

The logo for Jobxpéria features the word "Jobxpéria" in a white, stylized, sans-serif font. The letter "o" is replaced by a colorful, multi-faceted geometric shape composed of small triangles in shades of blue, green, yellow, orange, and red. A thin, dotted yellow line runs horizontally across the bottom of the letters "o" and "p".

Jobxpéria

experiência de pessoas no trabalho



# COMO ENTENDEMOS O CONCEITO

## O cenário

Em função das transformações da sociedade sempre produzindo “novos tempos”, e a repercussão destas mudanças no ambiente organizacional, líderes de todas as áreas funcionais, em particular das áreas de Recursos Humanos (RH), começam a discutir a necessidade do conceito do engajamento no trabalho como elemento diferencial na performance e na produtividade das pessoas e das empresas. Assim, partiram na direção de explorar e entender melhor esse conceito como alavanca para a alta performance, a inovação e a satisfação de clientes.

Ainda hoje em dia a ideia de engajamento não tem respondido às necessidades de empresas e empregados, uma vez que, por um lado se confunde com clima de trabalho (a maior parte das pesquisas de clima hoje se auto denominam pesquisa de engajamento) e por outro, não traz o entendimento de como as pessoas no século XXI estão vivendo e buscando viver sua relação e seu vínculo com o trabalho e com as organizações onde trabalham. Além disso há também a dificuldade prática de avaliar e gerenciar o engajamento o conceito não tem facilitado esta tarefa.



# COMO ENTENDEMOS O CONCEITO

## As premissas

Pessoas pensam, agem, sentem de forma diferente, e portanto produzem experiências singulares ao longo da sua vida no / de trabalho. Como proporcionar experiências comuns (coletivas) que possam atender a todas as expectativas, necessidades e vontades dos empregados? Esta é uma escolha da empresa em proporcionar experiências significativas aos seus empregados de acordo com suas crenças, valores e necessidade de sobreviver.

Mas não apenas proporcionar, pois esta atitude retira completamente o protagonismo dos profissionais que ali trabalham, mas principalmente engajar na construção ou na transformação da realidade de trabalho com base nos resultados das experiências de todos.

Portanto trata-se de um contrato de coconstrução do ambiente de trabalho (latu sensu).

Partindo dos resultados de uma avaliação / diagnóstico preliminar, empresa e empregado se empenham na criação de um ambiente de trabalho que proporcione experiências enriquecedoras e produtivas.



# AS 6 EXPERIÊNCIAS



Trabalho

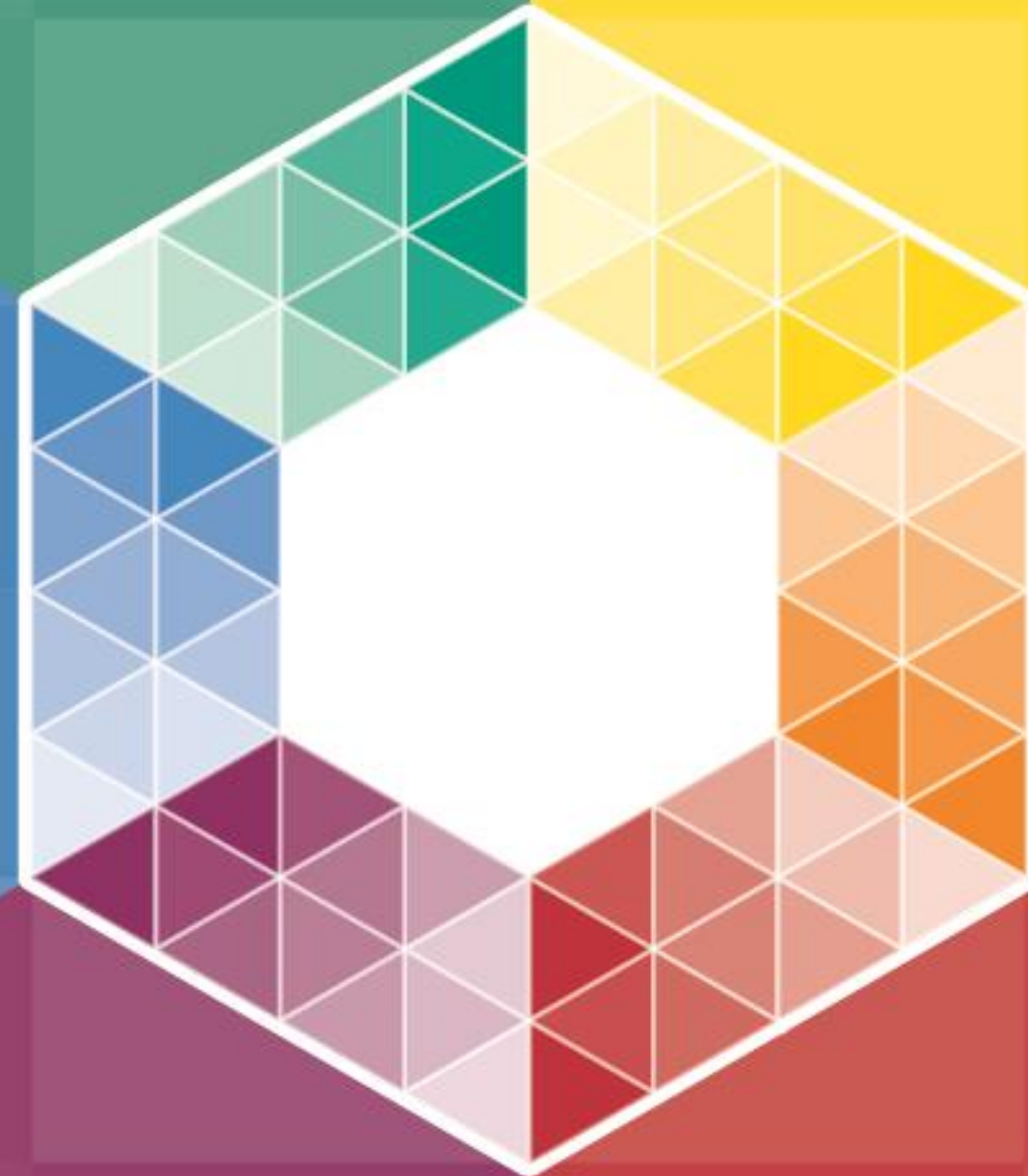
Aspiracional

Tecnológica

Sociocultural

Bem-estar

Emocional





# AS 6 EXPERIÊNCIAS

Espaços e ambiente de trabalho  
Alimentação  
Saúde  
Cuidados pessoais  
"Astral" da empresa

BEM-ESTAR

ASPIRACIONAL

Desenvolvimento profissional  
Trabalho com propósito/significado  
Carreira  
Reconhecimento  
Desafios  
Aprendizagem

Afetividade  
Relação com outros  
Saúde psicológica

EMOCIONAL

TECNOLÓGICA

Sistemas  
E-learning  
Aplicativos  
Inovação

Valores / Ética  
Responsabilidade Social  
Diversidade & Inclusão  
Relações verticais  
Pertencimento  
Justiça no tratamento

SOCIOCULTURAL

TRABALHO

Tipo de trabalho  
Agenda / tempo  
Carga de trabalho  
Flexibilidade de horário  
Autonomia/ Empowerment  
Equilíbrio vida pessoal x profissional





**O PRODUTO**



DIAGNÓSTICO



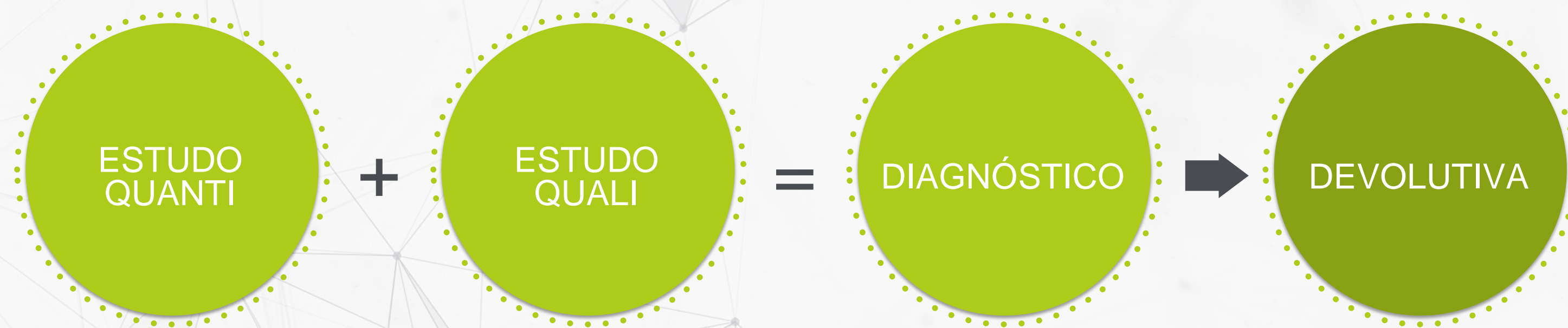
EXPERIÊNCIAS  
DE PESSOAS  
NO TRABALHO



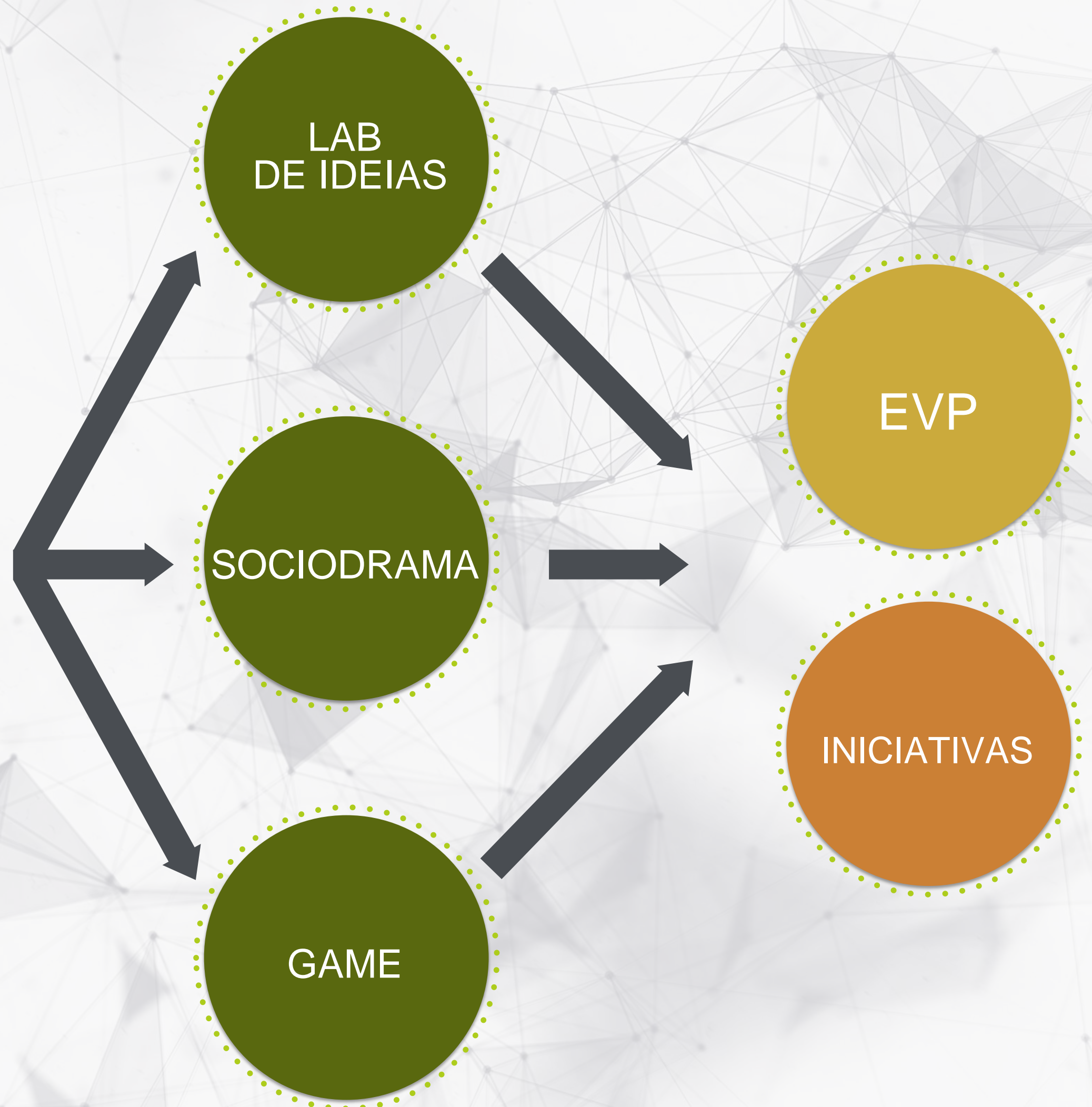


# FORMA DE EXECUÇÃO O PROCESSO





# COCRIAÇÃO







# AS METODOLOGIAS



# ESTUDO QUANTITATIVO

## Objetivos

Identificar as experiências de maior impacto/significado para as pessoas.

Fundamentar estatisticamente os resultados.

Conhecer características demográficas dos resultados e possibilitar análises por segmentos da amostra (idade, tempo de casa, área, função / cargo...).



# ESTUDO QUALITATIVO

## Objetivos

Terminada a fase quantitativa, os resultados mostrarão um indicador estatístico sobre as experiências investigadas.

Entretanto, surgem questões sobre quais poderiam ser as razões das respostas obtidas. A compreensão de tais questionamentos ajuda a conhecer melhor as experiências dos empregados no trabalho.

- . Aprofundar as razões, os porquês dos resultados quantitativos encontrados
- . Verificar a razão de diferenças significativas de resultados
- . Orientar ações de continuidade



# ESTUDO QUALITATIVO

## Objetivos

Terminada a fase quantitativa, os resultados mostrarão um indicador estatístico sobre as experiências investigadas.

Entretanto, surgem questões sobre quais poderiam ser as razões das respostas obtidas. A compreensão de tais questionamentos no estudo quali ajuda a conhecer melhor as experiências das pessoas.

- Conhecer os porquês dos resultados quantitativos encontrados
- Verificar a razão das diferenças significativas entre resultados





# DEVOLUTIVAS DE RESULTADOS (3 formatos)



# EMPLOYEE VALUE PROPOSITION (EVP)

Os resultados do JobXperia podem contribuir decisivamente para a construção ou revisão da Proposta de Valor para o Empregado comparados com as categorias principais do EVP. As 6 experiências do JobXperia podem servir de guia para este trabalho.



# OBJETIVOS

Devolutivas de resultados de pesquisas de opinião e diagnósticos organizacionais, naturalmente, ou melhor, por tradição, se encaminham para os conhecidos planos de ação de melhoria. Quer dizer, indicam-se quais as áreas serão prioritárias para a intervenção e quais serão as ações de melhoria. Gestores então ficam responsáveis pela execução e acompanhamento destes planos

No caso do diagnóstico do JobXperia a sugestão é que os resultados sejam apresentados e discutidos diretamente com o grupo de investigados, ou com um grupo responsável pela experiência dos empregados na empresa, produzindo em cocriação as ações de mudança desejadas.

Mais do que isso, um diagnóstico das experiências sugere a importância das mudanças nos dois sentidos, tanto da empresa como das atitudes e comportamentos individuais.

Em qualquer uma das três modalidades apresentadas a seguir este caminho pode ser trilhado.





# DEVOLUTIVAS DE RESULTADOS (3 formatos)



# 1 LABORATÓRIO DE IDEIAS

LABORATÓRIO

ambiente confortável  
de reflexão, criatividade  
e diálogo

DE CONSTRUÇÃO

indicação de ações/ideias de  
melhorias organizacionais e  
individuais

COLETIVA

grupo de pessoas interagindo,  
produzindo *insights* relevantes para  
mudanças de indivíduos e da empresa



# 2 JOGO QUIZ

**A partir da apresentação dos resultados do diagnóstico do JobXperia será criada uma forma divertida, instigante e provocativa de apresentação dos resultados às pessoas: UM JOGO!**

**Modalidade indicada para públicos mais jovens.**

Serão definidas algumas categorias com perguntas de 10, 20 ou 30 pontos.

Grupos de 4 a 10 pessoas discutem para escolher a experiência onde o grupo será desafiado a adivinhar a resposta.



# 3 SOCIODRAMA

Após apresentação “ao vivo” dos resultados do diagnóstico o grupo presente comenta e indica duas categorias de experiências de resultados coletivos positivos, e duas com resultados negativos.

Entre elas são escolhidas duas (positiva e negativa) para serem dramatizadas pelo grupo com ambientação de cenários da própria empresa, e a presença de profissional credenciado para conduzir este trabalho.

Após a encenação são discutidos elementos chave de cada cena e possíveis ações de melhoria de caráter coletivo.

Modalidade indicada para líderes.