



ROBERT WALTERS

O ESPAÇO DE TRABALHO INTELIGENTE

ROBERT WALTERS



“ POR MAIS DE 30 ANOS, EMPRESAS AO REDOR DO MUNDO NOS CONFIAM A MISSÃO DE ENCONTRAR OS MELHORES PROFISSIONAIS ESPECIALIZADOS

ROBERT WALTERS

”

Nossa história começa em 1985, quando o Grupo abriu seu primeiro escritório em Londres. A partir daí, desenvolvemos um negócio global, que opera em diferentes mercados em âmbito mundial.

Por mais de 30 anos, empresas ao redor do mundo acreditaram em nós para encontrar os melhores profissionais especializados e nos confiaram a construção das carreiras dos principais executivos em âmbito global em cada passo de sua trajetória profissional.

É uma história de sucesso e estamos orgulhosos de tê-la criado graças à força e paixão de nosso pessoal. Da mesma forma que o negócio continua expandindo, atuamos com o mesmo compromisso de serviço e qualidade.

INTRODUÇÃO

O ambiente profissional está mudando. Os avanços na tecnologia, a mudança geracional e a forma na qual as empresas fazem negócios criaram a necessidade de inovar a forma de trabalhar. Estes fatores impulsionaram “o espaço de trabalho inteligente”.

Algumas empresas reprojeteram e digitalizaram seus espaços de trabalho, porém, esta é só uma parte do caminho. A pergunta é a seguinte: as empresas contam com soluções que melhorem a produtividade, o envolvimento e o desempenho de seus trabalhadores?

As empresas têm que lidar com as expectativas de uma força de trabalho mais diversa e, ao mesmo tempo, criar uma cultura sólida que transmita os valores organizacionais.

Neste estudo, exploramos os diferentes elementos para criar um espaço de trabalho inteligente, incluindo aspectos digitais, políticas de trabalho flexíveis e o design de seus ambientes de trabalho. Além disso, compartilharemos como reduzir a lacuna entre as expectativas de funcionário e empregador. Também oferecemos recomendações às empresas que já criaram ou que desejam construir um melhor espaço de trabalho que cumpra a evolução das necessidades de seus colaboradores e sugerimos alternativas para melhorar e promover suas marcas como empregadores.

METODOLOGIA

Este “whitepaper” é baseado em uma pesquisa da Robert Walters que reúne informações de mais de 1.650 profissionais da área de Recursos Humanos.

CONTEÚDO

Capítulo 1: Maximizando as tecnologias no espaço de trabalho para fomentar a colaboração e motivação dos colaboradores.

Capítulo 2: O impacto que tem a flexibilidade na produtividade, no envolvimento e na diversidade.

Capítulo 3: Espaços de trabalho projetados para completar a experiência do colaborador.

Capítulo 4: Promovendo espaços de trabalho inteligentes para atrair os melhores talentos do futuro.

Caso de estudo: Transformação do espaço de trabalho nos escritórios da Robert Walters.

CAPÍTULO 1: MAXIMIZANDO AS TECNOLOGIAS NO ESPAÇO DE TRABALHO PARA FOMENTAR A COLABORAÇÃO E MOTIVAÇÃO DOS COLABORADORES

O IMPACTO DA TRANSFORMAÇÃO DIGITAL NO LOCAL DE TRABALHO

Um local de trabalho digital engloba todas as tecnologias/ plataformas, sistemas e softwares que as pessoas utilizam para serem mais produtivas. Isto oferece aos colaboradores as ferramentas das quais precisam para melhorar a comunicação, colaboração e conexão entre eles.

Os avanços na tecnologia transformaram a forma na qual as empresas e os colaboradores trabalham. Trabalhar via telefone ou por meio de reuniões virtuais passou a ser a regra.

Adotar um espaço de trabalho digital ajudou as empresas a agilizar a comunicação e acessar a informação de forma mais efetiva.

PRINCIPAIS TECNOLOGIAS QUE AS EMPRESAS ADOTARAM NO ESPAÇO DE TRABALHO



Dispositivos móveis (tablets, smartphones, etc.)



Serviços de mensagem instantânea



Acesso a VPN

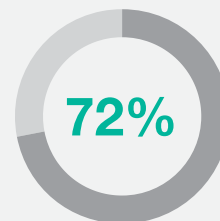


Aplicativos para reuniões virtuais



Aplicativos móveis

PRINCIPAIS RAZÕES PELAS QUAIS AS EMPRESAS MUDAM PARA UM ESPAÇO DE TRABALHO DIGITAL



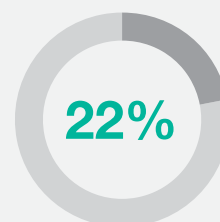
Para melhorar o fluxo de trabalho e a produtividade da equipe



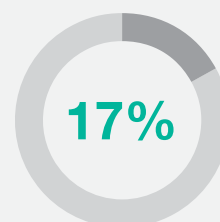
Para fortalecer a colaboração da equipe e melhorar a comunicação



A transformação digital é uma tendência global



Para dar continuidade aos resultados e agilizar a tomada de decisões



Para atrair e manter talentos

O QUE OS COLABORADORES DIZEM SOBRE SUA EXPERIÊNCIA DIGITAL



85%

MELHORARAM A PRODUTIVIDADE



42%

CONSIDERAM QUE AFETOU O EQUILÍBRIO ENTRE VIDA E TRABALHO



80%

SENTEM-SE MOTIVADOS PARA TRABALHAR EM UMA EMPRESA QUE CONTA COM TECNOLOGIA



22%

TEMEM QUE A TECNOLOGIA SUBSTITUA AS PESSOAS



78%

A COORDENAÇÃO ENTRE ÁREAS MELHOROU



11%

ENCONTRAM DIFICULDADE DE APRENDER E APLICAR NOVAS TECNOLOGIAS

Do total dos profissionais entrevistados, 85% concordou que a produtividade deles aumentou graças ao uso da tecnologia e 80% se sentiriam motivados a trabalhar em um espaço de trabalho que adota a tecnologia como ferramenta de trabalho.

Contudo, a transformação digital por si mesma não cria um espaço de trabalho inteligente e pode gerar alguns desafios. Existe a expectativa de estar “sempre disponível”, comprometendo o equilíbrio vida-trabalho. Também alguns colaboradores temem que as tecnologias substituam seus trabalhos, enquanto que outros têm dificuldade de aprendê-las e aplicá-las.

UMA VISÃO GERAL PARA DIMINUIR AS PREOCUPAÇÕES DO ESPAÇO DE TRABALHO DIGITAL

A transformação digital deve ser uma iniciativa que comece com os líderes do negócio, já que o apoio e adoção dos executivos é crucial. Recomenda-se contar com “promotores digitais” que promovam o uso das novas tecnologias para criar uma cultura de inovação.



“Recomendamos aos líderes que tratem de identificar o enfoque de seu negócio e de seus objetivos comerciais no momento de criar uma estratégia digital. Antes de implementar as novas tecnologias, é importante comunicar aos seus colaboradores os benefícios de inovar, bem como de orientá-los sobre o suporte técnico que precisarão. Os gerentes podem incentivar as suas equipes a expressar suas preocupações, enquanto realizam a transição para um espaço de trabalho digital”

Leonardo de Souza, Country Manager da Robert Walters Brasil

“

Assim como digitalizamos nossos sistemas internos, nossa companhia adotou outros elementos. Por exemplo, o reconhecimento facial para registrar-se no momento de entrar no escritório. A digitalização não só melhorou nossa eficiência como também atraiu millennials e post-90s, os quais constituem a maioria de nossa força profissional atualmente.

Escutamos o feedback de nossos funcionários sobre as tecnologias que eles gostariam que utilizássemos e criamos plataformas para que compartilhassem a “lista de desejos” deles. Por exemplo, agregamos um aplicativo para pedir comida que ajudará a melhorar o bem-estar da nossa equipe.

Diretor de Recursos Humanos, de uma empresa de gestão autônoma

”

CAPÍTULO 2: O IMPACTO DA FLEXIBILIDADE NO ESPAÇO DE TRABALHO, NA PRODUTIVIDADE, NO ENVOLVIMENTO E NA DIVERSIDADE

TIPOS DE POLÍTICAS ADOTADAS



HORÁRIO FLEXÍVEL



TRABALHO DE CASA/ REMOTO

A flexibilidade no espaço de trabalho apresenta-se quando o colaborador e o empregador podem decidir em que momento e de onde trabalhar, com o fim de atender às suas necessidades pessoais. Permite que os colaboradores possam encontrar o equilíbrio vida-trabalho que melhor se adapte a eles.

Existem várias razões pelas quais algumas empresas de diferentes regiões promovem mais políticas de trabalho flexível. Por exemplo: o estilo de vida, o tempo de traslado e normas sociais.

FLEXIBILIDADE COMO FACILITADOR PARA A PRODUTIVIDADE E ENVOLVIMENTO

Se aplicada de forma efetiva, a flexibilidade no trabalho proporciona liberdade e autonomia aos colaboradores, permitindo-lhes ajustar seus horários. Isto aumenta a satisfação dos colaboradores e os torna mais produtivos.

OS COLABORADORES CONCORDAM QUE O TRABALHO FLEXÍVEL LHE PERMITE ALCANÇAR:

83%

ALTA MOTIVAÇÃO

80%

EQUILÍBRIO ENTRE VIDA E TRABALHO

70%

PRODUTIVIDADE

69%

MELHORA NA QUALIDADE DO TRABALHO



As 3 preocupações principais dos colaboradores e empregadores sobre a flexibilidade no trabalho:

Empregadores



DOS COLABORADORES ABUSAREM DAS POLÍTICAS



CONSIDERAM DIFÍCIL SUPERVISIONAR OS FUNCIONÁRIOS



CONSIDERAM DIFÍCIL DAR CONTINUIDADE À PRODUTIVIDADE E DESEMPENHO DA EQUIPE

Colaboradores



TÊM MENOR OPORTUNIDADE DE COMUNICAR-SE COM SEUS COLEGAS



CRIAM DESIGUALDADE QUANDO NÃO BENEFICIAM TODA A EQUIPE



CONSIDERAM QUE INVADE A VIDA PESSOAL

Para 60% dos empregadores, a principal barreira para implementar o trabalho flexível é a preocupação sobre o abuso nas políticas. Para os colaboradores, a preocupação principal é ter menos possibilidade de comunicar-se com seus colegas.

Com opções como o “home office” e o horário flexível, 27% dos colaboradores preocupam-se com o fato de não existir uma diferenciação entre vida pessoal e trabalho, enquanto que 45% dos empregadores consideram que é difícil supervisionar a sua equipe se não é possível vê-la.



Implementamos políticas de trabalho de casa com nossos desenvolvedores, porém, não funcionou da forma como esperávamos. Não vimos um aumento na produtividade devido à natureza do trabalho. O tempo investido em realizar a comunicação de forma virtual cresceu desproporcionalmente. Também notamos que a proximidade física entre os membros da equipe faz com que o trabalho seja mais colaborativo.

Diretor Geral de uma empresa internacional de software





Mudar de avaliação para um enfoque em resultados

No dia a dia, o trabalho inteligente requer trocar uma avaliação isolada do comportamento dos colaboradores por uma avaliação com enfoque nos resultados. Ou seja, em vez de avaliar os colaboradores pelo que se vê que eles fazem, os gerentes devem considerar os produtos finais e criar um ambiente de confiança.



Criar novas alternativas de comunicação cara a cara

O trabalho flexível pode criar dificuldades na comunicação porque os colaboradores sentem menos conexão uns com os outros, isso pode diminuir o sentimento de isolamento. Além de fixar horários semanais para reuniões, recomendamos usar ferramentas de mensagem instantânea e reuniões virtuais para fomentar a comunicação entre eles.



Construir uma cultura flexível

As empresas devem criar uma cultura onde os colaboradores não se sintam em desvantagem. Para os novos membros pode ser difícil se seu gerente ou sua equipe não está próxima. Os gerentes devem compartilhar as políticas abertamente com toda a equipe para assegurar que todos sejam tratados da mesma forma.



Prevenir o esgotamento

Com o uso de dispositivos móveis, a linha que separa a vida profissional e a vida privada é estreita. Os gerentes devem rever as condutas de trabalho para assegurar que os colaboradores não estejam trabalhando de forma excessiva. Isto pode gerar stress e fadiga. Os sinais para identificar isso são: uma queda na produtividade e reclamações constantes.



“Colaboradores e empregadores devem conversar de forma aberta sobre a efetividade das medidas implementadas e fazer mudanças quando necessário. Deve existir confiança mútua, porém, ao mesmo tempo, recomendamos criar fases de implementação e contar com guias de trabalho.”

Kevin Gibson, CEO Latam da Robert Walters

IMPULSIONANDO A DIVERSIDADE COM A IMPLEMENTAÇÃO DE UMA AGENDA DE TRABALHO FLEXÍVEL

A diversidade no trabalho é um desafio para os empregadores de hoje. Constantemente escutamos dúvidas dos empregadores sobre como aumentar a diversidade no espaço de trabalho. Inevitavelmente estas discussões levam a buscar a flexibilidade de horários de trabalho.

É importante ressaltar que o equilíbrio entre carreira profissional e família já não é exclusivo a um gênero. As organizações reconhecem que o suporte na diversidade, bem como a diminuição da lacuna entre gênero e o trabalho flexível devem aplicar-se tanto a homens quanto a mulheres.

87%

dos entrevistados com filhos e família preferem trabalhar de casa, porém, só um terço pode fazer isso.

Entrevistados com filhos e responsabilidades do lar



Mulheres

58%



Homens

42%



“O trabalho exível amplia o interesse dos candidatos e promove a diversidade. Com os avanços da tecnologia que permitem trabalhar de forma remota, novas formas de trabalho estão disponíveis para aqueles que precisam delas. O trabalho flexível já não é considerado um benefício só para os colaboradores, transformou-se em uma estratégia crucial para impulsionar a diversidade, atrair novos talentos, aumentar a satisfação e produtividade dos colaboradores.”

Richard Townsend, Gerente na Robert Walters Brasil

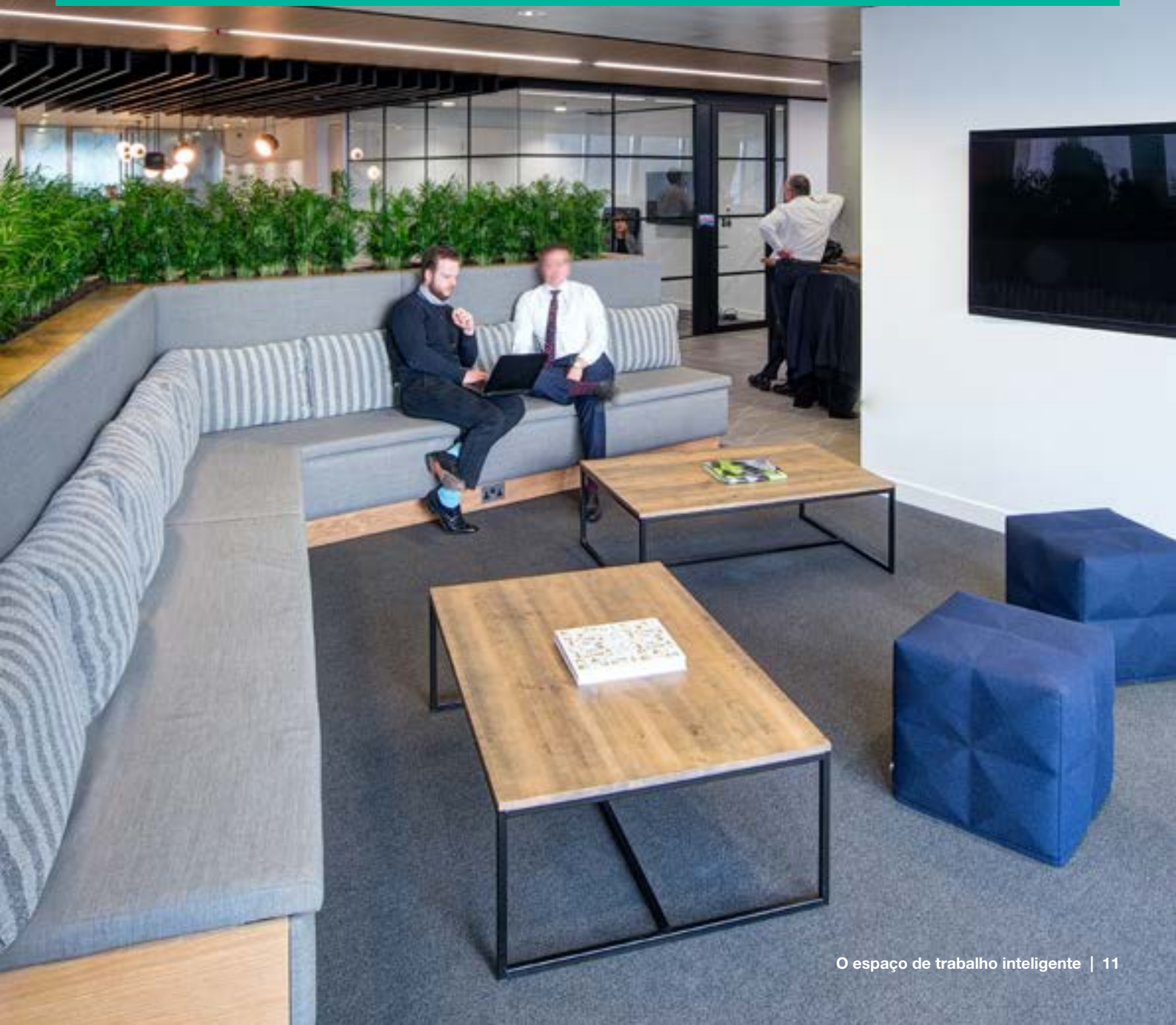
“

Nossa empresa oferece a opção de trabalho flexível. As políticas de flexibilidade não serviriam de nada se não respondessem às necessidades de nossa equipe. Oferecemos a nossos funcionários a autonomia de ajustar suas horas de trabalho às suas necessidades pessoais, incentivamos os nossos líderes a serem mais abertos e a trabalharem no que funcionar melhor para a equipe.

As opções de trabalho flexíveis variam desde trabalhar de casa para cuidar de um membro da família que possa estar passando por alguma doença ou ajustar as horas de trabalho para cuidar dos filhos. Nossas políticas de trabalho flexíveis permitem-nos contribuir para manter o nosso talento a longo prazo.

Captação de talento, **BASF**

”

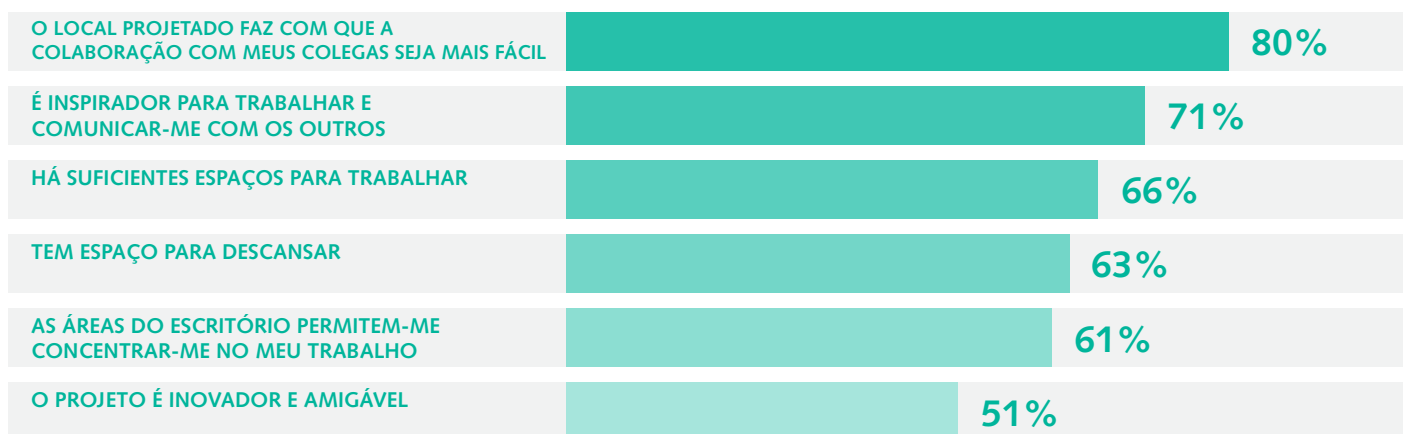


CAPÍTULO 3: ESPAÇOS DE TRABALHO PROJETADOS PARA COMPLETAR A EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR

O QUE SIGNIFICA PARA OS COLABORADORES UM ESPAÇO DE TRABALHO INTELIGENTE?

Existem diferentes fatores que motivam os colaboradores: o salário, a oportunidade de crescimento em sua carreira profissional e os benefícios que oferecem as empresas. Algumas companhias buscam posicionar-se como um empregador desejável e consideram a importância que tem o local do trabalho na experiência do colaborador.

De acordo com o nosso estudo, os colaboradores consideram que o local de trabalho inteligente conta com as seguintes características:



QUE TIPO DE PROJETO OS EMPREGADORES PREFEREM?

Algumas empresas estão introduzindo “hot desks” e escritórios abertos para criar uma atmosfera que permita a colaboração entre os colaboradores de qualquer nível. Entre as principais vantagens encontram-se todos sentarem próximos dos demais membros da equipe e, dessa forma, são rompidas as barreiras de colaboração. A contraparte é que os níveis de ruído podem ser prejudiciais para aqueles que tentam concentrar-se em alguma atividade em especial.

Um plano semiaberto conta com áreas comuns onde os colaboradores podem trabalhar juntos de forma mais fácil e também com áreas particulares como cabines telefônicas ou salas onde os colaboradores podem ir quando precisarem para focar-se em alguma tarefa ou para ter conversas confidenciais.

Dependendo da natureza de sua empresa e das equipes de trabalho que a compõem, alguns ajustes podem adaptar-se melhor que outros. Por exemplo, nosso estudo mostra que os profissionais das áreas de tecnologia, inovação e bancária preferem um local de trabalho aberto, enquanto que os de áreas legais e recursos humanos optam por espaços fechados.



12%

ESPAÇOS ABERTOS

(sem separação entre as estações de trabalho)



67%

ESPAÇOS SEMI-ABERTOS

(combinam espaços abertos e salas particulares)



21%

ESPAÇOS FECHADOS

(escritórios fechados)

“

Nosso espaço de trabalho oferece um ambiente profissional versátil que inclui diversas salas de reuniões que vão desde espaços formais e informais, dependendo das necessidades de cada equipe ou projeto. Também contamos com salas de bem-estar, de relaxamento, de oração e espaços para mães. Isto promove uma cultura de colaboração.

A experiência do colaborador é o núcleo da transformação de nosso escritório, além de ter referências de nossa sede matriz para impulsionar a diversidade e a inclusão no projeto, temos sessões onde os empregados compartilham ideias do que gostariam de encontrar.

Philip Morris

”



CAPÍTULO 4: PROMOVENDO UM ESPAÇO DE TRABALHO INTELIGENTE PARA ATRAIR OS TALENTOS DO FUTURO

NÃO SE DEVE NEGAR O PODER DA EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR NA CAPTAÇÃO E CONSERVAÇÃO

Entendemos que construir um espaço de trabalho inteligente consiste em criar um ambiente onde todos os elementos estão interconectados para formar a experiência de trabalho.

Os colaboradores que têm um grande senso de satisfação são mais leais e têm um nível mais alto de envolvimento. É mais provável que sejam positivos e compartilhem suas experiências em redes sociais.

De acordo com o nosso estudo, é 5 vezes mais provável que os colaboradores que acreditam que suas empresas operam em espaços de trabalho inteligentes recomendem a empresa a outros.

Isto mostra que a experiência dos colaboradores pode reforçar a imagem da companhia, o que pode ter um impacto direto na captação de novos talentos e conservação.

55%

dos colaboradores considerariam um trabalho com um salário mais baixo se fosse permitido que trabalhassem no espaço de trabalho que desejassem.

CONTINUIDADE AO FEEDBACK DOS COLABORADORES

QUE PROCESSOS SEGUEM AS EMPRESAS PARA MEDIR A EXPERIÊNCIA DO COLABORADOR?



71%

contam com pesquisas de satisfação



30%

organizam mesas-redondas



36%

coletam o feedback durante reuniões diretas



24%

reúnem o feedback em plataformas on-line



33%

têm reuniões um a um com recursos humanos



8%

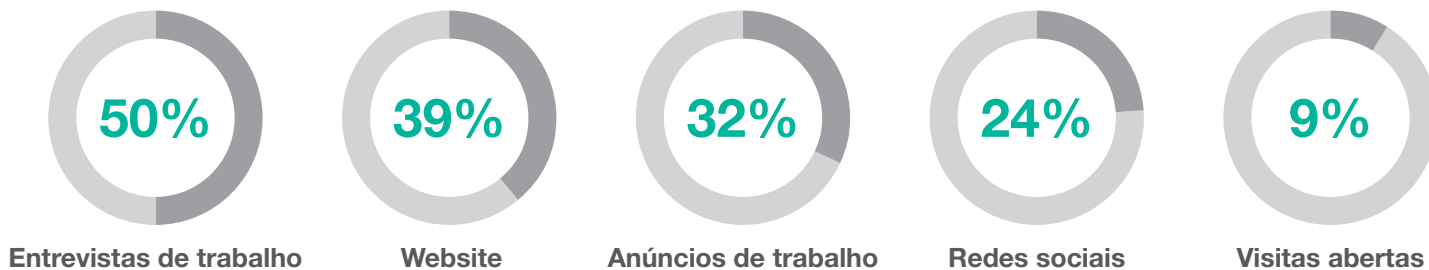
não realizam medição

Para diminuir a lacuna entre as expectativas de colaborador e empregador, recomenda-se que as organizações que já implementaram espaços de trabalho inteligentes possam ouvir o feedback dos colaboradores e tenham comunicação próxima através de diferentes pontos de contato.

Existe um desafio para encontrar os parâmetros corretos que permitam avaliar a efetividade de um espaço de trabalho. Existem algumas publicações que podem servir como referência: “Leesman Index”, “Gensler Experience” e “Cushman & Wakefields”.

PERMITE QUE OS CANDIDATOS SE ENVOLVAM COM O AMBIENTE DE TRABALHO

Os principais canais que as empresas utilizam para promover seu espaço de trabalho durante o processo de recrutamento são:



As empresas que implementaram um espaço de trabalho inteligente também devem avaliar o impacto que está gerando no recrutamento para atrair melhores candidatos.

Menos de 15% dos empregadores promoveu seu ambiente profissional em redes sociais, as quais são um canal-chave para que as empresas construam sua marca. Além disso, é o meio no qual os candidatos fazem buscas quando estão dentro de um processo de seleção.




Compartilhar vídeos e imagens do ambiente de trabalho - Os candidatos podem visualizar o espaço e imaginar-se como é trabalhar na empresa.

Organizar visitas - Isto oferece aos candidatos uma oportunidade de viver um dia dentro da empresa e sentir o ambiente de trabalho. É uma oportunidade para o departamento de Recursos Humanos ver como interagem os candidatos com os funcionários atuais.



“Um espaço de trabalho inteligente impulsiona a experiência do funcionário. Considera como as pessoas se sentem no local, se estão motivadas, plenas e comprometidas. Sugerimos aos empregadores prestar atenção na experiência dos colaboradores e envolver os líderes de Recursos Humanos.”

Tatiana Chebat, consultora Sênior da Robert Walters



—
**POWERING PEOPLE AND
ORGANISATIONS TO FULFIL
THEIR UNIQUE POTENTIAL**

#PowerOfPurpose



CASO DE ESTUDO: TRANSFORMAÇÃO DO ESPAÇO DE TRABALHO NOS ESCRITÓRIOS DA ROBERT WALTERS

Nossos escritórios são pontos de contato para clientes, candidatos e colaboradores. Ao redor do mundo, buscamos inovar para oferecer uma melhor experiência a todos os que nos visitam.

Contamos com princípios estabelecidos que nos permitem criar espaços ótimos para que nosso pessoal possa desempenhar-se da melhor forma.

Todos os nossos escritórios devem cumprir as legislações locais relacionadas à saúde, segurança e acessibilidade.

Contamos com espaços multiusos que podem ser utilizados para eventos, salas de reuniões e se adaptam às necessidades de nossos colaboradores, além disso contamos com:

O equilíbrio desses espaços permite promover nossa cultura de trabalho com base em nossa equipe, e criamos ambientes onde nossos funcionários sintam-se confortáveis em escolher o que melhor se adapte a sua forma de trabalho.

Procuramos promover o bem-estar físico e mental de nossos clientes, candidatos e equipe.

RECOMENDAÇÕES-CHAVE

Para otimizar os esforços ao construir um espaço de trabalho inteligente, as empresas podem começar identificando as lacunas entre as preocupações dos empregadores e colaboradores, para alinhar expectativas.

1

PENSE DE FORMA HOLÍSTICA

Ter a infraestrutura de um espaço de trabalho inteligente não é a única motivação dos colaboradores. As empresas devem criar uma solução integral.

2

IDENTIFIQUE OS OBJETIVOS DO SEU NEGÓCIO

Um claro entendimento dos objetivos do seu negócio é crucial para o planejamento estratégico e implementação de um espaço digital. Os empregadores devem entender as preocupações de seus colaboradores e criar uma cultura que os inspire.

3

CRIE UMA MENTALIDADE QUE EMPODERE OS COLABORADORES A TEREM AUTONOMIA

Nosso estudo identifica diferentes dúvidas de colaboradores e empregadores sobre a implementação de políticas de trabalho flexível. Reconhecer as necessidades dos colaboradores e mitigar as dos gerentes é essencial se as políticas vão atender a necessidades individuais.

4

A EXPERIÊNCIA DO USUARIO É CRUCIAL

Os diferentes departamentos e equipes contam com necessidades diferentes dentro do espaço de trabalho. Em vez de ter configurações rígidas, seja flexível para cumprir as diferentes exigências.

5

COMUNIQUE DE FORMA EFETIVA O SEU ESPAÇO DE TRABALHO PARA ATRAIR TALENTOS

Promover o espaço de trabalho inteligente é uma forma para atrair talentos. Nosso estudo mostra que 55% dos colaboradores considerariam um salário mais baixo se o espaço de trabalho atendesse ao que buscassem. No site, nas redes sociais e nas entrevistas, sugerimos que sejam inovadores na forma na qual promovem o ambiente de trabalho.



CONTATE-NOS

Para tirar dúvidas sobre este whitepaper e contar mais sobre suas necessidades de recrutamento, contate-nos:

SÃO PAULO

Rua do Rócio

350, 4º andar

Vila Olímpia

04552-000

Brasil

T: +55 11 2655-0860

E: saopaulo@robertwalters.com

ALEMANIA
AUSTRALIA
BÉLGICA
BRASIL
CANADÁ
CHILE
CHINA
COREA DEL SUR
EMIRATOS ÁRABES
ESPAÑA
ESTADOS UNIDOS
FILIPINAS
FRANCIA
HONG KONG
INDIA
INDONESIA
IRLANDA
JAPÓN
LUXEMBURGO
MALASIA
MÉXICO
NUEVA ZELANDA
PAÍSES BAJOS
PORTUGAL
REINO UNIDO
REPÚBLICA CHECA
SINGAPUR
SUDÁFRICA
SUIZA
TAILANDIA
TAIWÁN
VIETNAM