhecimento entre

APLICANDO A RODA ÁGIL COM OS TIMES

o time em nível de trabalho, e entre a comunidade e o time.

3.2.5 - Ritmo de entregas: Como está o ritmo de entrega das equipes? É o ritmo de entrega no cliente. Vai ficar vermelho se vocês estão trabalhando com outras equipes, mas é o único jeito de sinalizarmos e buscar uma melhoria nisso.

3.3 SEGURANÇA

3.3.1 - Código Sustentável (Refactoring): Quando os times encontram algum código que é necessário mexer, eles fazem refactoring? Ou só fazem o Ctrl C/Ctrl V e está tudo certo e todos os continuam fazendo do seu jeito?

Eu peguei vários contextos, times que refatoravam demais, além da necessidade, e times que simplesmente não refatoravam. É o momento de falar para as equipes encontrarem esse equilíbrio, estudarem sobre isso e acharem o meio termo. Para que percebam o quanto é importante ter um código sustentável.

3.3.2 - Automações (pipeline): Há times que não tem esteira de pipeline, continuam desenvolvendo aquele código “macarrão”, aquele código duplicado. O que indico nesses casos é “colocar uma tampa na panela” do que foi feito até esse momento e meio que esquecer o passado. Deixar todo aquele problema lá, mas de hoje em diante os times não fazem mais o que faziam antes e agora com mais tempo começam a baixar um pouco desse legado. E, claro, em partes do projeto que realmente faça sentido mexer.

3.3.3 - Práticas BDD/TDD e Clean Code: O time pode se avaliar com uma nota 5 se faz só um deles? Sim. Porque sabemos que nem todo código é possível fazer as duas coisas, então é o time que vai avaliar a partir do contexto dele.

Mas, vamos para um exemplo prático, o time que faz BDD, faz antes de codar? Ou está fazendo depois?

Muitos times escrevem o código e depois alguém vai lá e sai fazendo o comportamento. É preciso tomar muito cuidado para não se iludir, essa não é uma das melhores práticas. Leva certo tempo para fazer do jeito certo, tem uma curva de aprendizado, mas no final vale a pena.

3.3.4 - Qualidade E2E: Pensei muito em como fazer, se pensava nos bugs em tempo de projeto, se pensava na qualidade como um todo. Falei com todos os times e acabei padronizando esse item de acordo com essa resposta:

Está vindo bug do cliente ou não?

Esta é o único indicador verdadeiro que diz se o seu código está sem qualidade ou com boa qualidade. Quando o código está lá em produção, está rodando, tem gerado qual percen-

tual de bugs? A qualidade de ponta a ponta é baseada no percentual de bugs que o time recebe. Aí sim ele vai saber.

“Poxa estamos 100% do tempo alocado resolvendo defeito?”, então essa avaliação está vermelha. Agora, se o time percebe que quase não tem defeito nenhum, pode assumir que a qualidade do time está muito boa.

NOTA: Se os bugs vão para outra equipe de sustentação, é preciso buscar esta informação e eles terão que ajudar nisso para saber qual a qualidade desse time.

3.3.5 - Práticas DevOps: Aqui falamos das melhores práticas DevOps. A maioria dos times depende de outros times e isso torna o processo moroso. É importante o time saber quando dá algum problema de produção e isso depende um pouco da interdisciplinaridade. Mas como nem todas as equipes têm DevOps dentro delas, então essa prática serve para estimular o time a ter consciência que precisa saber sobre isso.

3.4 VALOR A TODO INSTANTE

3.4.1 - Quebra de Stories, Features e Epics: Então como está a quebra dessas histórias, lembrando que as quebras das histórias o P.O deveria estar quebrando junto com o time, até se for um time que tem história de não estar rodando Scrum, ele tem que entender as demandas antes de começar a produzir o documento.

Então esse momento é muito importante e geralmente quando não está legal a parte de P.O, é aqui que vai aparecer em vermelho, e é também o momento de levar isso para a gerência e até mostrar para o P.O.

Às vezes questionam se o P.O. pode participar desse assessment, e sim, ele pode participar. Mas, como ele quase nunca está no time, passa a maior parte do tempo no cliente, então 90% das vezes que eu apliquei esse assessment o P.O. não estava presente. De certa forma é na ausência dele, o momento que o time acaba se abrindo um pouco mais.

3.4.2 - User Experience: Esse item refere-se à relação dos últimos três meses e como está hoje o sistema. Toda Roda leva em consideração os últimos três meses, então a pergunta é: “Como está hoje a experiência do usuário se ele abrir o sistema? Ele é bom? Fácil de usar? Tem uma experiência agradável? Ou não?”.

O próprio time é crítico com a experiência do usuário. Quando o time começa a pontuar isso, então começa a se preocupar com os outros itens, a se envolver de fato.

3.4.3 - Entrega de valor: Vale lembrar que isso não é só responsabilidade do P.O, o time também precisa se preocupar e questionar porque eles estão fazendo aquilo e se realmente faz sentido. É algo que vai um pouco da autonomia do time ter essa predisposição em questionar a entrega de valor.

É difícil de medir. A entrega de valor é unir tudo isso: se existe retorno de investimento, se vocês estão fazendo MVPs ou não, se existem prioridades ou se vai fazendo de qualquer jeito. E hoje eu chamo de isso de entrega de valor.

Para explicar o valor para o time, uso aquele exemplo do skate e do carro. Se o cliente quer andar mais rápido, vocês estão entregando os quatro pneus primeiro ou vocês estão entregando um skate? Então aí o pessoal entende um pouco da entrega de valor.

Esse assessment é bom porque ele dá abertura para vocês ensinarem as equipes com as melhores práticas. Muitas vezes o time não sabe muito bem o que é a experiência do usuário. Este é o momento de ensinar, e quanto menos maduro o time, mais tempo é preciso para rodar esse assessment.

Mas, é muito rico. Mesmo que na primeira vez que eu rodar eu leve três horas, eu sei que na próxima vez que rodar vai levar muito menos tempo, no máximo uma hora.

3.4.4 - Relacionamento com o negócio: Aqui é de fato o relacionamento do time com o negócio, as vezes o P.O., o analista não tem um relacionamento tão saudável e se isso não está legal influencia diretamente no entendimento das demandas.

E aqui é o começo de tudo, não adianta falarmos de motivação, de prática, se não pensar de fato no negócio, que é o que está entregando dinheiro e gerando valor.

3.4.5 - Satisfação do cliente: E por último, mas o mais importante é saber a satisfação do cliente. Essa avaliação tem que ser baseada em pesquisa “NPS”, em informação do mercado.

Esta é uma métrica quantitativa, não de percepção, porque se refere a um agente externo. Devemos questionar primeiro se o time sabe qual a satisfação do cliente, e se não sabe, sugiro que pontuem com nota 1 porque eles deveriam saber. E se sabem, pontua de acordo com o que o time votou.

RECADOS FINAIS

Pra fechar este e-book, muitas pessoas me questionam sobre a frequência em que a Roda precisa ser reaplicada. A resposta é que, depende. Depende da velocidade do time e do contexto. Mas, baseado na minha experiência, com os times que testei o número mágico que eu recomendo foi no mínimo 1 mês e no máximo 3 meses.

Um recado muito importante que eu gostaria de reforçar é: não permita que seus times comparem seus resultados uns com os outros, principalmente se você expor a Roda Ágil na parede.

Espero que este livro tenha te ajudado na jornada com seus times ágeis!

Se você quiser compartilhar este livro, passe este link abaixo para seus colegas, ao invés do PDF direto: https://uniagil.com/ebook_roda

E se você tem interesse em se tornar um Facilitador Oficial da Roda Ágil, você pode estar participando do meu curso online com aulas gravadas e materiais extras sobre a Roda Ágil. Confira aqui: <https://uniagil.com.br/rap>

Muito obrigada por ter participado dessa jornada junto comigo, e nos vemos nas redes sociais!

Ana G. Soares



Saiba Mais

- 1) <https://uniagil.com>
- 2) <https://youtube.com/anagsoares>
- 3) <https://instagram.com/ana.gsoares>

