

Webinar ▶

Cultura Organizacional no Novo Normal

Estudo sobre os impactos da COVID nas
pessoas e nas organizações no Brasil



Grant Thornton



Culture for
Performance

| Especialistas



Ronaldo Loyola

Sócio de Capital Humano
da Grant Thornton Brasil



Caio Brisolla

Sócio da Culture
for Performance



Grant Thornton



Culture for
Performance

Mudança de valores e prioridades no mercado

Para compreender como a pandemia impactou a cultura das organizações, quais as novas prioridades das empresas e funcionários e o que será necessário para essas empresas se adaptarem ao novo ambiente de negócios, a Grant Thornton Brasil e a Culture for Performance realizaram um mapeamento com mais de 2.100 profissionais de empresas de diversos setores, portes e origem de capital, em todas as regiões do Brasil.

As motivações centrais da pesquisa

Como o
Coronavírus
impactou os
valores e a cultura
das organizações?

Quais são as
novas **prioridades**
de empresas e
funcionários?

O que é necessário
para as empresas
se **recuperarem** da
crise e **prosperem**
no "Novo Normal"?

- **Pesquisa quantitativa**
- **Amostra:** 2.100 respondentes (Brasil)
- **Período de coleta:** 19/Jun a 29/Jul/20

O modelo de Richard Barrett

Foco Positivo/ Foco Excessivo

Serviço	7	Serviço à Humanidade e ao Planet: construir um legado Responsabilidade social, gerações futuras, perspectiva de longo prazo, ética, compaixão, humildade.
Fazer Diferença	6	Alianças e parcerias estratégicas: colaborar e fazer a diferença Consciência do meio ambiente, colaborar, realização dos funcionários, papel de coach.
Coesão Interna	5	Construção de uma comunidade interna: viver o propósito Valores compartilhados, compromisso, integridade Confiança, transparência, criatividade, abrir-se aos outros com liberdade.
Transformação	4	Renovação e aprendizagem contínuos: melhorar sempre, inovar Accountability, tomar riscos, adaptabilidade, delegar poder, trabalho em equipe. inovação.
Auto Estima	3	Alto desempenho: atingir excelência, ter as melhores práticas Qualidade, produtividade, eficiência, foco em resultados. Uso do poder, status, burocracia, feudos, hierarquia
Relacionamento	2	Reconhecimento e conectividade: respeitar, acolher, pertencer Lealdade, comunicação aberta, satisfação do cliente, amizade. Manipulação, culpar os outros, evitar conflito
Sobrevivência	1	Estabilidade/viabilidade: resultados \$\$, segurança, saúde Valor para acionistas, lucro, crescimento da organização, saúde dos funcionários. Controle, foco de curto prazo, evitar riscos

© Barrett Values Centre

EMPREENDEDORA

Há confiança, vontade de seguir o propósito e co-criar o futuro

INOVADORA

Coragem e poder para transformar problemas em oportunidades

CONSERVADORA

Cuida-se bem da "lojinha", mas pode haver medo de mudar por apego ao passado

As 4 questões da pesquisa(*)

VALORES PESSOAIS

- Escolha **10 valores/comportamentos** que melhor refletem **quem você é**, não quem você desejaria ser.

CULTURA PRÉ-COVID-19

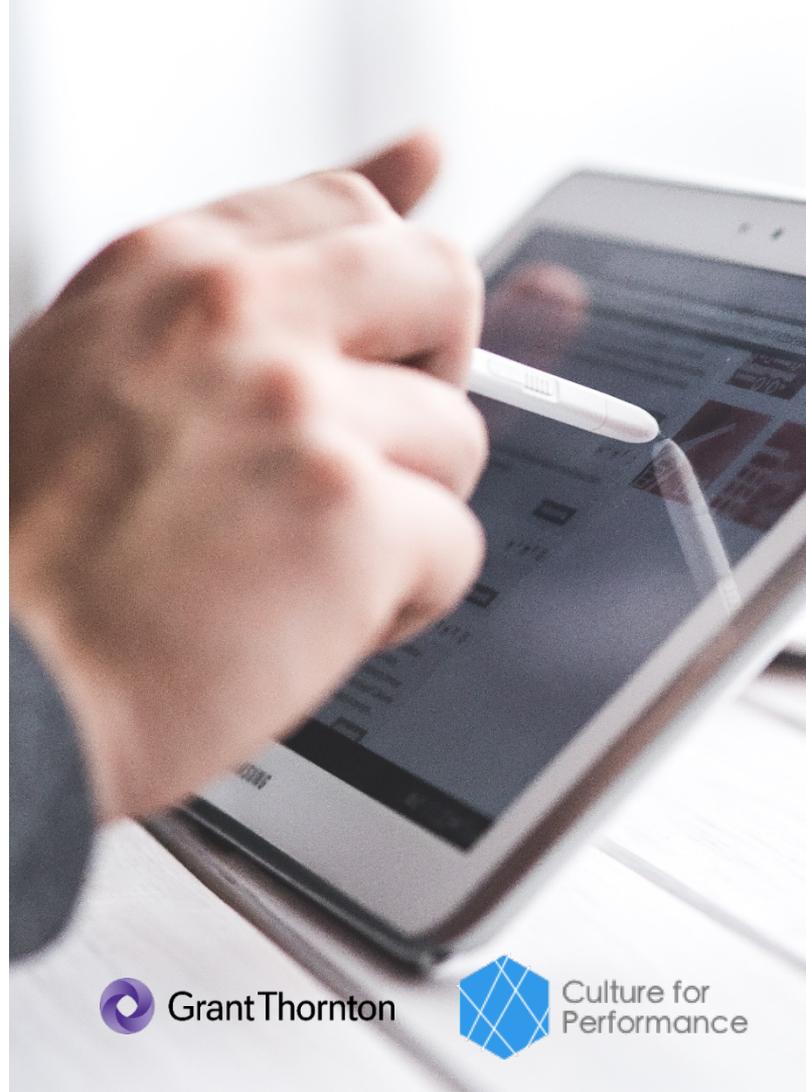
- Escolha **10 valores/comportamentos** que, com base em sua experiência, melhor descrevem **como sua organização operava antes** do impacto da COVID-19.

CULTURA DURANTE O COVID-19

- Escolha **10 valores/comportamentos** que, com base em sua experiência, melhor descrevem **como sua organização está operando agora**, no ambiente da COVID-19.

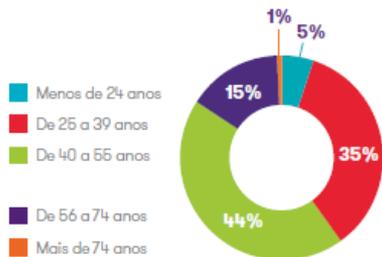
CULTURA PÓS-COVID-19

- Escolha **10 valores/comportamentos** que você acredita serem essenciais para que sua organização **se recupere e prospere depois da COVID-19**.

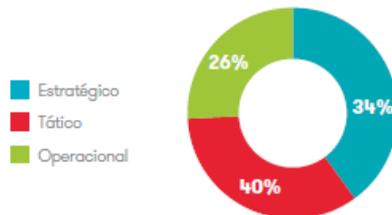


Quem respondeu a pesquisa (2.100)

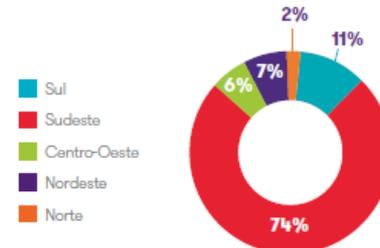
Faixa etária



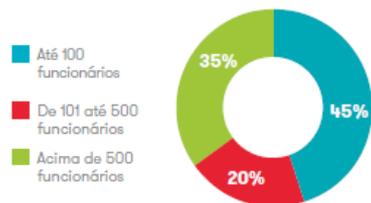
Nível Hierárquico



Região



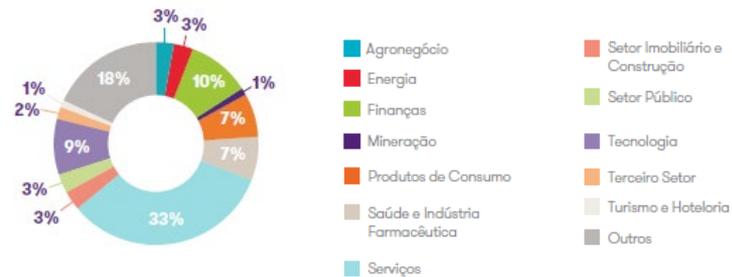
Porte de empresa



Origem do Capital



Setor



Webinar ▶

Os Impactos da COVID para as organizações



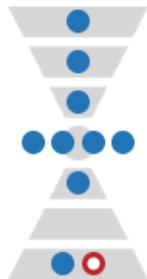
Grant Thornton



Culture for
Performance

O que muda nas empresas?

PRÉ-COVID-19

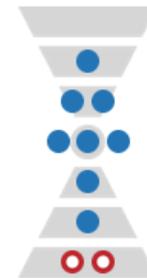


Saíram da lista



VALOR	VOTOS	NÍVEL
atingir objetivos	642 31%	3
comprometimento	481 23%	5
crescimento da organização	453 22%	1
adaptabilidade	436 21%	4
ética	436 21%	7
aprendizagem contínua	408 19%	4
assumir riscos	408 19%	4
agilidade	407 19%	4
alianças estratégicas	363 17%	6
redução de custos (L)	360 17%	1

DURANTE COVID-19



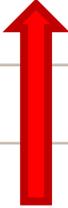
Novos valores



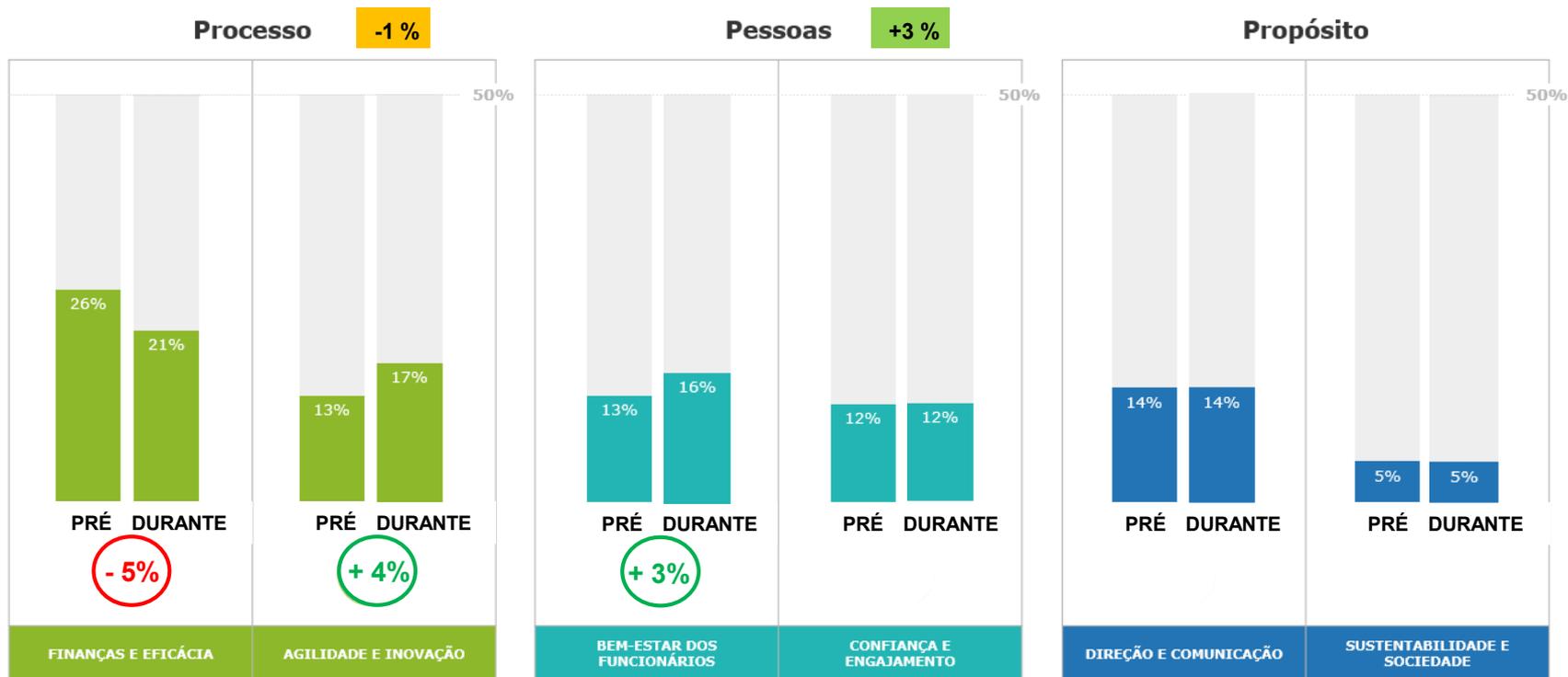
VALOR	VOTOS	NÍVEL
adaptabilidade	1318 63%	4
conectividade digital	610 29%	3
atitude positiva	515 25%	5
redução de custos (L)	501 24%	1
aprendizagem contínua	486 23%	4
bem estar (físico, emocional, mental e espiritual)	474 23%	6
comprometimento	437 21%	5
cautela (L)	413 20%	1
compartilhar informações	397 19%	4
comunicação aberta	393 19%	2



Nas empresas, os problemas são outros agora

Valor	Pré-Covid-19	Durante Covid-19	Mudança	
Burocracia	335	113	-66%	
Controle	336	199	-40%	
Hierarquia	258	93	-64%	
Silos / Feudos	128	50	-61%	
Reter informações	116	59	-49%	
Redução de Custos	360	501	+39%	
Cautela	226	413	+82%	
Insegurança do emprego	105	187	+78%	

Mudanças no Foco dos Negócios (Pré x Durante COVID)



Webinar ▶

**O que fazer para as
organizações se recuperarem
e voltarem a crescer**



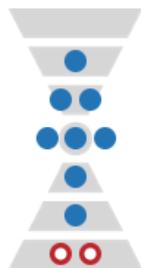
Grant Thornton



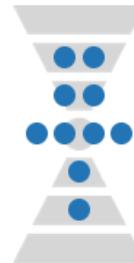
Culture for
Performance

No caminho certo

DURANTE COVID



PÓS COVID



- 7 Contribuição
- 6 Colaboração
- 5 Alinhamento
- 4 Evolução
- 3 Desempenho
- 2 Relacionamentos
- 1 Viabilidade

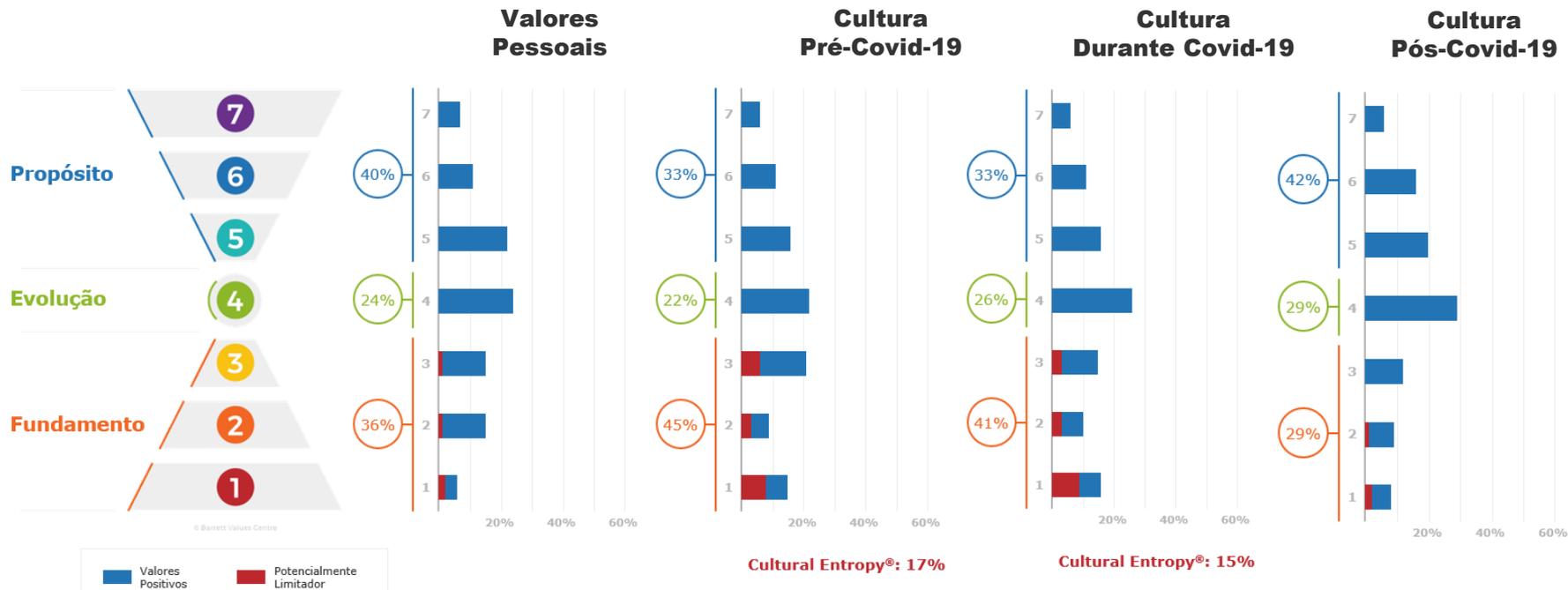
Saíram da lista

VALOR	VOTOS	NÍVEL
adaptabilidade	1318	63% 4
conectividade digital	610	29% 3
atitude positiva	515	25% 5
redução de custos (L)	501	24% 1
aprendizagem contínua	486	23% 4
bem estar (físico, emocional, mental e espiritual)	474	23% 6
comprometimento	437	21% 5
cautela (L)	413	20% 1
compartilhar informações	397	19% 4
comunicação aberta	393	19% 2

VALOR	VOTOS	NÍVEL
adaptabilidade	1086	52% 4
bem estar (físico, emocional, mental e espiritual)	638	30% 6
alianças estratégicas	607	29% 6
agilidade	596	28% 4
conectividade digital	571	27% 3
aprendizagem contínua	537	26% 4
atitude positiva	530	25% 5
inovação	522	25% 4
engajamento dos funcionários	516	19% 5
comunicação aberta	461	22% 2

Novos valores

Equilíbrio: Viabilidade - Evolução - Propósito



Antes da COVID, quase metade dos valores estavam concentrados no subgrupo **“Fundamentos”**, que se refere aos temas de viabilidade financeira, relacionamentos e performance das empresas. Durante e após a COVID, há um claro movimento de aumento da importância dos itens ligados à **Evolução** (ex.: inovação, adaptabilidade, resiliência) e **Propósito**, vinculados às seguintes questões: alinhamento (ou coesão interna), colaboração e contribuição para a sociedade e o futuro!

Quais são os principais Gaps (Durante x Pós COVID)

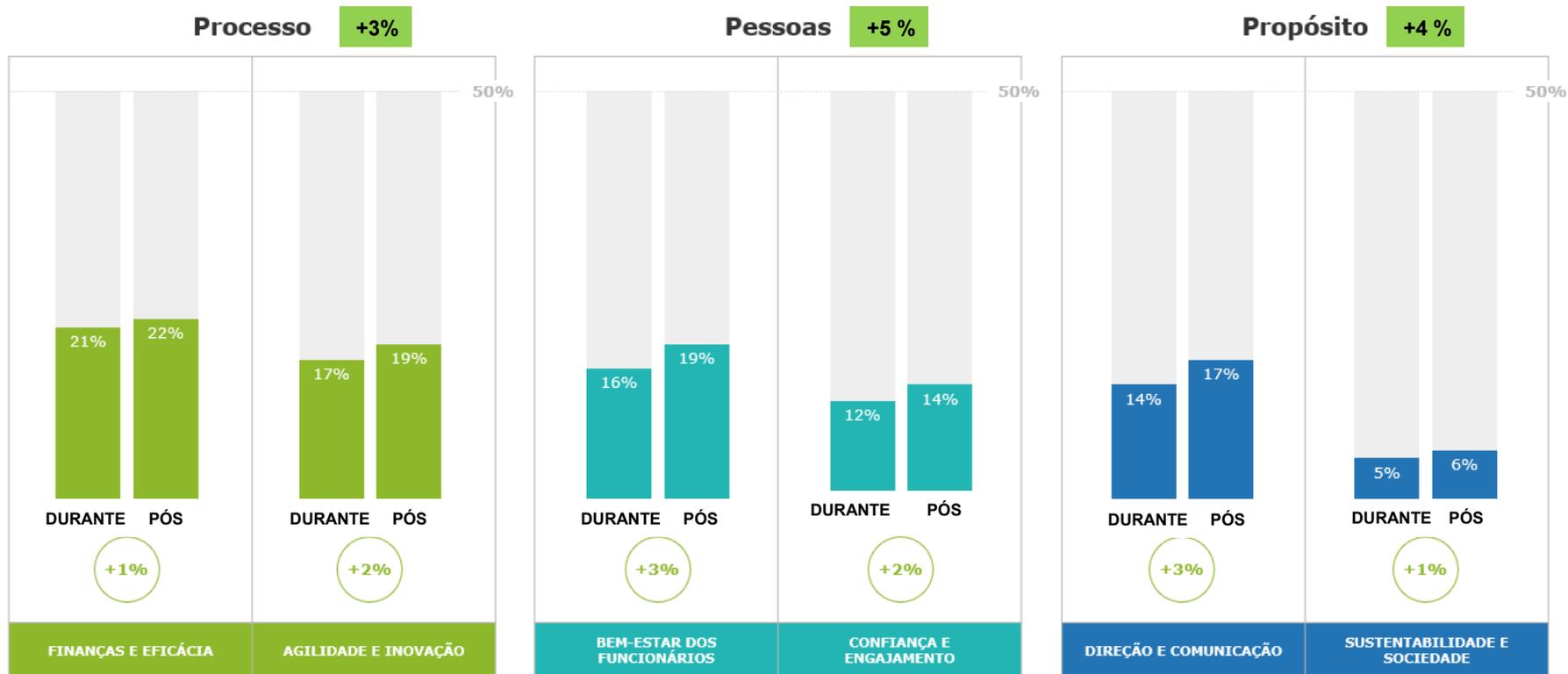
		DURANTE COVID		PÓS COVID		SALTO	
▲	alianças estratégicas	311	15%	607	29%	296	14%
▲	desenvolvimento da liderança	170	8%	412	20%	242	12%
▲	agilidade	369	18%	596	28%	227	11%
▼	inovação	303	14%	522	25%	219	11%
▼	engajamento dos funcionários	335	16%	516	25%	181	9%
▼	bem estar (físico, emocional, mental e espiritual)	474	23%	638	30%	164	7%
◀▶	reconhecimento dos funcionários	120	6%	267	13%	147	7%
	melhoria contínua	181	9%	300	14%	119	6%
	liderando pelo exemplo	93	4%	202	10%	109	5%
	equilíbrio (trabalho/lazer)	127	6%	224	11%	97	5%

Boa notícia:
em geral, os % dos gaps diminuíram quando comparamos com Pré COVID!

O aprendizado com a pandemia trará novos desafios para as empresas no Novo Normal:

- Liderança: boa parte da liderança não estava preparada para esta crise e precisa ser mais desenvolvida; a “cobrança” será maior pela capacidade de rápida adaptação e congruência entre fala e ações.
- Busca por melhorias internas (processos e sistemas) e externas (produtos e serviços).
- Alianças estratégicas e decisões ágeis são ainda mais importantes no mundo pós pandemia

Mudanças no Foco dos Negócios (Durante x Pós COVID)



Principais conclusões do estudo



Pré-Covid-19

Decisões **ágeis** com **apetite para assumir riscos**

Ênfase em **crescimento** e **performance**

Porém, dificultada por **práticas restritivas**



Durante a Covid-19

Necessidade de resposta ágil às **necessidades de mudança**, mas há lentidão e insegurança

Uma abordagem mais pró ativa no **cuidado com as pessoas**

Pessoas **aprendendo juntas e compartilhando informações**



Pós-Covid-19

Busca por resiliência e descoberta de **novas abordagens e formas de trabalho**

Uso de **tecnologia para conectar** e trabalhar de forma flexível

Aumento do **engajamento** e **trabalho colaborativo**

| Perguntas ?



Grant Thornton



Culture for
Performance

Visite nossa página exclusiva e acesse o relatório completo

grantthornton.com.br/lp/pesquisa-novo-normal/

Acesse via QR code:



Grant Thornton



Culture for
Performance

Contatos



Ronaldo Loyola

Sócio de Capital Humano
da Grant Thornton Brasil

C (11) 96182-0110

E ronaldo.loyola@br.gt.com



Caio Brisolla

Sócio da Culture
for Performance

C (11) 99215-4577

E caio.brisollajr@gmail.com



Grant Thornton



Culture for
Performance



 [company/grant-thornton-brasil/](https://www.linkedin.com/company/grant-thornton-brasil/)

 grantthornton.com.br



 [company/culture-for-performance/](https://www.linkedin.com/company/culture-for-performance/)

 cultureforperformance.com.br