

Pessoas de VALOR RH

O INFORMATIVO DA ABRH - BRASIL



GESTÃO DE PESSOAS

Triple A, uma nova digital para o RH 4.0

Antecipação, Adaptabilidade e Autonomia são as palavras-chave em um mundo 4.0. E também foram a inspiração para a Fundação Dom Cabral e a ABRH-Brasil realizarem pesquisas e entrevistas com líderes de RH, novas gerações de RH e líderes de empresas a fim de saber quais são os principais desafios a serem superados para que as organizações possam evoluir e crescer nos tempos atuais. Os resultados desse estudo deram as diretrizes para o lançamento do RH Triple A.

Voltado aos líderes de RH, o programa traz uma proposta diferenciada para desenvolver profissionais capazes de lidar com a complexidade do contexto atual, considerando a ética e o humanismo como pilares para obter resultados.

“Os diálogos sobre o RH Triple A tiveram início há dois anos, com um grupo de professores da FDC e profissionais da ABRH. Na época, o Brasil vinha despencando no ranking de países nas avaliações da Moody's e da S&P [agências internacionais que medem o grau de risco e de investimentos no mundo] e, na nossa visão, só seremos um país Triple A se tivermos organizações e profissionais Triple A. Por isso, pesquisamos para saber como poderíamos apoiar esse movimento”, conta Marta Teixeira Pimentel, professora da FDC e responsável técnica pelo programa.

A metodologia exclusiva foi desenhada sob medida e inspirada nos pilares da *next generation education* que a FDC e o seu ecossistema de educação desenharam em 2017.



Divulgação
Marta, da FDC: atenção às "tempestades" do momento

Ao longo do período de pesquisas e consultas, a equipe técnica da FDC e da ABRH consolidou um conhecimento significativo sobre as problemáticas que estão tirando o sono do coletivo organizacional e, especificamente, do RH. Esse conteúdo será levado para os participantes e, somado às suas percepções e experiências, definirá os temas a serem aprofundados.

“É um formato inédito, no qual a concepção do desenvolvimento de um conhecimento coletivo é *just in time* e não *just in case*, embasado nos maiores desafios e paradoxos contemporâneos que impactam as organizações e comprometem estratégias e resultados. Trabalharemos com a ideia de atender à 'tempestade' de cada época. Com isso, o programa evolui o tempo todo”, assinala Marta.

Em outras palavras, o RH Triple A pode ser considerado uma “obra aberta”, contemporânea, imersiva,

coletiva e capaz de produzir novos significados e promover novas práticas.

A professora explica que, junto com o grupo de participantes, a ABRH e a FDC iniciarão uma jornada que vai desde o aprofundamento inicial dos desafios selecionados, passando por uma imersão em temas periféricos dos conhecimentos de gestão que têm impacto nesses dilemas para terminar em um sprint, uma arrancada final, para ações de mudança.

Em um ambiente de desenvolvimento híbrido, em que o presencial se mistura com o on-line, o in house se sucede ao outdoor e o reflexivo enriquece o prático, o programa tem um ano de duração e intercala momentos presenciais com digitais.

De acordo com Marta, trata-se de um processo de imersão e experimentação permanente, que tem momentos presenciais de mergulho profundo e momentos on-line de conquista do novo.

“Construindo um olhar sobre o A da 'antecipação', desenvolvendo o A da 'adaptabilidade' e empoderando o A da 'autonomia', o programa permite processos de inspiração, cocriação e ações nos quais todos os participantes serão artesãos de uma nova digital para o RH”, finaliza.

O RH TRIPLE A COMEÇA EM NOVEMBRO
Mais informações:
www.fdc.org.br
0800 941 9200

SECCIONAIS EM AÇÃO

Nova regional em São Paulo



Roberta, Marinho e Carolina falaram aos convidados

A ABRH-SP lançou oficialmente, na semana passada, a nova regional Vale do Paraíba, em um evento no auditório do Hotel Nacional Inn, em São José dos Campos.

Para uma plateia de 270 pessoas, na abertura, Theunis Marinho, presidente da ABRH-SP, agradeceu aos profissionais de RH voluntários que estão dando uma nova cara à área na região. “Nós precisamos nos unir para fortalecer a ABRH-SP”, disse.

Na ocasião, a diretora geral da regional, Roberta Sanfelice, que

está no final da gravidez, passou o cargo para Carolina Mello. Agora vice, Roberta convidou a plateia a ajudar a construir uma organização de RH robusta e forte. Carolina completou: “Acredito que a ABRH-SP vai trazer para o Vale inovação e networking. Por isso convido vocês a se associarem”.

Baixada Santista, Bauri, Campinas, Metropolitana Oeste (região de Barueri), Ribeirão Preto e Sorocaba também contam com regionais da ABRH-SP, agora presente em sete regiões do estado.

Fotos: Ender de Souza/Press Imagem



Gestão da saúde no Rio

Para orientar as empresas sobre a importância de uma gestão de saúde estruturada, a ABRH-RJ vai promover, nos dias 11 e 12 de setembro, o I Fórum de Saúde.

No Auditório da Firjan, na capital fluminense, o encontro reunirá especialistas para discutir os principais desafios da área, além de compartilhar estratégias e práticas atuais.

“Trabalhar estrategicamente o bem-estar dos funcionários é um diferencial competitivo e fundamental para impedir o crescimento dos custos com os planos de saúde”, avalia Paulo Sardinha, presidente da ABRH-RJ.

Programação e inscrições:
www.abrh-rj.org.br/news/940

PESQUISA

Cultura da sustentabilidade x pessoas

Embora a sustentabilidade seja vista como relevante na agenda de 86% dos CEOs, existe um gap entre desejo e ação nas organizações. É o que apontou o Sustentômetro, estudo realizado pela consultoria Ideia Sustentável com o objetivo de apresentar o status atual da gestão da sustentabilidade nas empresas brasileiras.

“Hoje o tema influencia mais os valores (81%) do que, por exemplo, as metas dos líderes (64%) e dos colaboradores (58%), parecendo mais confortável no plano genérico das aspirações e propósitos do que no específico das consequências e métricas. A inclusão do conceito entre os valores é uma decisão simples que se resume a alterações em textos. Já nos objetivos estratégicos e nas metas, exige decisões de negócio não exatamente triviais que, quase sempre, tendem a ser vistas como desvios de foco, de energia e atenção, especialmente em momentos de crise”, analisa Ricardo Voltolini, diretor-presidente da Ideia Sustentável e diretor de Sustentabilidade da ABRH-Brasil.

O estudo foi realizado entre maio e junho e ouviu 170 profissionais de uma amostragem de 634 empresas selecionadas a partir de um critério básico: a existência de uma área,

uma equipe ou, pelo menos, um colaborador responsável pelo tema.

Segundo o Sustentômetro, são raras as empresas que possuem iniciativas estruturadas para além das demandas pontuais – 96% preferem o on the job, isto é, o aprendizado na prática do trabalho. Menos de 30% dispõem de estratégias de reconhecimento de ideias (22%) e de práticas (29%) de colaboradores; 44% abordam o conceito nos programas de integração de novos funcionários; e apenas 22% trabalham o tema nos programas de trainees, indicando ser tímido o preparo de gestores do futuro com uma visão de desenvolvimento sustentável.

O estudo revelou ainda que não mais do que 25% das empresas condicionam a remuneração variável de líderes e colaboradores a resultados ligados ao triple bottom line – um indicador do nível de maturidade da cultura de sustentabilidade na organização.

“Migrar do campo das boas intenções para o das realizações, substituindo o uso pontual do tema na gestão por uma cultura de sustentabilidade exigirá que a empresa emita aos seus stakeholders sinais mais consistentes do quanto valoriza o tema. Um deles é, por exemplo, a sua inserção à estratégia”, orienta Voltolini.



ARTIGO



Por que sua empresa deve ir além dos benefícios tradicionais

Por Marco Crespo*

Satisfação pessoal é o principal motivo pelo qual um colaborador opta por estar em uma empresa em detrimento de outra. Entretanto, a satisfação envolve uma série de fatores, como ambiente de trabalho, remuneração e benefícios. Em um mundo cheio de oportunidades, esse último é, sem dúvida, o que mais pesa na atração e retenção de talentos.

Programas globais de benefícios corporativos focam, via de regra, em três diferentes pilares: físico, mental e de desenvolvimento pessoal. Acredita-se que isso faz com que os profissionais mantenham-se sempre motivados e em evolução, desenvolvendo-se continuamente dentro da companhia. Uma pesquisa realizada pela Xerox, em 2016, mostrou que, das 428 empresas pesquisadas em 33 países, 69% possuem uma estratégia global para saúde e bem-estar de seus colaboradores. De todas as vantagens citadas e aplicadas ao redor do globo, foi o incentivo à prática da atividade física o único fator que se repetia nos projetos das diferentes empresas.

A prática esportiva, além dos benefícios para o corpo, melhora também a saúde mental e a sensação de pertencimento. Quando oferecida como benefício corporativo, a atividade física torna-se parte importante do universo social dos colaboradores e, conseqüentemente, faz da empresa um local mais agradável para trabalhar. Os benefícios corporativos ligados ao corpo nunca são uma via de mão única. Para cada investimento, é possível mensurar uma diminuição nas taxas de absenteísmo, doenças relacionadas ao stress ou ao sistema musculoesquelético e um conseqüente aumento da produtividade.

Uma empresa de bens de consumo, por exemplo, aplicou no Brasil um programa de saúde e bem-estar global que incentivava a prática de atividades físicas, possui acompanhamento da saúde mental e observa aspectos emocionais e de propósito de seus funcionários. Dessa maneira, diminuiu em 50% o risco de doenças cardíacas, sofreu uma redução de 8% para 5% nos índices de colesterol e, hoje, cerca de 64% dos colaboradores passaram a praticar algum tipo de atividade física.

Empresas são únicas, basta olhar com atenção para cada realidade, entender suas particularidades, aspirações, problemas a serem superados e traçar metas reais para resolvê-los. Mudar é possível. É preciso. O mundo não é mais o mesmo, nem a lógica de mercado de que apenas um bom salário é o suficiente. Chegou a hora de escutar mais e, finalmente, agir sobre isso.

*Country manager da Gympass no Brasil



Publicação da ABRH-Brasil / Associação Brasileira de Recursos Humanos
Presidente: Elaine Saad • Vice-presidente: Daviane Chemin
Rua General Jardim, 770 • 7º andar, cj 7D • CEP 01223-010 - São Paulo/SP • Tel. (11) 3124.8850 / Fax: (11) 3124.8867
E-mail: abrh@abrhbrasil.org.br • Fale com a Presidente: elaine.saad@abrhbrasil.org.br • www.abrhbrasil.org.br
Editora: Thais Gebrim • Projeto Gráfico e Diagramação: Daniel Strauch

f ABRHNacional @ABRHBrasil abrh-nacional abrhbrasil

Parceria

