

Reestruturações e Layoffs.

Orientações para uma comunicação mais cuidadosa, minimizando impactos.



Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

Em frente a tantas incertezas tais como: contexto econômico incerto, alta da inflação, conflitos entre nações internacionais, escassez de investidores e uma crise pós pandêmica, muitas empresas estão enfrentando inúmeros desafios desde sua valorização de mercado até traçar um caminho eficaz para uma transformação.

Ao mesmo tempo que vimos um número recorde de pedidos de demissão no Brasil em 2022, vemos um número crescente de relatos de pessoas que foram afetadas por um fenômeno crescente de demissão em massa.

É possível estar preparado e ter um planejamento eficaz frente a um período de incertezas, por mais desafiador que seja.

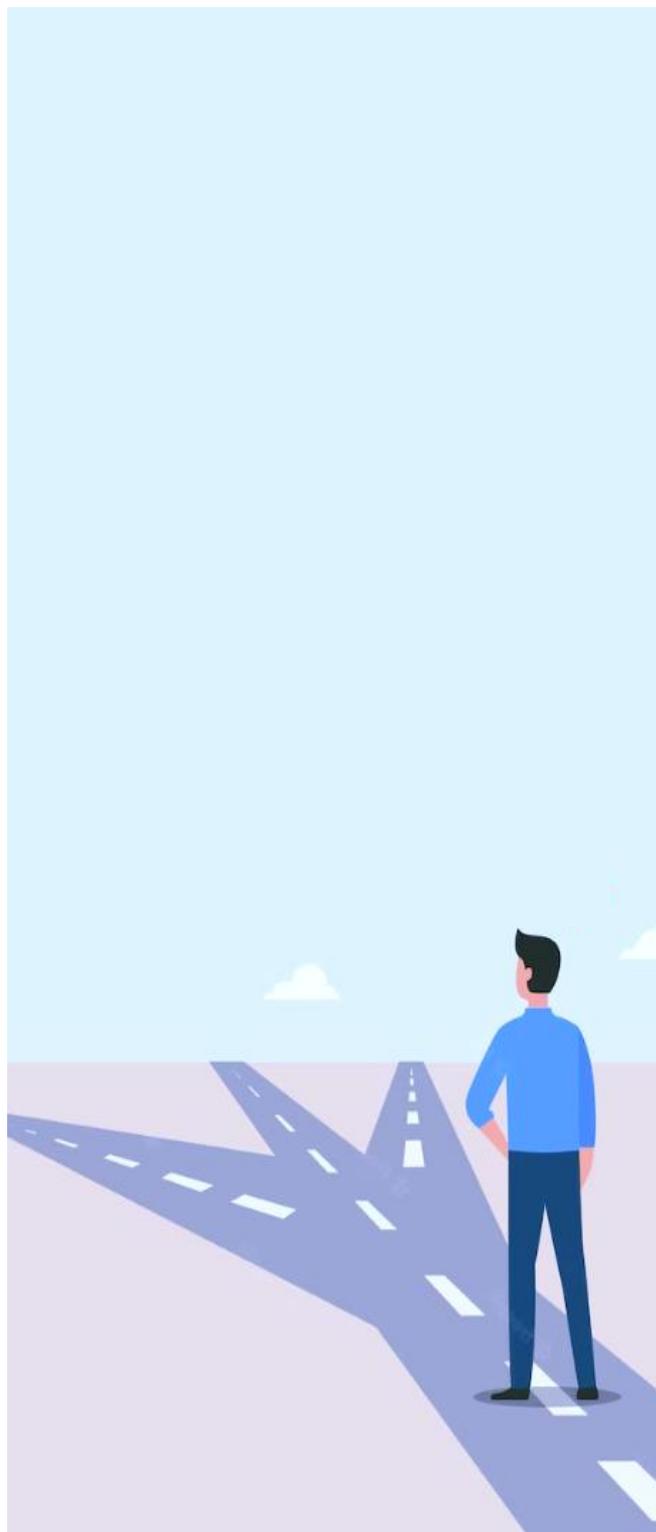
Acreditamos que o desligamento é um dos últimos recursos a ser utilizado. Sabemos que hoje é possível pensar na renovação da própria força de trabalho como um caminho para sustentar a transformação dos negócios. Mas entendemos que há momentos que este movimento é, de fato, inevitável. Então, o planejamento e a preparação para este momento são imprescindíveis para garantir o respeito ao profissional e a integridade da marca empregadora.

De todos os desafios enfrentados por um líder, demitir um colaborador está entre os mais estressantes e duros. Independente do contexto, sabemos que ser desligado é uma experiência com grande impacto e que pode gerar prejuízos irreversíveis tanto na saúde mental dos seus colaboradores quanto em sua marca empregadora

Uma vez tomada a decisão, a empresa e seus líderes devem buscar executá-la de maneira respeitosa e cuidadosa. Sabemos que muitas vezes é necessário o desligamento de um número grande de colaboradores de uma vez, se esse é o caso, separamos algumas dicas

Existem algumas formas de conduzir uma conversa de desligamento :

1. Individual e presencial
2. Individual à distância / on line
3. Em grupo presencial ou virtual

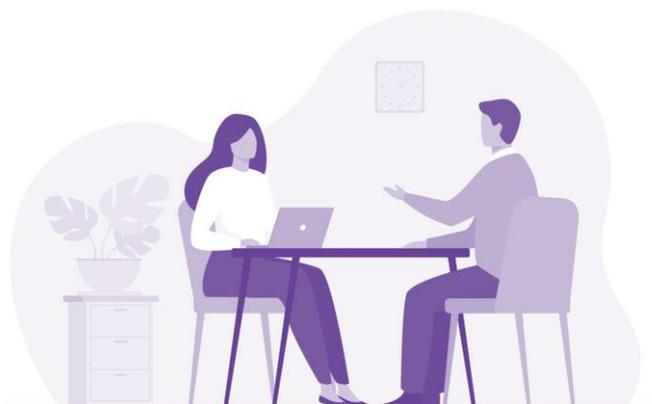


Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

Prefira sempre o desligamento presencial e individual. Uma conversa particular, em lugar reservado, com uma mensagem clara e conduzida pelo líder com cuidado e respeito minimizarão qualquer impacto negativo

Quando não for possível ser presencial (impossibilidade de deslocamento, regime de trabalho e outros.) orientamos alguns cuidados especiais:

- ▶ Garanta um ambiente seguro e privado para comunicar o desligamento. Sinalize a impossibilidade de conduzir esta reunião no formato presencial. Saiba a quem recorrer caso haja um problema (TI/RH).
- ▶ Configure seu vídeo para desfocar fundo da sua imagem.
- ▶ Garanta que estará em um local silencioso onde não será interrompido.
- ▶ Utilize fones de ouvidos e peça que o profissional também use.
- ▶ Evite gravar a conversa, o profissional desligado pode sentir-se intimidado ou pode passar a ideia de quebra de confiança.
- ▶ Garanta o envio de contatos para dúvidas e próximos passos para o encerramento do ciclo.



Comunicados em grupo são sempre muito sensíveis e merecem planejamento e suporte especializado. Esta modalidade cabe em algumas situações bastante específicas e temos expertise para avaliar e orientar em relação a esta possibilidade.

Como tornar o processo de desligamento mais humano.

É notório que as empresas estão mais atentas à Jornada do Colaborador. De acordo com a Great Place to Work, a jornada pode ser entendida como o conjunto de todas as experiências que um colaborador tem em relação à organização. Isso abrange desde o primeiro contato na divulgação de uma posição até o desligamento.



Mercado Employer Branding

- ▶ Exposição em Redes Sociais
- ▶ Responsabilidade Social / ESG
- ▶ Impacto no produto/ serviço
- ▶ Impacto na atração de talentos



Público Interno

- ▶ Isto acontecerá comigo?
- ▶ Influência no engajamento
- ▶ Impacto na manutenção de talentos



Desligado

- ▶ Impacto no tempo de recolocação
- ▶ Comunicação com o segmento
- ▶ Influência no público interno

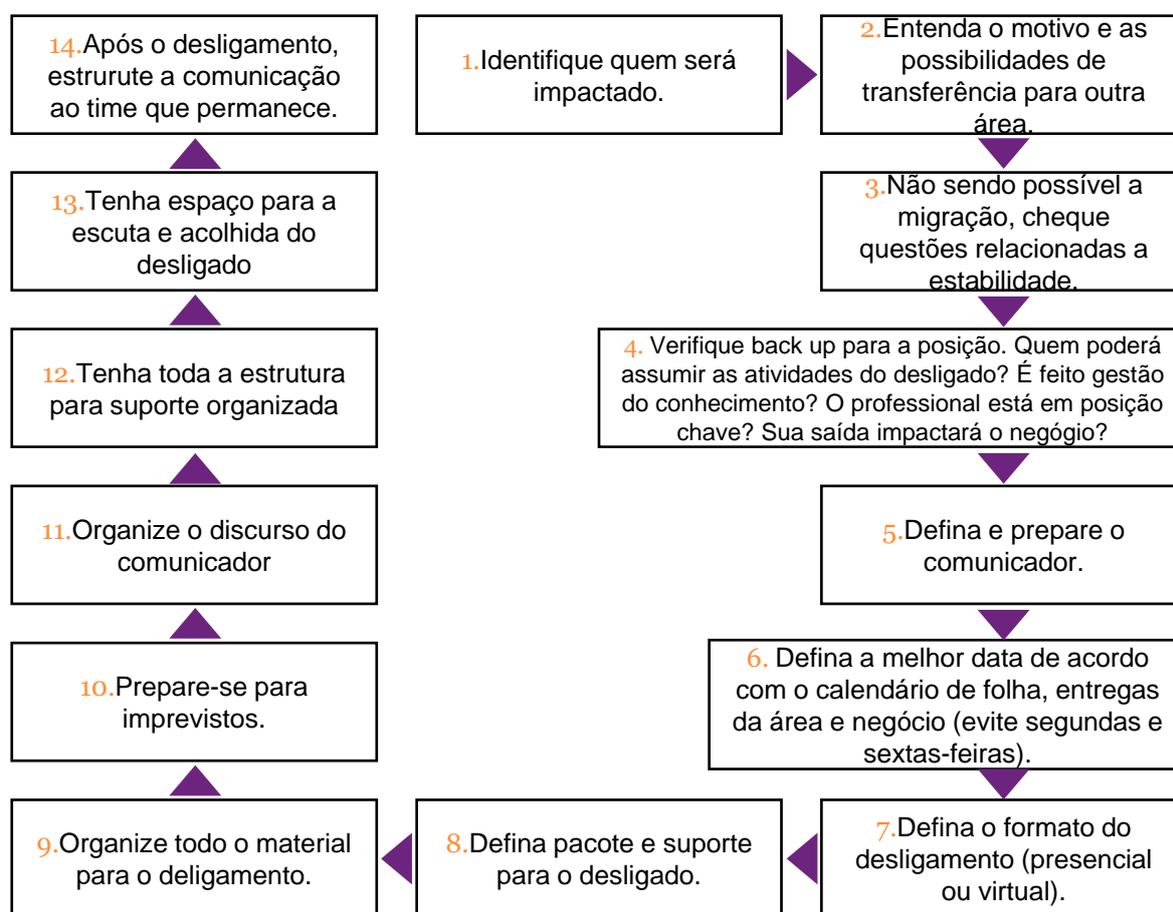
Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

O que aprendemos é que as pessoas acabam aceitando a perda do emprego como um fato da vida profissional. O que não esquecem é como se sentiram durante o processo de desligamento pois não aceitam quando é feito de maneira descuidada, improvisada, sem planejamento ou preocupação com a preservação da dignidade.

Se o desligamento é inevitável, vamos então cuidar para tornar este momento o mais humanizado possível.

Empatia e respeito são palavras-chave para a condução deste processo, além claro, de um bom planejamento.

Segue abaixo passo a passo:



Empatia, respeito e cuidado devem estar presentes nas palavras, ações e comunicados. Lembre-se que um processo de desligamento é feito de detalhes.

Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

Desligar é mesmo preciso?

Na LHH assessoramos anualmente milhares de profissionais/executivos que tiveram seus ciclos encerrados nas organizações que estavam, pelos principais motivos: Readequação da posição, extinção da posição/área, reestruturações (fusões, aquisições, etc.) ou baixa performance.

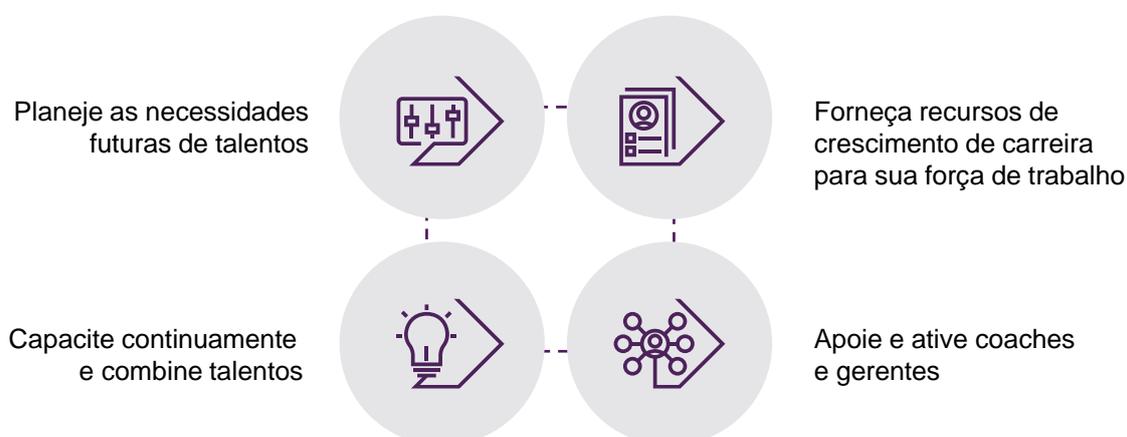
Ao se deparar com estas situações, muitas organizações enxergam o desligamento como a única saída. Aqui na LHH temos a convicção que existem outras soluções que inclusive podem gerar um custo menor para a empresa.

Um caminho que se desponta como interessante alternativa, e que pode ainda trazer um ROI positivo, é o desenvolvimento de projetos de Mobilidade de Carreira interna.

Investir na Mobilidade de Carreira é entender que a força de trabalho é renovável, é implementar uma cultura de construção contínua de habilidades proporcionando a capacitação (Reskilling / upskilling) e viabilizando o desenvolvimento de carreira do seu time e readequação de posições.

Esta é uma forte tendência global.

Algumas etapas importantes :



Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

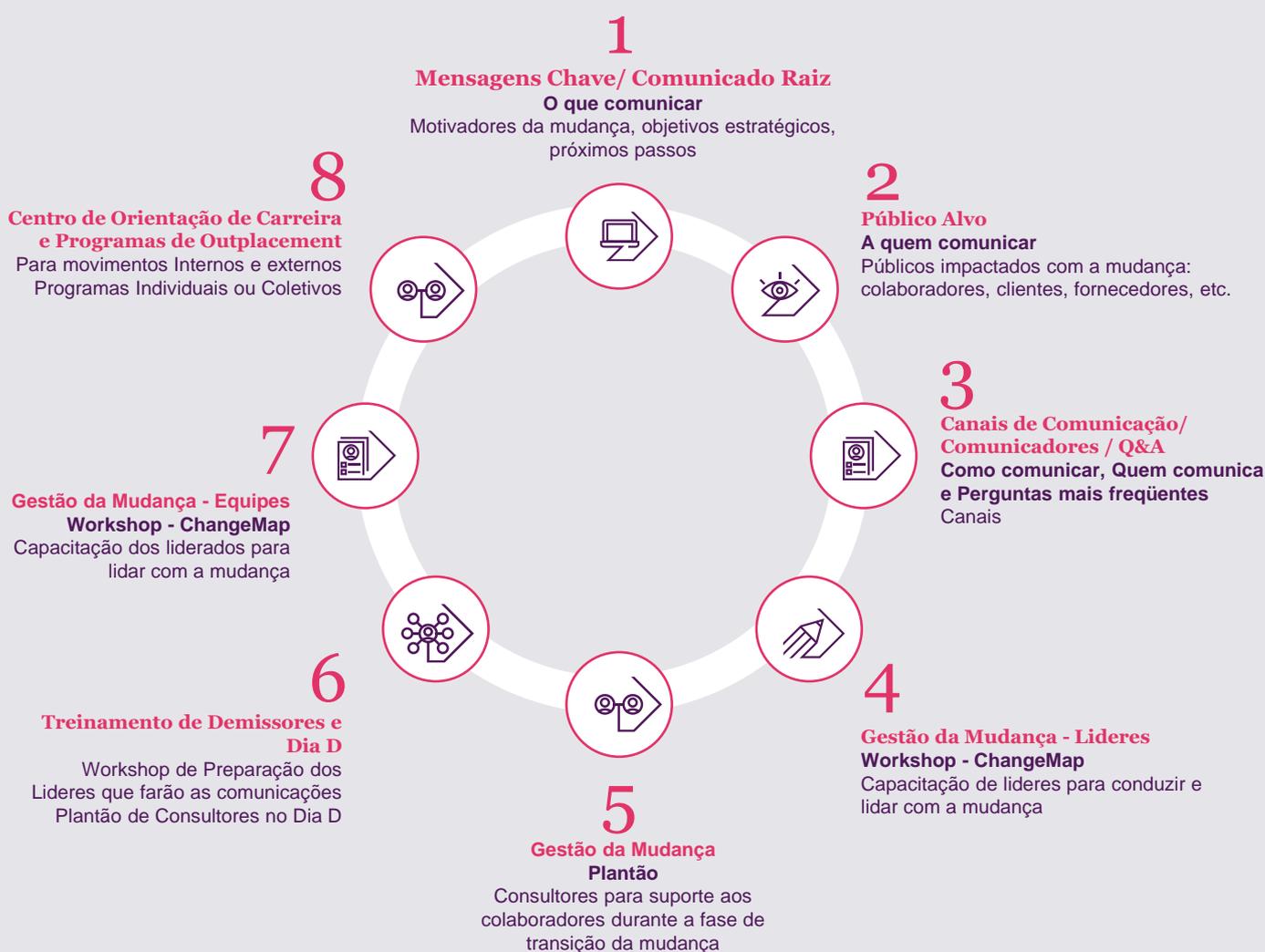
Como apoiamos as organizações em uma estratégia de mudança?

Os líderes da organização estão instrumentalizados para identificar e apoiar os colaboradores neste processo?

Os colaboradores conhecem a jornada de empregabilidade que é possível trilhar para desenvolver sua carreira e movimentar-se na organização?

Nós podemos te ajudar a entender e a pensar neste processo!

Uma consultoria especializada em preparar sua organização, principalmente com uma comunicação eficaz e treinamentos pode te ajudar a minimizar quaisquer impactos negativos na reputação de sua marca empregadora e no bem-estar dos seus colaboradores



Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

Pós Carreira

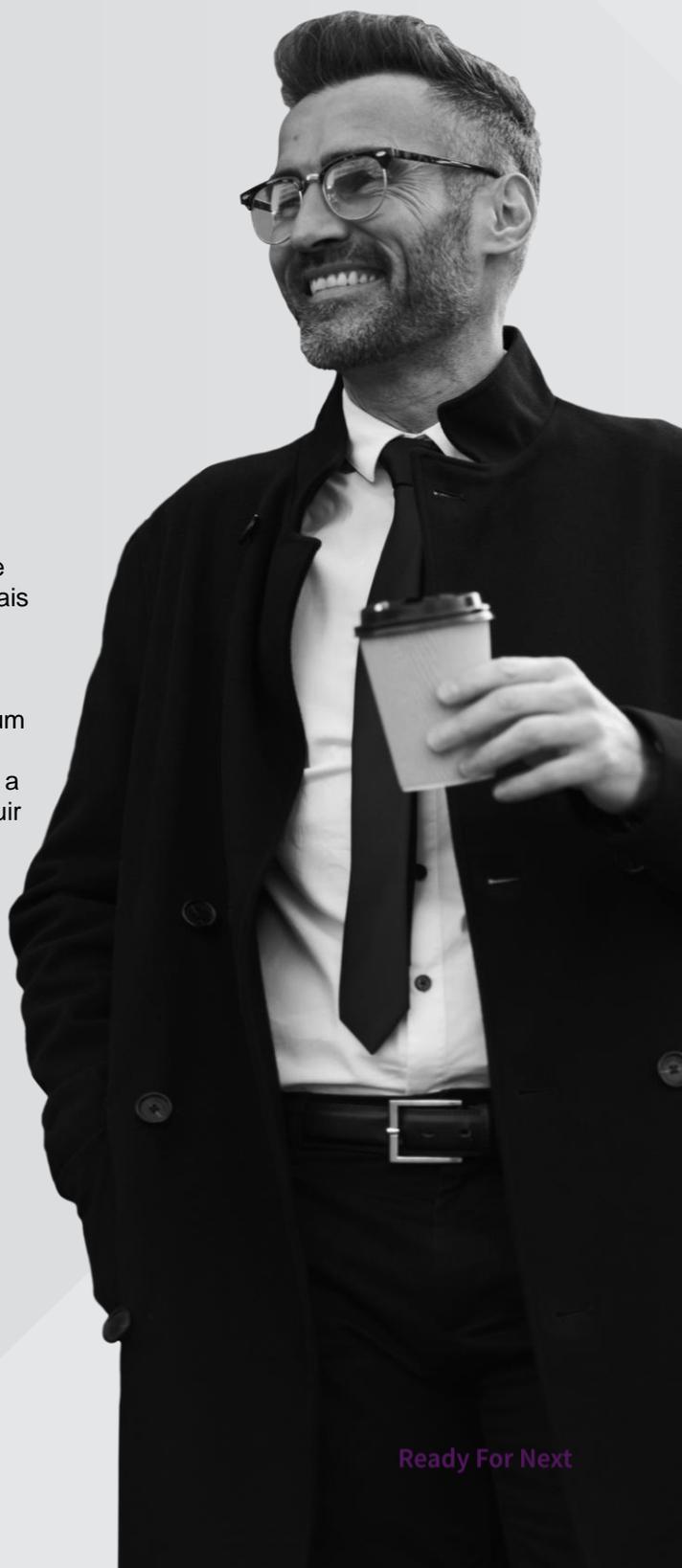
Já percebemos uma preocupação das Organizações em contemplar seus profissionais de diversas gerações com iniciativas que orientem, sensibilizem, preparem e ampliem a visão de todas as pessoas para a importância do Planejamento para uma vida futura, sustentável e com qualidade. É possível, por intermédio de iniciativas diferenciadas, estimular os diferentes públicos a exercitarem, não somente a busca por objetivos a curto prazo, mas também Planos Sustentáveis para um futuro de sucesso.

Olhar o futuro com tranquilidade poderá significar viver um presente com maior eficiência e com grandes resultados, tanto para o Profissional quanto para a Organização.

Hoje, onde a média de expectativa de vida passa dos 80 anos e as oportunidades aumentam significativamente, não falamos mais em Aposentadoria - termo este que já aposentamos há algum tempo.

No mundo moderno caberá apenas falarmos de Pós-Carreira, um recomeço de uma nova jornada de vida de proporções muito mais amplas. É isso mesmo, nesta fase o mais importante será a nossa liberdade de escolha sobre o que queremos manter, incluir ou eliminar de nossas vidas.

Uma fase em que ganhamos maturidade para buscar o que realmente tem significado em nossas vidas, nos tornamos referência de conhecimento e conquistamos a liberdade de escolha sobre o que fazer em nossas vidas Pessoal e Profissional.



Layoff. Consequências das demissões em massa e possíveis caminhos.

Pontos relevantes nesse processo:

- ▶ Introduz a questão sucessória nas empresas como consequência natural de um Processo de Desenvolvimento e Gestão do Conhecimento.
- ▶ Propicia à empresa o envolvimento dos Executivos no processo num momento adequado às suas necessidades, permitindo um fase out produtivo do profissional envolvido no processo.
- ▶ Permite à organização apoiar a transição de seus Executivos mais experientes de uma forma planejada e sem gerar perdas ou desgastes tanto para a empresa como para o indivíduo.
- ▶ Explicita o alinhamento de objetivos do profissional e da organização e permite o desenvolvimento de um diálogo saudável.
- ▶ Contribui na criação e manutenção de um clima positivo na empresa, gerando sustentabilidade no negócio por meio da Gestão de Pessoas.
- ▶ Demonstra respeito e cuidado com os Executivos em fase de maturidade que contribuem com a organização.
- ▶ Otimiza o desempenho do profissional em processo de transição de carreira
- ▶ Permite ao profissional se apropriar e administrar de forma mais consciente e responsável sua carreira e vida pessoal.
- ▶ Desenvolve a consciência sobre o momento atual e futuro de vida e carreira, realizando uma transição mais suave entre a situação presente e o plano futuro.
- ▶ Contribui para a compreensão dos desafios, oportunidades e limites existentes em cada fase de suas vidas
- ▶ – consciência da condição humana.
- ▶ Possibilita expandir a percepção do profissional quanto aos fatores geradores de equilíbrio e realização em suas vidas – uma visão integral do ser humano.
- ▶ Cria ou expande a percepção quanto à capacidade de planejar seu próprio futuro – protagonismo pessoal.
- ▶ Promove uma reflexão pessoal sobre interesses de vida e carreira – conexão com o propósito de vida;

Sobre a LHH

No mercado de hoje, as organizações estão descobrindo a necessidade de voltar sua atenção para dentro para encontrar seu talento futuro. Na LHH, ajudamos as empresas a ver as possibilidades em seu pessoal. Por meio de avaliações, treinamento, aprimoramento de habilidades e transição, as empresas podem realizar o potencial inexplorado em sua própria força de trabalho, resultando em aumento de produtividade, moral e afinidade com a marca.

Uma divisão do Grupo Adecco - o parceiro líder mundial em soluções de RH - 4.000 treinadores e colegas da LHH trabalham com mais de 7.000 organizações em mais de 60 países ao redor do mundo. Fazemos a diferença para todos com quem trabalhamos e fazemos isso em escala global.

Temos experiência local, infraestrutura global e tecnologia líder do setor para gerenciar a complexidade das iniciativas críticas da força de trabalho e os desafios da transformação. É por isso que 60% das empresas Fortune 500 optam por trabalhar conosco.

Visite-nos em www.lhh.com