



**Empresa de tecnologia oferece oportunidades internas de aprendizagem por vivência a seus colaboradores com a Degreed**

## Cliente

ANÔNIMO

# Fabricante de hardware

## Sede

América do Norte

## Setor

Tecnologia

## Colaboradores

Mais de 8.000

## Recursos utilizados

Degreed + Aprendizagem por vivência da Degreed

## Aplicação

Desenvolvimento profissional, aprendizagem prática, recrutamento interno

## Desafio

Os colaboradores queriam novas oportunidades de aprendizagem, e a liderança acreditava que um pouco de ousadia poderia ajudar todos a evoluir profissionalmente, por meio do desenvolvimento prático de habilidades na própria empresa. A equipe de aprendizagem e desenvolvimento desejava ampliar e democratizar a oferta de oportunidades práticas de desenvolvimento para os colaboradores, sem se limitar a funções ou equipes.

História de sucesso – Empresa de tecnologia

## Solução

A aprendizagem por vivência da Degreed viabilizou um intercâmbio profissional interno em um projeto-piloto realizado entre as equipes de Serviços Profissionais e de Cadeia de Suprimentos Global.

## Resultados

A aprendizagem por vivência foi um sucesso. Só nos primeiros três meses, os colaboradores criaram 74 oportunidades e fizeram 27 seleções com uma taxa de preenchimento de vagas de 36,5%. Ao longo do piloto, a organização poupou pelo menos US\$ 50.000 durante um período de três meses, uma cifra com potencial de crescimento. Em suma, os colaboradores adquiriram novas habilidades, os gestores tiveram acesso a novos talentos, e a empresa democratizou o desenvolvimento.

## Resumo

A liderança de uma empresa de tecnologia sentia que a aprendizagem de sua força de trabalho poderia ser melhor para estimular o desenvolvimento de seu pessoal e da empresa como um todo.

Historicamente, os colaboradores só tinham a chance de colocar novas habilidades em prática quando seus gestores atribuíam diretamente tarefas desafiadoras ou quando corriam atrás de uma oportunidade semelhante em outra unidade de negócio. No entanto,

por saber que as pessoas desejavam cuidar do próprio desenvolvimento, a liderança de aprendizagem desejava ampliar e democratizar a oferta de oportunidades, proporcionando a todos novas maneiras de se conectar, praticar habilidades e aplicar conhecimentos a situações reais de trabalho.

Para começar a conectar pessoas a essas grandes oportunidades, a liderança de aprendizagem expandiu a plataforma educacional em uso com o lançamento da aprendizagem por vivência da Degreed.

Intuitiva e fácil de usar, a solução da Degreed ajudou os colaboradores a desenvolver novas habilidades por tirá-los da zona de conforto. Já os gestores, que poderiam ter pouca visibilidade do pool de talentos da empresa, passaram a ter acesso a profissionais com os quais talvez não tivessem contato de outra forma — tendo ainda ajuda para acelerar a execução de projetos e tarefas.

Além da economia financeira, o projeto-piloto fomentou uma forte cultura de inclusão e ajudou a padronizar o acesso a oportunidades em toda a organização.



# Desafio

## Oferecer novas formas de desenvolvimento para os colaboradores

A liderança de uma empresa de tecnologia sabia que podia acelerar o desenvolvimento dos colaboradores e da empresa como um todo. Por muitos anos, as pesquisas de engajamento interno registravam pontuações abaixo do desejável, e um dos pontos levantados pelos participantes chamava a atenção: falta de oportunidades de desenvolvimento profissional.

Para proporcionar às pessoas a aprendizagem que desejavam e estimular o avanço da empresa, a liderança de aprendizagem percebeu que a força de trabalho precisava de uma nova maneira de desenvolver habilidades, especialmente na área de tecnologias emergentes. O primeiro grande passo para a pequena equipe de aprendizagem e desenvolvimento da empresa foi adotar a plataforma de experiência de aprendizagem (LXP, na sigla em inglês) e a solução de upskilling da Degreed para viabilizar e expandir uma rede educacional interna em âmbito global.

O engajamento dos colaboradores aumentou, já que eles passaram a ter acesso a uma gama de conteúdos educativos internos e externos que podiam ser acessados online, onde e quando quisessem. Os colaboradores fizeram a autoclassificação de proficiência em 38.000 habilidades, concluíram 325.000 conteúdos e conferiram à rede um Net Promoter Score médio de 29 pontos.

Mesmo assim, a liderança de aprendizagem acreditava que um passo um pouco mais ousado poderia catalisar o crescimento profissional dos colaboradores. Por isso, passou a oferecer oportunidades práticas de desenvolvimento, sem se limitar a funções ou equipes. O objetivo? Munir os gestores com as ferramentas certas, compartilhar talentos e ajudar na evolução das pessoas com atribuições desafiadoras, mentorias e situações para colocar novas habilidades em prática.

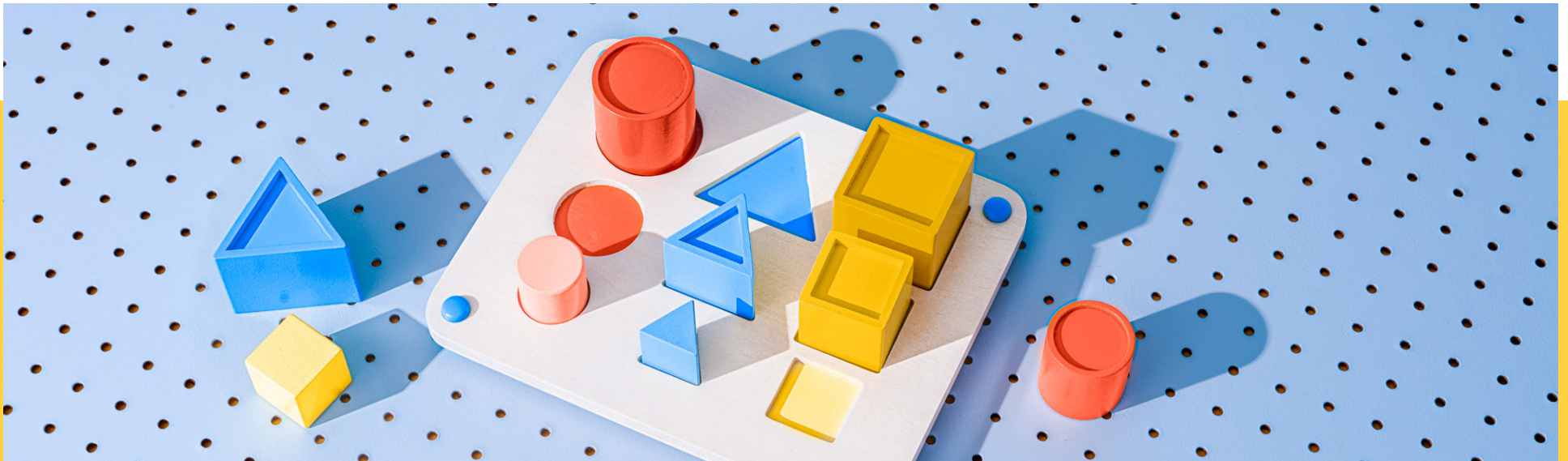


## “O objetivo? Munir os gestores com as ferramentas certas, compartilhar talentos e ajudar na evolução das pessoas com atribuições desafiadoras, mentorias e situações para colocar novas habilidades em prática.”

Historicamente, os colaboradores só tinham a chance de colocar novas habilidades em prática quando seus gestores lhes ofereciam diretamente tarefas desafiadoras ou quando corriam atrás de uma oportunidade semelhante em outra unidade de negócio. No entanto, para quem tem dificuldade de fazer networking ou trabalha em home office, encontrar novas oportunidades causa arrepios.

“Com a pandemia de COVID-19, essa situação ficou ainda mais desafiadora. Imagine começar a trabalhar em um lugar onde você ainda não estabeleceu nenhum laço. Como ter todo esse tipo de exposição?”, questiona o líder de aprendizagem da empresa.

Embora algumas equipes monitorassem oportunidades usando planilhas ou outros métodos rudimentares, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento desejava ampliar e democratizar a oferta de oportunidades em toda a organização.





# Solução

## **Aprendizagem por vivência da Degreed**

Para começar a conectar pessoas a oportunidades, a liderança de aprendizagem expandiu a plataforma educacional em uso com o lançamento da aprendizagem por vivência da Degreed em um projeto-piloto que contou com a participação das equipes de Serviços Profissionais e de Cadeia de Suprimentos Global.

A equipe de Serviços Profissionais está envolvida em projetos que geram receitas, e seus líderes precisam de profissionais que já vêm prontos para desempenhar suas funções. Eles participaram do piloto para ajudar no desenvolvimento das pessoas e ver se seriam capazes de promover essas interações e acelerar conexões.

Já a equipe de Cadeia de Suprimentos Global, composta por 1.800 colaboradores, entrou no piloto para explorar como a funcionalidade de aprendizagem por vivência da Degreed consegue ampliar a visibilidade em projetos inacabados para ajudar a concluí-los, explica o líder de aprendizagem. “A equipe de Cadeia de Suprimentos Global postergava atividades por falta de recursos. Eram projetos que todos sabiam da importância, mas ficavam para depois dada a alta demanda da área”.

Para ajudar no sucesso do piloto, a equipe de aprendizagem e desenvolvimento criou recursos de suporte específicos para os participantes, dentre os quais estavam: gestores que emprestavam talentos, responsáveis pelas oportunidades que recebiam esses talentos, os colaboradores e a empresa como um todo.



“Nosso foco foi na proposta de valor, e cada grupo de participantes do piloto precisava se perguntar: ‘O que eu ganho com isso?’. Para os gestores que estão emprestando talentos, por exemplo, pode haver um pouco de resistência. Pode-se pensar: ‘Se alguém da minha equipe tem capacidade, por que eu deixaria que essa pessoa trabalhasse com outro gestor em vez de comigo?’”, explica o líder de aprendizagem.

“No caso do responsável pela oportunidade, perguntamos se seria possível conseguir alguém com o know-how necessário em uma agência de recrutamento”, conta.

“Uma parte importante da cultura da nossa empresa é o desenvolvimento dos colaboradores. Sendo assim, o ponto central dessa iniciativa foi a reciprocidade. Quem tem uma oportunidade pode publicá-la para, talvez, até encontrar alguém mais capacitado naquela área. Todo mundo sai ganhando. Essa foi a mensagem que ficou”, analisa o líder de aprendizagem.

## Resultados

### Um novo jeito de aprender

Nos primeiros três meses após o lançamento do intercâmbio interno, as equipes criaram 74 oportunidades e fizeram 27 seleções, alcançando uma taxa de preenchimento de vagas de 36,5%.

Os participantes descreveram o intercâmbio como intuitivo e fácil de usar. Estima-se que esse projeto-piloto de apenas três meses tenha gerado uma economia de pelo menos US\$ 50.000, uma cifra com grande potencial de crescimento conforme a expansão do programa, aponta a liderança de aprendizagem.

**“Estima-se que esse projeto-piloto de apenas três meses tenha gerado uma economia de pelo menos US\$ 50.000, uma cifra com grande potencial de crescimento conforme a expansão do programa.”**





## Crescimento pessoal e profissional

Os colaboradores que participaram do piloto desenvolveram novas habilidades por saírem da zona de conforto e aplicarem novos conhecimentos.

Uma especialista em atendimento ao cliente que normalmente se concentra em renovações assumiu o cargo de gestora de experiência do cliente e afirmou ter conquistado insights mais detalhados sobre a experiência do cliente em todo o portfólio de produtos da organização.

“Durante esse período, eu tive a oportunidade de conhecer muita gente talentosa de todas as partes da empresa, com conhecimentos, motivação e uma postura positiva que foram muito inspiradoras para mim. Além do crescimento profissional, sinto que também evoluí como pessoa”, relata a colaboradora.

Enquanto alguns desenvolveram habilidades, outros se beneficiaram principalmente com a expansão das redes de contato. “Os colaboradores escolheram projetos dos quais já poderiam fazer parte. Por exemplo, pode ser que alguém já dominasse uma habilidade e soubesse que se sairia bem, mas o objetivo real era conhecer e se expor a um determinado líder. Talvez um gerente de projetos de Produto opte por assumir um projeto em Marketing por desejar essa exposição. Tudo isso foi uma revelação para nós”, conta o líder de aprendizagem.

Outro benefício importante que a Degreed proporcionou foi a diminuição dos vieses inconscientes em processos seletivos por ampliar a exposição das pessoas a oportunidades, pontua o líder de aprendizagem.

O feedback positivo dos colaboradores ao responderem perguntas como “Você recomendaria esse conteúdo?”, “Você considerou este conteúdo útil?”, “Você aprendeu?” foi muito potente, fazendo com os gestores também aderissem ao programa, detalha o líder de aprendizagem.

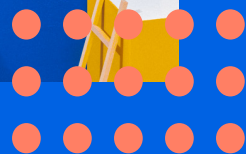
## Apoio aos gestores

De maneira geral, os gestores tendem a se sair bem em áreas como contato com os colaboradores, avaliações de desempenho e feedback sobre objetivos específicos.

No entanto, eles podem ter dificuldade para auxiliar os colaboradores quando o assunto é desenvolvimento de habilidades ou coaching de carreira. A plataforma da Degreed oferece o veículo e a estrutura ideais para o desenvolvimento.



“A aprendizagem por vivência da Degreed eleva as possibilidades de desenvolvimento profissional a um novo patamar... Com a Degreed, a empresa consegue evoluir sem um custo extra.”





Além disso, a aprendizagem por vivência expande a visibilidade de gestores de qualquer lugar do mundo, expondo-os a talentos aos quais eles jamais teriam acesso de outra forma.

Segundo dois gestores seniores, o programa proporcionou recursos extras e uma diversidade de pensamento que os ajudou a acelerar a execução de tarefas. Em um dos casos, o prazo era curto e não fazia sentido contratar um prestador de serviços. Em outra situação, o gestor conseguiu ajudar sua equipe a concluir um projeto graças ao auxílio de alguém da empresa que gerenciava os projetos enquanto aprendia a trabalhar com o Microsoft Power BI.


### **Insights para a equipe de aprendizagem e desenvolvimento**

Com a Degreed, a equipe de aprendizagem teve acesso a novos insights úteis para a melhoria dos programas de educação corporativa.

“Por exemplo, pode haver uma situação em que um responsável por uma oportunidade não receba nenhuma resposta. Esse dado aparece para nós, nos dando a chance de analisar o motivo disso. Também pode acontecer de um projeto atrair muita gente por ser proposto por um líder excepcional. E, embora algumas habilidades sejam realmente difíceis de serem aprendidas, talvez valha a pena simplesmente ter contato com a visão desse gestor. A plataforma gera dados que podemos usar para esmiuçar ainda mais esses fatores”, compara o líder de aprendizagem.

### **Democratização do desenvolvimento**

Ao intensificar a mobilidade e democratizar a exposição a oportunidades, a plataforma fomenta uma cultura de inclusão que já é forte na organização — e a liderança de aprendizagem espera manter esse acesso em expansão. A equipe de TI da empresa será a próxima a participar do piloto, testando a aprendizagem por vivência da Degreed para estimular a inovação com a interação com novos talentos.

“A aprendizagem por vivência da Degreed eleva as possibilidades de desenvolvimento profissional a um novo patamar. E, embora o desenvolvimento da força de trabalho seja o nosso objetivo principal, a Degreed nos ajuda em certas áreas em que há projetos que gostaríamos de executar, mas para os quais não conseguimos fazer recrutamento ou dar a devida atenção. Com a Degreed, a empresa consegue evoluir sem um custo extra”, conclui o líder de aprendizagem. 





**Você tem as habilidades necessárias  
para assumir novos desafios?**

**Acesse**

[degreed.com](https://degreed.com)

**Envie um e-mail**

[info@degreed.com](mailto:info@degreed.com)

**Siga**

[@degreed](https://twitter.com/degreed)