

TDC SAO PAULO 2020

Como realizar Onboarding Virtual com Management 3.0



Você sabe os pilares deste Onboarding?



Como receber novos colaboradores virtualmente utilizando Management 3.0 para diminuir o tempo de ambientação e aumentar o sentimento de pertencimento.



Pessoas



Ambiente



Virtual

Criatividade

PESSOAS



“Faça um espaço vazio em qualquer canto da sua mente e a criatividade irá preenchê-lo instantaneamente.”

Dee Hock

Complexidade

Pessoas não máquinas ou sistemas, **pessoas são criativas. Gerencie sistemas, não pessoas.**

- Cultura para conhecer pessoas
 - Case Juiz na Alemanha
 - Meu amigo é.... [rede informal]
- Aceitar as diferenças
 - Você pensa diferente!
- Permitir a criatividade
 - Como usar...

Cultura: O que seu ambiente diz?
Ambiente formal e informal

Ambiente que você vende e o ambiente que se sente

- Como se compartilha as dificuldades da empresa durante o processo
- Você está aqui...
- Ambiente Seguro?
- O que dizem por aí do ambiente...
- Canais de Mudança
- O que você sentiu?
- Teste da #



VIRTUAL

Recursos Virtuais que criem uma conexão

Diversidade

- Os recursos utilizados atende a todos?
 - Case Acessibilidade
 - Outras formas de compreensão (Visual, Auditivo e Cinestésico)
- Custo X Benefício
- Canais de Segurança
 - Fique OK!
- Ambiente Físico e Virtual
 - Existe um CEP? Case Escritório Advocacia
- Como vocês me entendem?
 - Case camera ligada e fila no teams
 - Filhos? - Trabalho em horários alternativos



Use o que você tem...



COMPLEXIDADE

Criatividade das pessoas

Exponencial

Shi Ha Ri

EXPERIÊNCIA

Tecnologia

Conexões Informais

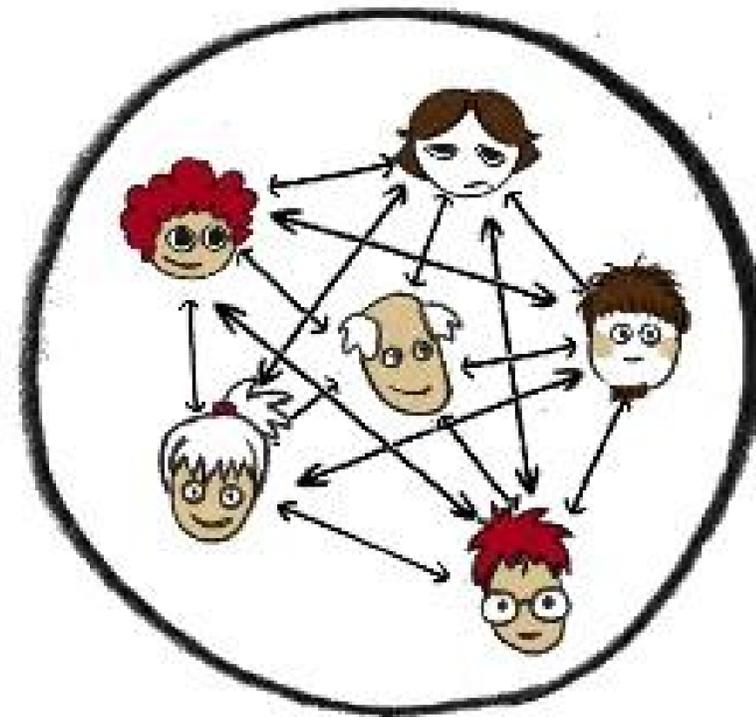
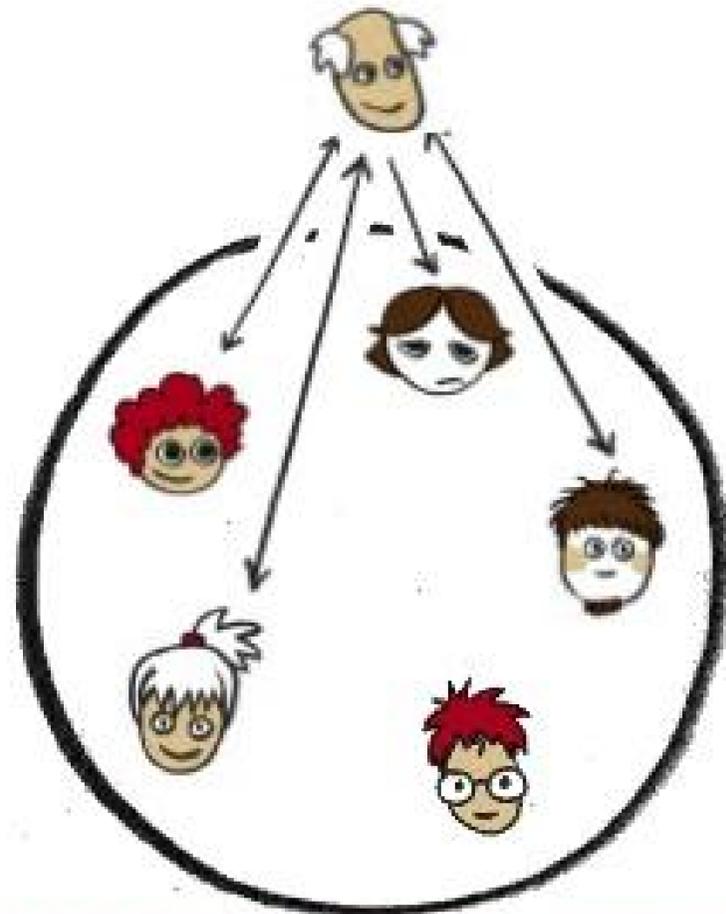
AMBIENTE SEGURO

Ambientação

Gestão Remota

Organizar para a complexidade

O paradoxo da melhoria: na complexidade, **agindo sobre as partes individuais não melhora o todo. E até prejudica o todo.**



Partes trabalhando separadas no sistema não melhora o funcionamento do todo: porque em um sistema, não são as partes que importam, mas sim como elas **se conectam**.

O que realmente melhora o sistema como um todo não é trabalhar sobre as partes em si, mas sim **a interação entre essas partes**. Você pode chamar essa atitude de "liderança".

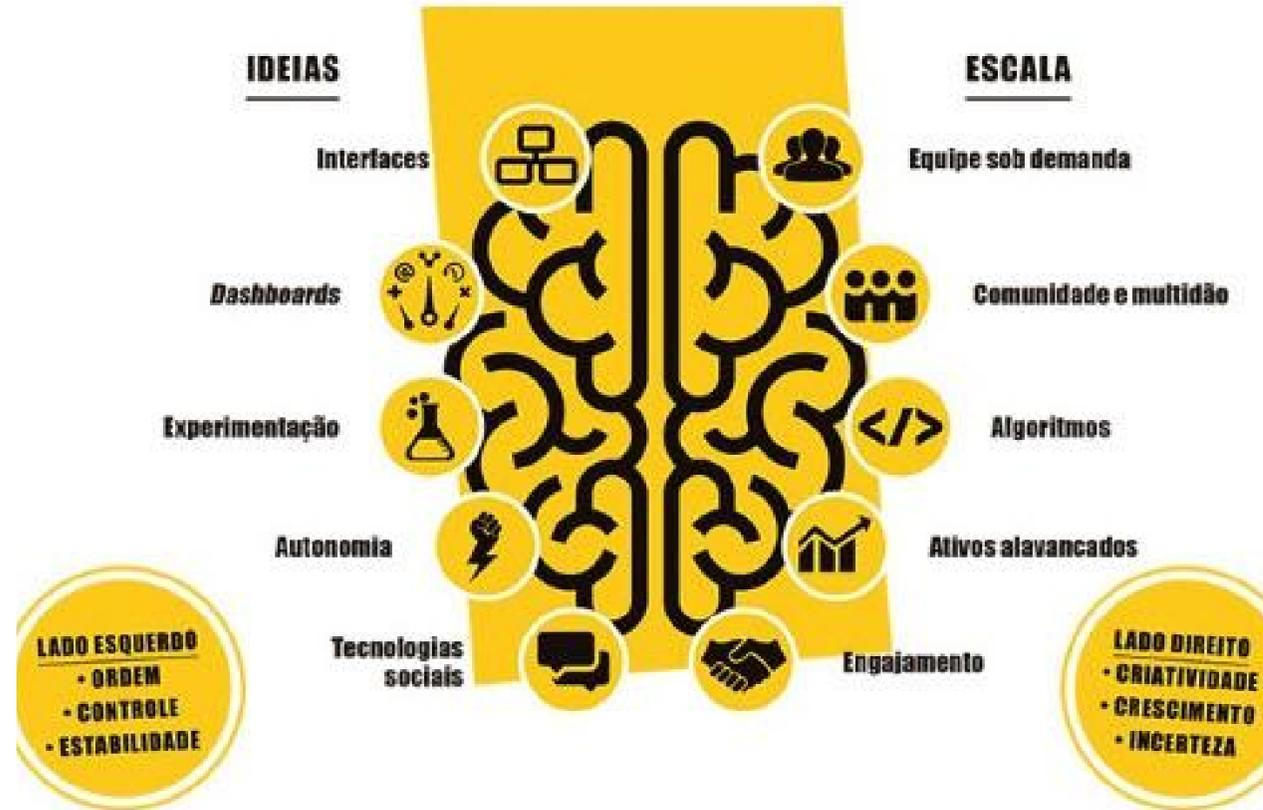
Sistemas não são melhorados através da melhoria das partes, mas agindo sobre as interações entre as partes.

Como fazer o trabalho funcionar de novo, para criar organizações de alto desempenho.

Liderança é: influenciar a Estrutura Informal. Um fenômeno como a solidariedade surge apenas de Estruturas Informais.



**DEFINIÇÃO DO PMT:
PROPÓSITO MÁXIMO DE TRANSFORMAÇÃO
(MTP: MASSIVE TRANSFORMATIVE PURPOSE)**



Complexidade e Exponencial

Resumo: ponha em prática as 12 leis do BetaCodex, um conjunto de princípios para a organização adaptada ao mundo complexo

Princípio

- §1 **Autonomia**
- §2 **Responsabilidade**
- §3 **Governança**
- §4 **Clima de desempenho**
- §5 **Sucesso**
- §6 **Transparência**
- §7 **Orientação**
- §8 **Reconhecimento**
- §9 **Presença de Espírito**
- §10 **Tomada de decisão**
- §11 **Utilização de recurso**
- §12 **Coordenação**

Beta



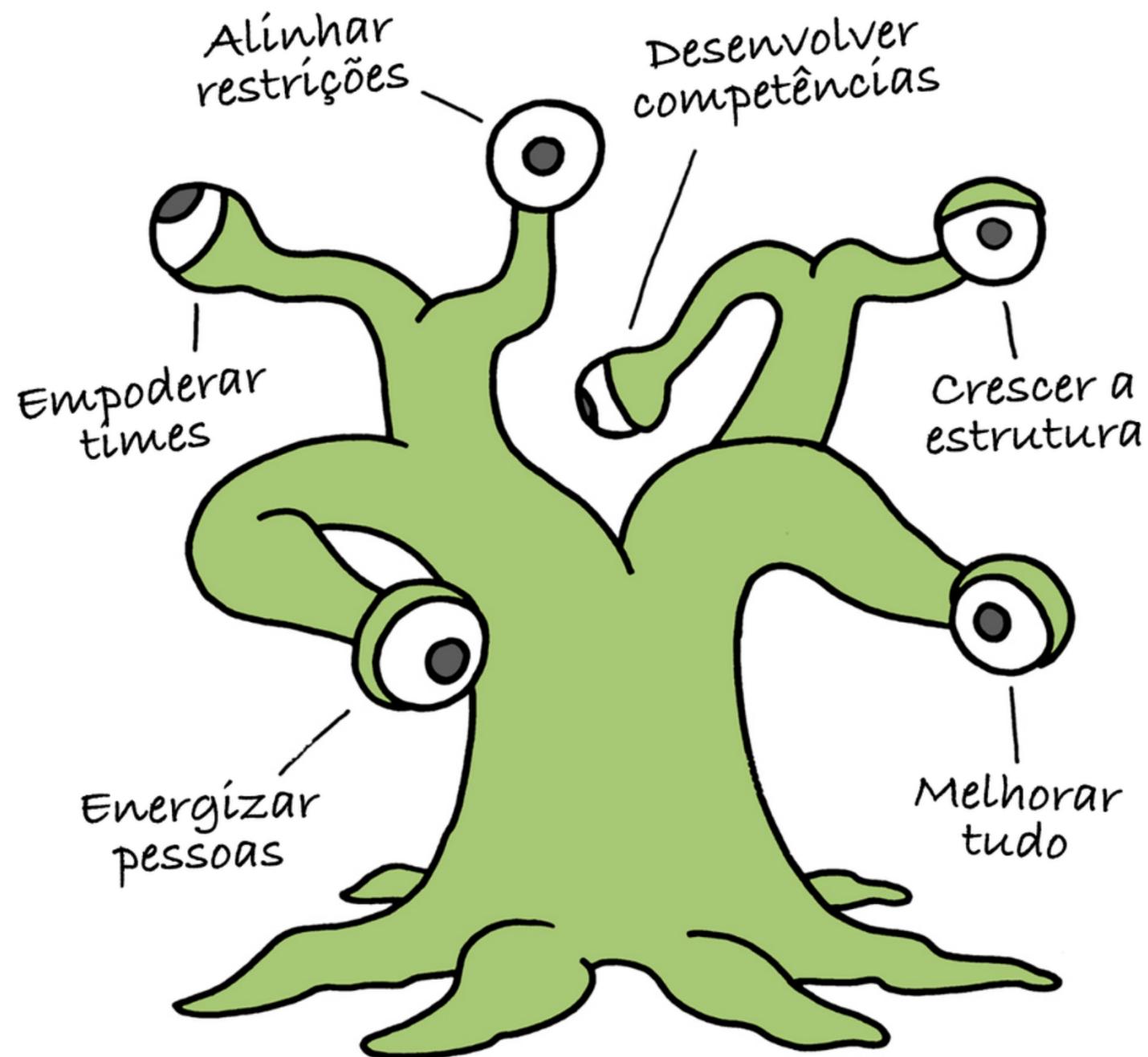
- Vínculo com o sentido
- Células
- Liderança
- Cultura de resultados
- Adaptação
- Fluxo de inteligência
- Metas Relativas
- Participação
- Preparação
- Consequência
- Orientado p/objetivo
- Mercado Interno

Alpha



- e não Dependência
- e não Departamentos
- e não Gestão
- e não Cumprir obrigações
- e não Maximização
- e não Acúmulo de poder
- e não Metas impostas
- e não Incentivos
- e não Planejamento
- e não Burocracia
- e não Orientado p/status
- e não Instruções

MANAGEMENT 3.0



Energizar pessoas

Pessoas são a parte mais importante das empresas e os gestores devem conseguir manter todas elas motivadas, ativas e criativas.

Empoderar Times

Times devem se auto-organizar. Mas para isso será necessário empoderamento, autonomia e confiança dos gestores.

Alinhar Restrições

As restrições sempre são importantes para guiar e alinhar o interesse de todos os envolvidos. Visto que, por mais engajadas que as pessoas estejam, se o foco não for único, toda ação tomada pode ser em vão.

Desenvolver Competências

O time deve ser auto-organizado e também auto-suficiente, ou seja, preparar e evoluir as pessoas deve ser uma prioridade.

Crescer a Estrutura

Toda organização deseja crescer, no Management 3.0 isso não é diferente. Porém o crescimento deve ser consciente e com foco na qualidade do ambiente colaborativo.

Melhorar tudo

Melhoria contínua deve ser um lei, ou seja, a receita do sucesso vai ser errar e aprender com os erros, dessa maneira não tem como não atingir os objetivos e metas.

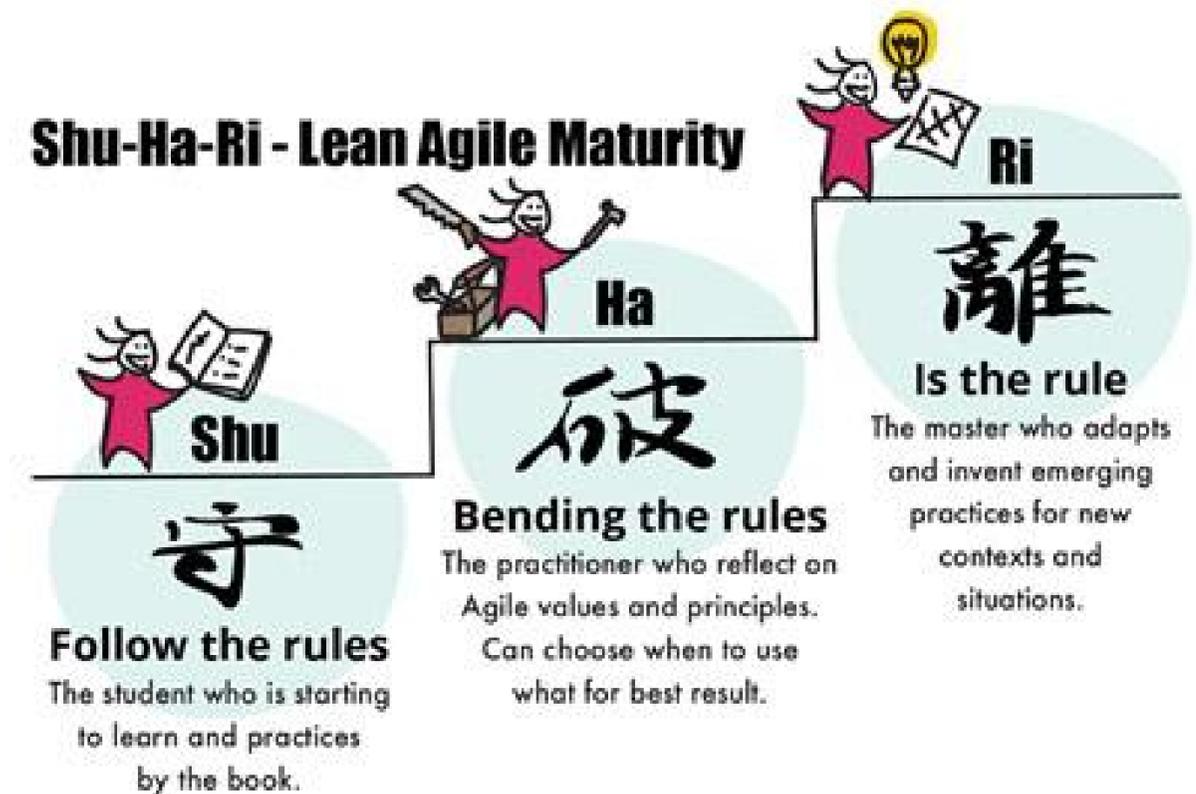
LEAN _Shu Ha Ri

LEAN _Shu Ha Ri

Shu - Seria o momento em que queremos adquirir uma nova habilidade e devemos ter disciplina para absorver os novos conceitos em torno dessa nova habilidade. Ou seja, devemos entender e seguir a risca aquilo que o nosso mestre nos ensina, sem nos questionarmos até que a habilidade se torne natural.

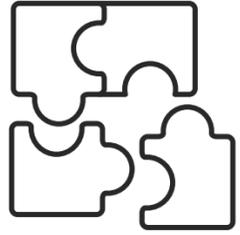
Ha - Nessa fase, possuímos uma bagagem ampla com relação a nova habilidade e começamos a nos questionar quais as razões de cada detalhe envolvendo a habilidade e a relação que ela possui com outras habilidades, além de adaptá-las da melhor maneira no contexto envolvido.

Ri - Esse é o momento em que o aprendiz se torna o mestre. Com um maior autoconhecimento e know-how. Nesse momento, para-se de procurar a resposta em outros mestres e inicia a fase de adaptação, testes para criação de novas técnicas.



“Why not make the work easier and more interesting so that people do not have to sweat? The Toyota style is not to create results by working hard. It is a system that says there is no limit to people’s creativity. People don’t go to Toyota to work they go there to think”.

Mestre Taichii Ono



Experiência - Chegar jogando

Pesquisa, cases e questionamentos... □

- Flow onboarding
 - Instagram Welcome
 - Kudo Cards
 - kit do time _usar os sentidos: cheiro/essência, videos, podcasts
 - piadas internas
- Transparência do Fluxo do Onboarding
 - must read, must watch, livros, palestras
 - acompanhamento do projeto
 - preparar a equipe
 - Case: Learn to drive a car



Cultura da empresa virtualmente... ☐

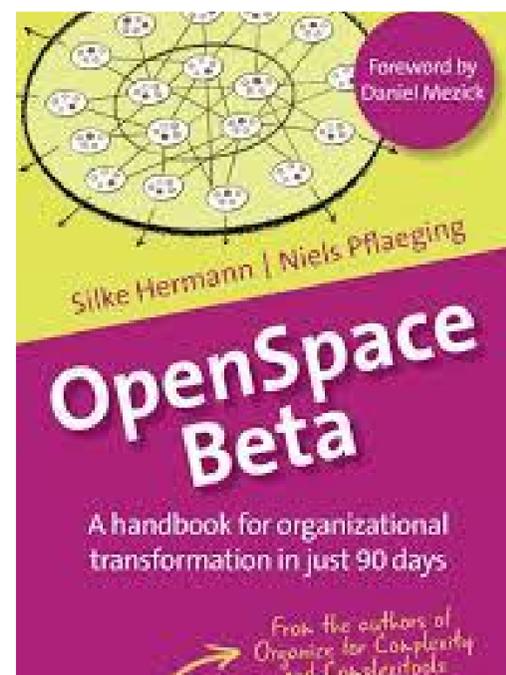
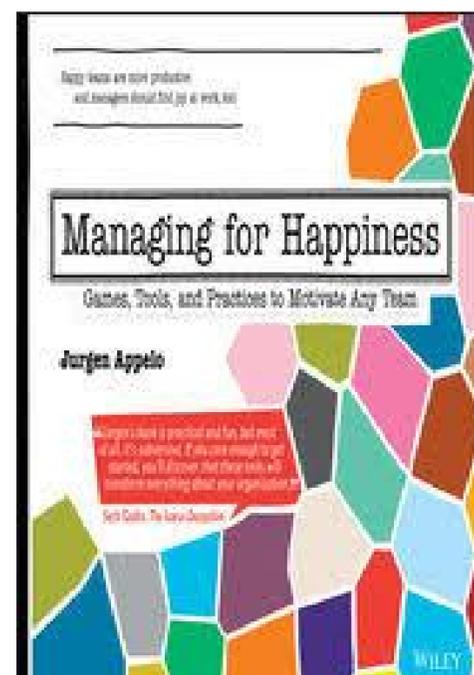
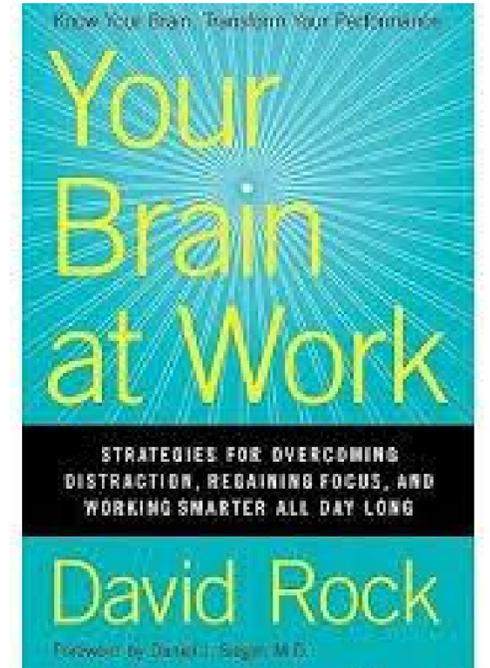
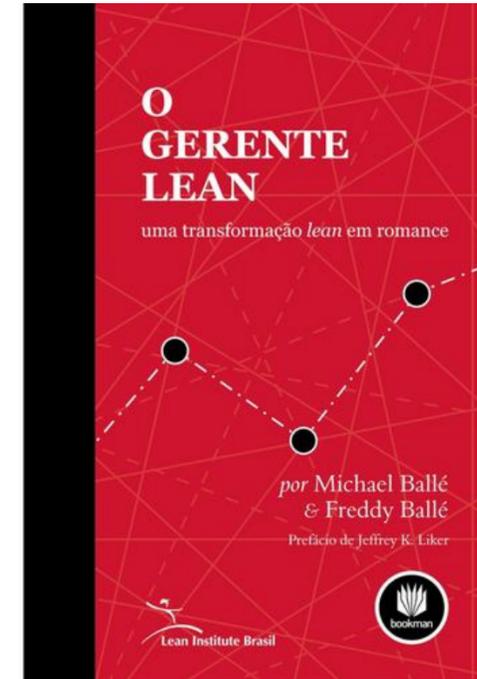
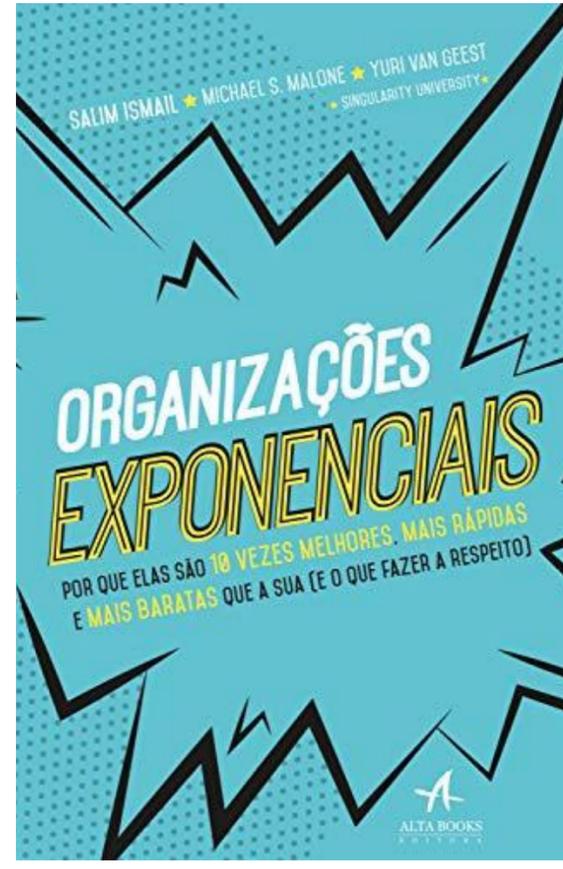
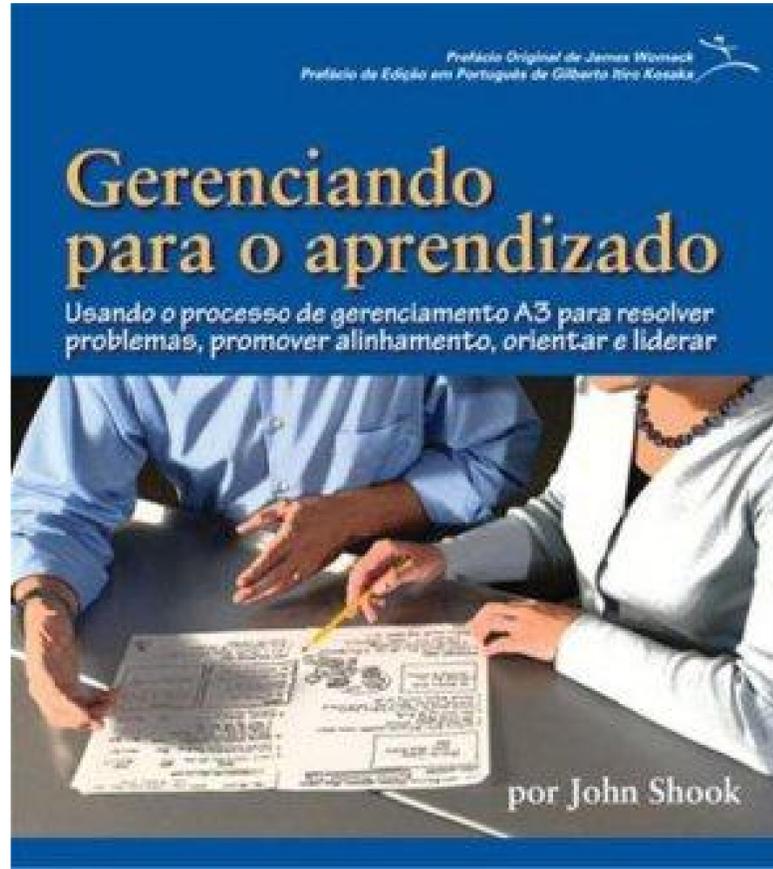
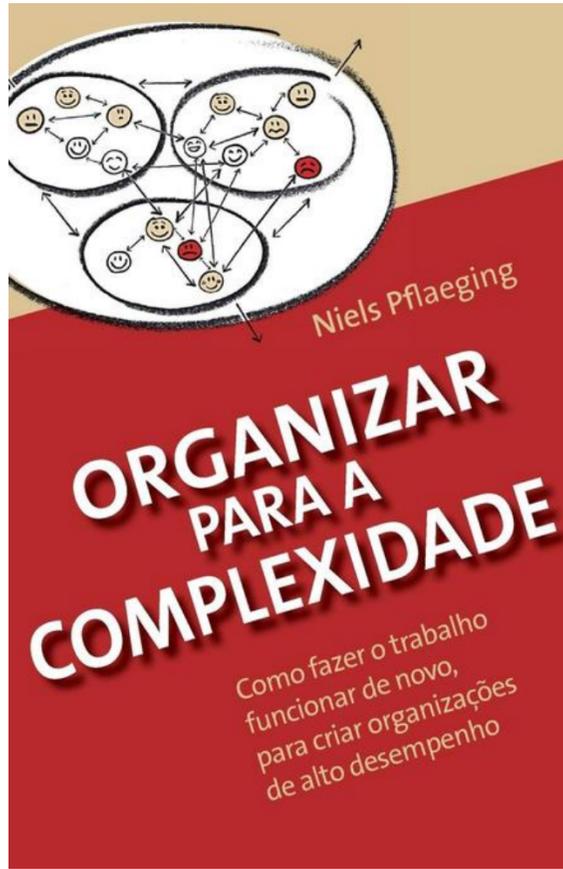
Ambiente

- a Cultura da empresa no seu lar
 - Salas Virtuais [Meditacao | Game]
 - Realidade aumentada
 - Kit de ambientação
 - Benefícios do trabalho remoto
 - Câmera ligada: "Vou como sou" posso aparecer como sou?☐
- Timeline do Onboarding
 - Renova-se Onboarding? Case: LATAM
 - o tempo voa: Case: Ele fez onboarding virtual!
 - Não gostei! Quem eu procuro?
 - Tive problemas como resolvo?
 - Consulte o material de onboarding e remodele sempre!

Case: Você está bem?



■ Bibliografia



OFFICELESS
Officeless
5,73 mil inscritos

SIGA no linkedin ->
Cali (Renato Caliari)

Cristiane Costa Simons

[LINKEDIN.COM/IN/CRACOSTA](https://www.linkedin.com/in/cracosta)

Coordenadora de Projetos de Canais Digitais no iti - Banco Itaú, Palestrante e Facilitadora de Design Thinking e Design Sprint na comunidade de Organizações Exponenciais Brasil. Formada em pela Berlin School of Creative Leadership em Business Advisor and The Unified Creative Leadership e possui certificações de Mgt 3.0, DevOps Master, CSM e PSPO. Como entusiasta de tecnologia encontrou por meio do compartilhamento e aplicabilidade de novas ideias uma forma de aprimorar seus conhecimentos.



OBRIGADA!