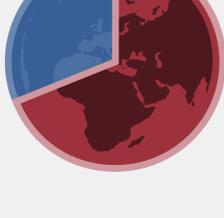


DA ESCASSEZ DE TALENTOS A UM FUTURO MELHOR PARA TODOS: COMO FECHAR O GAP

Onde estão as **hard e soft skills** necessárias para a transformação dos negócios?

69% das empresas no mundo relatam enfrentar problemas com a escassez de talentos. Em uma pesquisa realizada pelo ManpowerGroup em 43 países, empregadores de 42 apontam que pretendem aumentar sua força de trabalho. No entanto, preencher as vagas está sendo cada vez mais desafiador.



As competências mais buscadas estão sendo remodeladas a todo momento

Estamos vivendo, desde 2020, a maior transformação da força de trabalho e de habilidades desde a Segunda Guerra Mundial. Mesmo as habilidades mais buscadas na fase inicial da crise já são diferentes da demanda que emerge agora e do que se espera para o futuro.



Em 2021, atingimos um pico de 71% dos empregadores brasileiros apontando dificuldades em preencher suas vagas

À medida que a disrupção tecnológica acelera, os empregadores precisam estar atentos à combinação de habilidades técnicas e humanas. Dentro das mais diversas funções, a pandemia nos mostrou que competências como resiliência e colaboração são mais importantes que nunca. **Os empregadores brasileiros apontaram as seguintes skills como as mais difíceis de encontrar:**



Atenção ao GAP! O que os empregadores estão planejando X O que os trabalhadores querem

3 em cada 4 empregadores exigirão que pelo menos 50% de sua força de trabalho retorne presencialmente ao local de trabalho em tempo integral ou a maior parte do tempo, devido às funções que são realizadas. No entanto, boa parte das empresas está buscando formas de criar flexibilidade para funções vistas hoje como inflexíveis.

O que as empresas planejam oferecer no futuro:



O que os trabalhadores querem:

Depois das questões de saúde, a principal preocupação dos trabalhadores é perder a flexibilidade recém-adquirida e precisar voltar ao local de trabalho diariamente.



- 91%** Dos trabalhadores dizem que manter o emprego é a sua maior prioridade, com exceção dos profissionais de Tecnologia, que valorizam mais flexibilidade e autonomia.
- 8 de 10** Querem mais equilíbrio entre vida e trabalho no futuro
- 43%** Acreditam que esse período marca o fim do trabalho das 9h às 18h

Mesmo para funções realizáveis remotamente, os empregadores ainda desejam que os trabalhadores retornem ao local de trabalho devido a preocupações com a produtividade.

A maioria (75%) dos empregadores brasileiros aponta que, nos próximos 6 a 12 meses, a maior parte da sua força de trabalho deverá estar integralmente no local de trabalho.



Curioso, ou contraditório, é que a maioria (35%) dos empregadores brasileiros indica não ter preocupações com relação ao trabalho remoto. Os outros indicam as seguintes preocupações:



Uma oportunidade para reconstruir melhor: 5 MANEIRAS PELAS QUAIS OS EMPREGADORES PODEM TORNAR O NOVO NORMAL MELHOR PARA TODOS

Pergunte por que. Por que retornar?

Atividades que pensávamos que nunca poderiam ser feitas remotamente foram transformadas da noite para o dia. Agora, para sermos organizados e se ajustarmos, é um bom momento para perguntar por que voltar. O que os gestores precisam para liderar remotamente? Como os trabalhadores podem ser mais produtivos em casa? Ajude os líderes a entender as necessidades dos indivíduos para evitar suposições e prevenir vieses inconscientes na atuação.

As habilidades estão evoluindo – Prepare-se para essa realidade.

As habilidades que vamos precisar no futuro serão diferentes das do passado. Incentive toda a força de trabalho a se requalificar e se engajar no aprendizado contínuo. Incentive o aprendizado remoto e apoie os profissionais a aproveitar o que seria seu tempo de deslocamento até a empresa, por exemplo, com oportunidades de aprendizado selecionadas e alinhadas às habilidades que sua organização precisa.

Flexibilidade e equilíbrio para a maioria.

Oferecer aos colaboradores a oportunidade de trabalhar remotamente não é a única maneira de permitir que as pessoas tenham flexibilidade e equilibrem trabalho e casa. Para funções que precisam ser desempenhadas no local de trabalho, ofereça horários de início e término escalonados, flexíveis e entenda as prioridades que as pessoas precisam equilibrar para realizar seu trabalho.

Bem-estar físico e emocional = Nova Saúde e Segurança

Sentimentos de isolamento, estresse, medo e ansiedade serão um legado da COVID-19, assim como nossas reflexões sobre o valor da saúde, bem-estar, família e comunidade. Priorize o bem-estar emocional com a mesma importância que as medidas físicas e organizacionais (como medição de temperatura e distanciamento social) para garantir que as pessoas se sintam seguras, confiantes, saudáveis e produtivas.

Construa resiliência – nas pessoas e na organização

As empresas precisam construir confiança, ouvir as pessoas e responder às suas necessidades. A adrenalina inicial dos trabalhadores precisa se transformar em resiliência no longo prazo e os empregadores devem liderar esse movimento. Quando o estresse está aumentando e a grande preocupação na mente de muitos trabalhadores é perder seus empregos, é fundamental ter uma liderança forte, comunicação frequente e transparente, uma cultura organizacional adequada e suporte ao bem-estar acessível a todos.

Agora é nossa oportunidade de remodelar um futuro alinhado a os trabalhadores sempre desejaram – **mais flexível, mais virtual e mais confiável** – possibilitando maior equilíbrio entre vida e trabalho e permitindo que as organizações alcancem talentos em qualquer lugar do mundo. Em tempos de instabilidade, uma coisa é certa: **esta crise deve ser encarada como um catalisador para um novo futuro do trabalho.**

