

# ONBOARDING ÁGIL

10 aprendizados do nosso processo de experimentação

Cristiano Oliveira



# Agilidade e o RH

## Capacidade de adaptação

### Indivíduos e interações

mais que  
processos e ferramentas

### Colaboração com o cliente

mais que  
negociação de contratos

### Software em funcionamento

mais que  
documentação abrangente

### Responder a mudanças

mais que  
seguir um plano



<http://www.agilemanifesto.org/>

# Agilidade e o RH



## Manifesto ágil do RH \*\*

- **Redes colaborativas** mais do que estruturas hierárquicas
- **Transparência** mais do que sigilo
- **Adaptabilidade** mais do que prescrição
- **Inspirar e comprometer-se** mais do que gerenciar e reter
- **Motivação intrínseca** mais do que recompensas extrínsecas
- **Ambição** mais do que obrigação

# 1. Envolve todas as áreas!

- Onboarding não é só do RH
- Mostre o valor e importância para outras áreas
- Demonstre o quanto elas contribuem para a experiência do colaborador



## 2. Planeje e organize com cuidado

- Precisamos nos atentar a detalhes
- Planeje a chegada do colaborador
- Entenda os diversos contextos
- Pontualidade e organização
- Não surpreenda o time com uma pessoa nova! “Oi, cheguei.”





### 3. A primeira impressão é a que fica



- Encantar é regra
- Inicie o onboarding desde a aprovação do colaborador

- A ansiedade do colaborador se inicia no momento da aprovação
- Todo detalhe é precioso no processo de encantamento



# 4. Personalize

- Individualidade
- Entenda as pessoas envolvidas e os seus contextos
- Demonstre a personalidade/cultura da empresa
- O processo é vivo/orgânico



## 5. Surpreenda e inove sempre!



- Energize as pessoas
- Propicie momentos de interação entre as pessoas
- Crie conexões
- Inove sempre
- Momentos únicos sempre serão lembrados
- Questione o “sempre foi feito assim”



## 6. Trate com igualdade

- Importante as pessoas entenderem que trabalhamos com igualdade
- Lembre-se que a empresa também é um “time”
- Teremos variações devido a cargos ou pontos específicos, mas boa parte do processo pode ser feita em conjunto



## 7. Tenha clareza nas ações

- Deixe as expectativas e restrições claras
- Ajude a pessoa a se encontrar nesta nova cultura
- Cada pessoa vem de um contexto diferente e traz consigo experiências e traumas que precisam ser acolhidos



# 8. Acompanhe...

- Acompanhe, apoie e escute o novo colaborador
- E não esqueça dos atuais colaboradores
- Busque a formação do ambiente seguro



# 9. Colha Feedbacks!

- Exercite a confiança
- Metrifique os resultados do onboarding
- Ouça as pessoas, elas influenciarão a cultura imediatamente
- Busque feedbacks realistas, fuja das métricas de vaidade



# 10. Melhoria contínua!

- Tenha uma visão realista do todo
- Pare de se preocupar com quem errou ou com o erro
- Se preocupe em melhorar, olhe sempre nesta direção
- Planeje, revise, melhore!
- Ciclo contínuo





# Agradeço sua participação!



## Dúvidas e Feedbacks?

✉ [cristiano.oliveira@tqi.com.br](mailto:cristiano.oliveira@tqi.com.br)

✉ [oliveira.cristiano@gmail.com](mailto:oliveira.cristiano@gmail.com)

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