

FELICIDADE E MOTIVAÇÃO DE PESSOAS COM GESTÃO ÁGIL

Jorge Andrade Seixas Maia (jorgemaia@crazytechguys.com) - Crazy Tech Guys

Resumo

Este artigo trata de como os métodos ágeis de gestão de projetos (Scrum) e de gerência (Management 3.0) são focados em times e pessoas. Para o desenvolvimento de qualquer produto é necessário capital intelectual e humano, no que tange um projeto de software por exemplo pessoas são o principal insumo e com isso vem a necessidade de motivação e felicidade do time para que se possa ter um comprometimento com o desenvolvimento do produto.

A necessidade de alta criatividade e o tempo cada vez mais curto tornam o ambiente mais estressado e com isso a liderança, o empoderamento de pessoas e as tomadas de decisões descentralizadas vem a tona para uma organização mais ágil, com isso o colaborador tem que estar motivado e totalmente comprometido com o projeto.

Pessoas no centro das atenções, Auto-organização e comunicação são bem presentes no Scrum e no Management 3.0, neste trabalho é demonstrado os valores básicos das metodologias e no que podem favorecer a motivação e a felicidade dos envolvidos no processo.

Palavras-chave: Projeto ágil; Motivação; Management 3.0; Scrum; Pessoas

Área: Gestão de Desenvolvimento de Produto e Criatividade Organizacional

1. INTRODUÇÃO

A problemática da criação de um produto é um sistema por si só complexo de se administrar, os desenvolvedores precisam de poder de decisão para o pleno andamento e com isso ter uma motivação interna para continuar no time e consequentemente dar o seu melhor.

De acordo com Conte (2003), deve se ter um ambiente com um clima estimulador à participação e à criatividade, bem como canais abertos de comunicação e expressão, exercício regular da delegação de autoridades e o trabalho em equipe. Outro ponto também importante está no que tange a expectativa dos funcionários de que as empresas ao criarem seus planos de qualidade de produto entendam que este não será implantado se não houver o envolvimento e participação deles, atuando com satisfação e motivação na realização de suas atividades.

A metodologia utilizada para a confecção deste trabalho foi o uso de uma pesquisa bibliográfica nos livros dos criadores das metodologias de gestão apresentadas e em artigos que tragam como tema ou palavras chaves: implantação de metodologias ágeis, motivação e felicidade no trabalho.

Neste artigo, são apresentados o Scrum e o Management 3.0 como formas de gestão de projetos e organização.

De acordo com Coelho (2012), em seu trabalho sobre alinhamento de expectativas e desempenho organizacional identificou uma relação positiva entre a satisfação com o trabalho e o desempenho profissional e um aumento de satisfação pessoal com a nova metodologia de trabalho e que por isso eles trabalhavam com mais responsabilidade e compromisso obtendo melhores resultados.

2. MÉTODOS ÁGEIS

No Scrum trabalhamos com o conceito da iteratividade, trabalho incremental, de tempo fixo e de um processo bem definido no que tange a gestão do ciclo de vida do produto, aliando-se a isto a visibilidade do andamento e uma comunicação muito forte entre os membros da equipe, chamado de Time. (SCHWABER, 2004)

Ainda no Scrum, uma das premissas é o conceito de inspeção e adaptação, por vezes citado pela maioria dos autores do movimento ágil de gestão. A outra é que temos que ter alguém que se compromete com o produto em si, regras de negócio e documentação.

No Management 3.0 acredita-se no empoderamento do time de pessoas, bem como numa

abordagem de auto-organização na qual devido a capacidade de tomarem decisões os membros do time podem definir ações com um nível de agilidade muito maior e com uma chance de erro muitas vezes menor, haja visto que falamos de uma decisão tomada em conjunto e não de forma separada. (APPELO, 2011)

2.1 Scrum

O Scrum é uma biblioteca de práticas muito simples de serem seguidas porem que exigem muita disciplina, por isso que sua adoção as vezes pode ser difícil. Muitos costumam criar uma aura mística em sua adoção atribuindo todos os insucessos a cultura da empresa, o que em muitos casos não atrapalha, porem cada caso é um caso e todos devem ser tratados de forma única e com uma análise muito criteriosa. O que importa é que deve-se dar atenção as pessoas, as práticas e não as ferramentas, muitos que tentam iniciar o uso por meio de ferramentas acabam atribuindo o insucesso as pessoas ou a tal cultura da organização. (COHN, 2010)

Segundo Schwaber(2004) no Scrum tem-se os seguintes papeis :

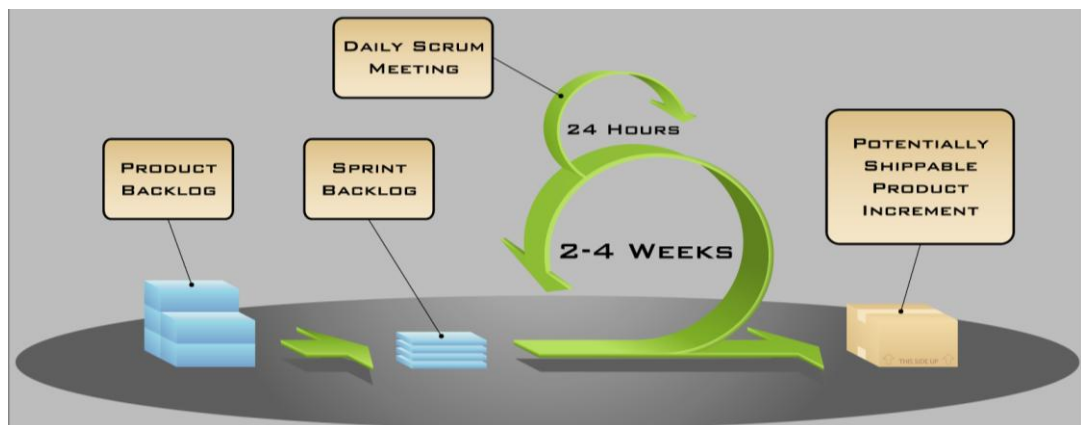
- *Scrum Master* – Responsável por gerir o processo do Scrum, bem como, retirar impedimentos ao trabalho, melhorar o ambiente, buscar melhores práticas e garantir a cultura do Scrum junto aos membros da equipe, atuando como um facilitador;
- *Product Owner* – Este é o dono do produto propriamente dito, a ele cabe a responsabilidade de gerir o que deve ser feito no produto e com isso priorizar itens do backlog a fim de ter o maior retorno de investimento possível. Ele é a interface entre o time e o mundo do produto / negócio, assumindo a responsabilidade sobre o retorno de investimento;
- *Team* – Os desenvolvedores do produto, a eles cabe a missão de se auto-organizar a fim de obter a melhor prática possível no que tange retornar entregáveis ao P.O. este time é totalmente comprometido com o produto e suas entregas e seguem rigidamente o Scrum, eles em sua essência são multidisciplinares para permitir a auto-organização em plenitude.

Os ritos também são parte fundamental do processo e precisam ser seguidos de forma fiel e sem adaptações, resumidamente são eles:

- *Sprint* – Na *Sprint* respeitamos sempre o conceito de tempo restrito no início e dentro dela o conceito de pronto, que define o quando e como algo que está sendo trabalhado está pronto, ao fim do Ciclo de Trabalho tem-se algo potencialmente entregável e com retorno de valor para o *Product Owner*,

- Reunião diária – Na reunião diária o Scrum rege que deve-se ter a visão do que foi feito no dia anterior, o que vai ser feito no dia seguinte e o que está impedindo o andamento perfeito, sendo vedada qualquer outra manifestação;
- Revisão – Reunião feita ao final de uma Sprint com o foco de apresentar o que fora desenvolvido e o que está sendo entregue;
- Retrospectiva – Reunião feita após a revisão com o intuito de rever os erros e acertos e desenvolver o conceito de inspeção e adaptação no time, retroalimentando o processo de desenvolvimento do produto em busca da melhoria contínua da qualidade.

Figura 1 – Processo do Scrum



Fonte : MOUNTAIN GOAT SOFTWARE

Papeis e ritos definidos é possível visualizar que o processo do Scrum é de simples entendimento e práticas.

Na figura 1, temos um *Product Backlog*, que contém tudo o que é necessário para o produto e o qual deve estar priorizado de acordo com o que retorna maior valor para o negócio, por isso ele é gerenciado somente pelo *Product Owner*.

Uma vez que tem-se o conhecimento do que deve ser feito e isto está organizado e priorizado o time trabalha na *Sprint* e retorna ao fim do prazo determinado um incremento do produto com qualidade bem definida no início do processo, com a presença minuto a minuto do dono do produto e assegurando que a entrega retorne valor para o negócio.

2.2 Management 3.0

Extrapolando um pouco o nível do projeto, temos que ter uma organização que suporte os conceitos de auto-organização e empoderamento do time, bem como, tem-se que ter um ambiente favorável a criatividade e a produtividade, favorecendo o conceito de que deve-se

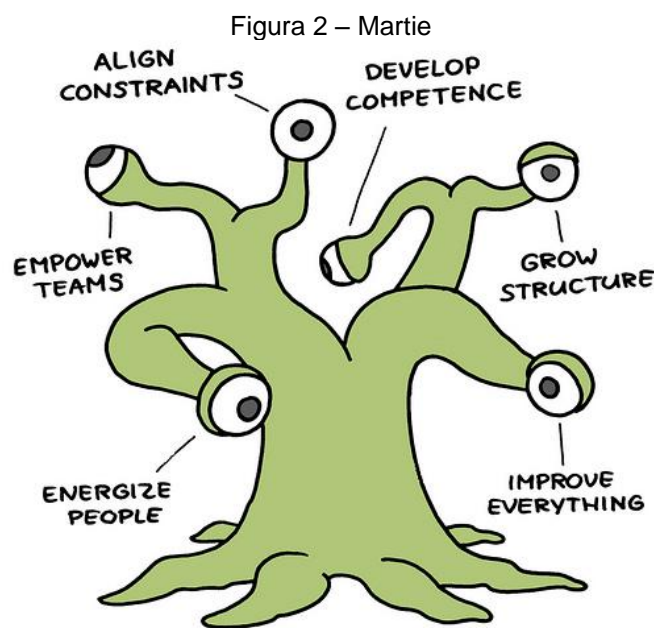
melhorar o time e não melhorar pessoas de forma isolada.

O conceito do Management 3.0, totalmente centrado em tornar o ambiente de trabalho melhor e com isso ter pessoas que tenham total comprometimento, estimula a criatividade e a produtividade de forma natural sem agentes externos ou motivadores extrínsecos.

Foco nas pessoas e com práticas que tornam as decisões mais democráticas, não deixando nem apagando ou escondendo restrições de negócio, formas de crescimento organizacional e melhoria de processos. (APPELO, 2011)

Em resumo, tornando os funcionários em pessoas ligadas ao negócio, com poder de decisão, ágeis, focados no valor, com desenvolvimento de competências, em um ambiente melhor e mais propício a criação e a comunicação constantes.

Na figura 2, temos o Martie, um alienígena criado para ilustrar os pilares do *Management 3.0*



Fonte: MANAGEMENT30

3. PESSOAS NO CENTRO DAS ATENÇÕES

Uma empresa que se baseia em conhecimento, nos moldes de gestão clássica não tem como sobreviver a era atual sem mudanças, porém as mudanças requerem esforço e quebra de paradigmas e quando falamos em motivação e de times de criação falamos de empoderamento, de motivadores intrínsecos, equipes focadas em algo que acreditam, equipes que confundem o pessoal com o compartilhado, baixa resistência a mudança, delegação de autoridade, poder e tudo isso tem a ver com os novos métodos de gestão tanto de projeto quanto de organização, com o diferencial de que as pessoas e o valor estão em primeiro plano.

Comunicação é fundamental nos times, estimular a comunicação e o repasse de informações é sempre necessário, porém não se deve empurrar ferramentas, a comunicação deve ocorrer de forma natural e os conflitos devem ser resolvidos dentro do próprio time, por isso práticas de reuniões diárias, conversas com quadros brancos, dinâmicas e retrospectivas são tão importantes, atingindo sempre a melhoria constante baseada em inspeção e adaptação.

Um time deve lidar com o objetivo de forma natural, desafiadora porém natural, não deve-se incluir o medo de perdas ou demissões por fracasso, nem somente metas ou recompensas como indicadores de sucesso, o objetivo de construir um produto deve ser tratado com prazer e não no formato de recompensa ou punição. Isto pode definir o sucesso ou a derrota da equipe e consequentemente do produto. (TU, 2013)

A estratégia brilhante de uma pessoa pode ser a ruína do grupo, os brilhantes devem ser ouvidos, todas as ideias são importantes porém o conceito de time deve prevalecer, existem empresas onde os trabalhadores não só vestem a camisa no horário do expediente, mas também a veste no fim de semana por prazer. Existem empresas em que num sábado a noite o funcionário leva um amigo para jogar videogame, O questionamento de possibilidade desta afirmação deve ser trocado por um plano de ação para que ela seja realidade.

4. CONCLUSÃO

Muitas empresas que hoje são gigantes nasceram em garagens com apoio de colaboradores que estavam ali pelo prazer de estar e não só imaginando receber dinheiro ou glórias. Quantos programadores ao redor do mundo ajudam a codificar softwares livres sem receber prêmios ou dinheiro por este trabalho, pessoas detendo o conhecimento e por consequência e por prazer fazendo os projetos terem êxito, mesmo que, sem receber mais ou as vezes até sem receber nada em troca.

Para se obter êxito no mercado, deve-se causar uma impressão memorável no primeiro contato, para que isto aconteça a cultura deve estar disseminada em toda a empresa, todos tem que fazer parte do grande time, a competitividade pessoal e isolada tem que dar espaço ao senso de equipe e isto só se faz com pessoas que adorem o que fazem, pessoas que estão felizes no seu ambiente de trabalho.

Os exemplos devem ser seguidos e não só as palavras, são os exemplos que fazem a cultura da qualidade se disseminar. Em uma empresa, todos os funcionários e colaboradores devem estar suficientemente motivados para tornarem o ambiente melhor e com isso contribuírem para a melhoria contínua no desenvolvimento de produtos. A cultura

de uma empresa tem que ser vivida por todos. Todos tem que torcer e adorar o produto da empresa, senão não funciona. (DISNEY ENTERPRISES, 2011)

Deve se cada vez mais disseminar a ideia de se viver o que faz, de trazer o funcionário para dentro da empresa deixando ele motivado pelo que ele acredita, agrupando as pessoas com felicidade em trabalhar.

REFERÊNCIAS

APPELO, J. **Management 3.0**: Leading agile developers, Developing Agile Leaders. Boston: Pearson Education, 2011.

COELHO, M. **Alinhamento de expectativas e desempenho organizacional**: um estudo sobre os métodos ágeis de gestão. 2012. 121 f. Dissertação (Mestrado) – Escola Brasileira de Administração Pública e de Empresas, FGV, Brasil, 2010.

COHN, M. **Succeeding with Agile**: Software Development Using Scrum. Boston: Pearson Education, 2010.

CONTE, A. Qualidade de vida no trabalho: Funcionários com qualidade de vida no trabalho são mais felizes e produzem mais. **Revista FAE Business**, n. 7, p. 32-34, 2003.

DISNEY ENTERPRISES. **O jeito Disney de encantar clientes**. São Paulo : Editora Saraiva: 2011.

MANAGEMENT30. Acessado em 2 de junho de 2013 no endereço eletrônico <http://www.management30.com>.

MOUNTAIN GOAT SOFTWARE. acessado em 2 de junho de 2013 no endereço eletrônico <http://www.mountaingoatsoftware.com/scrum/figures>.

SCHWABER, K. **Agile Project Management with Scrum**. Redmond: Microsoft Press, 2004.

TU, K. **Supertimes**: Os segredos de sete equipes vencedoras. São Paulo: Portfolio-Penguin, 2013.