



INSIGHTS ATD & GALLUP SUMMIT

Junho/2023

Novos Formatos de Trabalho





ATD & GALLUP



A [ATD](#) (Association for Talent Development) é uma associação com membros do mundo todo, que fomenta pesquisas e discussões sobre o mundo de talent management.

Anualmente a ATD promove A ATD International Conference & Expo. Nesse ano o congresso foi realizado na cidade de San Diego, California, e contou com mais de 9.000 participantes de todo mundo. A delegação brasileira esteve por lá com mais de 60 participantes.

A [Gallup](#) é um instituto de pesquisa e consultoria com quase 100 anos de existência, e que tem como base de atuação a metodologia CliftonStrengths, baseada em pontos fortes.

Também realiza um Summit annual na cidade de Omaha, Nebraska, e nesse ano teve quase 1.000 participantes, contando com 11 brasileiros na sua delegação.

PRINCIPAIS TEMAS DISCUTIDOS NOS CONGRESSOS EM 2023



O FUTURO DO
TRABALHO – NOVOS
FORMATOS, NOVAS
TECNOLOGIAS, NOVAS
FORMAS DE
APRENDER



CULTURA
ORGANIZACIONAL E
NO NOVO CONTEXTO
MUNDIAL



O PAPEL DA NOVA
LIDERANÇA



SAÚDE MENTAL E BEM
ESTAR



O FUTURO DO TRABALHO

NOVOS FORMATOS

NOVAS TECNOLOGIAS

NOVAS FORMAS DE APRENDER

O QUE DIZEM AS PESQUISAS



Fonte: Gallup 2023



9 em 10 profissionais que têm atividades que podem ser feitas remotamente preferem algum tipo de trabalho remoto



O que motiva a preferência pelo trabalho híbrido ou remoto: tempo de deslocamento, bem estar, flexibilidade com a família, produtividade e menos distrações. Uma pessoa na média gasta 29 dias de trabalho ao longo de um ano para se deslocar.



O que motiva a preferência pelo trabalho presencial: maior produtividade e facilidade para colaboração



Quando a empresa dá a possibilidade de escolha do modelo de trabalho, a criatividade e inovação aumentam consideravelmente

O QUE DIZEM AS PESQUISAS

Fonte: Gallup 2023



Das pessoas que estão no modelo híbrido, 32% indicam que os encontros virtuais são menos efetivos que os presenciais, comparado aos 17% que diz que os encontros virtuais são mais efetivos. Mais da metade das pessoas pesquisadas nesse formato de trabalho (51%) diz não haver diferença.

OS EFEITOS COLATERAIS

Fonte: Anthony Klotz, Texas A&M associate professor



Great resignation

4 milhões de pessoas pedem demissão por mês nos Estados Unidos

Engajamento (Dados de Nov. 22)

% de engajamento x propensão a sair

- 31% engajados querem sair
- 54% não engajados querem sair
- 77% ativamente desengajados querem sair

Fatores buscados com a mudança

3/4 das principais razões são:

- Carreira e desenvolvimento
- Falta de respeito
- Expectativas irreais de entrega e responsabilidades
- Realocação
- Bem estar
- Horário de trabalho

COMO LIDAR COM ESSE PARADOXO?

INTERAÇÃO
VIRTUAL NÃO
IMPACTA A
EFICÁCIA
(51%)

X

PREFERÊNCIA
PELO
TRABALHO
REMOTO
(90%)



O QUE IMPORTA?



Fonte: Gallup 2023

Pessoas que, segundo a pesquisa, “concordam fortemente” que seus empregadores cuidam do seu bem estar, comparado com os que não cuidam:

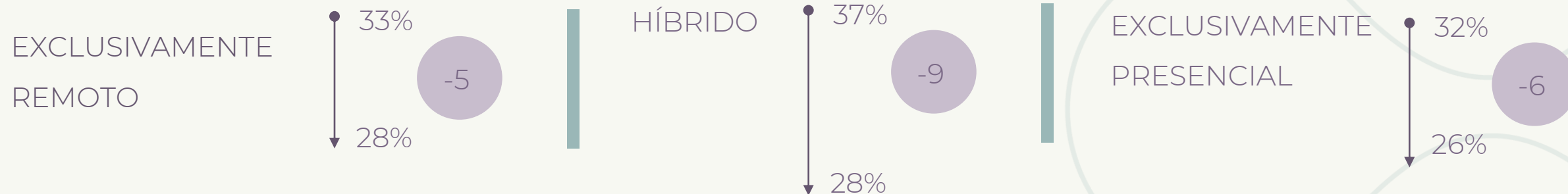
- 3x mais engajamento
- 69% menos provável buscar uma nova colocação
- 71% menos provável reportar burnout
- 5x mais provável a concordar que confia na liderança
- 36% mais provável prosperar na vida como um todo

GERAÇÃO FAZ DIFERENÇA?

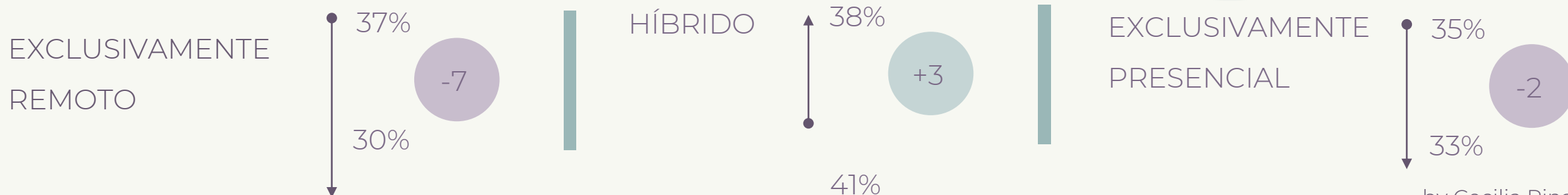
Fonte: Gallup 2023



Comparação 2020 versus 2022: orgulho dos produtos e serviços

TRABALHADORES COM MENOS DE 35 ANOS



TRABALHADORES COM 35 ANOS OU MAIS



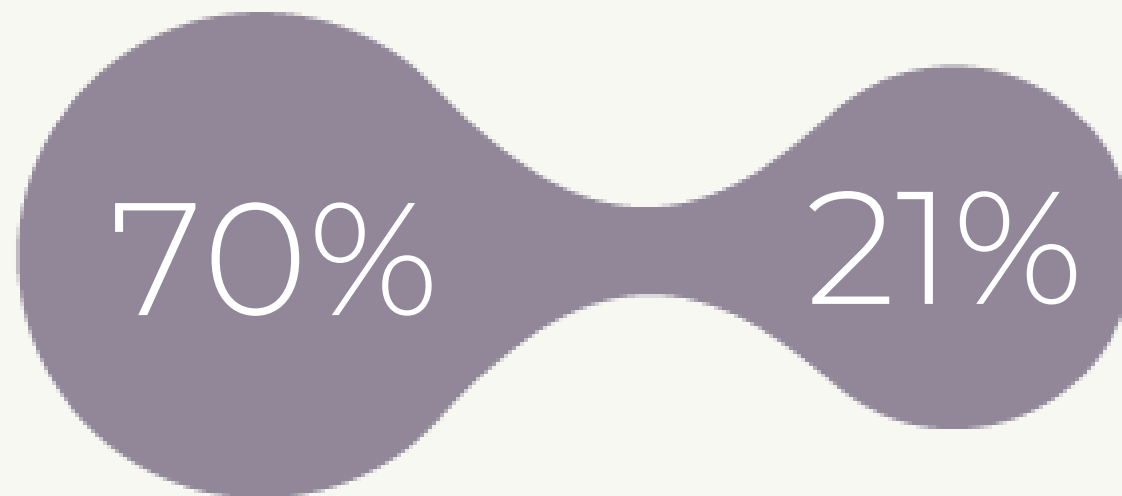


COMO LEVAR ESSE ASSUNTO PARA A PAUTA ESTRATÉGICA DAS EMPRESAS?

O PAPEL DA GESTÃO

(Fonte: Gallup)

O impacto da gestão na construção de um time vencedor é de 70%



Mas apenas 21% das pessoas concordam fortemente que confiam na liderança da empresa em que trabalham



“

A PESSOAS NÃO ADOECEM APENAS PORQUE ESTÃO TRABALHANDO MUITO, AS PESSOAS ESTÃO ADOECENDO PORQUE NÃO VÊM VALOR E IMPACTO NO TRABALHO QUE ESTÃO ENTREGANDO.

Adam Grant, ATD 2023



**A LIDERANÇA TEM QUE
ASSUMIR O PROTAGONISMO NO
PAPEL DE ENGAJAMENTO DO
TIME**



COMO ENGAJAR A LIDERANÇA?



Fonte: Gallup 2023

É PRECISO
REPENSAR O
COMO

80% das pessoas pesquisadas (amostra de 15.000 pessoas) que estão no modelo híbrido ou remoto e se declaram totalmente engajadas apontam que receberam feedback significativo *na última semana* – independente do número de dias de trabalho no escritório.



O QUE DETERMINA O FEEDBACK SIGNIFICATIVO??

Fonte: Gallup 2023

Reconhecimento
ou parabenização
por entregas
recentes.

Criar um
ambiente de
colaboração e
relacionamento

Definir com
clareza as metas
e prioridades do
trabalho das
pessoas do time

10 a 30 minutos
por semana são
suficientes par
conversas
significativas

Focar o que as
pessoas sabem
fazer melhor e
desenvolver seus
pontos fortes



UPSKILL E RESKILL DO RH E DAS LIDERANÇAS





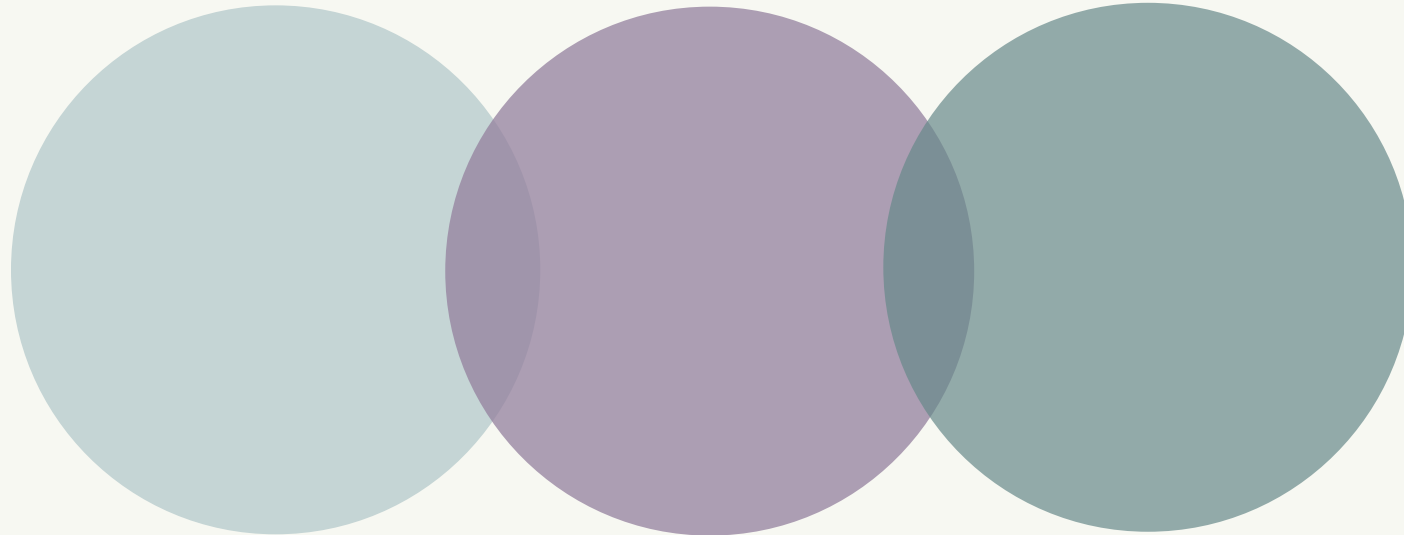
NÃO ESTAMOS PASSANDO
POR UMA EVOLUÇÃO,
ESPAMOS PASSANDO POR
UMA
REVOLUÇÃO

TUDO COMEÇA COM REPENSAR A CULTURA

Como
costumava
ser?

Como
deveria
ser?

Como
poderia
ser?





A AUTONOMIA PODE SER
CAÓTICA
SE AS EMPRESAS NÃO
REPENSAREM SISTEMAS E
PROCESSOS

MAS É ESSENCIAL TRANSFORMAR
A **CULTURA E A LIDERANÇA** PARA
QUE AS PESSOAS NÃO SE
MOVIMENTEM PARA AS
EMPRESAS QUE JÁ FIZERAM ESSA
MUDANÇA

Cecilia
Pinaffi



RESPONSÁVEL POR ESSE PAPER

Psicóloga, Pós graduada em Gestão de Recursos Humanos e com MBA em Marketing, atua como Consultora em Gestão estratégica de empresas e RH há 30 anos. Como executiva de RH, tem sido responsável pela área de Pessoas de empresas nacionais e Multinacionais como Ogilvy, Lab SSJ, Blinks Essence, Heidrick & Struggles, Yahoo e Intuit, as duas últimas, empresas de tecnologia com sede no Vale do Silício, Califórnia.

Certificada na metodologia StrengthsFinder da Gallup, fez parte das delegações brasileiras que participaram da ATD e Gallup Summit realizados entre maio e junho de 2023.

SOLUÇÕES

by Cecilia Pinaffi



Transformação
organizacional e
Integração de
empresas em
processos de
Fusão e Aquisição



Formação, upskill
e reskill de
Lideranças



Desenho e revisão
da Cultura
organizacional e
employee
experience



www.ceciliapinaffi.com.br
cecilia@ceciliapinaffi.com.br
+55 11 99987-3610