



THE DEVELOPER'S
CONFERENCE

Trilha – RH Ágil

Bruna Descovi e Carolina Scheid

RH ágil: muito além do Kanban

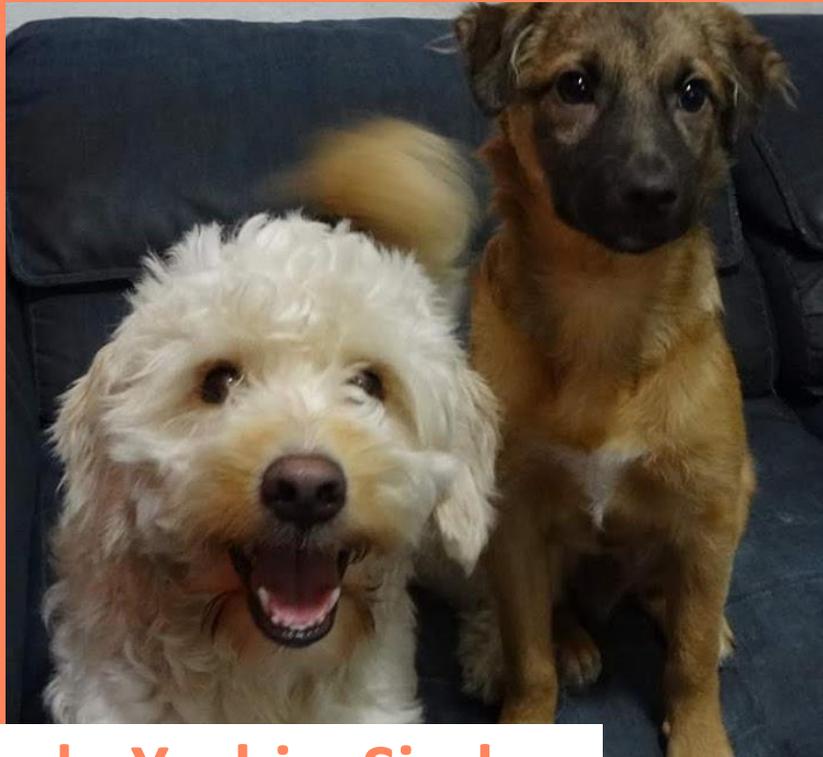
não são as expressões da TI,
nem as ferramentas

é sobre como a gente

faz RH hoje

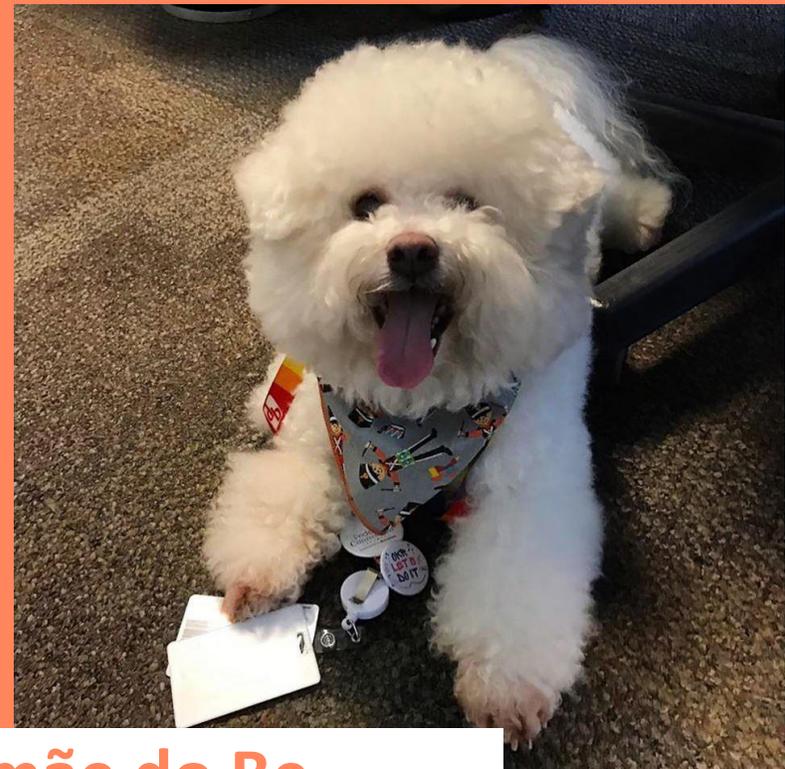
as aprendizes de agilistas

Bruna Descovi



mãe do Yoshi e Simba

Carolina Scheid

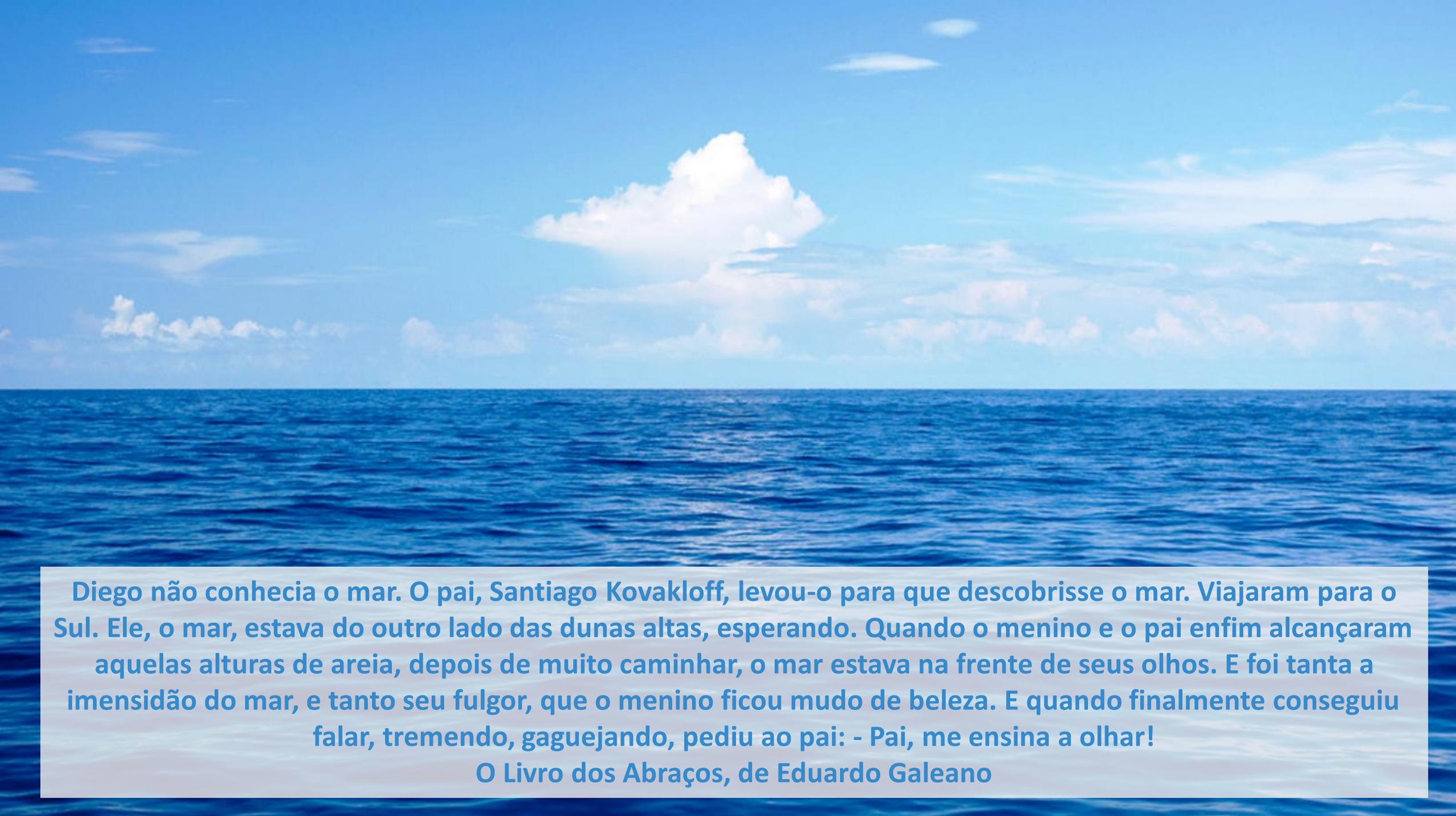


mãe do Be

não somos um case, mas lidamos com os desafios do tal do mindset todos os dias



**caminhos e saberes diferentes, mas
dificuldades compartilhadas**



Diego não conhecia o mar. O pai, Santiago Kovakloff, levou-o para que descobrisse o mar. Viajaram para o Sul. Ele, o mar, estava do outro lado das dunas altas, esperando. Quando o menino e o pai enfim alcançaram aquelas alturas de areia, depois de muito caminhar, o mar estava na frente de seus olhos. E foi tanta a imensidão do mar, e tanto seu fulgor, que o menino ficou mudo de beleza. E quando finalmente conseguiu falar, tremendo, gaguejando, pediu ao pai: - Pai, me ensina a olhar!

O Livro dos Abraços, de Eduardo Galeano

ou você vai liderar a revolução ágil
ou você vai seguir quem o fizer

STEPHEN DENNING

foi pensado para software
[precisa de tradução e adaptação]
_que parte faz sentido?



pode usar ferramentas do agile sem ser ágil
e pode usar outras ferramentas e ser ágil



tá vendo essa barra aqui?

seríamos tão melhores se não perdêssemos
tanto tempo tentando ser tão bons...

DIZEM QUE É DO FREUD

***pessoas** colaborativas, engajadas e abertas à diversidade
mais que indivíduos em cargos hierárquicos*

***liderança** inspiradora com times auto gerenciáveis e autônomos
mais que controle e centralização*

***processos** simples, claros, ágeis e flexíveis
mais que engessados, rígidos e burocráticos*

***organizações** com propósito, conexão, cooperação, competitividade e
prosperidade
mais que individualismo, autoritarismo, arrogância e prepotência*



*pe^{so}as colaborativas, engajadas e abertas à diversidade,
mais que indivíduos em cargos hierárquicos*

a crença no movimento agilista é no potencial das pessoas:

colaboração

peças se sintam apoiadas, o erro como aprendizado, as relações sejam de confiança, objetivos alinhados, destravando processos

[não quer dizer que as pessoas vão fazer só o que querem, mas que farão com mais autonomia e aprendizado]

engajamento

ambiente de oportunidades, desafios adequados, comunicação clara-honesta-gentil, espaços de trabalho de valor-propósito

[as pessoas manifestam sua melhor versão]

diversidade

peças diversas, organização trabalhando por um ambiente seguro, respeito e valorização das diferenças

[a transformação só vai estar completa se houver iniciativas para trabalhar a inclusão]

_cargos e hierarquias não vão acabar
[tão cedo], mas a centralidade está na
contribuição e não na posição



_o ambiente é orientado para autonomia
[responsabilidade e restrições]



***processos** simples, claros, ágeis e flexíveis
mais que engessados, rígidos e burocráticos*

a cultura é o que a gente faz
questione sempre o processo



_existe alguma forma de entregar mais eficiência,
valor e transparência para meu público?

o modelo precisa ser flexível

ao mesmo tempo em que experimentamos ferramentas e cerimônias, nos deparamos com dilemas: como eu planejo quanto gastar se não sei ainda o que vou fazer?

[proxy, adaptação, experimentação, calibração]

[às vezes é cascata mesmo – follow the baile]

o planejamento completo de uma área de RH pode não se adequar a uma visão de backlog, mas a construção dos programas e processos, sim

[iteração, colaboração, experimentação, contribuição]



liderança *inspiradora com times auto gerenciáveis e autônomos
mais que controle e centralização*

precisamos de modelos de gestão mais ágeis e adaptativos que destravem o potencial das pessoas

GARY HAMEL, LONDON BUSINESS SCHOOL



num cenário de incertezas e mudanças, a modelagem de gestão precisa ser simples, centrada nas pessoas

nas lideranças está a estabilidade e confiança para tomada de decisão, que gera fluidez e um estado de segurança emocional organizacional

não dá pra construir um prédio com scrum e nem apagar curto circuito com água
[o papel da lideranças para apoiar nessa leitura segue essencial]

nem os projetos, nem o processo de mudança vão de forma linear do ponto A para o ponto B

[o papel da liderança inclui aspectos semelhantes ao Scrum Master, removendo impedimentos, e de PO, entendendo as necessidades e regras do negócio]

a liderança tem o papel olhar para o nível de abstração e envolver quem pode ajudar, quem de fato precisa se envolver

[criando ao mesmo tempo espaço para a colaboração, mas respeitando quem toca o processo por mérito e conhecimento]



*organizações com propósito, conexão, cooperação, competitividade
e prosperidade*

mais que individualismo, autoritarismo, arrogância e prepotência

valor

a transformação precisa entregar solução para todos os envolvidos

mindset

não adianta parede colorida e uma cultura orientada pelo comando-controle e micro gerenciamento

sponsor

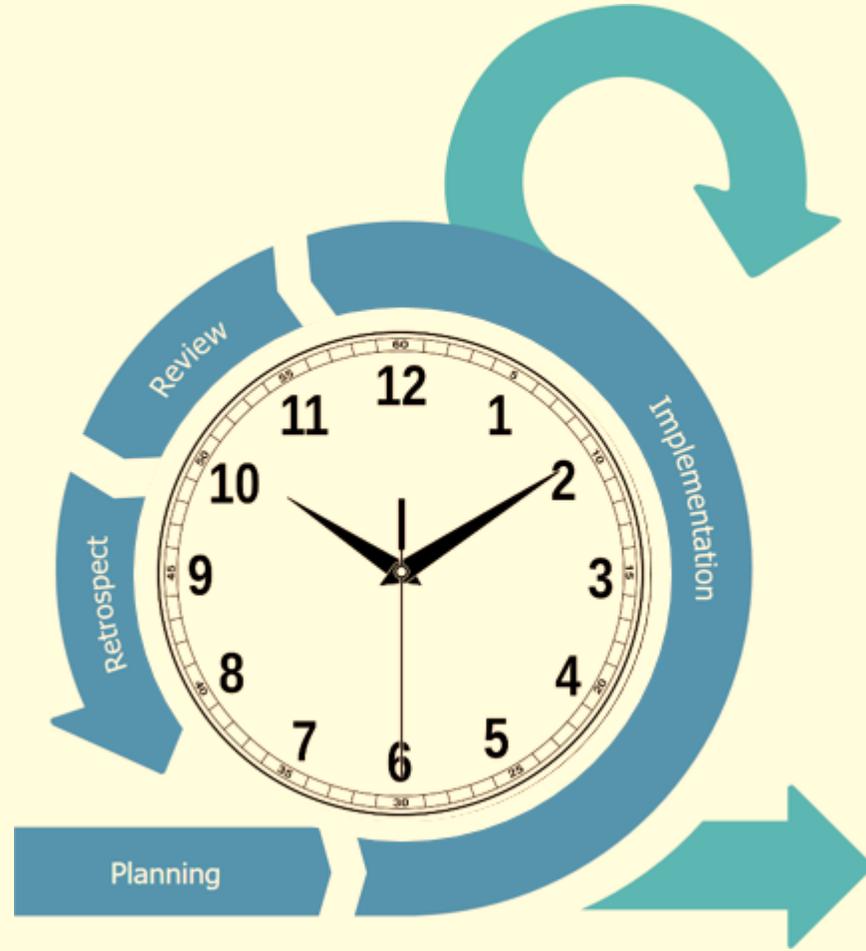
não tem área de RH desconectada da cultura de gestão da empresa.
não é para desanimar, mas sem intenção do board, é bem + difícil

constelação

os talentos individuais precisam ser reconhecidos porque as **pessoas merecem e necessitam**, mas é na **conjugação dos desejos** individuais com os **objetivos estratégicos da organização** que está a **potência**

_isso é ágil e isso é RH

_o RH também é ágil apoiando a agilidade



parar

com o alarde – a palavra transformação gera defesa (as pessoas criam anticorpos)

continuar

provocando – a área deve ser sempre a que provoca, que propõe, que tenta hackear “o sistema”, que torna visível o invisível, que ajuda as pessoas a lidarem com a complexidade do mundo e das organizações, que desenvolve pessoas

começar

feito é melhor que perfeito – “the f* first step”

agradecidas!





Bruna



Carol