

UM ADMIRÁVEL MUNDO NOVO?

Oportunidades e desafios que os
Colaboradores enfrentam durante a
crise COVID 19

Estudos de Colaboradores Ipsos
Setembro 2020

Ipsos APEME



Estudos de Colaboradores Ipsos

A Ipsos sabe sobre *research*, pessoas e culturas.

Combinamos a nossa experiência e *know how* com as melhores ferramentas e técnicas para o ajudar a ter uma melhor visão sobre os seus Colaboradores e as suas vidas profissionais.

Os nossos serviços incluem:

- A marca empregadora e sua Cultura
- Alinhamento entre a experiência e expectativas do Cliente e dos seus Colaboradores
- Envolvimento dos Colaboradores e seus *drivers*

A Ipsos é uma empresa global, com 18.000 funcionários em mais de 90 mercados.



Podemos ajudá-lo a...

- 1** Compreender como a sua organização se posiciona relativamente a outras em determinados aspetos chave
- 2** Aprofundar resultados por sector
- 3** Compreender o retorno da experiência dos seus Colaboradores



Perspetivas dos Colaboradores sobre a pandemia COVID 19

Um estudo pioneiro, abrangendo Diretores de Recursos Humanos e Colaboradores

Um estudo único que revela as perspetivas dos Diretores de RH e dos Colaboradores – os que já retomaram o trabalho a tempo inteiro e os que estão ainda em *layoff*; os que já voltaram ao local habitual de trabalho e os que estão ainda em teletrabalho (total ou parcial).

O estudo fornece:

- Dados de referência nas principais métricas de envolvimento
- Uma medida de como os colaboradores sentem que as suas organizações responderam à crise do COVID
- Dados que mostram o impacto da crise COVID sobre como os colaboradores se sentem em relação a aspetos do trabalho

Uma amostra base de 800 entrevistas com uma amostra representativa de população ativa e 10 entrevistas aprofundadas com Diretores de Recursos Humanos de pequenas, médias e grandes empresas, complementada por 400 entrevistas de Colaboradores da sua empresa.

Desta forma, poderá comparar os seus resultados com os da amostra geral, retirando *insights* importantes sobre os aspetos que são partilhados vs. outros que possam ser associados de forma mais específica à sua empresa e ao seu universo de colaboradores.

A cobertura por setores de atividade é abrangente, incluindo retalho, telecomunicações, banca e seguros, energia, indústria, saúde, restauração e hotelaria, e administração pública.

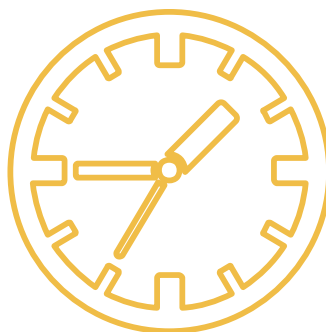


O que vamos investigar?

O **Envolvimento e Motivação dos Colaboradores**, os desafios colocados pelo teletrabalho e as perspetivas sobre esta alternativa, as expetativas e atitudes face ao retorno aos locais habituais de trabalho e as perspetivas que a crise pandémica abre sobre a relação com o trabalho e o seu papel na vida dos indivíduos - analisando as diferenças que possam surgir entre:



Género



Colaboradores que já voltaram à plena atividade vs. os que estão em *layoff* ou licença temporária



Colaboradores que estiveram em teletrabalho vs. os que não passaram por essa experiência

As preocupações, expetativas e prioridades dos **Diretores de Recursos Humanos**, num momento que coloca grandes desafios às empresas e organizações.

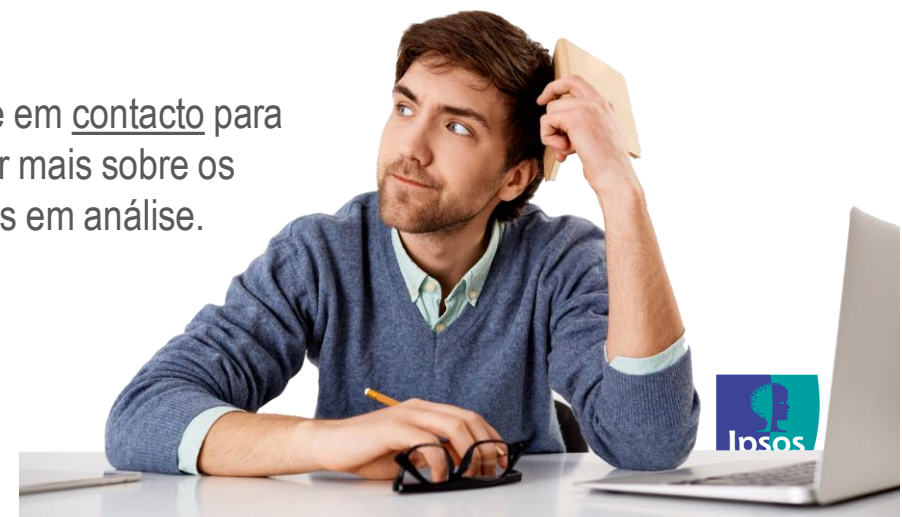
Quais são os temas principais?

- 1** Avaliação das medidas adotadas pelas empresas durante a crise
- 2** Nível de envolvimento dos colaboradores com a sua empresa/organização
- 3** O *mood* atual dos colaboradores após vários meses de evolução da crise pandémica
- 4** Os desafios colocados pelo teletrabalho

- 5** Benefícios e limitações do teletrabalho
- 6** Expetativas e receios face ao retorno aos locais habituais de trabalho
- 7** Escolhas para o trabalho no futuro



Entre em contacto para saber mais sobre os temas em análise.



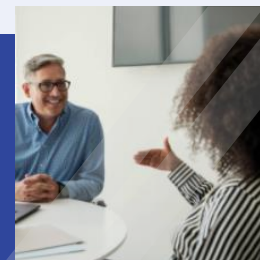
Como vamos conduzir a investigação?



QUANTI

800

&



QUALI

10

Uma amostra base de 800 entrevistas online com uma amostra representativa de população ativa

+

400*

entrevistas a Colaboradores da sua empresa/organização

O questionário a aplicar será o mesmo que o usado para a amostra base, podendo ser incluído um módulo dedicado a questões específicas, customizadas de acordo com o contexto da sua empresa e necessidades.

** O número de entrevistas obtidas poderá variar, de acordo com a taxa de resposta dos Colaboradores*

10 entrevistas aprofundadas com Diretores de Recursos Humanos de pequenas, médias e grandes empresas



Retail, Telecomunicações, Banca, Seguros, Energia, Indústria, Saúde, Restauração e Hotelaria e Administração Pública.

CONTACTOS

MARINA PETRUCCI
Country Manager Ipsos Apeme
marina.petrucchi@ipsos.com



GABRIELA CORREIA
Senior Project Manager
gabriela.correia@ipsos.com



ANEXO

**Alguns indicadores de um estudo similar
conduzido no Reino Unido pela Ipsos MORI
(amostra geral - população ativa)**

UM ADMIRÁVEL MUNDO NOVO?

Oportunidades e desafios que os
Colaboradores enfrentam durante a
crise COVID 19

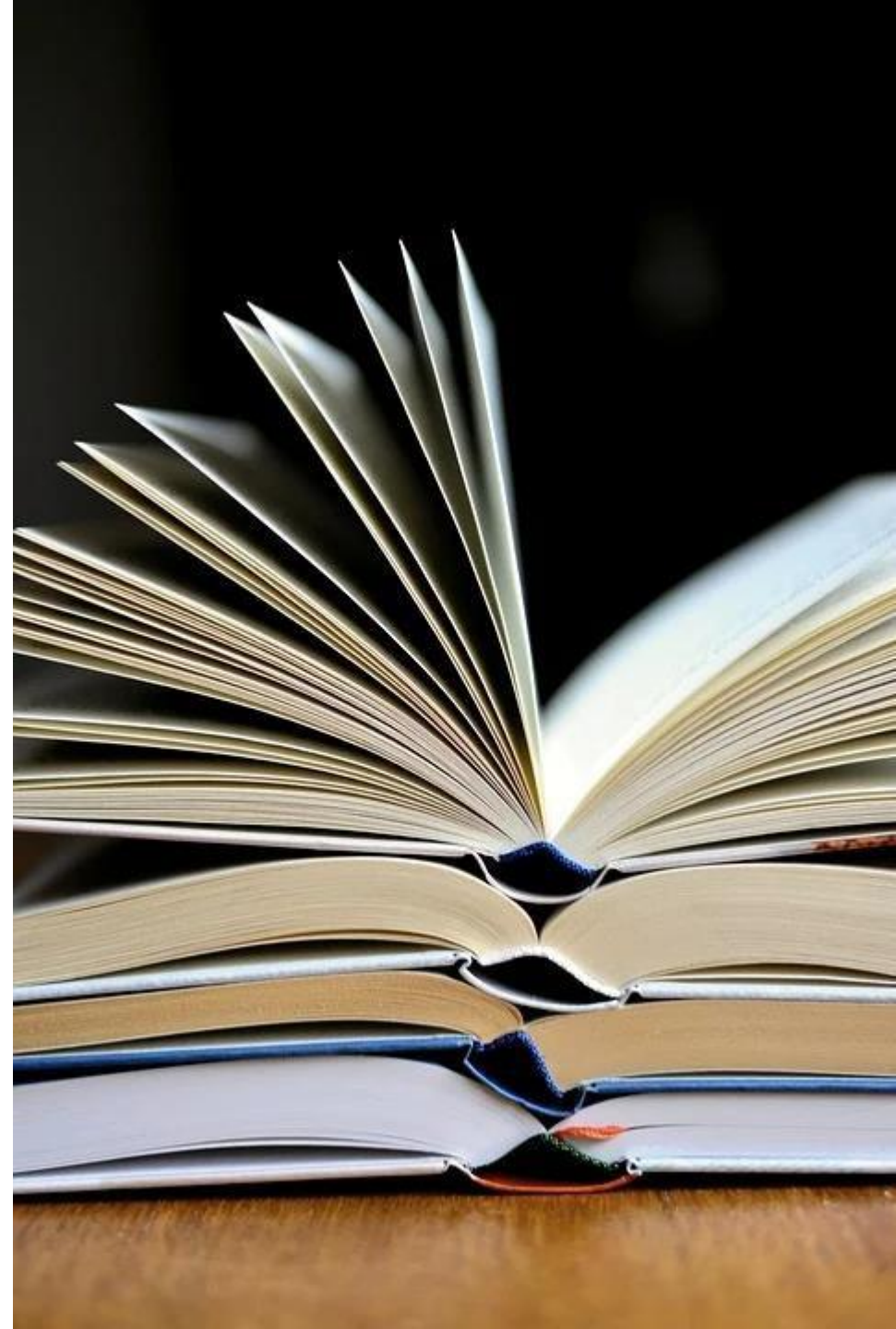
Ipsos MORI Employee Engagement
Practice June 2020

Ipsos MORI



Pontos Chave a reter

- 1 VIBRAÇÕES POSITIVAS:** Os colaboradores manifestam níveis mais elevados de orgulho, confiança na liderança e defesa das suas organizações, em comparação com os *benchmarks* de 2019.
- 2 MOTIVAÇÃO:** A motivação de 1 em cada 3 colaboradores está a deteriorar-se, numa taxa mais elevada do que as relações com colegas, trabalho em equipa e eficácia.
- 3 REDUÇÃO DE HORÁRIO:** Os colaboradores com redução de horário ou em licença temporária sentem-se menos envolvidos e mais preocupados com o futuro. Apoiá-los e garantir o seu bem-estar é uma prioridade para os DRH's.
- 4 GÉNERO:** Mulheres e homens manifestam níveis semelhantes de preocupação, raiva e depressão durante a crise COVID, mas as mulheres sentem-se muito menos confiantes.
- 5 O QUE VEM A SEGUIR?** O trabalho remoto continuará em aceleração e, para alguns, a relação com o trabalho mudará definitivamente.



VIBRAÇÕES POSITIVAS

No geral, os colaboradores sentem que as suas organizações estão a ter um bom desempenho durante a crise COVID

01

Os Colaboradores avaliam de forma muito positiva as medidas que as suas organizações adotaram durante a crise

Q. Em que medida considera que a sua empresa...

Está a ser responsável e a ter um comportamento exemplar

81%

Está a adaptar-se bem à crise que está a decorrer

79%

Está a tomar medidas para assegurar a saúde e a segurança dos seus colaboradores

75%

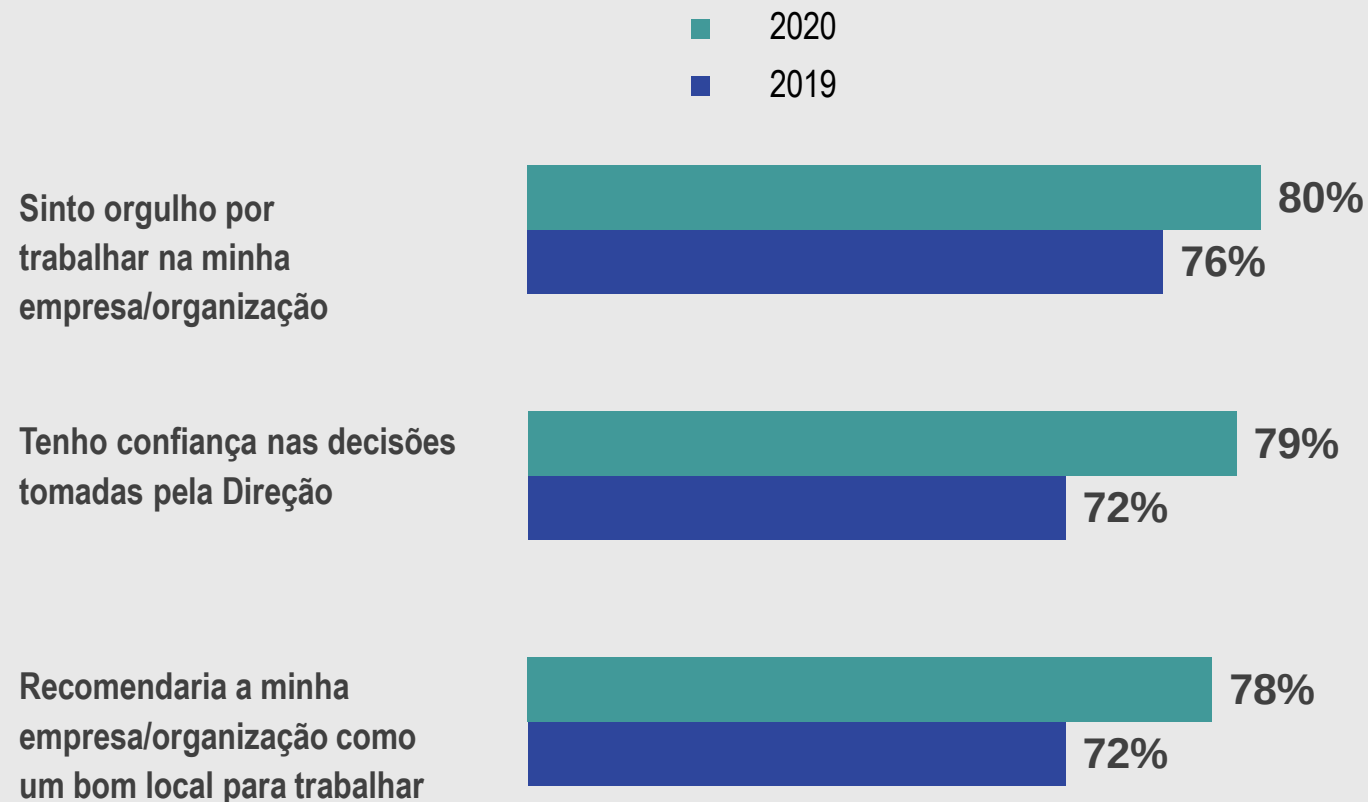
Está a tomar medidas para assegurar a viabilidade das atividades

72%

Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos , 18-70

**Esta positividade
reflete-se em
pontuações mais altas
para os principais
indicadores de
envolvimento, em
comparação com os
benchmarks de 2019**

Q. Até que ponto se identifica com as seguintes afirmações...?



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos , 18-70

MOTIVAÇÃO

Embora as percepções sobre as suas organizações sejam positivas, manter a motivação é um desafio para os colaboradores

02

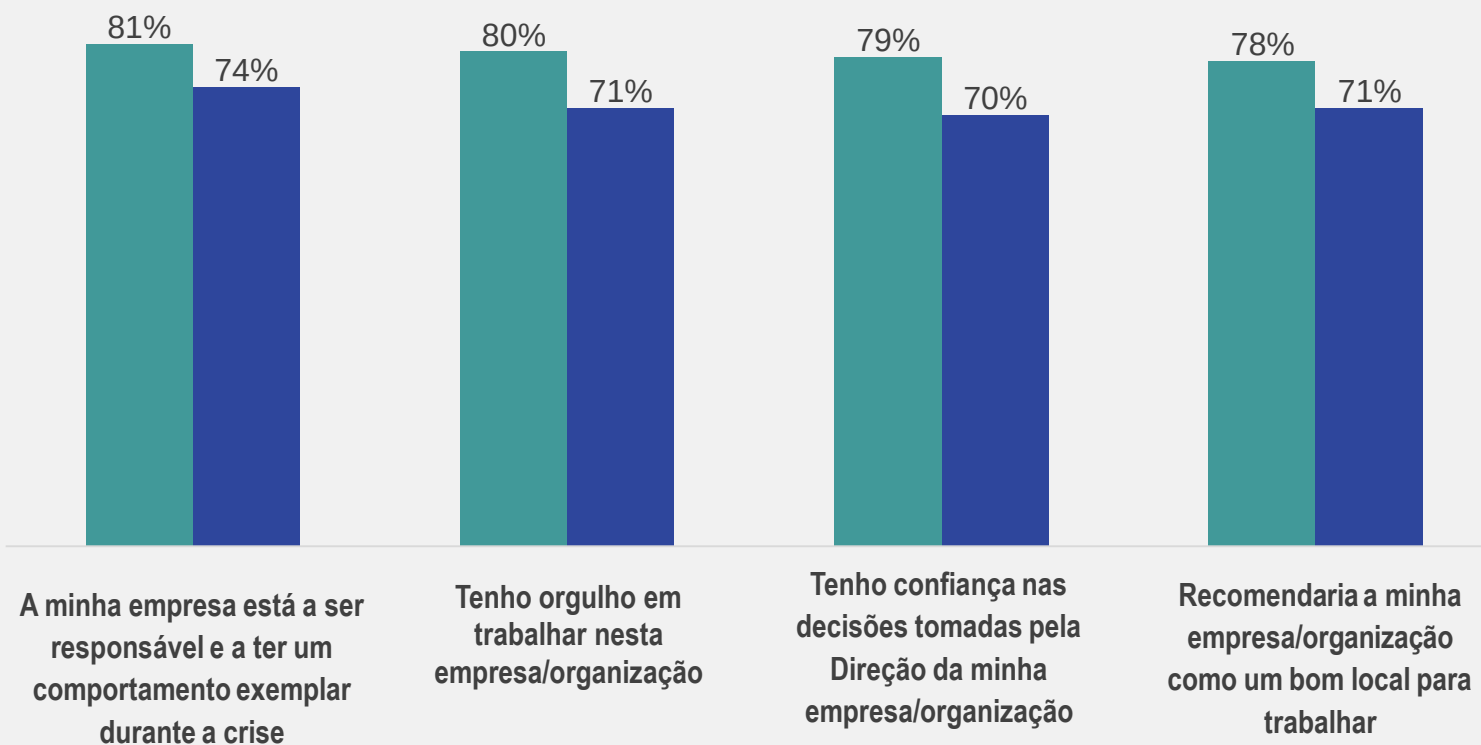
Aproximadamente 1 em cada 3 colaboradores sente que a sua motivação se está a deteriorar - e as suas perspetivas sobre os seus empregadores são mais negativas

70%

Destes colaboradores declara ter tido sentimentos negativos (*preocupação, depressão, raiva*)

Q. Até que ponto concorda com as seguintes afirmações?

■ UK total ■ Motivação está a deteriorar-se



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos, 18-70
174 Motivação está a deteriorar-se

Os DRHs estão igualmente preocupados com a motivação e o envolvimento dos colaboradores, particularmente com as equipas que estão a trabalhar remotamente durante um período muito longo

Q. Quais diria que são os três principais desafios relacionados com os colaboradores que a sua organização enfrentará nos próximos meses?



Acho que **com o passar do tempo é mais difícil manter a motivação**, especialmente quando ainda é difícil ver a luz ao fim do túnel. Há menos clientes por causa do bloqueio e, portanto, as coisas estão mais lentas. *DRH, Serviços Comerciais*



O principal desafio tem sido manter todos motivados e envolvidos com a empresa por um período sustentado quando estamos todos a **trabalhar remotamente**. Todos estão motivados para cumprir o seu próprio papel, mas parece que estamos perdendo parte de nossa cultura focada nas pessoas. *DRH, Farmacêutica*



Base: 26 entrevistas aprofundadas com DRH's

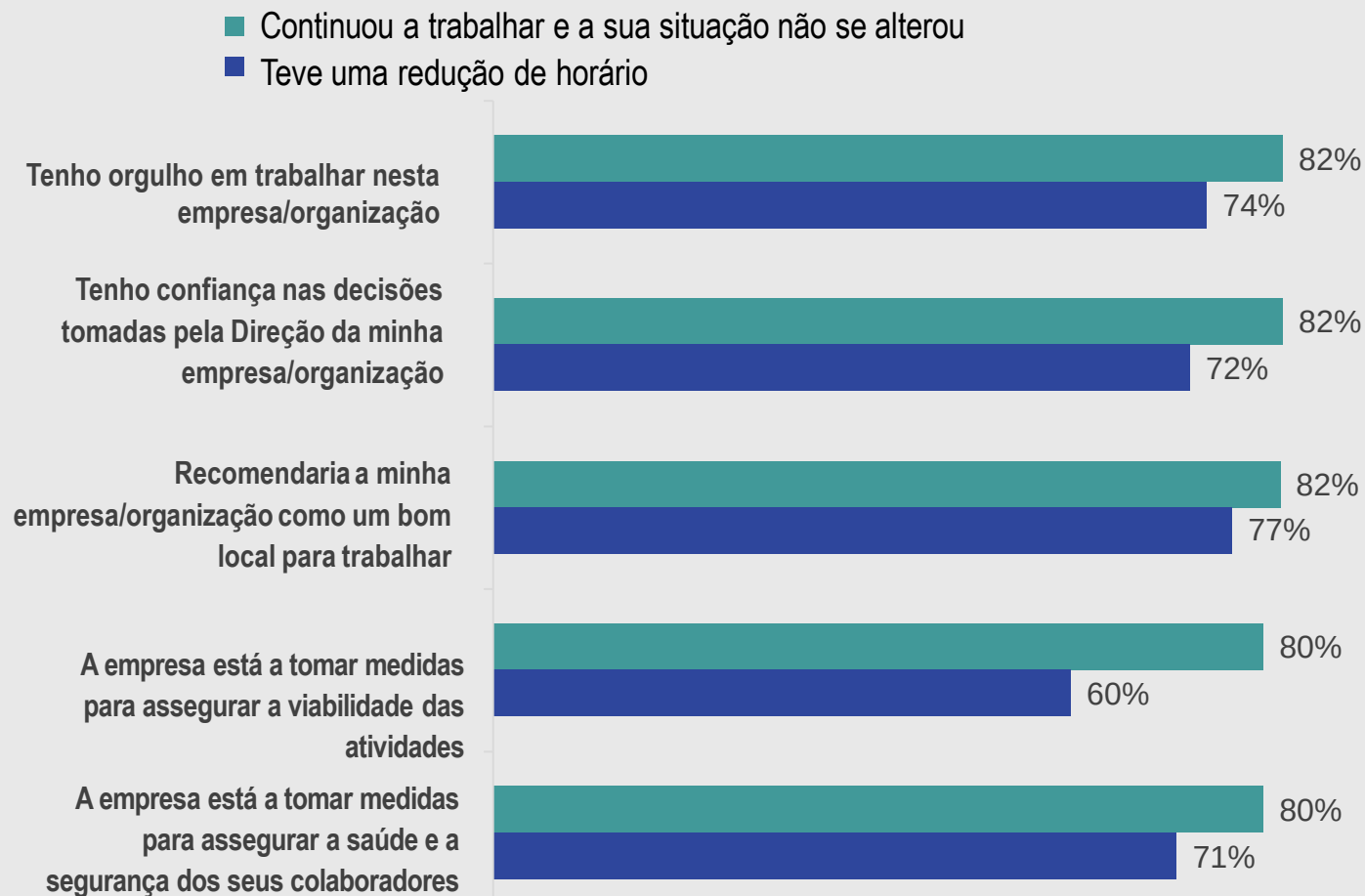
REDUÇÃO DE HORÁRIO

Os colaboradores com redução de horário ou em licença temporária sentem-se menos envolvidos e mais preocupados com o futuro; apoiá-los e garantir o seu bem-estar é uma prioridade para os DRH's

03

Sem surpresas - aqueles que estão com redução de horário ou em licença temporária têm uma perspectiva mais negativa sobre as suas empresas/organizações em todos os atributos

Q. Em que medida se identifica com cada uma das seguintes afirmações...?



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos, 18-70.
228 em redução de horário ou em licença temporária

Um em cada DRH's acredita que as questões relacionadas com a redução de horário de trabalho ou licença temporária de colaboradores estarão entre os principais desafios que resultarão da crise atual

Q. Quais diria que são os três principais desafios relacionados com os C colaboradores que a sua organização enfrentará como consequência da crise do Coronavírus?



... como fazer com que as pessoas voltem ao trabalho e se sintam parte dos nossos negócios novamente. Lidar com os seus receios e preocupações. *DRH Construção*



Atualmente estamos muito focados em assegurar o bem estar dos colaboradores que estão temporariamente dispensados. *DRH Construção*



A comunicação com os vários grupos de funcionários (licença / trabalhadores essenciais / trabalho em casa / ausente) **para manter o envolvimento e manter o seu bem-estar é um desafio..** *DRH Educação e Formação*



Base: 26 entrevistas aprofundadas com DRH's

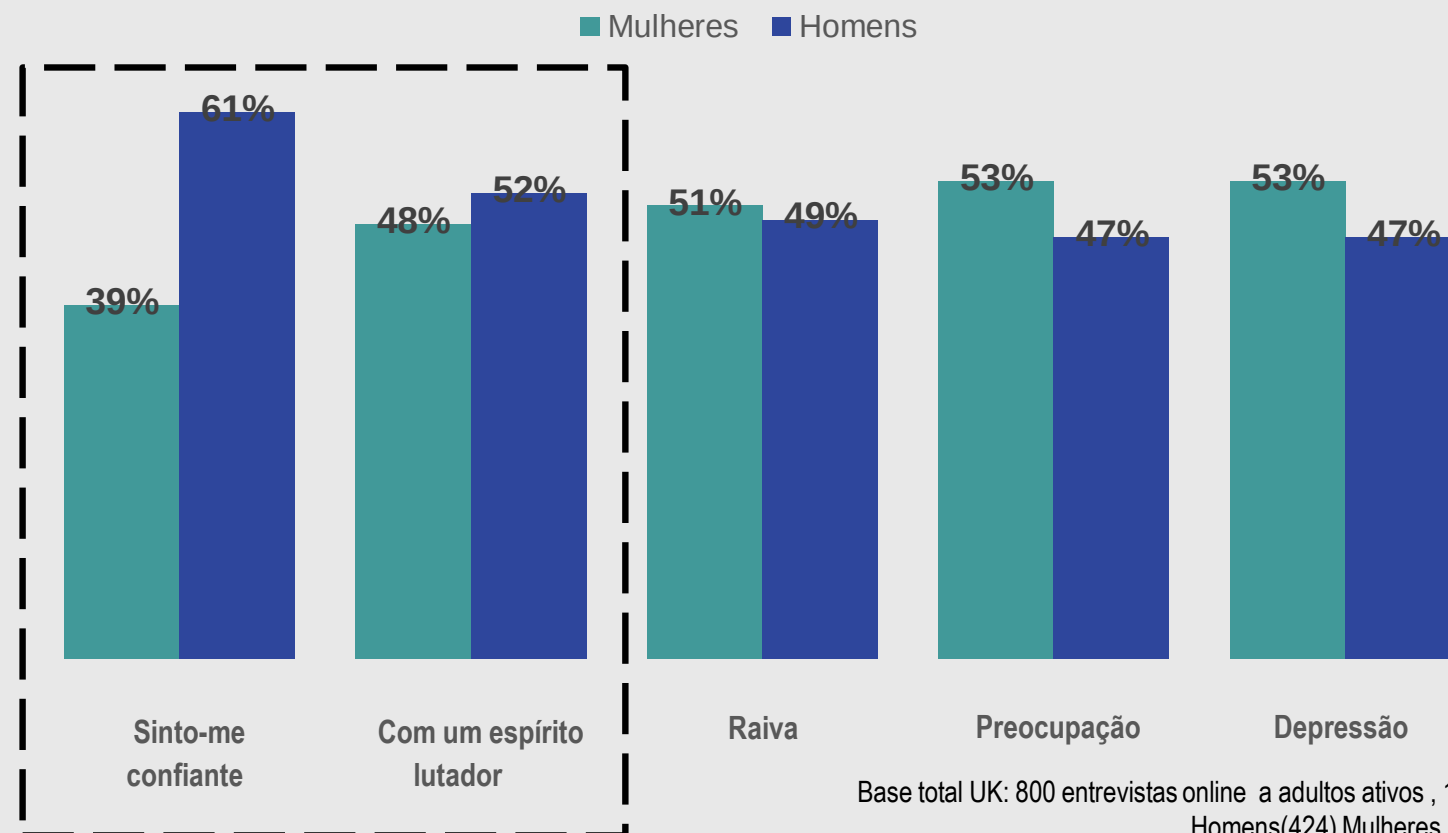
GÉNERO

O otimismo das mulheres relativamente às suas organizações não se reflete nos seus sentimentos em relação à situação em geral

04

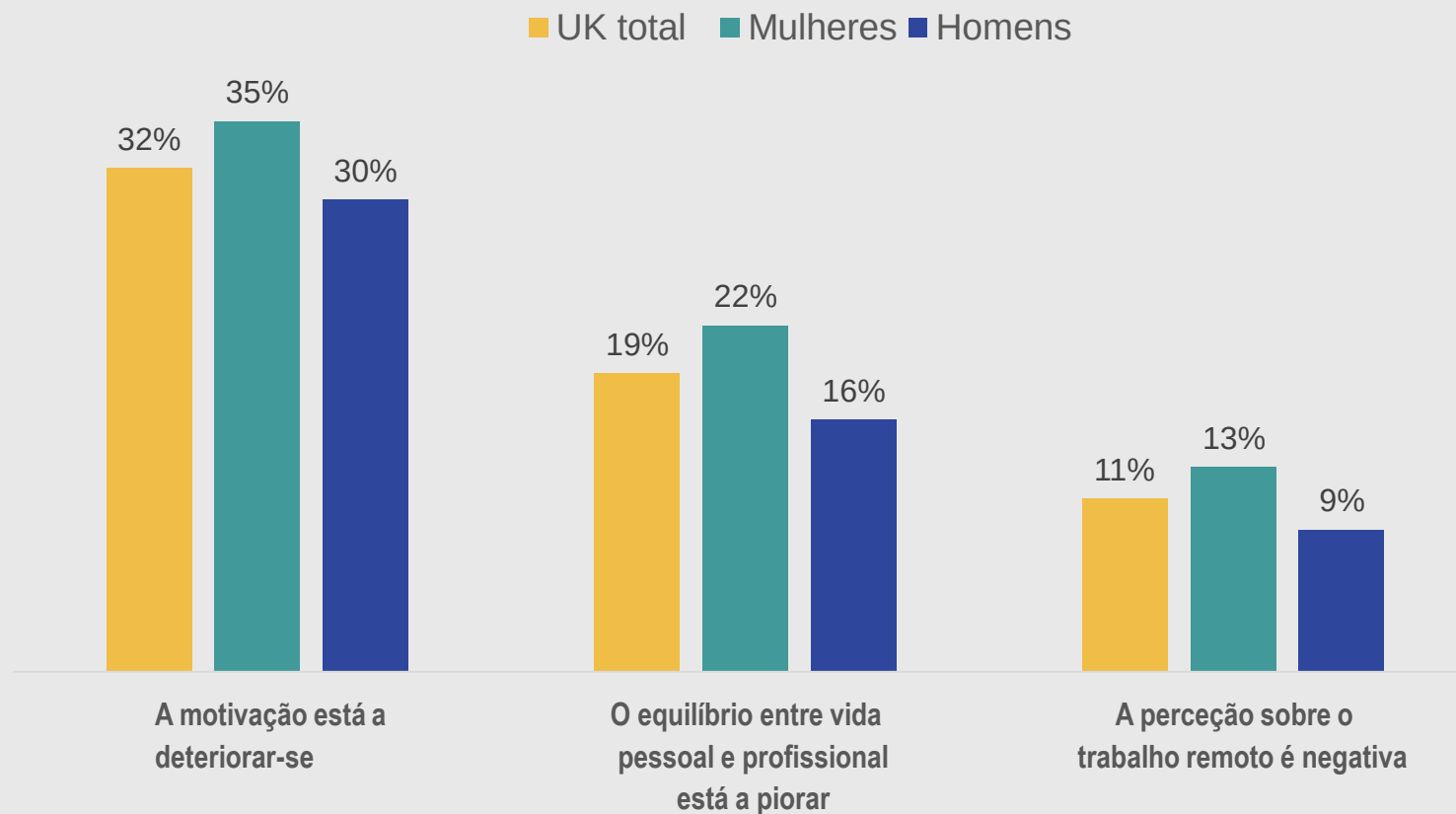
**Há muito menos
mulheres do que homens
a sentirem-se positivas
relativamente a si
próprias, observando-se
uma diferença
particularmente
significativa na confiança**

Q. Hoje, após vários meses e semanas de crise do coronavírus, qual das alternativas a seguir melhor descreve como se sente?



Do mesmo modo, mais mulheres do que homens sentem que a sua motivação e o equilíbrio entre vida pessoal e profissional se estão a deteriorar e têm uma percepção negativa sobre o trabalho remoto

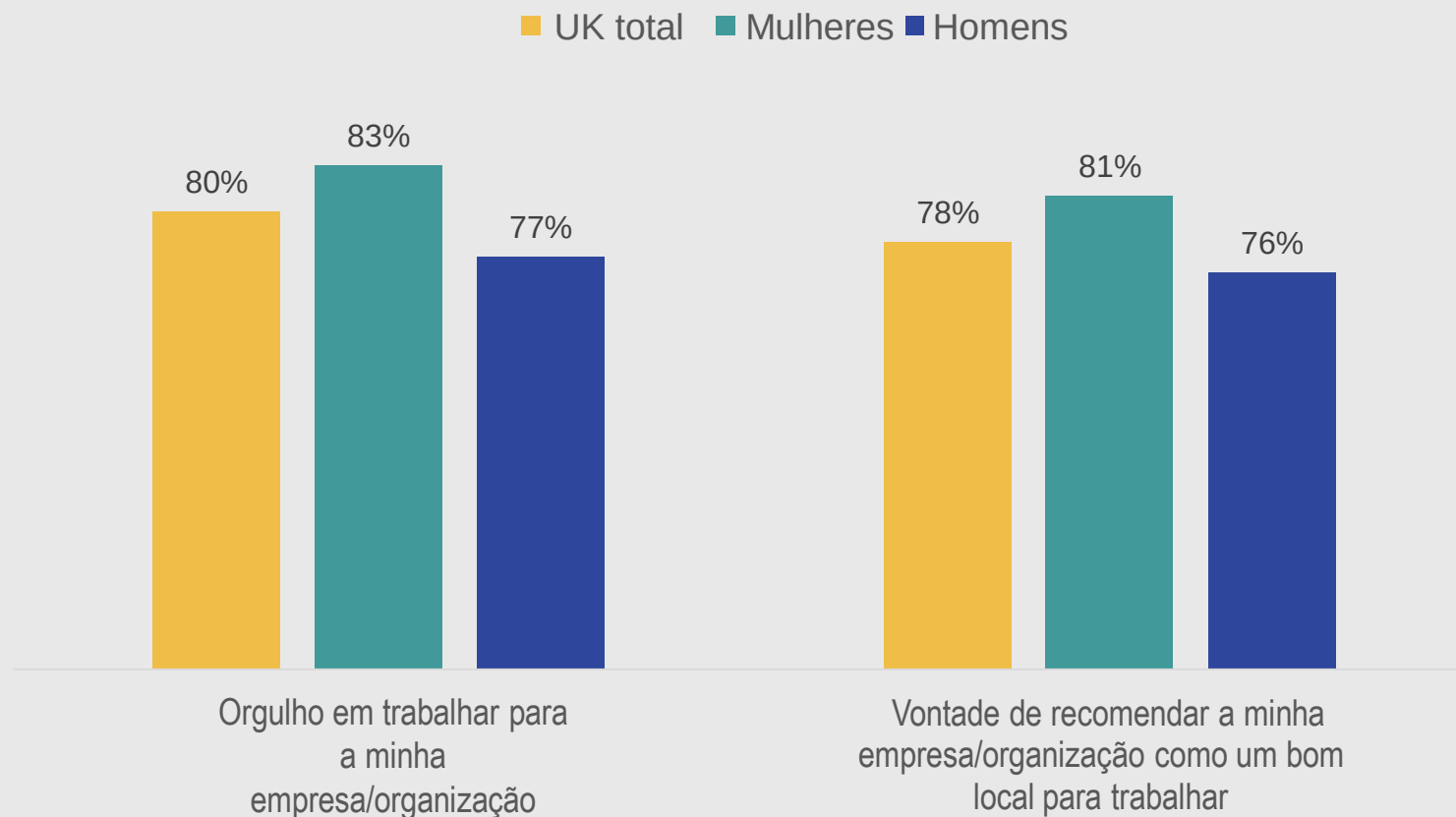
Q. Até que ponto concorda com as seguintes afirmações?



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos, 18-70
Homens(424) Mulheres (376)

Mais mulheres do que homens declaram sentir-se orgulhosas por trabalhar para a sua organização e ter vontade de recomendar a sua organização como um bom local para trabalhar

Q. Até que ponto concorda com as seguintes afirmações?



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos , 18-70
Homens(424) Mulheres (376)

Mais mulheres do que homens esperam que a situação do COVID-19 mude profundamente a sua relação com o trabalho. Há algum otimismo relativamente a uma maior abertura dos empregadores a uma maior alternância entre o trabalho no escritório e em casa, mesmo depois da pandemia

Q. Até que ponto concorda com as seguintes afirmações?

■ UK total ■ Mulheres ■ Homens

57%

53%

Antecipa que a relação com o trabalho mudará profundamente



Sempre pensei no trabalho como algo extremamente importante, e muitas vezes coloco-o acima dos relacionamentos (amigos e família). Mas numa altura como esta, em que não pude ver amigos e família, percebi que há mais vida do que trabalho.

Mulher, UK



Base total UK: 800 entrevistas online a adultos ativos , 18-70
Homens(424) Mulheres (376)

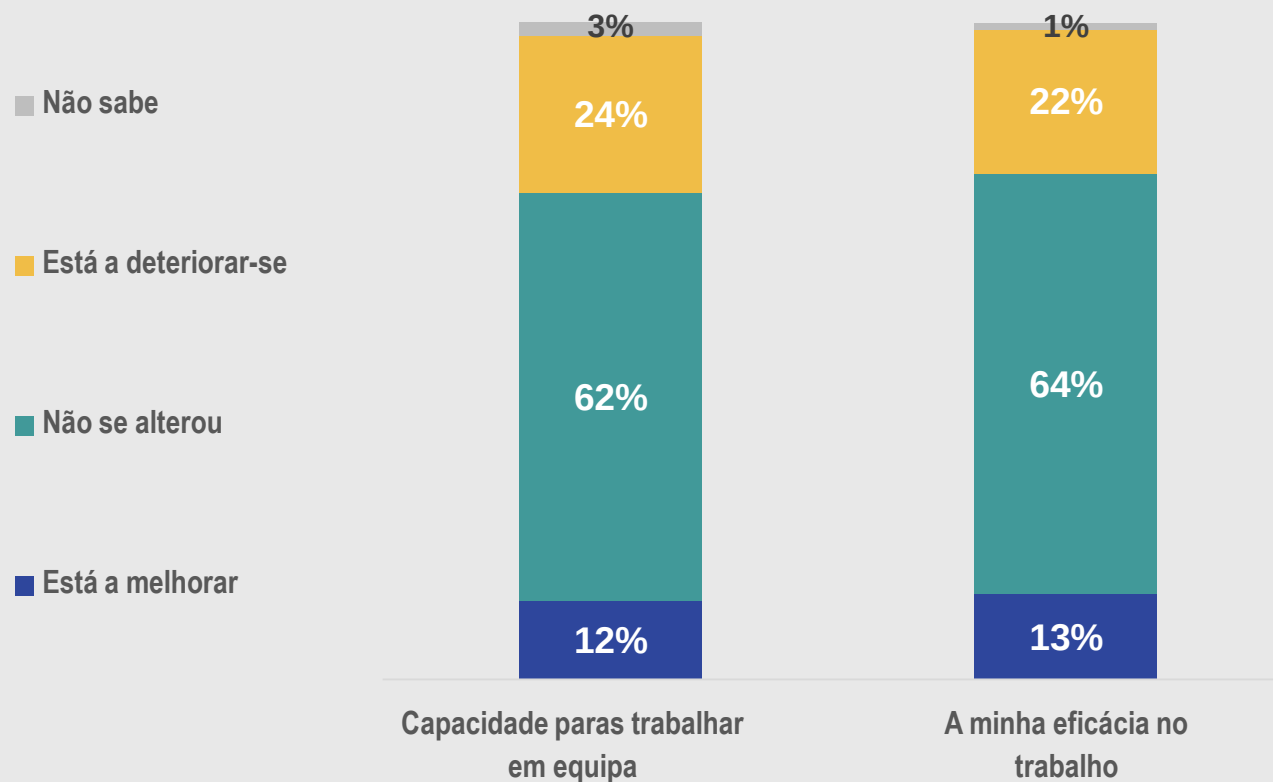
O QUE VEM A SEGUIR?

O trabalho remoto continuará a crescer, o desafio será equilibrar as necessidades dos colaboradores com os resultados nos negócios

05

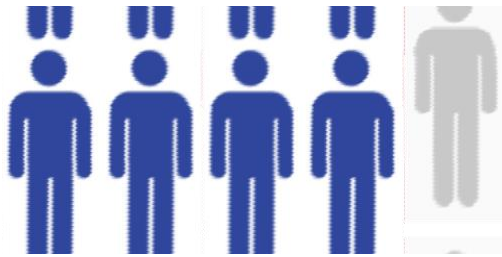
Apesar dos vários aspetos positivos do trabalho remoto, muitos entrevistados consideram que coloca desafios em termos de eficácia no trabalho e colaboração das equipas

Q. Até que ponto concorda com as seguintes afirmações?



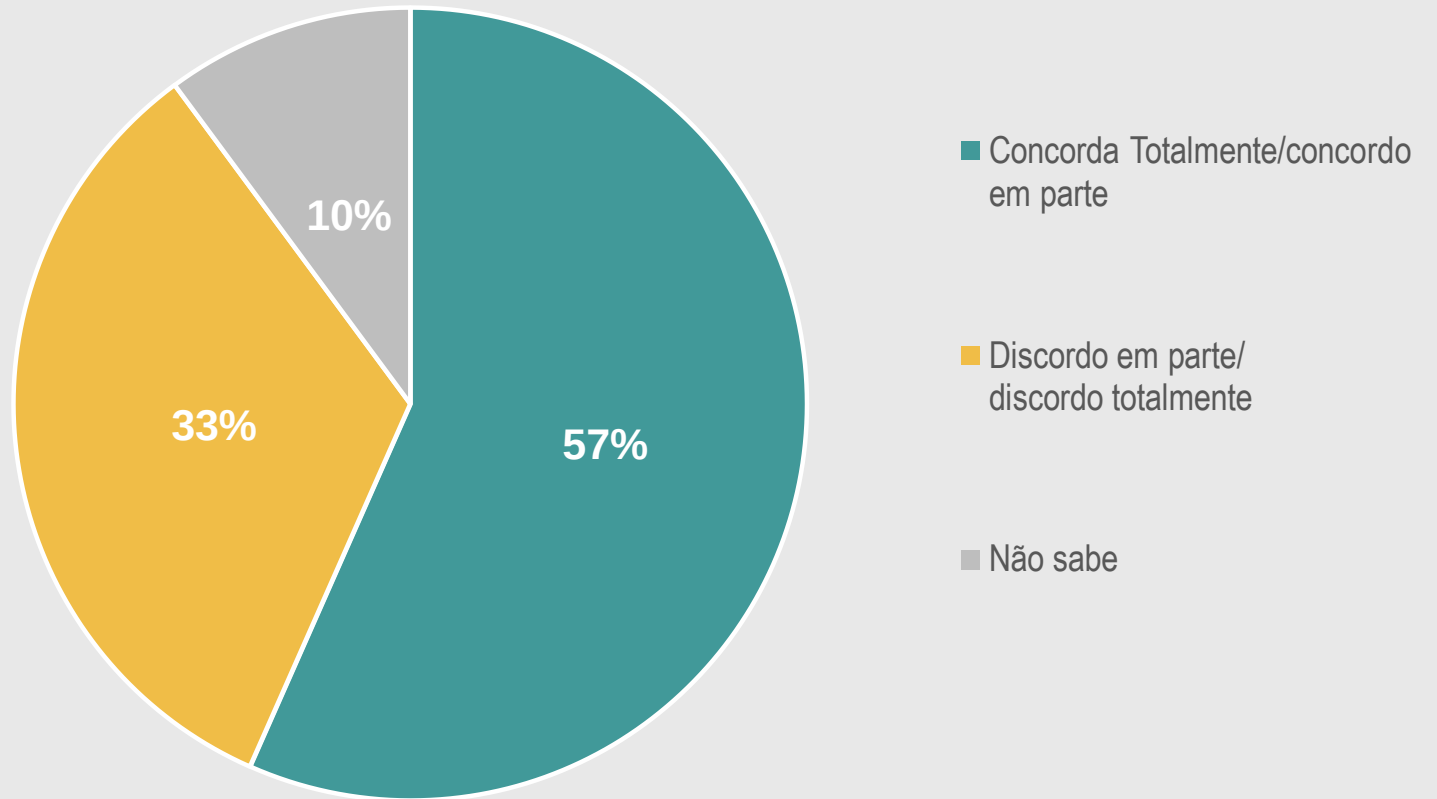
Base total UK: 800 entrevistas Online a adultos ativos , 18-70

Mais de metade dos colaboradores acredita que a sua relação com o trabalho mudará profundamente e...



4 em 5 DRHs antecipam que o teletrabalho aumente como resultado da crise

Q: Concorde que a crise atual mudará profundamente a sua relação com o trabalho?



Base total UK: 800 entrevistas Online a adultos ativos , 18-70

Mesmo com os desafios que apresenta, trabalhar em casa mudou irrevogavelmente as perspectivas dos entrevistados relativamente ao seu trabalho no futuro

Q. Por que é que considera que a sua relação com o trabalho irá mudar?



Estou mais consciente de que a vida é curta e pode ser tirada a qualquer momento. Ainda estou comprometido com o meu trabalho, mas talvez lhe dê uma **prioridade um pouco menor** na minha vida do que antes.



Não tenho certeza se posso enfrentar ficar 5 dias por semana num escritório, semana após semana, com todas as horas de deslocações e despesas desperdiçadas, nesta fase em que estou a chegar à reforma.



Vou dar mais prioridade à minha vida em casa. Vou tentar mudar os meus dias de meio período para menos dias a tempo inteiro. Isso não será do agrado da minha empresa e provavelmente será recusado, mas eu gostaria de tentar!

Base total UK: 800 entrevistas Online a Adultos ativos , 18-70

**BE
SURE.
GO
FURTHER.**

Ipsos APEME

