

TENDÊNCIAS RH

KEEP IN MIND

BUILD YOUR SINGULARITY

Quando o improvável domina, o olhar atento sobre o hoje é a melhor fonte para pensar cenários futuros.

Na IFE observamos, conhecemos e construímos proximidade com as empresas e as suas pessoas. E nesta lógica reunimos em eventos de aprendizagem, como a ExpoRH, profissionais que partilham com os seus pares conhecimento e experiências práticas:

- “Porta-vozes” do ambiente corporativo
- Decisores e Diretores de RH
- Investigadores, cientistas e professores

Tendo por base a análise do conteúdo da ExpoRH 2020, identificamos **eixos de desenvolvimento** que ajudam os profissionais de recursos humanos a **decidir com confiança**. Eixos que traduzem as **Tendências de RH a reter**.

Leia, reflita, analise e pense como incorporar cada uma destas tendências na sua organização.



45 EMPRESAS
QUE GEREM APROXIMADAMENTE
86.000 COLABORADORES



29%
CEO/DIRETOR GERAL

53%
DIRETOR DE RH, PESSOAS, TALENTO E DESENVOLVIMENTO

9%
INVESTIGADOR, CIENTISTA, PROFESSOR

9%
OUTROS DIRETORES

11%
BANCA E SEGUROS

25%
COMÉRCIO E DISTRIBUIÇÃO

23%
EDUCAÇÃO

2%
INDÚSTRIA

4%
IT/TELECOMUNICAÇÕES

4%
SAÚDE

11%
SERVIÇOS

20%
TECNOLOGIA E INOVAÇÃO



TO
KEEP
IN MIND

**CULTURA
E SUSTENTABILIDADE**

EQUILIBRAR PESSOAS,
NEGÓCIO, AMBIENTE

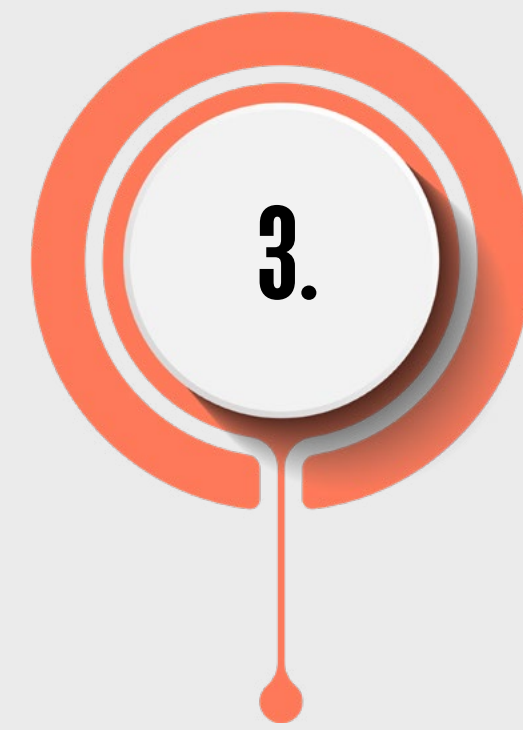
UP DIGITAL

SER DIGITAL
É UM COMPROMISSO



**ADAPTABILIDADE
E ACELERAÇÃO**

TEMOS QUE SER
VELOZES E ÁGEIS



**LIFELONG
LEARNING**

SER UM ETERNO
APRENDIZ



FEELING GOOD

CUIDAR E EQUILIBRAR
... HUMANIZAR



ADAPTABILIDADE E ACELERAÇÃO



TEMOS QUE SER VELOZES E ÁGEIS

Ser ágil não é uma opção é uma atitude que as empresas querem e têm que incorporar, diretamente relacionada com a mudança e como lidamos com ela.

Temos que ser velozes e ágeis! Estaremos nós perante o fim da estratégia de longo prazo? A resposta pode estar na combinação entre o imediato e o que aí vem. Pensar onde a organização quer estar no futuro próximo e manter o foco no agora, no que tem que ser feito já, com que pessoas e como.

Adaptabilidade, flexibilidade, responder de forma rápida, são competências que têm vindo a ganhar espaço.

O 2º trimestre de 2020 e a pandemia, ao acionarem sem aviso prévio um *tsunami* em tudo o que eram rotinas de pessoas e empresas, puseram à prova de uma forma bastante crua essas mesmas competências.

A adaptabilidade é uma questão de sobrevivência!

E acelerar o que significa? Significa, pensar em métricas que possam ser utilizadas numa estratégia de curto prazo, dados que possam ser avaliados em tempo real e em função disso reforçar ou alterar rumos.

Nesta realidade que alterna uma visão *zoom out* e *zoom in* de que pessoas a minha organização precisa?





ADAPTABILIDADE
E ACELERAÇÃO

ATITUDE EMPREENDEDORA

Assumir riscos, não recear a autonomia e assumir responsabilidades! Este perfil responde ao que as empresas hoje procuram nos colaboradores. Quando falamos do espírito start up dentro da organização, é a isto que nos referimos: integrar nas equipas colaboradores arrojados e com uma atitude “fazer acontecer” que seja contagiante.

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“Combinar responsabilidade, experiência, transformação e desenvolver uma mentalidade start-up.”

Maurício Marques, Head of HR, Natixis

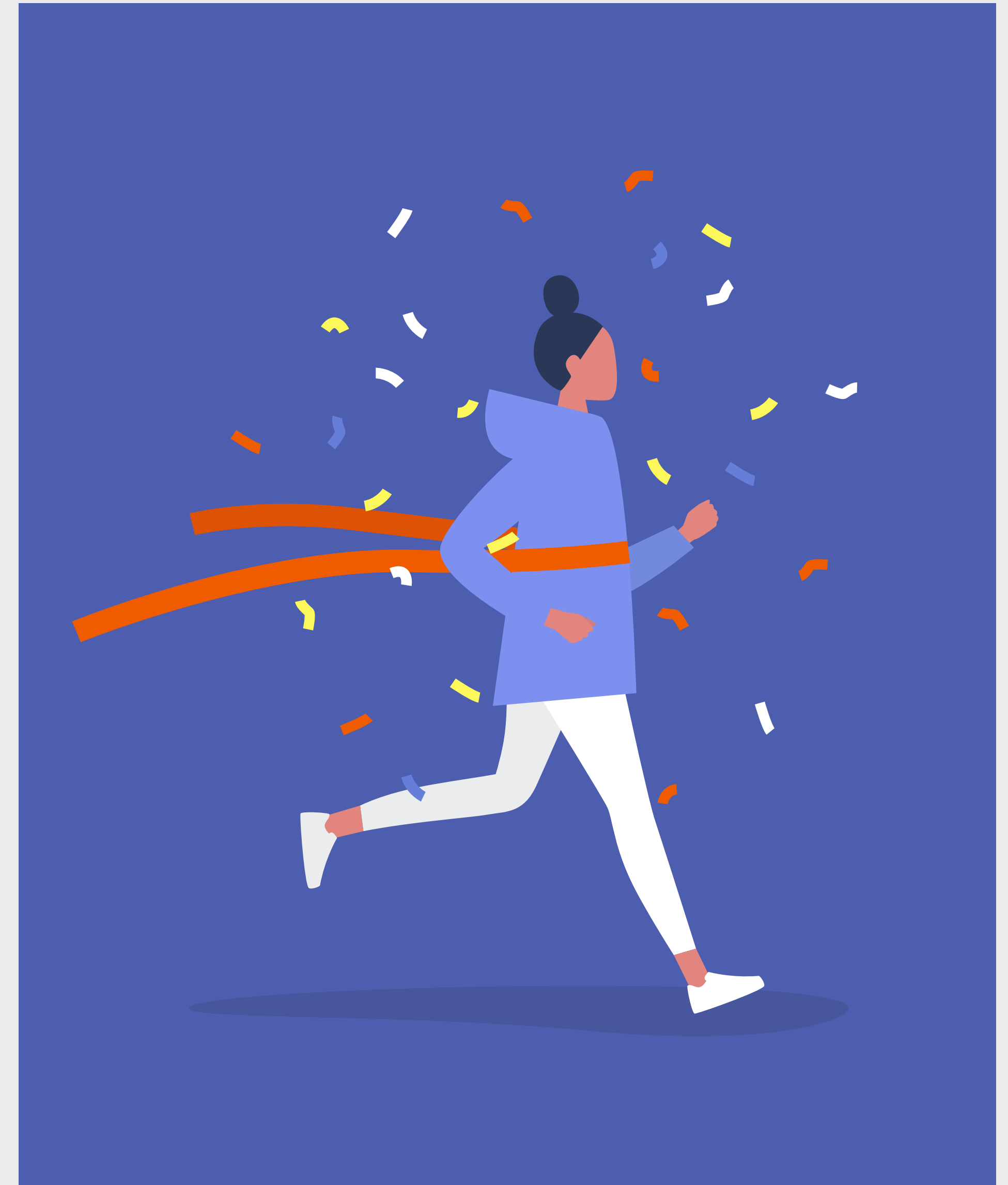
- Equipas pequenas e trabalho colaborativo
- Parcerias com universidades e comunidades tecnológicas
- Metodologias de trabalho dinâmicas, baseadas na flexibilidade, empreendedorismo e criatividade

Disponibilidade para explorar o que é novo e estimular a visão de novos pontos de vista. Experimentar e não ter medo de errar. O medo bloqueia e paralisa.

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“O pior que nos pode acontecer é não querer correr riscos e fazer tudo como sempre fizemos anteriormente. Temos de criar um ambiente organizacional onde as pessoas sejam motivadas a correr riscos.”

Pedro Moura, Diretor Geral, Merck



BUILD YOUR SINGULARITY



ADAPTABILIDADE
E ACELERAÇÃO

REBELDES NAS ORGANIZAÇÕES

Não apenas são bem-vindos, como são recursos essenciais às organizações.

Eles juntam as peças que aparentemente não combinam e com isso provocam inovação e crescimento. Ser rebelde, não é ser ruidoso, é agitar as águas e com isso construir oportunidades. É este o desafio lançado por Matteo Rizzi, autor do livro “Talents & Rebels”.

Não há razão para rejeitar os rebeldes, na maioria das vezes colocam as perguntas mais críticas, aquelas que incomodam e para as quais parece não haver resposta. Que bom que é assim! Colocar a pergunta já faz parte do caminho da resposta, e fomenta na organização um espírito curioso em que a capacidade de reinventar não tem limites.



DEIXE-SE INSPIRAR

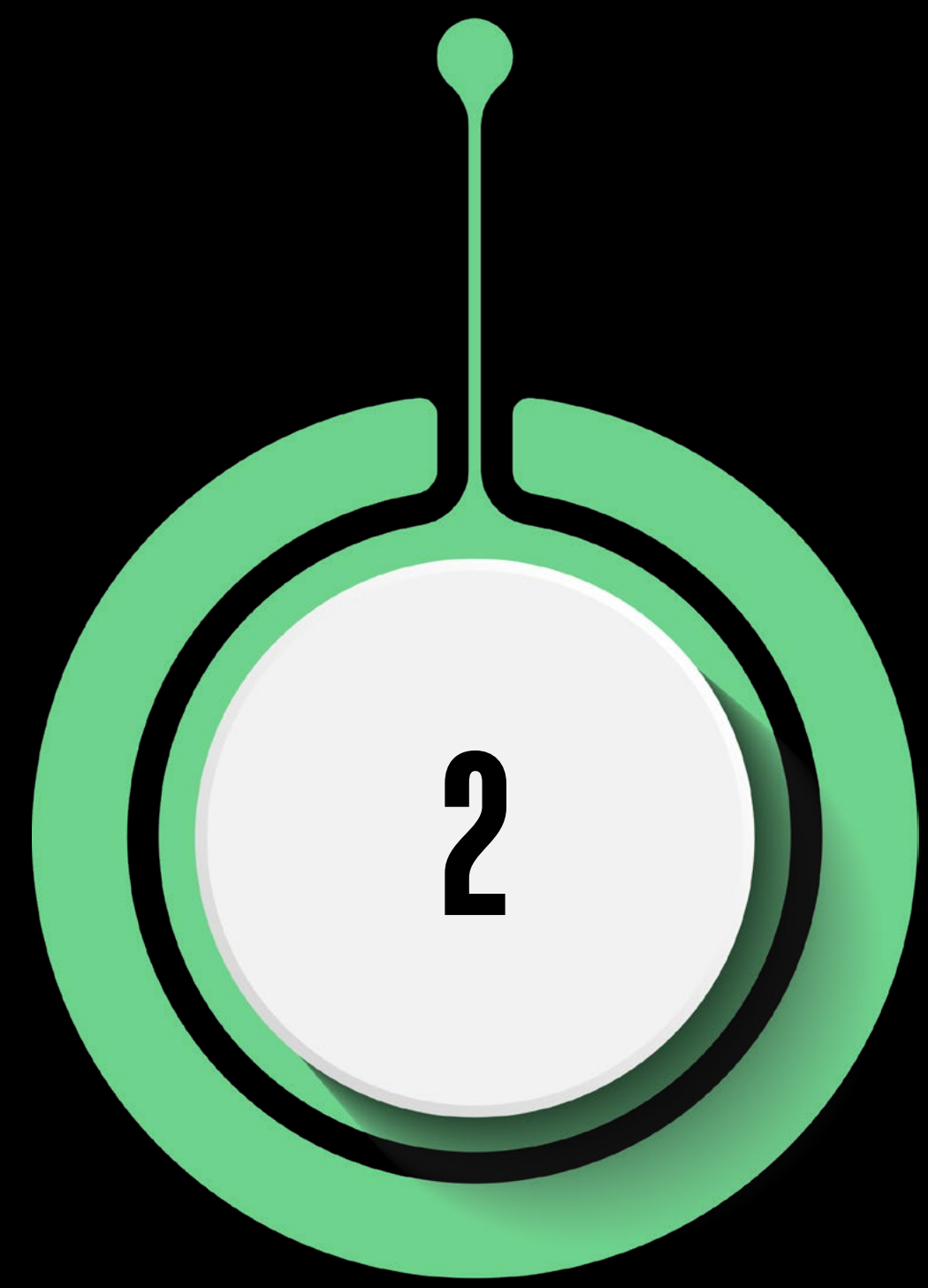
“The rebels interpret and see things in a light that non rebels find impossible to appreciate.”

Matteo Rizzi, autor do livro “Talents & Rebels”



BUILD YOUR SINGULARITY

CULTURA E SUSTENTABILIDADE





EQUILIBRAR PESSOAS, NEGÓCIO, AMBIENTE



DEIXE-SE INSPIRAR

“As organizações sustentáveis constroem-se com gestores sustentáveis.”

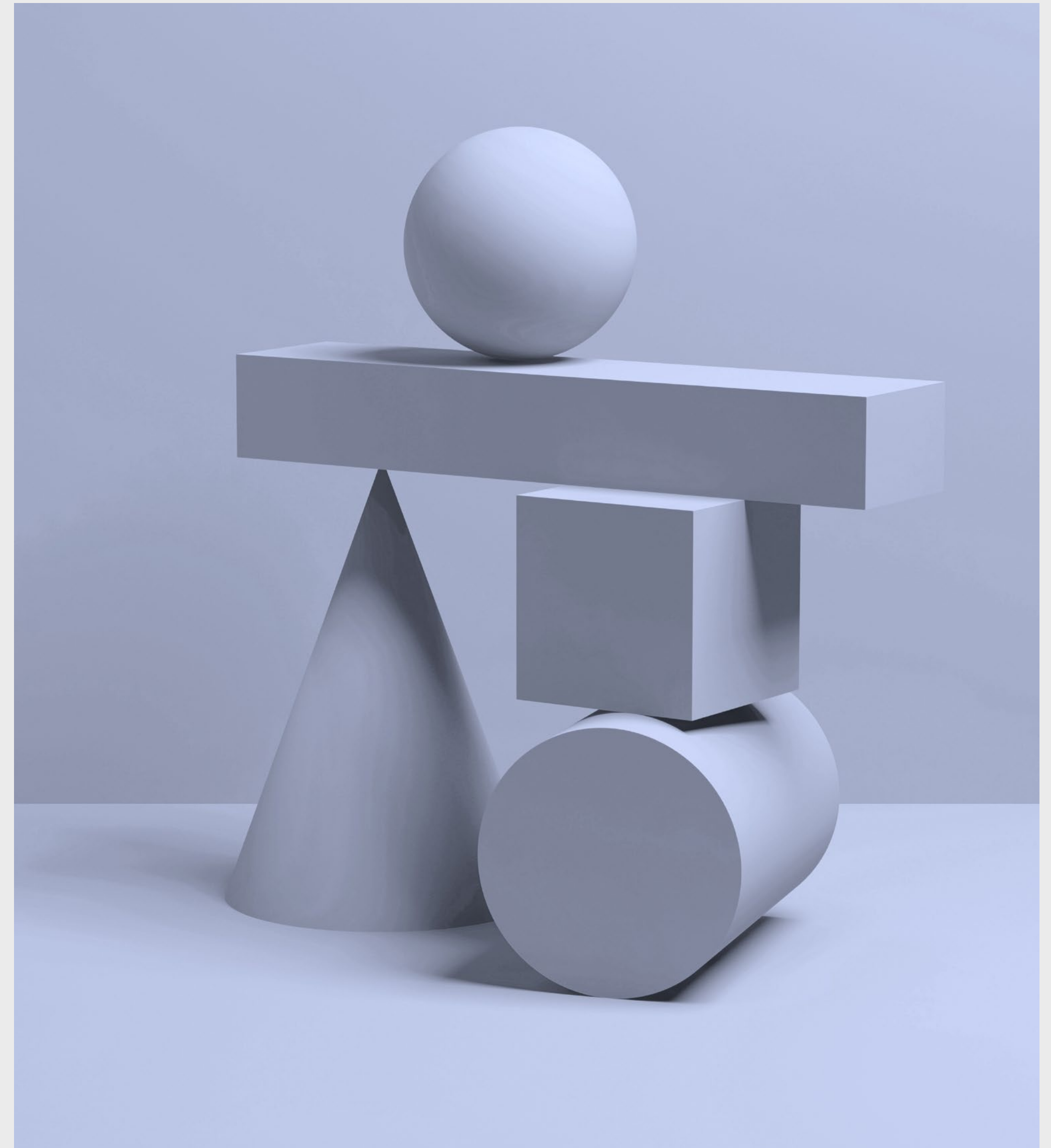
Paulo Monteiro, Diretor de Sustentabilidade, Auchan

A cultura, espinha dorsal das organizações, tem vindo a ganhar como aliada a sustentabilidade e a incorporar o equilíbrio entre as pessoas, o negócio e o ambiente. Está no horizonte das organizações, que olham agora para **a sustentabilidade como a “pegada da consciência”**.

O que significa afinal ser uma organização sustentável e qual relação com a cultura?

Assente nas várias dimensões da empresa: **social**; **ambiental** e **económica**, é da combinação estratégica destes três eixos que resultam os indicadores de sustentabilidade. Numa primeira fase, é importante que a empresa olhe para dentro de si e identifique quais são os seus pontos fortes e como podem ser postos ao serviço da sustentabilidade, a partir daí é transformá-los em âncoras, que conferem robustez ao propósito de ser uma organização sustentável. É disto que estamos a falar, quando experienciamos numa empresa, ética, verdade, transparência, valores, respeito!

💡 CONFIANÇA - VERDADE - TRANSPARÊNCIA





CONCILIAR O PRESENTE COM O FUTURO

Ser sustentável é ser uma empresa genuinamente empenhada em conciliar o presente com o futuro, construída por pensadores de longo prazo, agentes de mudança e embaixadores com visão. E isto é cultura!

Quando falamos de cultura, falamos também do **papel dos líderes**, como vivem e como comunicam às equipas a cultura da organização? Contadores e fazedores da história da organização, são aqueles que não ficam à espera. Deseja-se do líder, ação, que faça e que estimula as suas pessoas a fazer. É o guardião, o **primeiro a testemunhar a cultura da organização**.

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“O líder guardião é uma espécie de chefe da tribo que fomenta a criação de novas versões da história adaptando-a aos novos contextos. E a ExpoRH 2020 assinala seguramente uma nova versão da nossa história. Uma história de transformação de adaptação às mudanças, de fazer face a desafios... Uma história de coragem, de resiliência, de perseverança. Uma história multiplataforma, multiformato, multicompetências e claramente ‘multivalente’.”

Raquel Rebelo, CEO, IFE by Abilways

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“As melhores empresas são aquelas que são humildes e ambiciosas ao mesmo tempo.”

Martim Guedes, Administrador, GRUPO AVELEDA

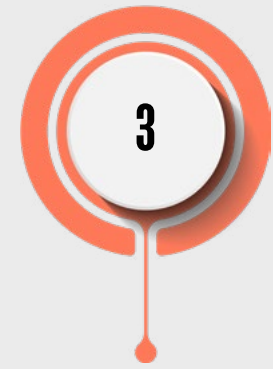
“Acima de tudo transparência e verdade e não permitir zonas cinzentas, abrir espaço para o diálogo.”

Paula Borges, Diretora Geral, SRS Advogados





**LIFELONG
LEARNING**



LIFELONG
LEARNING

SER UM ETERNO APRENDIZ

Ser um eterno aprendiz, que conquista a liberdade de traçar e construir o seu próprio caminho de aprendizagem. **O que quero aprender e como?**

E de que forma é que este paradigma serve as organizações?

Um dos maiores trunfos das empresas reside nas competências dos seus colaboradores, e espera-se que estas sejam facilitadoras do *lifelong learning*, como defende Marion Breuleux, Diretora no Grupo Abilways.

Trata-se de disseminar uma cultura de aprendizagem. De construir comunidades de aprendizagem dinâmicas e facilitar o acesso ao conhecimento.

Trata-se de olhar para a formação como um serviço!

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“Cultive o ‘E se’ e lute diariamente contra o ‘Sim, mas’.”

Marion Breuleux, Diretora, Grupo Abilways

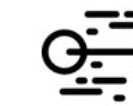
 **CURIOSIDADE - LIBERDADE - HUMILDADE**

6 SHIFTS IN LEARNING

BEFORE

NOW

TRANSACTIONAL Training



Training as a **STOCK**



EPISODIC & PLANIFIED TIME, same time,
same place, same space



Training = **1 CLASSROOM**



TRAINER with a homogeneous
group



LEARNING DEPARTMENT
A dedicated team



TRANSFORMATIVE Learning

Learning as **FLUX**

INSTANTANEOUS & CONTINUOUS TIMES the
good content, at the right time

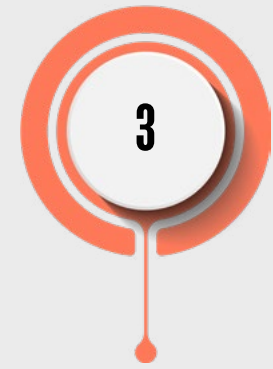
MULTIMODAL Learning experience

FACILITATOR with a diversified
group

A team within a **LEARNING
COMMUNITY**

Auteurs :
Chara Netou-Kandilydou, Fabienne Lochardet, Marion Breuleux, ABILWAYS

ABILWAYS
BUILD YOUR SINGULARITY



LIFELONG LEARNING

UPSKILLING E RESKILLING

São processos chave para o desenvolvimento de competências. Não tem razão de ser a existência de assimetrias acentuadas entre os colaboradores. A aprendizagem está acessível a todos e os gap's de competências podem ser transformados em oportunidades de aprender e crescer.

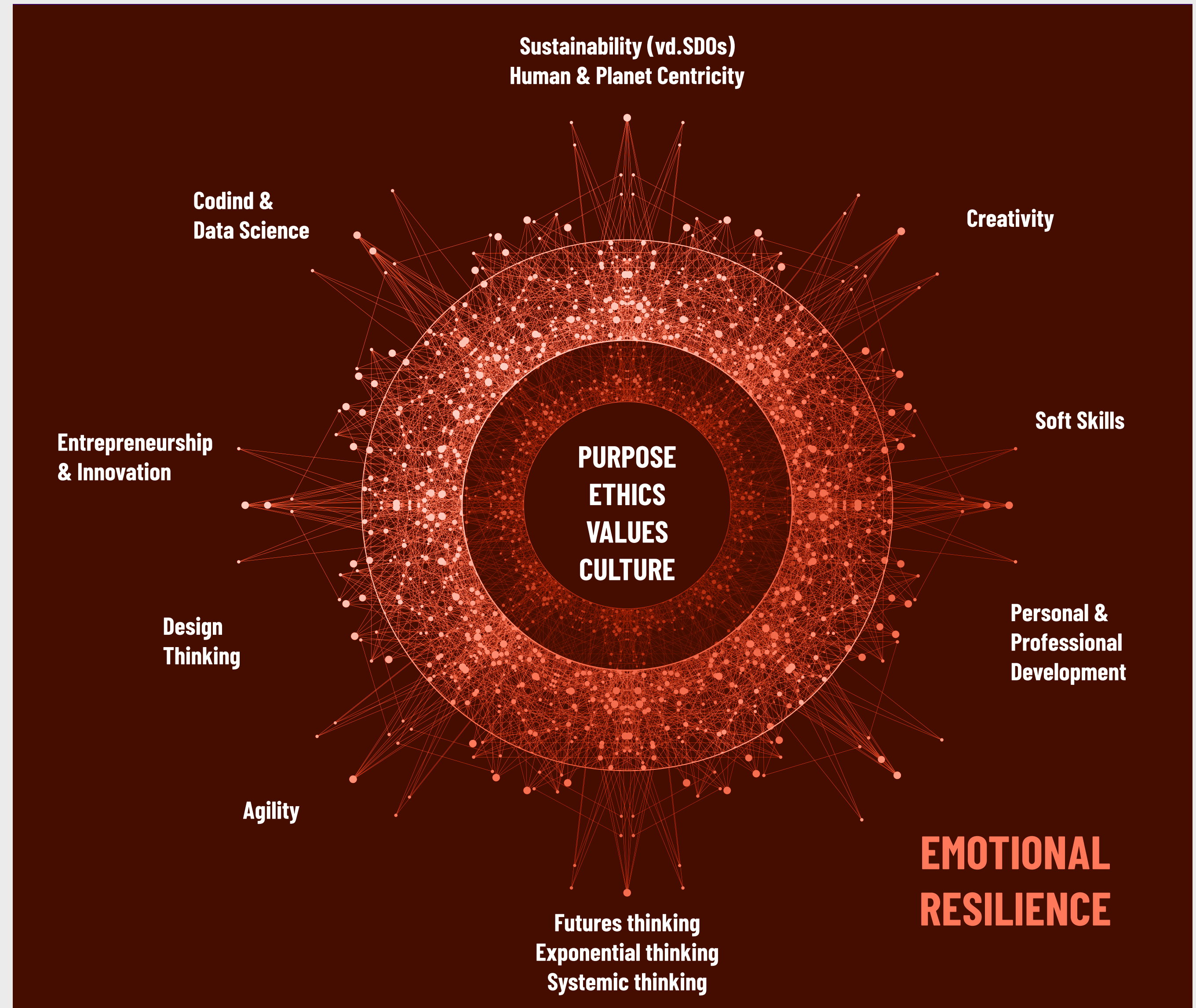
Em todas as organizações há potencial de desenvolvimento que não é explorado e não é raro que a solução para suprir necessidades resida precisamente dentro da organização. Talentos escondidos, que aguardam a oportunidade e o momento certo para se revelarem.

Ao deparar-se com a escassez de determinados perfis, olhar "para dentro de casa" e dar oportunidade aos seus colaboradores de reiniciarem uma nova carreira profissional. A chave é trabalhar a (re)conversão de competências e estimular e preparar colaboradores para a mobilidade interna.

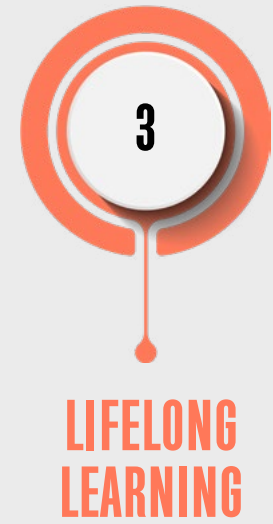
👍 DEIXE-SE INSPIRAR

"Identificar os colaboradores que demonstrem a motivação para assumir novos desafios."

Cláudio Pimentel, Diretor de Sistemas de Informação, Cofidis



Fonte: Apresentação de Paulo Soeiro de Carvalho, Diretor executivo do ISEG MBA na ExpoRH 2020



COMPETÊNCIAS DE CÓDIGO, DATA SCIENCE E DATA ANALYTICS

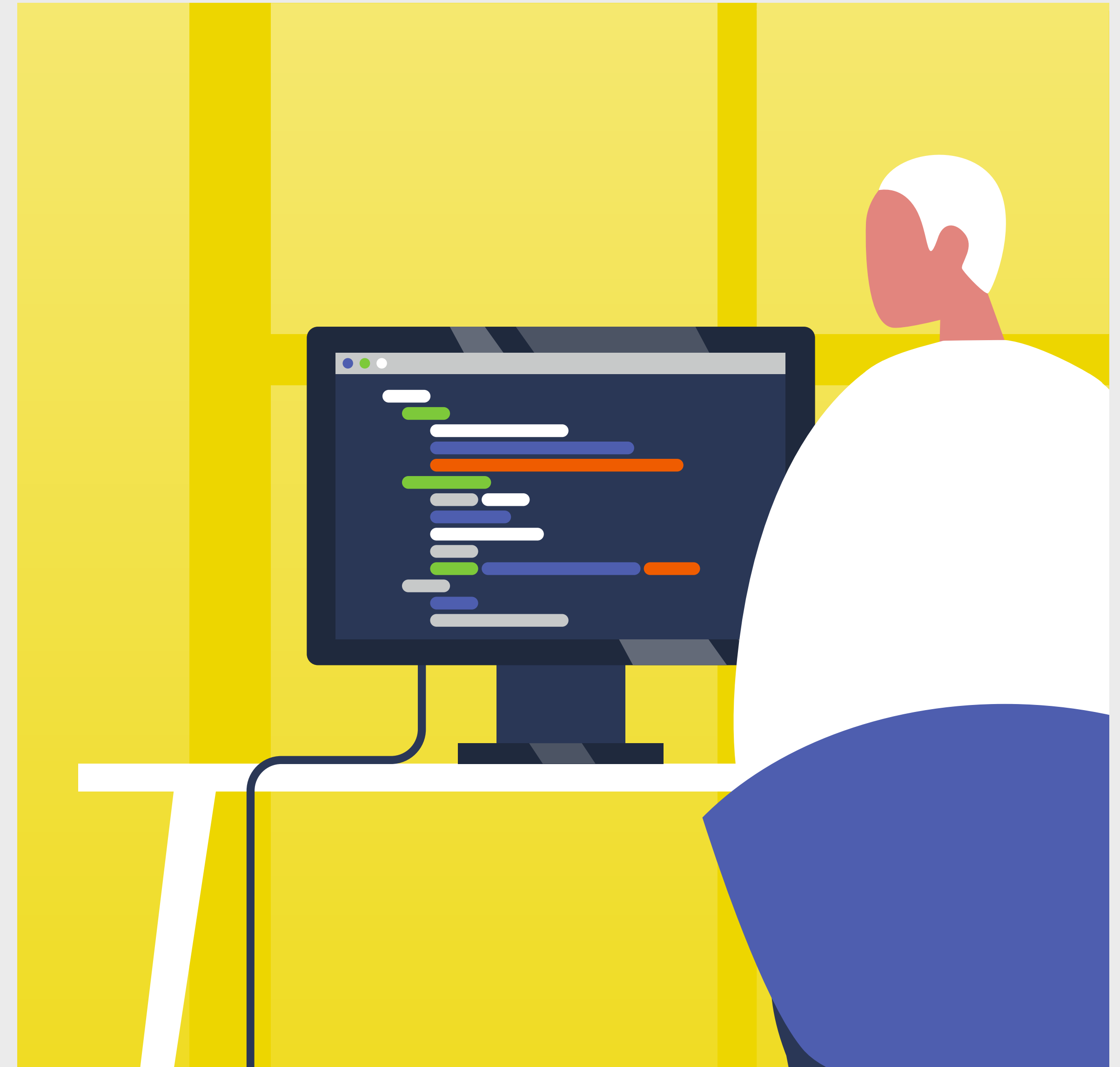
Hoje as tecnologias digitais e os dados estão no centro da transformação da economia e da sociedade e num mundo que produz volumes crescentes de dados, **saber “ler” esses dados é crucial.**

É fundamental **integrar nas equipas profissionais de data com competências analíticas** e em paralelo criar uma cultura de dados transversal à organização. Uma vez que análise dos dados é essencial para as organizações agirem de forma mais inteligente, tomarem melhores decisões e fazer crescer o negócio, é crítico promover a literacia de dados capacitando as equipas de forma transversal. Em todas as áreas são necessárias competências de data e analytics.

São os dados que nos dão a mais valiosa das fotografias dos nossos clientes, daquilo que o mercado necessita. Os dados registam comportamentos e permitem construir um *roadmap* de tendências.

Coloque a questão:

Quantos profissionais de dados tem a minha organização?
A que colaboradores e como, desenvolver competências de data e analytics?



UP DIGITAL





SER DIGITAL É UM COMPROMISSO

A tecnologia vai continuar a evoluir e o investimento das empresas nesta área não vai parar, é obrigatório ser *digital organization*, não há plano B. Sendo certo que a tecnologia está ao lado das empresas na resposta ágil aos desafios com que todos nós, pessoas e organizações, somos surpreendidos.

Ser digital vai **muito para além da tecnologia**, implica **transformação de mindset e sobretudo da cultura da organização**. Trata-se de um processo contínuo e dinâmico, que tem como primeiro passo a consciencialização e culmina quando incorporada na estratégia corporativa. Abraçar o digital é um compromisso assumido por todos os membros da organização, e os recursos e ferramentas tecnológicas funcionam como “cola”, são o fio condutor do processo de transformação, o meio e não o fim em si mesmo. A tecnologia pode libertar as pessoas para o que realmente interessa – a construção de relações da mesma forma que a automatização nos recursos humanos permite redesenhar novas formas de trabalhar.

DEIXE-SE INSPIRAR

“O face-to-face com a transformação digital implica a participação ativa das chefias e usar a tecnologia como elo de ligação entre a estratégia e os objetivos corporativos e processuais.”

Francois Coentro, Sales Director, META4





E COMO É QUE AS EMPRESAS ESTÃO A USAR O DIGITAL?

NO RECRUTAMENTO

Quer interno, quer externo, a tecnologia responde com ferramentas inovadoras, que quando usadas eficazmente, contribuem para **aumentar a atratividade** dos processos de recrutamento **tornando-os mais friendly para os candidatos.**

Na captação de talento interno, os meios digitais são também uma mais-valia. Durante o período de confinamento, vivido entre março e junho 2020, foram muitas as empresas, que não interromperam os seus processos de recrutamento e para isso socorreram-se de meios digitais. Muitas delas fizeram-no pela primeira vez. Plataformas como o zoom e o teams foram cenário de muitas conversas entre candidatos e recrutadores e foi no ecrã que muitos colaboradores ouviram o primeiro “bem-vindo à equipa”!

É também uma opção, ao nível do recrutamento externo, o desenho de *roadmaps* de recrutamento suportados nas redes sociais, construídos e comunicados de forma a traduzirem em todas as suas peças a cultura da empresa, desde a linguagem, ao grafismo. Todos os detalhes contam!

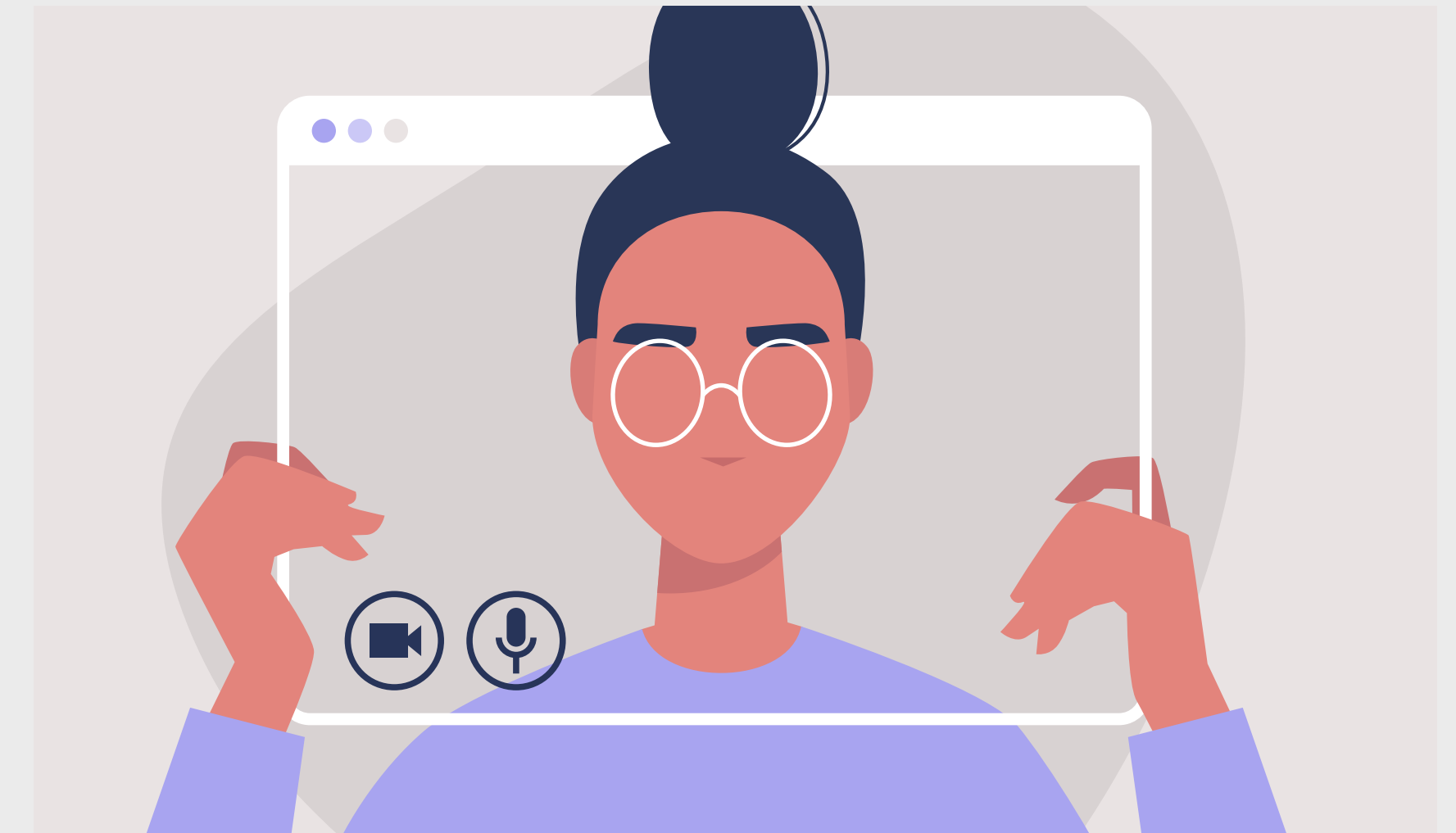
NO ONBOARDING

Colocar o digital ao serviço da experiência do colaborador é uma prática a que as organizações aprenderam a recorrer e os programas de onboarding, são uma excelente oportunidade para explorar o potencial da tecnologia.

Criar ferramentas digitais diferenciadoras que, apoiadas na figura do tutor interno, **agilizam e tornam divertidas as etapas de acolhimento dos novos colaboradores.**

Também nos percursos formativos associados à integração de novos colaboradores, o digital tem sido um recurso valioso.

A primeira abordagem à empresa, conhecer um pouco da sua história, como se posiciona, que valores e missão tem, tudo isto pode ser partilhado, numa primeira fase, através do online, sendo numa segunda etapa, consolidado e experienciado presencialmente.





NA APRENDIZAGEM

A tecnologia democratizou o acesso ao conhecimento. À distância de um click descobrimos o mundo, um emaranhado de caminhos a explorar, conhecer, sistematizar. É uma opção que depende de cada um de nós.

As opções de *digital learning*, estão constantemente a surpreender e as empresas olham para este formato como uma oportunidade imperdível para desenvolver as suas pessoas. Perante a diversidade de formatos e modelos pedagógicos, todas as partes beneficiam.

Empresas, colaboradores e formadores, são surpreendidos por, vídeos, infografias, tutoriais, estratégias de *gamification*, classes virtuais, um manancial de modalidades disponíveis. **A aprendizagem acontece de forma flexível e com ganhos pedagógicos e financeiros**, permitindo a otimização de recursos.

NO SMARTWORKING E TELETRABALHO

Aqui o grande motor é de facto a tecnologia. Ajudar as empresas a reinventarem-se e a manterem a ligação aos colaboradores, aos clientes e ao mercado. Explorar formas diferentes e inovadoras de se relacionarem e comunicarem. Olhar a tecnologia como impulsionadora da corresponsabilização.

Sim, a pandemia, acelerou a adesão ao teletrabalho, foi o caminho que as empresas, mais ou menos preparadas foram “obrigadas” a trilhar e o escritório em casa foi, em muitos casos, o que manteve vivas as empresas e deu esperança aos seus colaboradores fazendo-os acreditar que, apesar da distância física, continuam a ser equipa.

O teletrabalho é uma realidade que entrou na vida das organizações. **Exige adaptabilidade, autonomia e muita responsabilização.** É seguramente uma oportunidade para cada colaborador refletir sobre o seu papel dentro da organização, crescer e fazer crescer.

São muitos os desafios que se colocam e a tecnologia é facilitadora da resposta positiva a um formato diferente de estar nas organizações.





FEELING GOOD



FEELING GOOD

CUIDAR E EQUILIBRAR... HUMANIZAR

Num mundo em que o normal é “estarmos em rede”, cuidarmos uns dos outros é imprescindível. Todos sem exceção temos responsabilidade e as empresas devem ser guardiãs da saúde das suas pessoas.

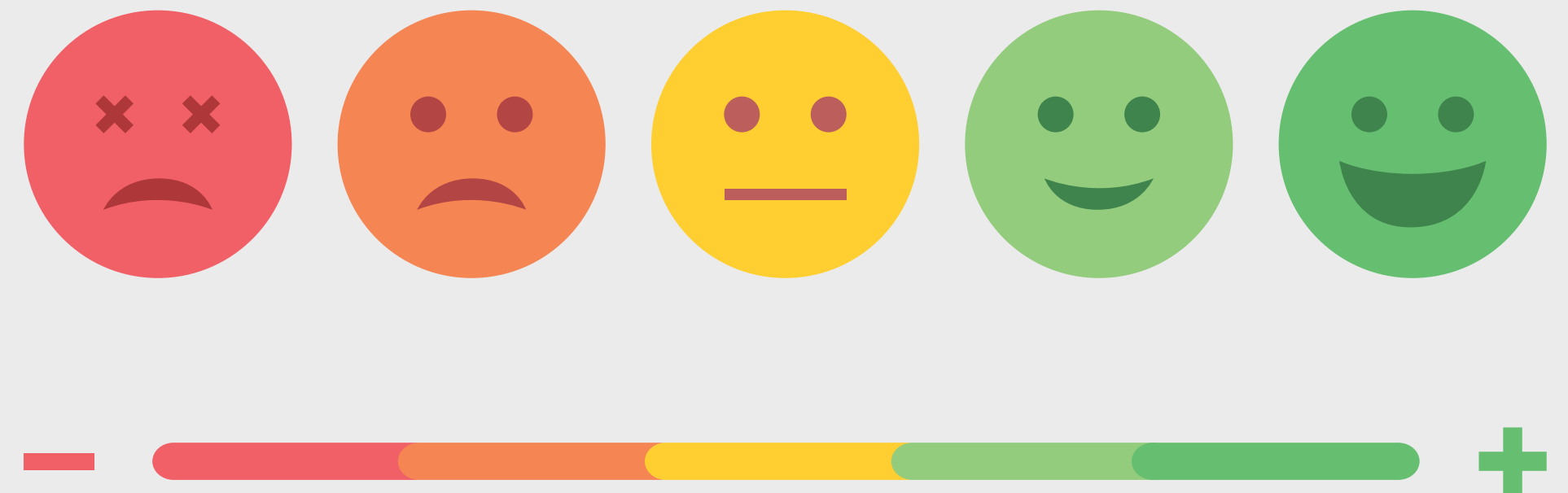
São cada vez mais as empresas que desenvolvem projetos destinados a “cuidar” dos colaboradores. São exemplo disso linhas de apoio apoiadas por psicólogos que falam com os colaboradores; workshops sobre saúde mental; espaços físicos no escritório dedicados a descontrair e descomprimir; atividades de mindfulness e nutrição. Mais uma vez, o importante é que cada organização perceba o que é adequado à sua realidade e coloque mãos à obra.

E este ganhar consciência da importância do **bem-estar e saúde emocional** dos colaboradores que tem vindo a ocupar espaço, não é uma moda, é sim **uma necessidade que impacta no negócio e no crescimento das empresas**. Acreditamos que as pessoas não podem estar bem no trabalho quando têm problemas sérios em casa. Cabe pois às empresas, garantir o equilíbrio entre estes dois cenários, sendo certo que, a flexibilidade no trabalho tem sempre que ser adequada e alinhada com o negócio.

 **DEIXE-SE INSPIRAR**

“A felicidade dos colaboradores é essencial para o nosso sucesso.”

Graça Rebocho, Diretora de Recursos Humanos, Altice





NEUROCIÊNCIA E COMPORTAMENTO SOCIAL

A empresa como facilitadora do equilíbrio entre: organização do trabalho, família, saúde e bem-estar. São imensas as alternativas que as empresas podem implementar para garantir esse equilíbrio, desenhar programas simples e alinhados com o tão desejado *work life balance*. É uma questão de cultura corporativa! Sejam criativos, dialoguem, construam proximidade com os vossos colaboradores e coloquem a humanização do trabalho como uma prioridade. Não é complicado, está dentro do budget que entendermos disponibilizar, basta vontade!

E finalmente perceber como é que a neurociência encaixa em tudo isto. É fundamental, entender o ambiente social e a relação entre as pessoas no local de trabalho e perceber que **empatia, cooperação e confiança no outro, têm bases biológicas**. E falando de biologia, a oxitocina é uma ferramenta biológica que gera comportamentos distintos em função do contexto, e neste sentido é interessante refletir sobre como pode ser ativada de forma a que, dentro das organizações, atue como ativadora de comunidades de partilha que são um contributo diferenciador para a construção de organizações *feeling good*.

Construção de relações de confiança entre as pessoas, fomentando o espírito de equipa e o reconhecimento, e criação do sentimento de pertença “à minha tribo”, são alguns exemplos de como podemos ativar a oxitocina em ambiente corporativo.

DEIXE-SE INSPIRAR

“Em tempo de abundância e paz... aumentar mentalmente a abrangência do que consideramos ‘in-group’.”

Diana Prata, Chief Science Officer e Co-Fundadora da NeuroPsyAI





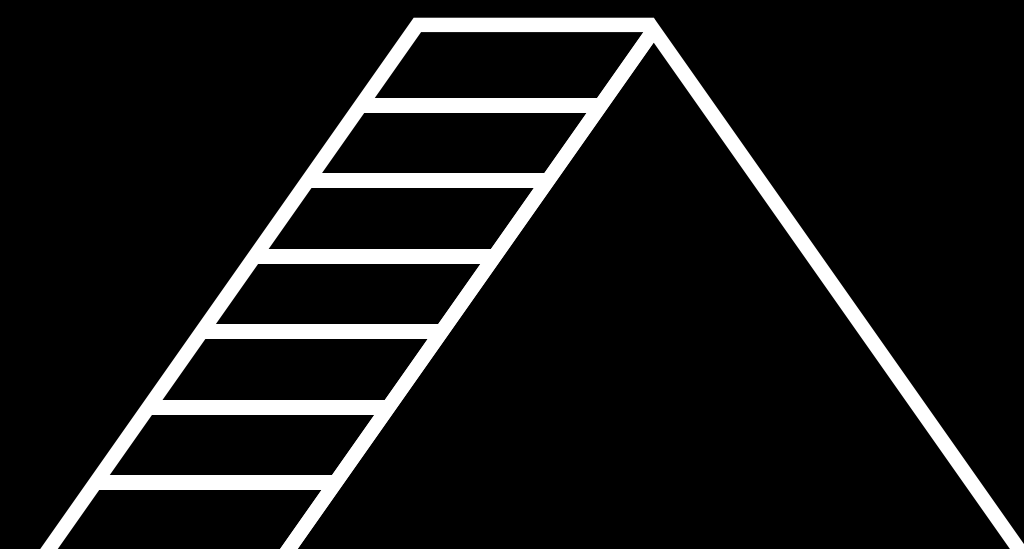
BUILD YOUR

SINGULARITY



Temos de preparar as pessoas para serem capazes de aprender a reaprender, desenvolvendo a capacidade de resolução de problemas, o pensamento crítico e a criatividade dos colaboradores, estimulando a autonomia na tomada de decisão, a flexibilidade e agilidade na resposta ao cliente e na antecipação da mudança.

Raquel Rebelo, CEO, IFE by Abilways





SAIBA MAIS E CONTACTE-NOS

WWW.IFE.PT

FORMACAO@IFE.PT - 210 033 800



BUILD YOUR SINGULARITY

