

# RESILIÊNCIA

---

## DA TEORIA À PRÁTICA 2.0

# PAINEL DE DISCUSSÃO & AGRADECIMENTOS



**Nuno Abreu**  
HR Solutions Director,  
Aon Portugal



**Elsa Carvalho**  
Diretora Central de Recursos Humanos,  
Caixa Geral de Depósitos



**Andreia Almeida**  
Country HR Manager,  
ManpowerGroup Portugal

# Resiliência

OPINIÃO

## Resiliência da Terra de Miranda

PAS | O Algarve e Plano de Recuperação e Resiliência - pressões e factos

## Moçambique. BAD doa 491 mil euros para resiliência às mudanças climáticas

## Belenenses combate "descrença" dos jovens com "coragem e resiliência"

## Da resiliência ao otimismo: mas isto "está para durar"

## AMADORA ORGANIZA WEBINAR "REPENSAR ESTRATÉGIAS PARA UMA MAIOR RESILIÊNCIA DAS COMUNIDADES"

Publicado por Smart Cities Network | Fev 26, 2021 | Smart Cities Network

Programa de Recuperação e Resiliência tem alto risco de fraude

OPINIÃO · COVID-19

*Não é resiliente quem quer, mas quem pode*

## Enfrentar a fragilidade e investir na resiliência global

Universidade de Évora lidera projeto para a resiliência do olival face às alterações climáticas

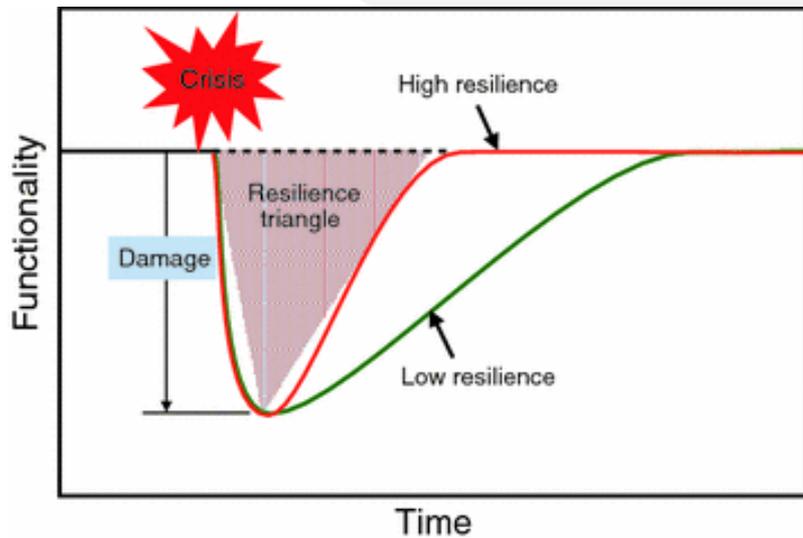
OPINIÃO

Tornar-nos-emos mais Resilientes e Digitais?

Margarida Corrêa de Aguiar fala da resiliência dos seguros, das ameaças e lança 3 desafios

# Resiliência: Física

- Tema na ordem do dia, em vários contextos
- Conceito da física: **que aplicação à pessoas?**
  - Rigidez vs. Flexibilidade



- Como reduzir o “damage”?
- Como acelerar a curva de recuperação?
- Ou seja, como ter uma área do triângulo menor?

# Resiliência: Pessoas

A resiliência de uma força de trabalho reside num ambiente de trabalho onde **cada colaborador dispõe das estratégias necessárias para melhor se adaptar a situações adversas, ser capaz de gerir o stress e manter-se motivado.**

Na sua essência, existem

**3 indicadores de resiliência da força de trabalho:**

**1** Sensação de **segurança no trabalho**

**2** Forte **sentimento de pertença à organização**

**3** **Adaptabilidade e motivação, absolutamente necessárias para o colaborador atingir todo o seu potencial**

# Resultados Europa

Ainda que **80%** dos empregadores concorde que o Bem-Estar é benéfico a longo prazo, **apenas 32% dos mesmos têm forças de trabalho efetivamente resilientes.**

Embora os programas de bem-estar sejam amplamente difundidos e continuem a crescer, **os colaboradores lutam constantemente com a questão da resiliência.**

**32%**

colaboradores resilientes

42%

dos colaboradores não se sentem seguros

52%

dos colaboradores não sentem que podem alcançar o seu potencial

32%

dos colaboradores não tem um sentimento de pertença

# Importância das iniciativas de Bem-Estar

O nosso estudo revela que um **maior investimento em estratégias e iniciativas de bem-estar** está ligado a **maiores níveis de resiliência** mas para tal, é imprescindível que os programas de saúde e bem-estar implementados sejam **amplos e abranjam quatro ou cinco dos pilares de bem-estar**.



Apenas **15%** dos colaboradores são resilientes em organizações que não oferecem iniciativas de saúde e bem-estar.



A percentagem de colaboradores resilientes aumenta para **29%** em organizações que oferecem iniciativas parciais de saúde e bem-estar.



Todavia, cerca de **45%** dos colaboradores de organizações com amplas iniciativas de saúde e bem-estar são considerados resilientes.

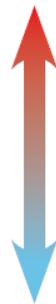
# Importância da Comunicação das iniciativas de bem-estar

A lacuna de comunicação entre o que é oferecido e o que é visível

- Empregadores
- Outros colaboradores

13%

Não oferecem iniciativas focadas num estilo de vida saudável



43%

Acreditam que nenhuma iniciativa focada num estilo de vida saudável esteja disponível

18%

Não oferecem iniciativas focadas no bem-estar emocional



44%

Acreditam que nenhuma iniciativa focada bem-estar emocional esteja disponível

12%

Não oferecem iniciativas focadas em trabalho flexível ou desenvolvimento de competências



39%

Acreditam que nenhuma iniciativa focada na flexibilidade de trabalho ou desenvolvimento de competências esteja disponível

# Como construir a resiliência de uma força de trabalho

Existem **10 fatores** que afetam a resiliência e onde os empregadores devem investir para apoiar os seus colaboradores. Além disso, os empregadores enfrentam uma **responsabilidade cada vez maior de proporcionar saúde, bem-estar e resiliência** às suas forças de trabalho.

## Organização Mundial da Saúde

Política de Saúde para 2020: o quadro político europeu apoia a ação do governo e da sociedade no que concerne à saúde e bem-estar



Encorajar comportamentos de saúde positivos



Proteger a saúde física



Garantir clareza e propósito



Trabalhar com compaixão e envolver a comunidade



Apoiar a saúde mental dos tempos modernos



Promover competências de adaptabilidade



Partilhar responsabilidade e controlo



Desenvolver segurança financeira



Abraçar a inclusão



Compreender e gerir as expectativas dos colaboradores

# Self Assessment de Resiliência

Alguns resultados do **self assessment** realizado por **80 empresas em PT** nas últimas 2 semanas:

- **P25, mediana e P75** por cada uma das 10 dimensões (scores de 0% mau a 100% excelente)



# Self Assessment de Resiliência

Alguns resultados do **self assessment** realizado por **80 empresas em PT** nas últimas 2 semanas:

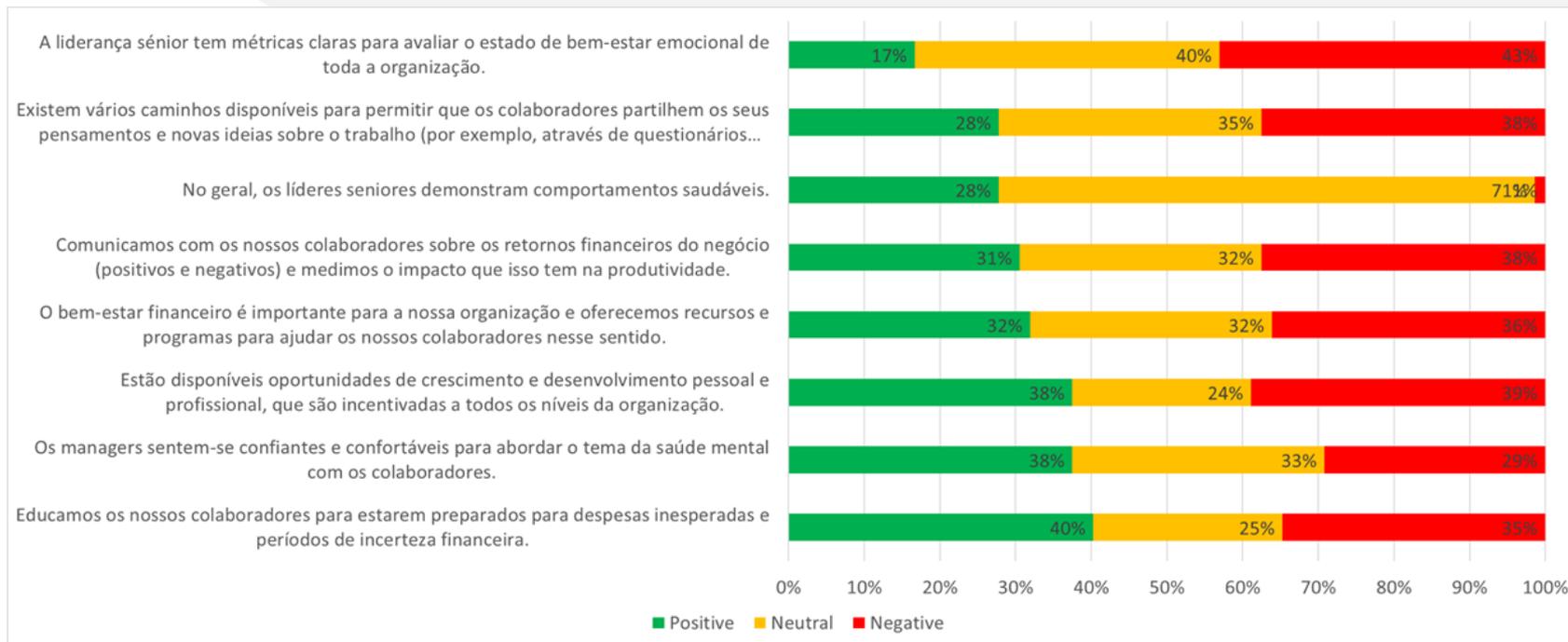
- **Top questões**  
(nº de vezes que cada uma das 10 dimensões esteve nas 3 melhores de cada cliente)



# Self Assessment de Resiliência

Alguns resultados do **self assessment** realizado por **80 empresas em PT** nas últimas 2 semanas

- **Piores questões**  
(nº de vezes que cada uma das 10 dimensões esteve nas 3 piores de cada cliente)

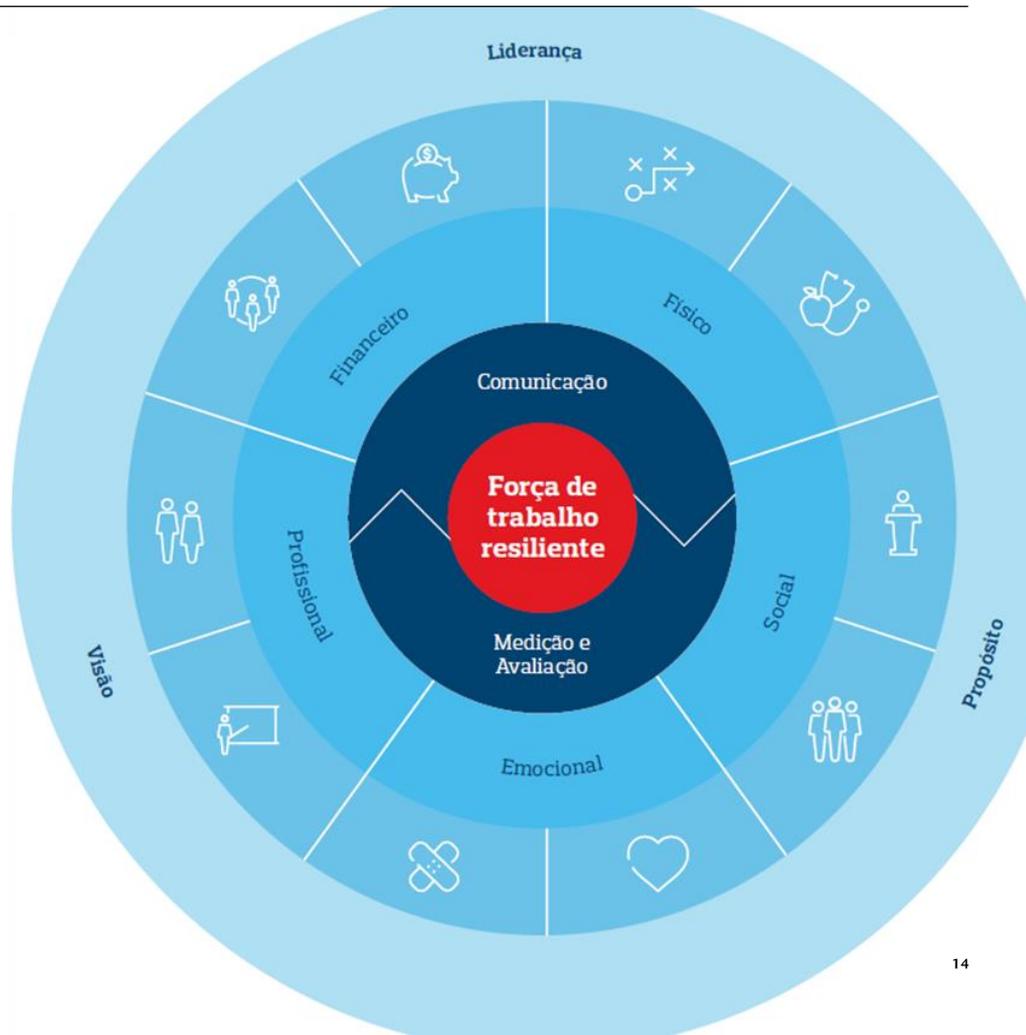


# Metodologia geral

## Criar o ambiente certo para desenvolver a resiliência da força de trabalho

O nosso modelo demonstra **de que forma as organizações podem criar um ambiente favorável à resiliência das suas forças de trabalho**, que pode ser alcançado através de vários fatores:

- **Impulsionar o engagement dos colaboradores** através de comunicações internas e criando um ciclo de feedback regular e avaliação, que permita à organização avaliar as necessidades da sua força de trabalho com frequência.
- **Criar uma estratégia de bem-estar** que forneça um conjunto de benefícios, políticas, programas e iniciativas no local de trabalho que permitam aos colaboradores escolher e ter flexibilidade nos cinco pilares do bem-estar.
- Compreender e adaptar a organização aos **10 fatores mais referidos e valorizados pelos colaboradores** sobre iniciativas de saúde e bem-estar.
- Incentivar esta nova abordagem através de uma **liderança, visão e conexão claras com o propósito organizacional**, garantindo que a mesma tem significado.



# Porque razão a Resiliência é tão importante?

O nosso estudo indica que **aqueles que acreditam ter um bom equilíbrio entre vida profissional e pessoal:**

32%

maior probabilidade de dizer que estão de boa saúde

39%

de níveis de energia mental mais elevados

40%

mais confiantes e felizes

46%

acredita que o seu trabalho é mais seguro

45%

sentem-se mais capazes de atingir o seu potencial

# Resiliência: Por onde começar?

**1** **Assessment de Resiliência** (atual), para avaliar:

**Perceção dos colaboradores**

- 33 questões
- Score de resiliência global
- Avaliação dos 10 fatores de resiliência
- Benchmark nacional e internacional
- Benchmark interno (entre áreas, género, geração, etc.)

**Perceção dos key stakeholders**

- Self-assessment tool

**2** **Definir um plano de ação**, que pode incluir:

- **Relatório com resultados do estudo**
- **Análise conjunta a recomendações**
- **Definição de visão e KPIs + plano de ação focado nas necessidades**

**3** **Acompanhamento & Follow up**

- Novo assessment
- Comparação de resultados
- Revisão de iniciativas estratégicas
- Definição do novo ciclo

## SESSÃO DE TRABALHO PÓS-EVENTO

Se quiser participar numa **discussão de trabalho** mais aprofundada sobre os **resultados obtidos no Self-Assessment de Resiliência da sua organização**, aceda aqui:



Caso **ainda não tenha realizado o Self-Assessment**, aceda aqui:



# MUITO OBRIGADO



**Nuno Abreu**  
HR Solutions Director,  
Aon Portugal



**Elsa Carvalho**  
Diretora Central de Recursos Humanos,  
Caixa Geral de Depósitos



**Andreia Almeida**  
Country HR Manager,  
ManpowerGroup Portugal

# RESILIÊNCIA

---

## DA TEORIA À PRÁTICA 2.0