

UP SKILLING & RE SKILLING



Olhe o profissional interno
como um **diamante**
a ser lapidado

Page Personnel

Upskilling e Reskilling:

Olhe o profissional interno como um diamante a ser lapidado

No ano passado, lançamos Habilidades 360º: impulse seu negócio com talentos híbridos, um e-book que mostra as competências comportamentais e técnicas mais valorizadas no mercado de trabalho latino-americano. Agora, vamos publicar Upskilling e Reskilling.



Primeiros passos:

como iniciar um processo de Upskilling ou Reskilling?

O primeiro passo será sempre saber qual é a situação da empresa. Nessa análise, líderes de diferentes áreas devem ser capazes de responder à duas perguntas: quais habilidades já tenho em minha equipe? E quais habilidades vou precisar a curto e médio prazo?

A partir desse ponto, pode ser elaborado um plano de ação, que não precisa ser muito caro; a equação custo/benefício deve ser sempre levada em conta, tanto para a empresa quanto para os colaboradores. Nesse plano, deve ser possível especificar quais habilidades serão necessárias e determinar o prazo, já que esses processos não são feitos de um dia para o outro, por isso é importante elaborar um plano de ação para estabelecer as tarefas que precisam ser feitas de modo a alcançar o objetivo.

Antes de responder à última pergunta, há um detalhe importante a ser considerado: certifique-se de que haja pelo menos um colaborador ou membro de sua equipe que tenha o desejo, a vontade e a capacidade de aprender e se desenvolver. Aqui podemos destacar um dos grandes benefícios dos programas de Upskilling e Reskilling: retenção de talentos. Qualquer funcionário com intenções de progredir em uma empresa, incluindo você mesmo, aproveitará essas oportunidades e, mais importante, se sentirá valorizado. E qual a melhor forma de aumentar o compromisso de um funcionário se não garantir que ele sinta possibilidades de crescimento na empresa?

Para evitar confusão, explicitamos que não se trata de uma situação vantajosa para a empresa às custas de seus funcionários mais capazes, mas sim uma situação benéfica para todos. A empresa ganha com a motivação e o conhecimento que precisa que seus colaboradores tenham, enquanto os funcionários adquirem novas competências, responsabilidades e desenvolvimento pessoal.

Agora, assumindo que já sabemos que habilidades serão necessárias, que temos público interessado e capaz de aprendê-las e prazos acordados, é hora de nos concentrarmos em como fazê-lo.

Upskilling e Reskilling: Olhe o profissional interno como um diamante a ser lapidado

Da estratégia à ação: como executar um processo de Upskilling ou Reskilling?

Como já foi mencionado, ter uma abordagem proativa para o desenvolvimento e treinamento de seus funcionários caminha de mãos dadas com uma equipe cada vez mais produtiva e engajada.

Com isso, destacamos seis métodos para implementar essa abordagem:

1- Planos de Desenvolvimento Individual (PDI): eles têm como objetivo partir de talentos internos, treiná-los e avaliar os resultados. Esse tipo de recurso não é adequado para prazos curtos, pois deve ser pensado e executado a longo prazo para que seja eficaz. Se tudo der certo, após um determinado período de tempo (seis meses, um ano, etc.), você terá uma nova habilidade e poderá aplicá-la em seu trabalho diário, melhorando assim sua produtividade e a de toda sua equipe;

2- Cursos e seminários: talvez sejam a primeira coisa que nos vem à mente quando falamos de treinamento, pois eles são ideais para adquirir novas habilidades ou melhorar as já existentes. É um método bastante simples de ser aplicado e muito versátil (há cursos sobre qualquer coisa que você possa imaginar);

3- Usar profissionais internos: algumas empresas não aproveitam a possibilidade da mobilidade interna, mas os talentos internos não devem ser subestimados, pois são pessoas que já sabem como a empresa funciona e pode ser mais fácil treinar alguém para novas funções do que contratar alguém e ter que explicar tudo do zero. Além disso, como mencionado acima, ao optar por utilizar profissionais internos, você lhes dá uma chance de crescer, algo que é altamente valorizado e procurado;



Upskilling e Reskilling:

Olhe o profissional interno como um diamante a ser lapidado



4- Microaprendizagem: se trata de incluir curtos períodos de aprendizado dentro da jornada de trabalho de forma que o colaborador incorpore essas habilidades práticas dentro de suas atribuições, podem ser: tutoriais em vídeo, aprendizados com aplicativos gamificados;

5- Lunch & learn: é evidente que a hora do almoço é sagrada e é um tempo necessário para distrair-se entre o trabalho da manhã e da tarde, que pode ser usado para conversar, ouvir música ou passar tempo nas redes sociais. Entretanto, de vez em quando, você pode organizar um lunch & learn, o que envolve convidar um especialista no setor, ou em uma determinada área, para dar uma palestra sobre sua experiência e sua visão sobre as tendências do negócio;

6- Mentoring: designar um colaborador sênior para atuar como mentor de um funcionário júnior ou estagiário pode ser uma grande ideia. Como um funcionário menos experiente, você pode se beneficiar do conhecimento de mercado de um funcionário sênior. Além disso, essa opção é extremamente econômica, pois a lacuna de habilidades é preenchida internamente.

Esses seis métodos são apenas exemplos, e provavelmente existem outros, mas podem ser uma ótima maneira de resolver uma situação de falta de competências tanto para você, quanto para sua equipe. Além disso, eles não devem ser considerados como mutuamente exclusivos, é claro que podem ser combinados, e os pontos fortes de um método podem acabar cobrindo os pontos fracos de outro.



Upskilling e Reskilling: Olhe o profissional interno como um diamante a ser lapidado



Algumas considerações para ter em mente:

Provavelmente já está claro que, com o planejamento adequado, nem sempre é necessário apressar-se e contratar alguém no momento que detectamos a necessidade de ter um novo colaborador com uma habilidade em particular. É possível incentivar o crescimento dos membros de sua equipe, treinando-os e dando-lhes oportunidades de desenvolvimento.

Tempo

Como já dissemos, os processos de Upskilling e Reskilling requerem paciência e planejamento estratégico, pois a aprendizagem leva tempo, em alguns casos mais do que em outros.

Tarefas da equipe

Você pode treinar a equipe para incorporar novas competências e adquirir novas funções dentro da empresa, mas não esqueça que isso significará que eles terão menos tempo para as responsabilidades que já estavam assumindo.

Existência de uma grande lacuna

Caso a empresa tenha uma necessidade de contratação urgente na equipe à qual você pertence, pode ser mais fácil e mais lucrativo, para a organização, contratar um profissional do mercado. Esse fator será reforçado se houver um mau planejamento ou se houver uma crise externa, fora do controle da empresa, e se o talento for necessário imediatamente. Um exemplo claro disso poderia ser a necessidade de contratar perfis de TI pela inesperada irrupção da pandemia COVID-19, que forçou muitas empresas a se reinventarem e transferirem seus negócios para o mundo digital de forma acelerada.

Upskilling e Reskilling: Olhe o profissional interno como um diamante a ser lapidado

Fim do processo, tempo para colher as recompensas e compartilhá-las.

Se o Upskilling ou Reskilling deu certo, o resultado será assumir novas responsabilidades, estar mais capacitado e motivado, e sua equipe terá uma maior produtividade. No entanto, não existem motivos para terminar aí. Seria aconselhável poder avaliar os resultados para ver até que ponto o desenvolvimento do plano foi bem-sucedido, se os objetivos e prazos foram cumpridos, se algo poderia ter sido feito de forma melhor ou diferente, etc. Isso é particularmente útil se for a primeira vez que tal programa foi realizado e se houver interesse em continuar a fazê-lo.

Por último, mas não menos importante, é aconselhável que a empresa mantenha seu colaborador incentivado por ter adquirido recentemente uma nova competência, assim ele pode passar esse conhecimento adiante. Dessa forma, ao invés de ter um funcionário com uma nova habilidade brilhante, você pode ter uma equipe inteira melhor treinada.



Page Personnel