



Um ponto de vista sobre Recursos Humanos e seus desafios

Julho de 2021



VAARTUS
CONSULTING

AGENDA

01 Conheça a Vaartus

02 Os desafios de Recursos Humanos

03 Como podemos ajudar

Hoje somos uma **consultoria** **experiente** que, com a mesma essência, trabalha **focada** em deixar um legado de **soluções** que **geram valor** em diversas organizações. Com este propósito, **inspiramos** a formação de uma equipe **multidisciplinar** e **comprometida**, que partilha conhecimento e **ampla experiência** em diversos **setores**, focada no **progresso** de nossos clientes.



Juntos desenhamos **soluções inovadoras** e personalizadas, **orientadas a um crescimento sustentável** e socialmente responsável, de forma que nossos clientes se sintam **únicos** e percebam **resultado e excelência** em suas operações.



Valores da Vaartus

social INCLUSÃO
transparência **ÉTICA**
INOVAÇÃO
COMPROMISSO futuro
diversidade
ambiental

Produtos e serviços da Vaartus

A Vaartus está preparada para atender as diferentes agendas de uma organização com soluções inovadoras, testadas e comprovadas.



Chief Executive Officer:

- / Estratégia e crescimento;
- / Governança e organização;
- / Jornadas de transformação.



Chief Financial Officer:

- / Estratégia financeira;
- / Programas de eficiência CAPEX e OPEX;
- / Programas de recuperação;
- / Estratégia e gestão de riscos.



Chief Operations Officer:

- / Otimização de processos de negócio e operacionais;
- / Gestão de indicadores;
- / Programas de redução de custos;
- / Modelos de gestão e excelência de Saúde,
- / Segurança e Meio Ambiente.



Chief Human Resources Officer:

- / Estratégia e gestão de recursos humanos;
- / Modelos de transformação (conectividade e RH digital);
- / Excelência operacional e terceirização;
- / Estratégias de aprendizado.



Chief Procurement Officer:

- / Strategic Sourcing;
- / Desenho de modelos operacionais;
- / Revisão e análise de modelos contratuais;
- / Suprimento e logística.



Chief Marketing Officer:

- / Estratégia comercial e go to market;
- / Digital marketing;
- / Atendimento ao cliente e customer analytics.



Chief Information Officer:

- / Estratégia de TI e transformação digital;
- / Analytics;
- / Governança de dados;
- / Eficiência operacional (RPA e Cloud).



Corporate Services:

- / Estratégia, desenho e implantação de Centro de Serviços Compartilhados;
- / Desenho e operação de modelos de gestão de projetos;
- / Estruturação e capacitação de equipes para gerenciamento de projetos.

A Vaartus busca propor aos seus clientes a melhor estrutura e forma de atuar, em função das suas reais necessidades e fase em que se encontram.

1 **Projetos de transformação e desenho de modelos**
Projetos que suportam transformações mais profundas ou carecem de modelagem, otimização ou redesenho do seu *modus operandi*;

2 **Formação e capacitação**
A Vaartus tem o conhecimento e a capacidade para fornecer informações e metodologias para a realização de dinâmicas ou sessões de treinamento, capacitação e *workshops* com conteúdos necessários para a formação de equipes responsáveis por transformação;

3 **Aporte de consultores e especialistas**
Em casos em que nossos clientes já conhecem a jornada a ser desempenhada, mas que carecem de suporte operacional ou recursos com conhecimento específico, a Vaartus tem a capacidade de alocar especialistas e consultores para dar suporte a necessidades específicas por tempo determinado.

Formas de atuação da Vaartus

A Vaartus acredita e pratica modelos de negócio com visão de longo prazo.

Em muitos casos, desenhamos nossos projetos em formato de *partnership* com nossos clientes ou ainda assumindo parte do risco para alcance de resultados, pois, em nossa forma de pensar, os projetos devem ser "ganha - ganha", com agregação de valor para todos os lados.

Setores de atuação e nossa experiência

Oil & Gas



Mining & Metals



Utilities



Health



Chemical



Agribusiness



Education



Logistics & Transportation



Nosso posicionamento

Conhecimento na definição de modelos de negócio

A Vaartus possui conhecimento e experiência, tanto no Brasil quanto no exterior, em implantação de modelos de negócio, realizando a definição do modelo de atuação, estruturação de áreas e definição de processos, estudos de mercados e estratégia. Este conhecimento pode ser um acelerador para os desenvolvimento dos seus projetos.

Foco na agregação de valor

Nossa visão é pautada na agregação de valor para nossos clientes, parceiros, sócios e colaboradores. Nosso foco é no entendimento e desenvolvimento do **Core Business** de nossos clientes. Nossos projetos são orientados a resultados e desenvolvidos de forma independente, provendo aos acionistas uma visão imparcial e livre de conflitos de interesse, aportando boas práticas do mercado.

Equipe experiente

A Vaartus possui na sua equipe de projetos profissionais experientes que contam com o apoio de diversas áreas especializadas em níveis nacional e internacional. Nossos líderes de projetos possuem ampla experiência em gerenciamento de projetos nos diversos segmentos de mercado e são certificados nos principais institutos que consolidam as práticas de gerenciamento de projetos, como o PMI® - Project Management Institute.

Qualificação e credenciais relevantes

A Vaartus possui experiência e capacidade comprovada na assessoria de projetos de estruturação, desenho de processos, de negócios e implantação de operações de várias áreas, em níveis global e regional.

Metodologia flexível e atual

A Vaartus acredita que é fator crítico de sucesso para o desenvolvimento de um projeto de assessoria a flexibilidade de suas metodologias, representada por processos estruturados, que têm sido utilizados e refinados com sucesso ao longo de sua prática. A Vaartus colocará à disposição do cliente essas metodologias, que poderão ser utilizadas para a realização dos trabalhos objeto desta proposta.

Comece bem e mobilize-se rapidamente	<ul style="list-style-type: none">• Investir nesta fase inicial estabelece uma base sólida a partir da qual o projeto é lançado, impulsionando o projeto na direção certa
Considere cuidadosamente	<ul style="list-style-type: none">• Recursos dedicados e qualificados para liderar programas e workstreams• Participação ativa dos patrocinadores
Estabelecer uma governança clara	<ul style="list-style-type: none">• Esclarecimento da estrutura da direção e do programa• Regras transparentes de envolvimento das partes• Envolver todas as grandes iniciativas de mudança no quadro (isso deve sobreviver após o programa)
Criar responsabilidade	<ul style="list-style-type: none">• Seja claro sobre responsabilidades (particularmente entre liderança de programa)• Tornar o compromisso com o projeto obrigatório e definir as consequências para os “bloqueadores”/não participantes
Planejar pragmaticamente	<ul style="list-style-type: none">• Concentre-se nas áreas que proporcionam o maior impacto• Priorizar a atividade para oferecer maior valor precocemente
Seja claro na medição	<ul style="list-style-type: none">• Estabelecer metas claras e visíveis• Estabelecer regras de medição não negociáveis
Incentivar o sucesso	<ul style="list-style-type: none">• Recompense os sucessos iniciais, ganhos rápidos para definir o ritmo do projeto• Traduza os objetivos do projeto em métricas
Gerencie proativamente as interdependências	<ul style="list-style-type: none">• Identificar iniciativas inter-relacionadas e áreas de colaboração necessária• Organizar fóruns regulares (com Patrocinadores) para manter visibilidade real do avanço do projeto
Desenvolver contingências	<ul style="list-style-type: none">• Preparar o "Plano B" para assegurar que o programa permaneça no caminho crítico (dentro do plano)• Concordar quais intervenções são necessárias para enfrentar o atraso nas frentes de trabalho
Comandos de seqüência e gerenciamento de mudanças	<ul style="list-style-type: none">• Assegurar que os planos são totalmente formados e assinados antes da comunicação mais ampla

AGENDA

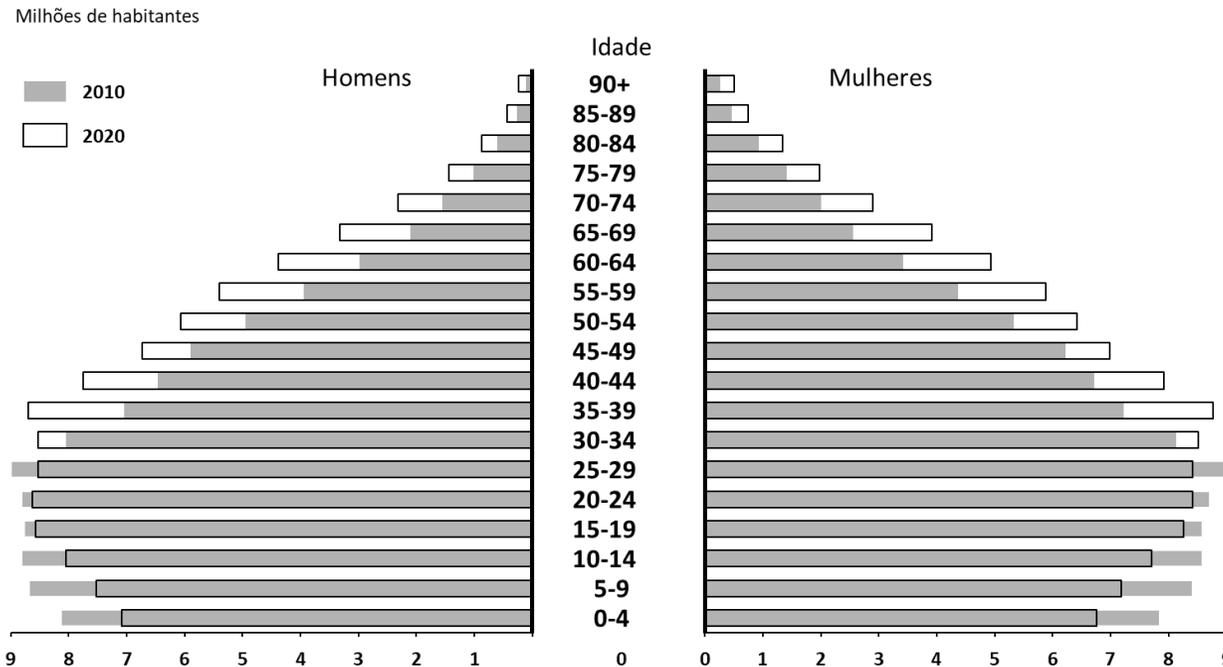
01 Conheça a Vaartus

02 Os desafios de Recursos Humanos

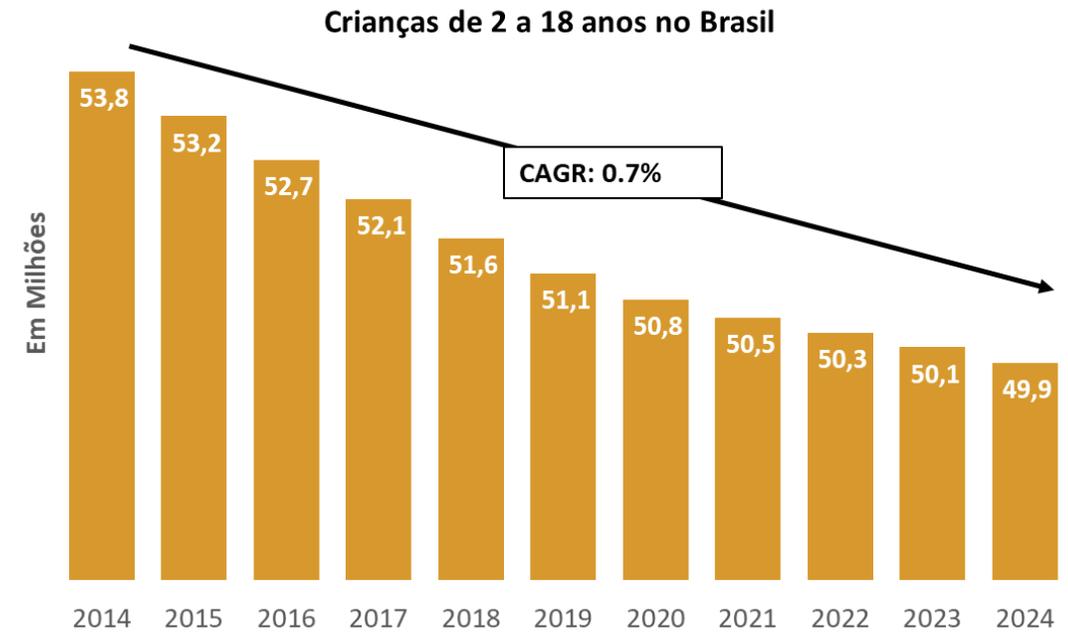
03 Como podemos ajudar

O Brasil apresenta uma tendência acentuada na mudança da sua pirâmide etária, o que traz efeitos na economia com uma população economicamente ativa cada vez mais envelhecida. A gestão de recursos humanos das organizações se deparam com novos desafios

Pirâmide etária Brasileira 2010 vs. 2020



Diminuição de natalidade 2014 até 2024



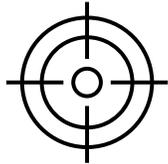
Fonte: Projeções da População IBGE 2010-2060 em 2018

A revisão no sistema previdenciário brasileiro era esperada como uma das alavancas da sustentabilidade do atual modelo.

Hoje em dias as expectativas dos **funcionários** se **misturam** com as dos **clientes** para qual eles trabalham...

... com **benefícios** cujos **provedores** encontram um **cenário** cada vez mais **desafiador** e em constante mudança.

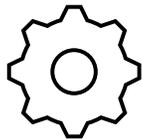
— Expectativa da força de trabalho —



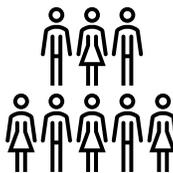
Focado no usuário, simples e de fácil aplicação



Necessidades individualizadas com expectativas de experiências únicas



Disponível a qualquer momento e de forma rápida e assertiva



Com propósitos e pensando nos diferentes tipos de impacto social, que podem afetar as escolhas



População com maior expectativa de vida e com classe de idosos em crescimento



Com perfil de clientes cada vez mais variado



Lidando com uma quantidade maior de doenças crônicas, situações pandêmicas e comorbidades



Em um ambiente com custo e inflação médica crescente

Esperando que as suas experiências tenham o mesmo nível de valor do que o oferecido aos seus clientes.

Mudança de paradigma

antes

- “Leva **muito tempo** para minhas solicitações serem atendidas”
- “São **tantos sistemas diferentes** que preciso acessar para resolver pendências de RH, que conseguir algo leva-se muito tempo”
- “ **Não** tenho **claro se os benefícios** que tenho disponíveis atendem as **minhas necessidades** e as da minha família”

depois

- “Recebi uma **resposta em tempo real** e foi incrível sanar minhas preocupações”
- “Eu sempre acesso minhas informações via **Portal** , de forma que ali tem **mais sobre mim** e sobre as minhas preferências”
- “Tenho um **apoio especializado e proativo** sobre o uso dos benefícios disponíveis para mim e para minha família, refletindo em melhores resultados”



Durante o agravamento da crise gerada pela pandemia do **COVID 19**, diversas fragilidades na gestão dos recursos humanos e de diferentes áreas ficaram ainda mais evidentes

Comunicação falha – desatualizada e com espaço para imprecisão

Desmotivação e stress – diversas incertezas e massificação de mensagens ruins

Falta de trabalho colaborativo – dificuldade de adaptar-se ao modelo e dinâmica *home-office*

Dificuldade dos executivos em lidar com crises – stress, perda de foco, pânico

RH atuando como departamento pessoal – demasiadamente operacional, posição pouco estratégica

Falta de modelo de gestão corporativa – dúvida quanto ao tipo de serviço de atendimento de saúde, aumento de custo

**CRIANDO
RESPOSTA A
CRISE E AO
MESMO
TEMPO SE
ADAPTANDO
A UM NOVO
MODELO DE
OPERAÇÃO**

Comunicar de forma clara, transparente e honesta – de forma tempestiva e através de diferentes canais de comunicação

Estruturar planos de comunicação e de ação claros, de forma direta e pragmática

Reforçar cultura de colaboração, reforçar sessões de encontros e seminários web remodelando a gestão de performance

Criação de canais de monitoramento de saúde física e mental, incrementar a interação das lideranças, não com objetivo de cobrança

Garantir a atuação do Recursos Humanos como área de apoio ao momento e ao processo de transformação do modelo operacional para HO

Desenvolver **estrutura para atendimento corporativo** de saúde mental e física com apoio de médicos e profissionais de saúde

Um novo modelo de relação com a força de trabalho é esperado. Não adaptar-se a nova realidade pode acarretar em perdas ou custos elevados nas organizações.

- **Flexibilização** gradual e controlada de **horários** para atender às **necessidades** e demandas das famílias **dos colaboradores**.
- **Incremento** de **produtividade** nas jornadas de trabalhos, números de reuniões e cargas de horas dedicadas – orientação e **atualização das capacidades de executivos** e cargos de gestão



- **Priorização** de áreas que voltarão ao escritório.
- **Avaliação das necessidades** para **retomar operação** – transporte, alimentação, protocolos de segurança.
- Quais áreas / equipes devem estar nos mesmos dias no escritório?
- **Campanhas educativas** sobre qualidade de vida dos colaboradores.
- **Planos estratégicos de recursos humanos** com foco no alavancagem dos recursos e desenvolvimento de capacidades
- Uso intensivo de ferramentas e sistemas que auxiliem a gestão com foco em resultado

O entendimento dos pilares de geração de valor é fundamental ...

PRODUTIVIDADE

- **Pressão por redução de custo**
- Revisão dos modelos operacionais
- **Ferramentas e metodologias para aferir eficiência**
- Automação de processos repetitivos
- **Flexibilização de competências e de capacidades**

17% de CFOs apenas, acreditam terem uma organização eficiente

INOVAÇÃO

- **Demora no processo**
- Revisão dos modelos operacionais
- **Ferramentas e metodologias para aferir eficiência**

27% das maiores organizações entendem que seus programas de inovação lhes confere vantagens

ENGAJAMENTO

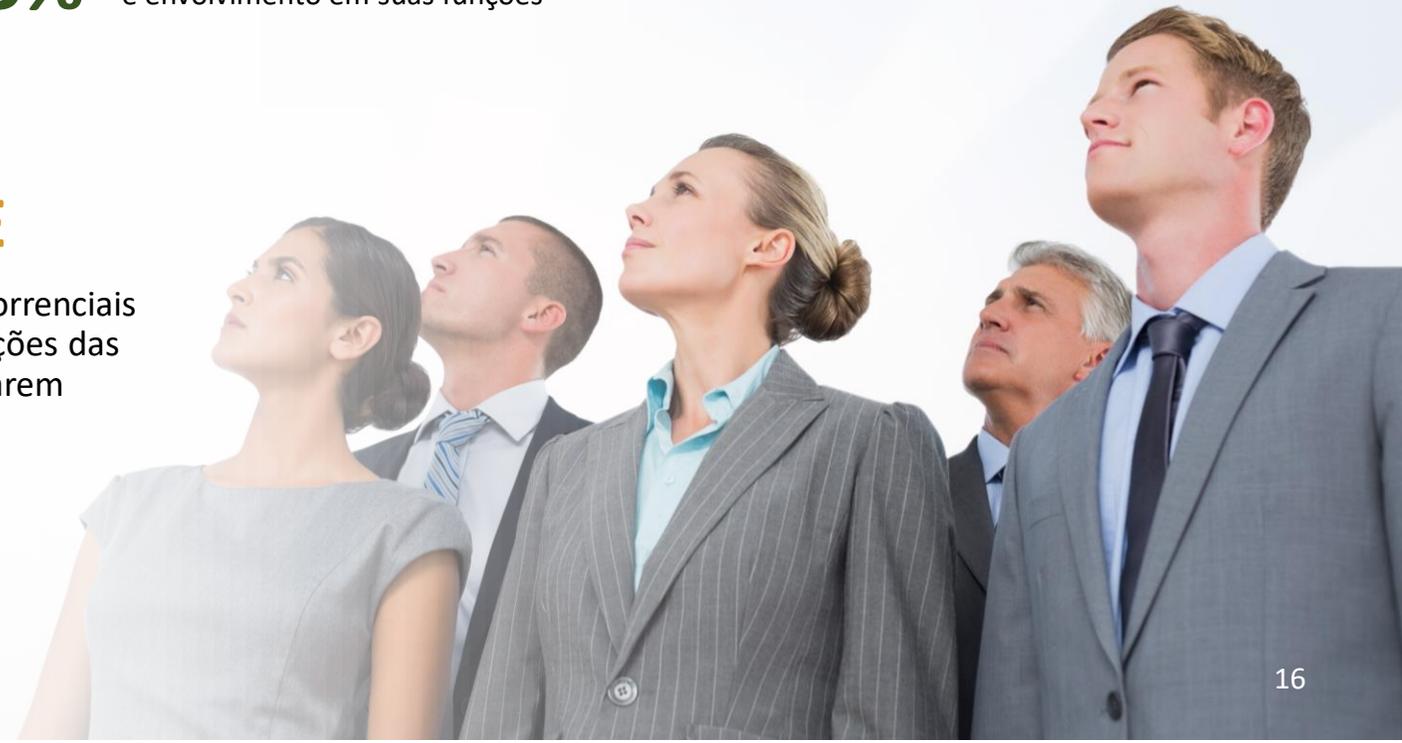
- Desenho organizacional alinhado com as prioridades e propósitos individuais da força de trabalho, buscando a motivação pessoal
- **Visão clara do caminho de desenvolvimento, conectado com os objetivos organizacionais e motivação individual**

13% dos funcionários mostram engajamento e envolvimento em suas funções

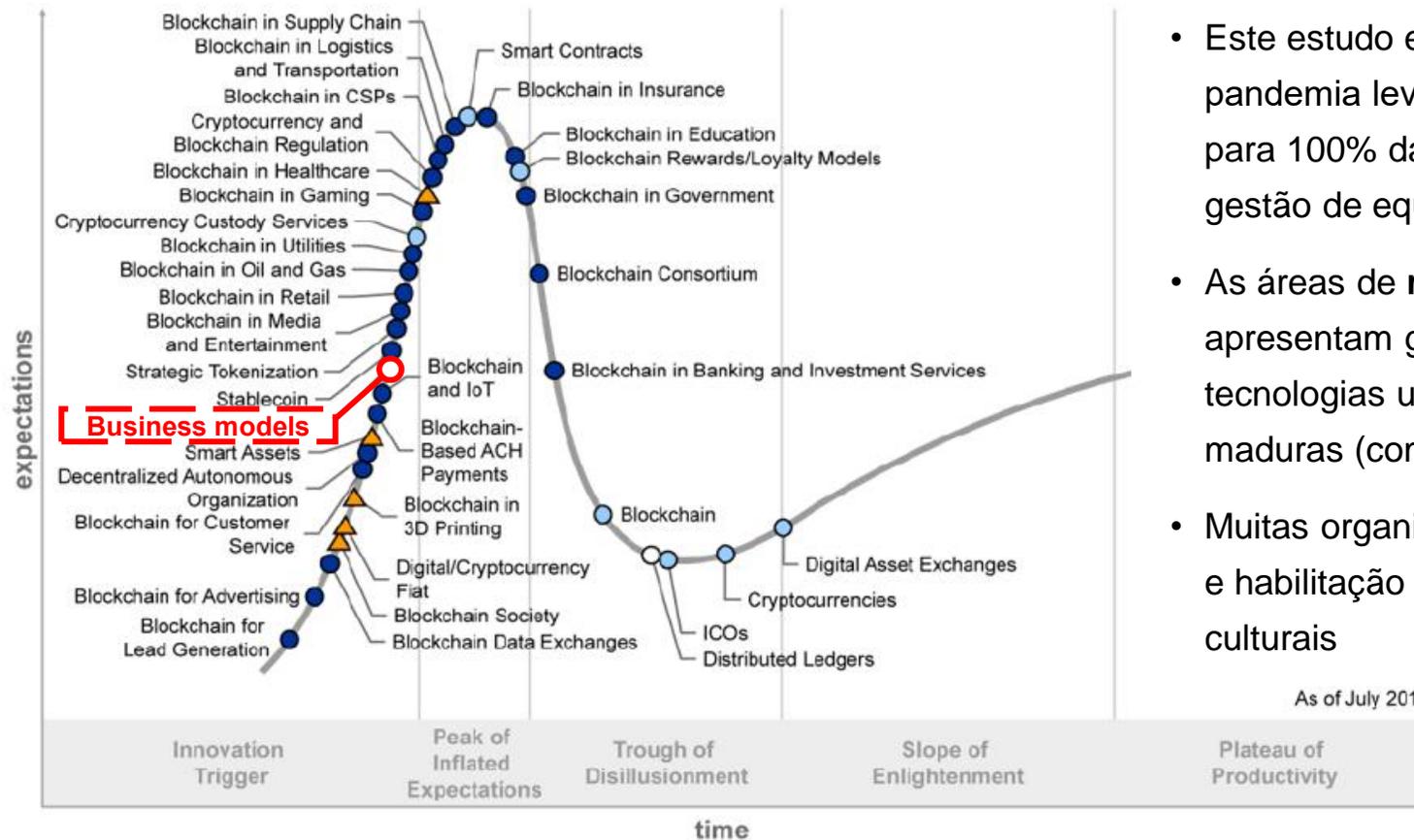
AGILIDADE

- Os novos modelos concorrenciais estão expondo as limitações das organizações para ganharem velocidade e escala

15 Vida útil média de uma empresa listada na S&P 500
Anos



... e segundo a visão da Gartner, através do *Hyper Cycle* visão 2019, existe ainda um enorme espaço para o uso de tecnologias e inovação voltadas à gestão de pessoas nas organizações.



- O *hiperciclo* de inovações na gestão de negócios ainda se encontra em fase de crescimento com inúmeras oportunidades de aplicações.
- Este estudo e análise são anteriores ao efeito “**COVID-19**”, cuja pandemia levou a condição de “*Home Office*” como uma realidade para 100% das organizações e uso de tecnologias de comunicação e gestão de equipe se fez ainda mais necessária.
- As áreas de **recursos humanos e gestão organizacional** apresentam grande oportunidade para a alavancagem do uso de tecnologias utilizadas em outras funções que já se encontram maduras (como modelos de monitoramento remoto de produção)
- Muitas organizações ainda não se mostram prontas para a aplicação e habilitação de algumas tecnologias, encontrando ainda limitações culturais

<https://www.gartner.com/>

Plateau will be reached:

○ less than 2 years ● 2 to 5 years ● 5 to 10 years ▲ more than 10 years ⊗ obsolete before plateau

Afinal, onde é mais importante focar os esforços

- Sentimento de pertencer
- Engajamento e senso de dono
- Realização profissional e desempenho
- Vantagem competitiva das organizações que enxergam o cliente como o centro do seu negócio
- Fidelidade, foco na venda e no relacionamento de longo prazo

Foco no colaborador



Foco no cliente



- Efeito do trabalho em grupo
- Conquistas compartilhadas

Foco na equipe



Foco na Governança

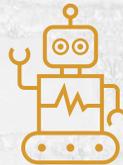


- Modelos de relacionamento
- Indicadores de performance
- SLA

Foco no Digital



Foco na Automação



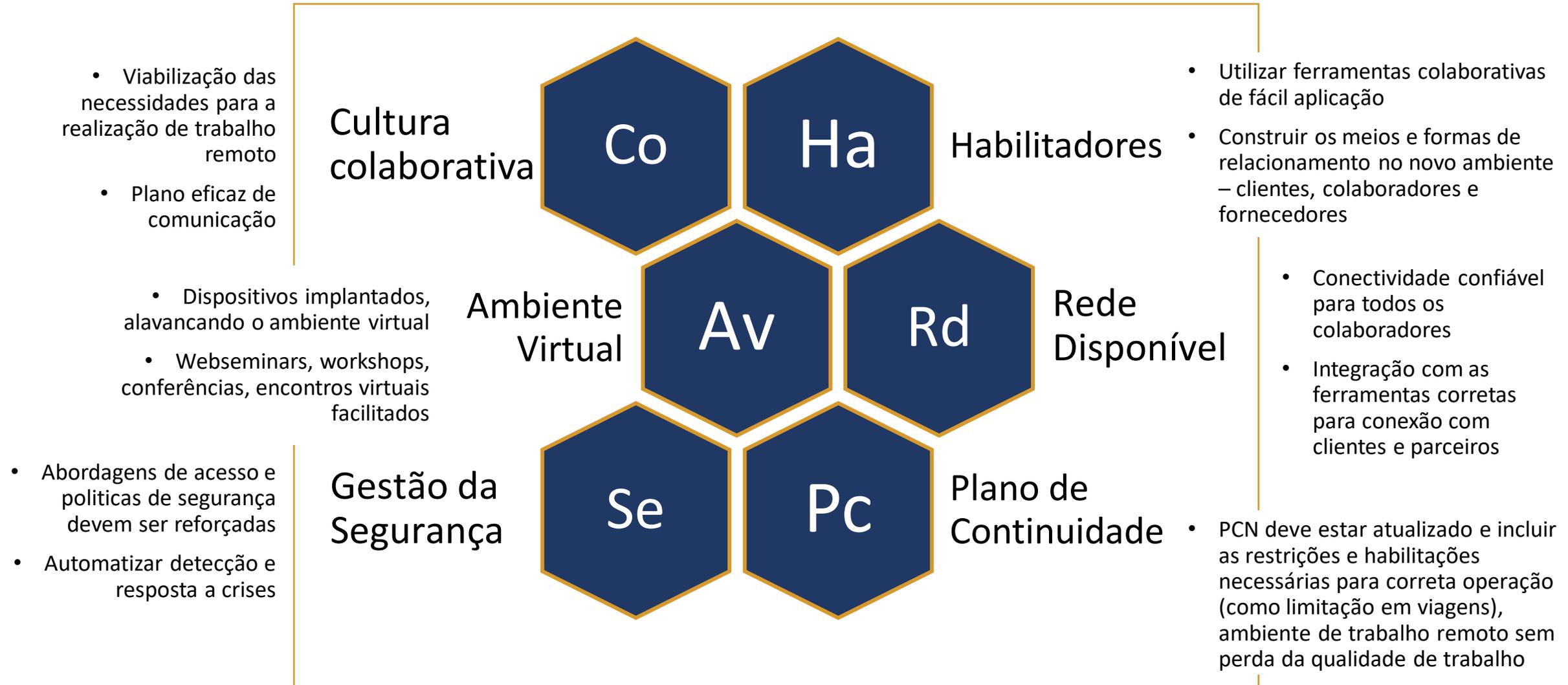
- Organização tecnológica
- TI como parte indissociável da solução e do negócio

- Robotização
- Modelos 4.0
- Inovação
- Soluções ágeis

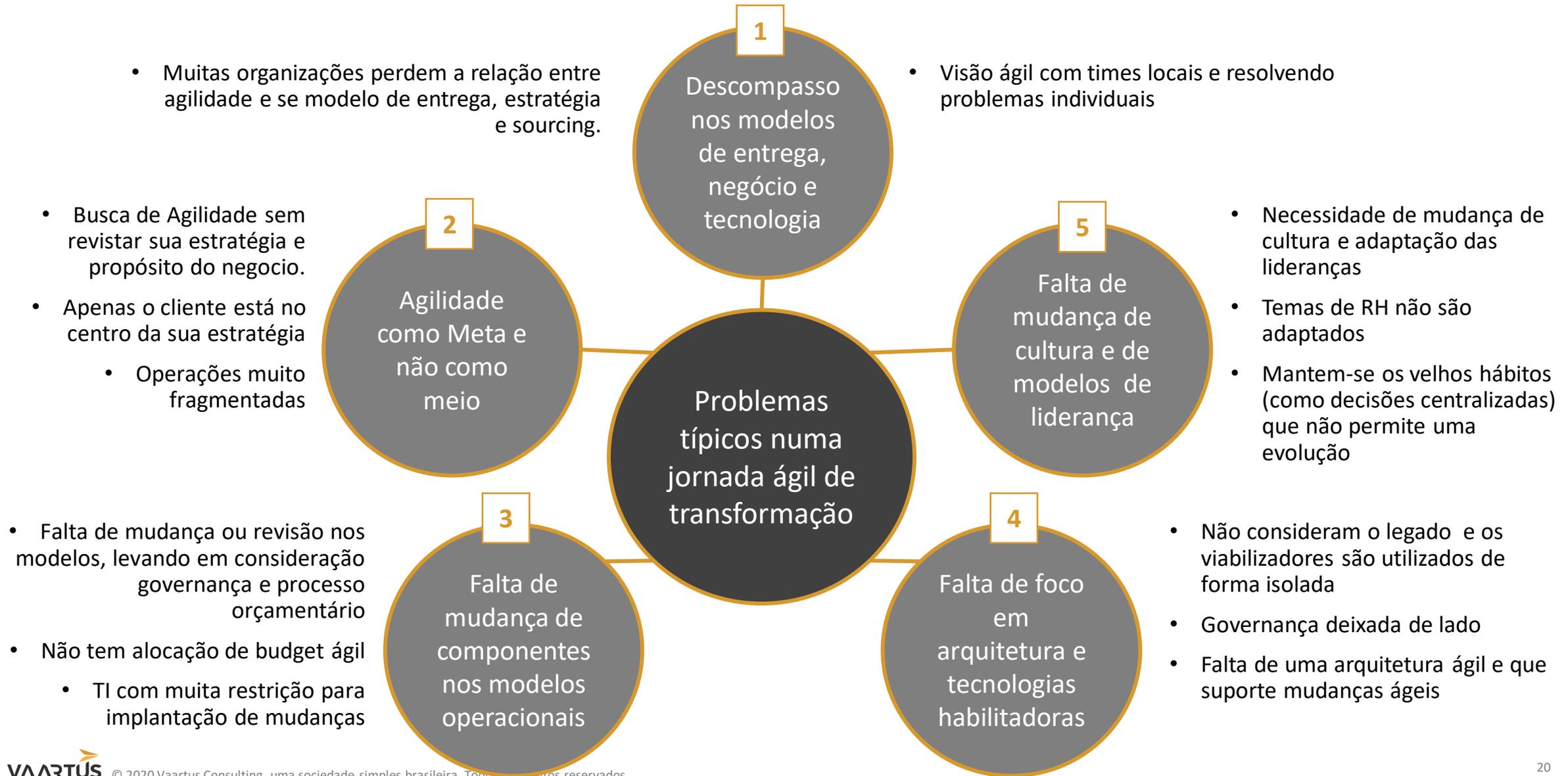


Foco no resultado

Um novo modelo de atuação em Recursos Humanos se faz necessário para suportar as novas necessidades do negócio, num cenário com diferentes limitações e incertezas.



Poucas são as empresas que conseguem realizar transformações de forma ágil, se deparando com erros que minam o processo de rápida transformação.



AGENDA

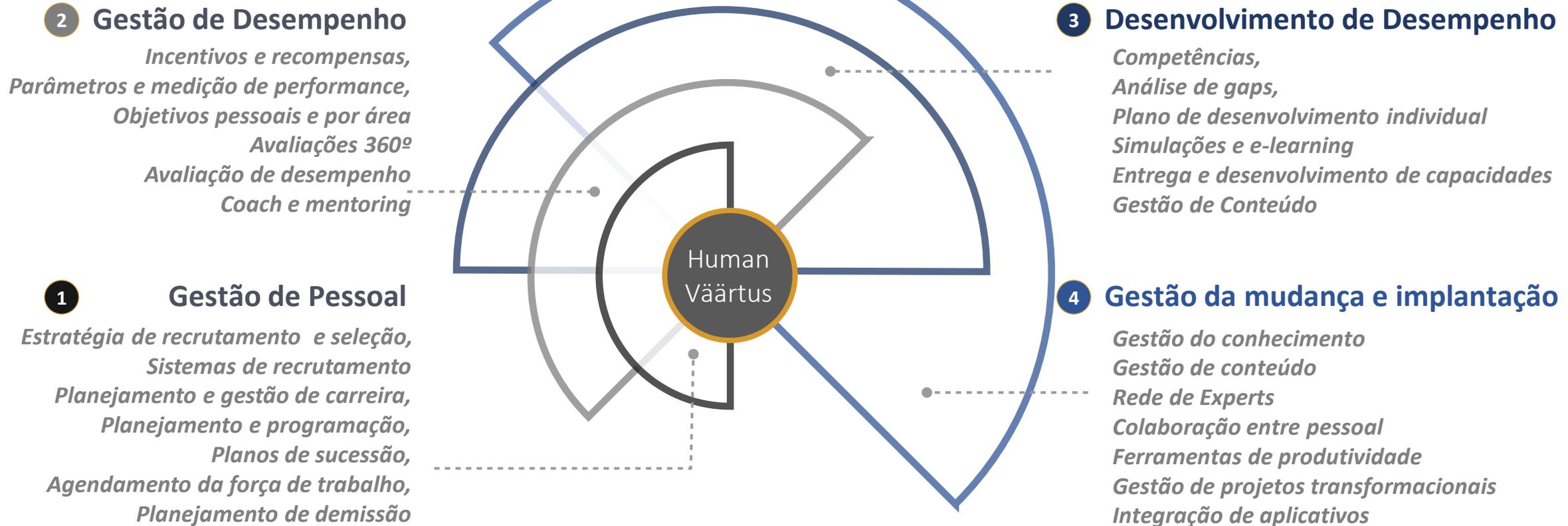
01 Conheça a Vaartus

02 Os desafios de Recursos Humanos

03 Como podemos ajudar

A Vaartus enxerga de forma integrada as soluções para suportar empresas de alta performance, ajudando a área de talentos e recursos humanos e encontrar e desenvolver as competências certas.

Vaartus HR Transformation Model



Na Gestão de Pessoal e de Desempenho, a Vaartus tem a capacidade de prover soluções customizadas para as necessidades de uma empresa em processo de transformação

1 Gestão de Pessoal



2 Gestão de Desempenho



“Tornar a organização pronta”

Mapeamento e Alinhamento de Papéis e Prontidão do Negócio

1. Desenho e implantação dos processos para Recrutamento e seleção de Talentos
2. Estratégia Organizacional, KPIs,
3. Revisão das Estrutura e Desenho de papéis e responsabilidades
4. Planejamento de força de trabalho
5. Análise das capacidades e planos de sucessão
6. Planos de Capacitação de Recursos
7. Plano de Transição Organizacional Atual/Futuro, Rollout
8. Parâmetros de Prontidão, Scorecards, Monitoramento

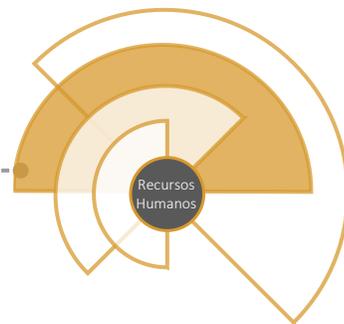
“Habilitar o usuário”

Comunicação, Análise de Gaps em Competências e Transferência de Conhecimento

1. Comunicação Educativa
2. Desenvolvimento do Modelo de Competências
3. Modelos de avaliação de desempenho – individual e por área
4. Modelos de avaliação 360º
5. Estruturação de programas de mentoring
6. Suporte no mapeamento de profissionais para Coaching
7. Desenvolvimento e Realização de Treinamentos
8. Modelos otimizados de benefícios
9. Gestão da saúde corporativa

No desenvolvimento do desempenho, bem como na gestão da mudança e processo de implantação de governanças, um ponto de vista exterior a organização confere muito valor ao processo

3 Desenvolvimento do Desempenho



4 Gestão da mudança e Implantação



“Alcançar alta performance”

Suporte pós implementação, Gestão de Desempenho, Liderança & Coaching

1. Identificação e desenvolvimento de Gaps de desempenho de áreas
2. Índices de Produtividade, Scorecards
3. Análise individual de gaps em competências, Programa de Melhorias
4. Melhorias pós-implantação
5. Incentivos, Recompensas, Reconhecimento
6. Cultura da alta performance
7. Gestão do Conhecimento

“Realização da mudança de cultura”

Gestão de projetos e implantação da governança

1. Comunicação executiva
2. Capacitação e treinamentos de grupos
3. Gestão do desempenho
4. Implantação de governança e programas
5. Projetos estruturantes
6. Gestão de crises, resolução de conflitos
7. Implantação de novos modelos de saúde corporativa

A Vaartus possui metodologia para ações de rápido resultado

Por onde começamos

1

Mapeamos e verificamos as atividades operacionais de Recursos Humanos de forma a identificar oportunidades de melhoria e rápida mudança.

Processos e atividades de backoffice são as primeiras atividades a serem mapeadas

2

Realizamos um levantamento sobre gestão de pessoal, gestão de desempenho e processos de avaliação de performance de funcionários e executivos

Mapeamento dos indicadores Utilizados

3

Mapeamos os modelos de comunicação.

Identificamos os Gaps culturais no negócio e percepção da força de trabalho.

Verificamos as oportunidades em eficiência nos pacotes de benefícios de funcionários

4

Identificamos os indicadores de eficiência e ferramentas para monitoramento.

Verificamos os sistemas de gestão de pessoas e recursos e nível de aderência ao negócio

5

Analisamos os Modelos de capacitação da força de trabalho de dos executivos

Verificamos o processo de aquisição de talentos (tempo e qualidade) e metodologias aplicadas

... com o seguinte plano de ação proposto.



Modelos e atividades

Fast Diagnosis

De forma rápida e focada, com uma ferramenta de rápido diagnóstico – realizamos uma avaliação dos problemas macros, que prejudicam a área de Recursos Humanos.

Apresentamos ações macros necessárias para desdobramentos de Quick Wins

Identificando as principais alavancas de valor

Com base em números e análise das capacidades tecnológicas disponíveis da organização, consideramos projetos existentes e ações já realizadas, com potencial de sucesso.

Identificação das atividades de baixo valor agregado e planos de mitigação das principais funções de RH

Desenvolvimento de um plano de mudança

Análise (alto nível) das ferramentas e níveis de aderência. Modelos de Gestão de Desempenho, Atração de talentos e visão de benefícios.

Identificação das oportunidades em Eficiência Operacional e práticas comerciais para captação de alunos

Desenho de um plano de gestão de mudança para adoção de praticas líderes de Recursos Humanos.

Análise de causas raiz e desenvolvimento de oportunidades de mudança

Análise macro dos causas de perda de eficiência em gestão de pessoas e de desempenho

Análise dos problemas decorrentes de perda de performance – lideranças / processos

Verificação das funções e ferramentas de RH

Identificação dos planos de melhoria de eficiência

Resultado

Visão alto nível dos problemas chaves da organização / instituição

Análise de projetos e iniciativas existentes e ajustes de curso

Apresentação das atividades de baixo valor agregado e endereçamento

Plano de mudança macro, lista de atividades e recursos necessários para Eficiência Operacional

Entendimento das causas de perda de eficiência com pessoas

Plano de melhoria de RH estruturado



vaartus.com