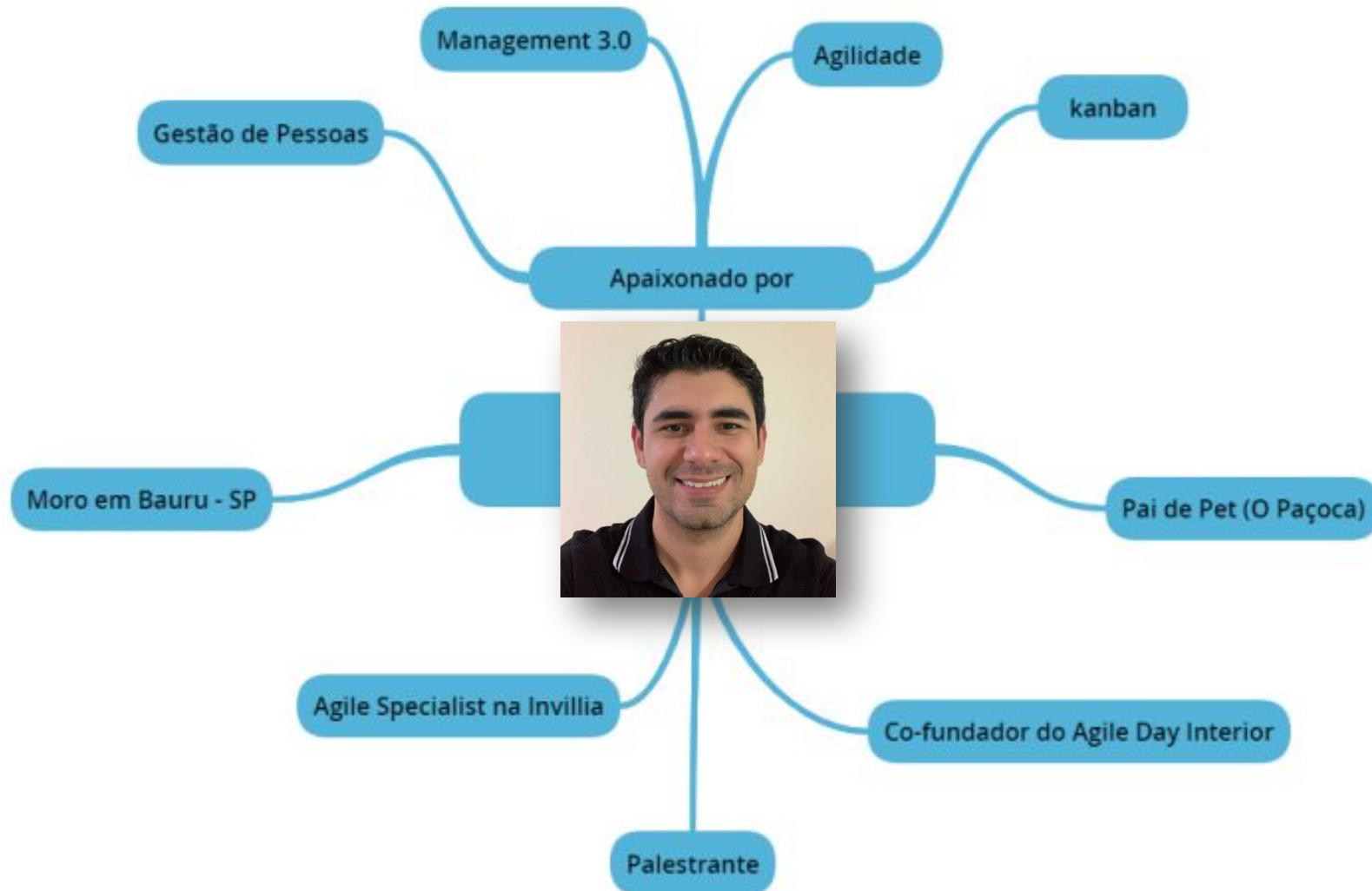




Gestão de Pessoas e Management 3.0: Inspirando confiança

Rafael de Oliveira

Olá, tudo bem?



Esse conteúdo possui opiniões pessoais baseadas
nos contextos que trabalho.



Todas as práticas e experiências citadas aqui, estão sendo utilizadas no modelo Remoto de trabalho. Porém são todas possíveis de aplicar no modelo Presencial



Quando há confiança primeiro,
haverá resultados depois



Livro: Liderando para a Felicidade - Jurgen Appelo

2011, Marilyn Peddle, Creative Commons 2.0
<https://www.flickr.com/photos/marilynjane/5877663279>

Como podemos inspirar confiança?

Um bom onboarding

Expectativas alinhadas

Presença constante

Feedbacks

Ambiente seguro

Empoderamento



Onboarding

Conversa para conhecer a pessoa + **Moving Motivator**

Reunião sobre o processo e momento do time

Reunião sobre o produto e negócio

Reunião sobre arquitetura e Tecnologia



Um bom Onboarding é essencial e uma forma de organização e respeito com quem está chegando



Moving Motivator

Atua no conhecimento da motivação intrínseca

Pode ser jogado individual ou em time

Não existe certo ou errado

O importante é descobrir o que sentimos e o que precisamos

Essa prática destaca a diversidade de pensamentos de um time



Como facilitador, não julgue o resultado



Alinhamento de Expectativas

Alinhe o que espera da pessoa nos âmbitos comportamentais, Técnicos e do seu papel

Questione sobre o que ela espera da empresa, de você (líder), do time

Se possível, já nos primeiros dias de contato com a pessoa



Seja um líder presente

Esteja presente no dia a dia do time

Não deixe os liderados sem respostas

Observe e faça gestão de conflitos

Não deixe feedbacks pontuais apenas para momentos de "cerimônias"



Celebre as conquistas

Celebre os aprendizados vindos tanto do sucesso, quanto das falhas

Celebre boas práticas realizadas

Celebre pequenas entregas



Celebrar é uma ótima forma de reconhecimento



Empodere as pessoas

Trabalhe a ideia de **Delegar** ações e dar **visibilidade** do que é possível

Mas com consciência

	1	2	3	4	5	6	7
Vacation Days							
Office Hours							
Tool Selection							
Team Membership							
Goal Setting							
Team Bonuses							



Princípio 5 do Manifesto Ágil:

Construa projetos em torno de indivíduos motivados. Dê a eles o **ambiente** e o suporte necessário e **confie** neles para fazer o trabalho.

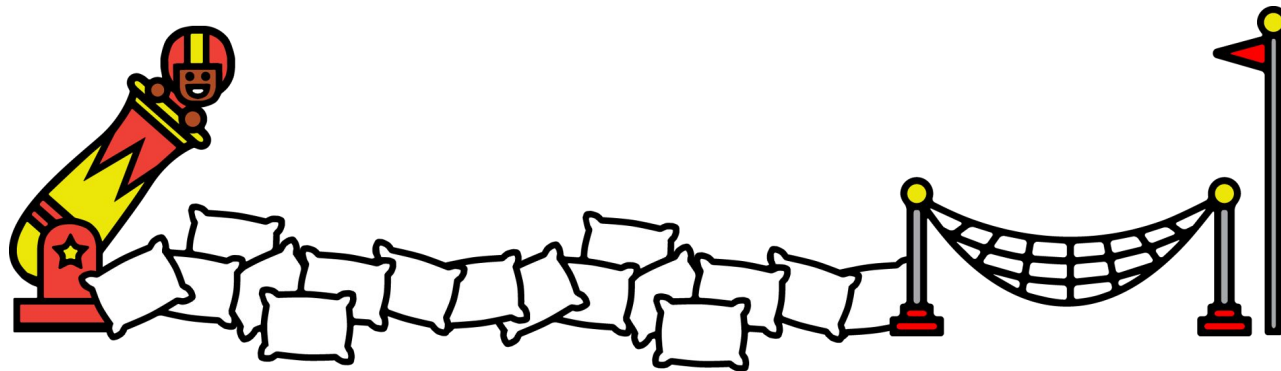


Ambiente Seguro

Não existe pergunta boba e nem limite para perguntar

Estimule o time a aprender com os erros

Evite questionamentos expositivos



Se temos espaço para experimentar, provavelmente temos um ambiente próximo de ser seguro



Conheça seu time

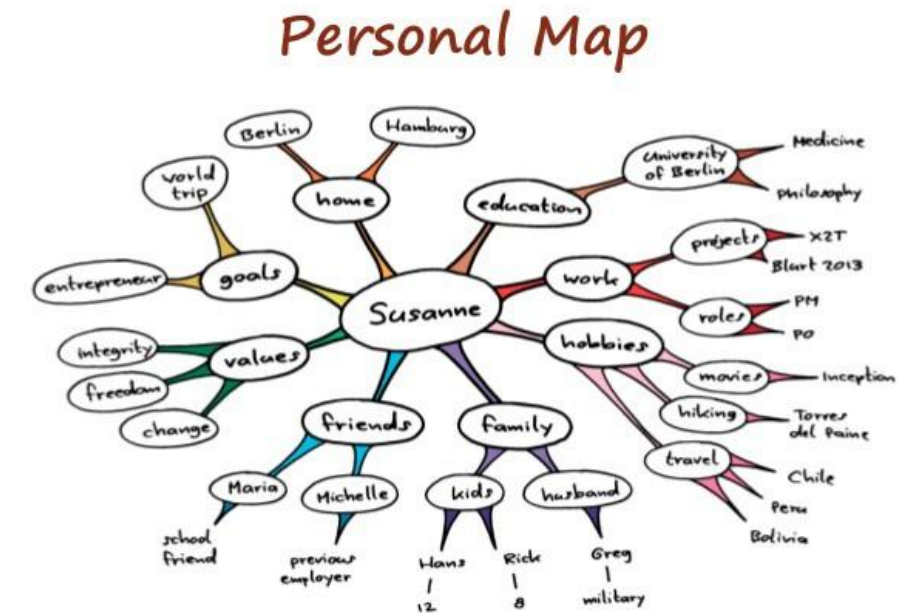
Busque um ambiente leve

Promova Team Building para energização

Momentos de conversas "Off Work", Happy Hour

Sessões de troca de conhecimento

Estimule trabalho em par



Troca de Conhecimento

Perspectivas de Desenvolver Competências e Estruturar Crescimento

Crie sessões para troca de conhecimento

Incentive a comunicação no time

Estimule a formação de Profissionais T



T-Skilled People



Skill Map (Mapa de Competências)

Levante as skills

Com o time, faça o preenchimento seguindo uma escala

Priorize os pontos importantes para estudo do time

Sugira a cada pessoa fazer sua priorização

[illegible]

Cultura de Feedback

Estabeleça uma cadência de feedbacks

1:1, 360°, Corporativo

SAR (Situação, Ação, Resultado)

Feedback Wrap

Feedback Wrap



1. Describe your context.



2. List your observations.



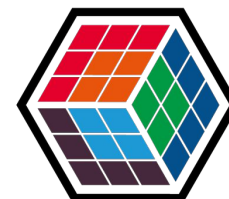
3. Express your feelings.



4. Explain the value.



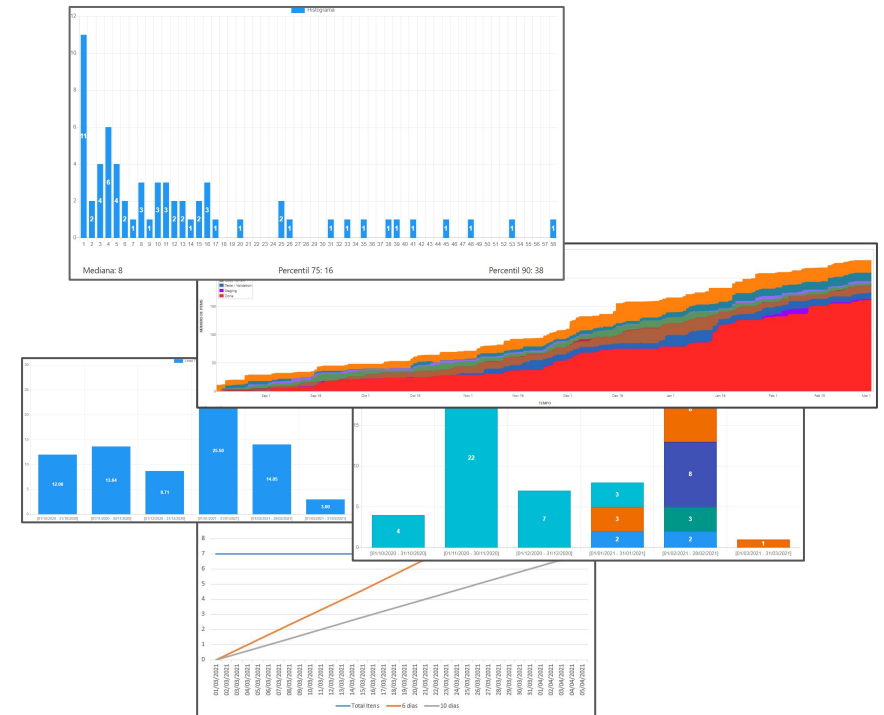
5. Offer some suggestions.



Métricas

Leve e converse sobre as métricas com o time

Explique o porquê de cada métrica



Utilize métricas, mas com um propósito definido



Lidere de maneira situacional

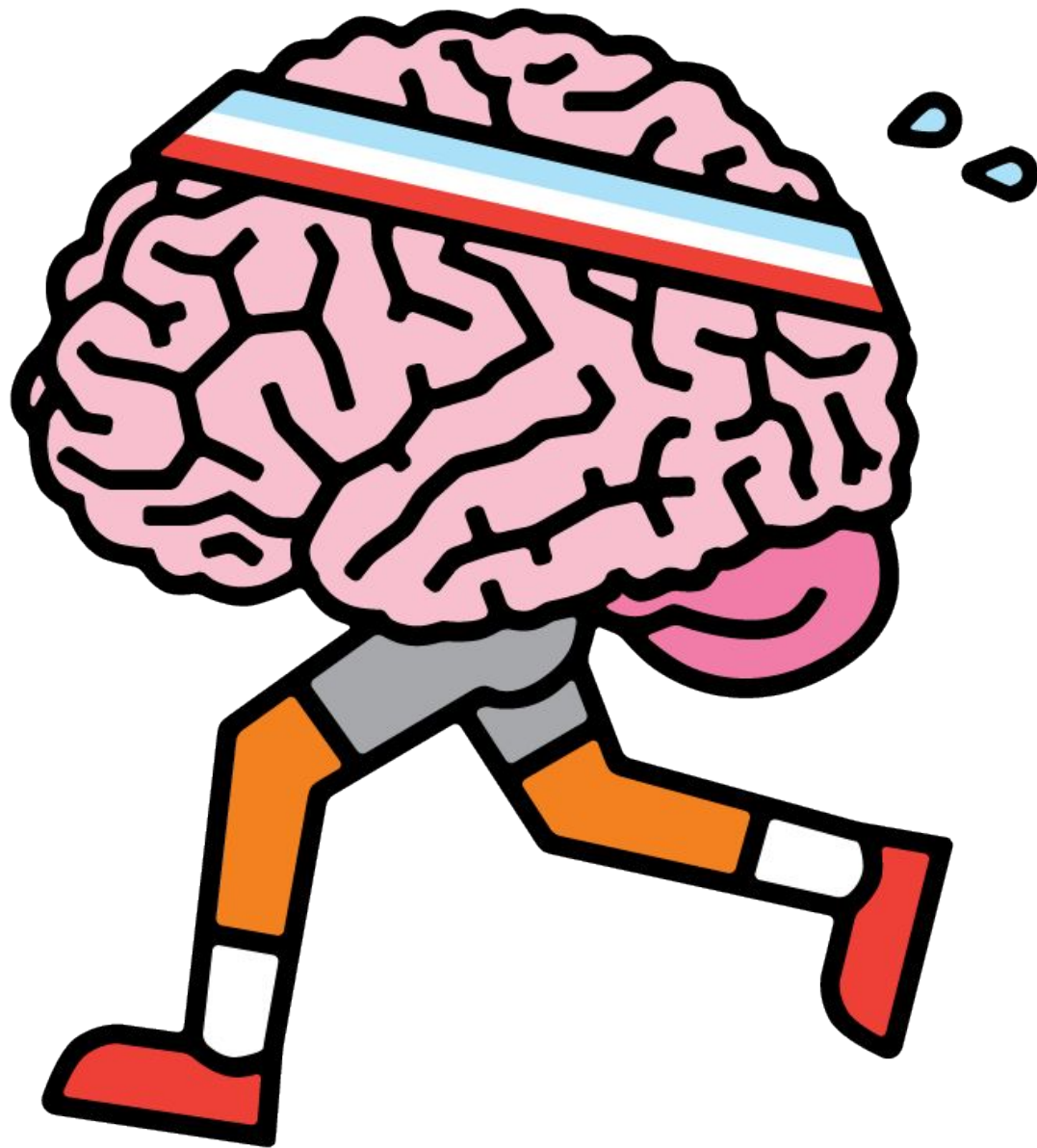
Cada pessoa tem um perfil, que exigirá de você observações e atenções diferentes

Seja observador, mas sem fazer microgestão



Em muitos casos, somos vistos como
exemplo, portanto nossas ações refletem no
time, em suas motivações e ações.





Na Gestão de Pessoas
também não existe
“Bala de Prata”,
portanto experimente,
seja Ousado.



Tornar o ambiente mais humanizado, com mais respeito e confiança, não deixa ele menos produtivo, menos objetivo e não diminui o foco na busca pelos resultados.

Rafael de Oliveira, 2021



E aí, o que mais podemos fazer para inspirar
confiança nas pessoas?



Muito obrigado!





Vamos
conversar?