

Como será o amanhã do trabalho na área da energia?

LORENZO, Vera. “Como será o amanhã do trabalho na área da energia?” Agência CanalEnergia. Rio de Janeiro, 14 de julho de 2020.

O mundo da energia nunca mais será o mesmo. Assim como o mundo pós-COVID 19.

Da mesma forma que estamos vivendo um momento de readequação ao novo normal, o Brasil é visto como um país de diversas oportunidades na área de energia e, principalmente, de energias renováveis.

Diferente de outros mercados, o Brasil produz energia limpa de diversas fontes, já que a matriz energética brasileira possui uma grande diversificação. Dispomos de energia eólica, solar, insumos agrícolas para a geração da energia, entre outras. E a produção a partir da biomassa também está crescendo.

Mas como que se desenhará o futuro dentro do setor de energia? Ao mesmo tempo em que se amplia a pesquisa e desenvolvimento de novos produtos com maiores investimentos na área, surge a demanda pelo aumento de produtividade. E não é só isso: o Brasil ainda conta com pontos remotos, distantes das linhas de distribuição, criando a necessidade de geração de energia off-grid – o crescimento da tecnologia em implementos agrícolas, abrindo oportunidade para painéis solares.

O que já sabemos é que agora e no futuro, o Brasil tem energia para crescer. E o futuro do trabalho dependerá, entre outros, da abertura de linhas de financiamento específicas para o setor de energias renováveis.

E as empresas de energia, como devem se comportar neste novo cenário?

É chegada a hora de desenvolver novas percepções. É fundamental que os líderes nas empresas entendam que as mudanças em larga escala estão mudando a maneira como as pessoas trabalham e como os negócios são realizados.

É como se todas as empresas fossem novamente startups, recriando o cenário do seu início. Como engajar equipes no novo cenário e como atrair os colaboradores para retornarem à empresa? Que modelos de trabalho serão adotados?

Um novo futuro, a nova inteligência

Uma energia diferente está no ar.

A liderança que já teve que lidar com IQ, EQ, agora terá que identificar o seu SQ – coeficiente espiritual. Danah Zohar cunhou o termo “inteligência espiritual” e introduziu a ideia em 1997 em seu livro “ReWiring the Corporate Brain”. Como diz meu amigo, parceiro e fundador do Instituto Andaraluz, o francês Olivier Joannès o mundo precisa se preparar para este novo perfil de inteligência.

Se falarmos de inteligência espiritual, não há nada de religioso ou espiritual no sentido literal da palavra. De acordo com Stephen Covey, autor de vários best-sellers, entre

eles “Os 7 hábitos das pessoas altamente eficazes”: “a inteligência espiritual é a central e a mais fundamental de todas as inteligências porque se torna a fonte de orientação para as outras.” Na verdade, trilhar as competências da Inteligência Espiritual é entender que as competências que nos serão exigidas mudaram ou tomaram novos rumos. As principais competências oriundas da Inteligência Espiritual (QS):

1. (Auto)consciência elevada dos seus valores e do que é fazer o bem, servir.
2. Autenticidade consigo & com os outros (do ponto de vista da liderança)
3. Ser liderado pela visão e pelo valor: agir a partir de princípios e crenças.
4. Pensamentos positivos, principalmente, nos períodos de crises
5. Senso de pertencimento: relacionamentos e conexões reais e mais profundas.
6. Atenção genuína aos outros: atitude de servir aos objetivos de crescimento e progresso dos outros.
7. Compaixão: ter a qualidade de “sentir-se como” e profunda empatia.
8. Celebração da diversidade: valorizar as outras pessoas por suas diferenças.
9. Humildade: perceber-se como não perfeito, demonstrar vulnerabilidade, profundo compromisso com valores humanos para cooperar com os times
10. Valorização do questionamento para crescimento: estimular os “porquês” para aprofundar questões relevantes para pessoas e empresa.
11. Capacidade de reformular: ver a situação de forma mais ampla e buscar alternativas para o novo contexto.
12. Uso positivo da adversidade: aprender e crescer com erros, contratempos e problemas.
13. Fé nas pessoas & investir tempo nos relacionamentos

Com base nesse novo prognóstico, onde focaremos a energia de nossos recursos humanos no mundo pós-COVID 19?

Uma agenda centrada no ser humano

Durante a pandemia do COVID-19, as empresas de energia têm contribuído para mitigar os efeitos da pandemia. A State Grid destinou 120.000 máscaras para o Estado de São Paulo. Já a CPFL Energia doou R\$ 6 milhões para a compra de suprimentos médicos que vai beneficiar mais de 1000 hospitais públicos no Brasil. No Rio Grande do Norte, a Casa dos Ventos doou 136.000 mil itens de segurança e higiene para unidades públicas de saúde dos municípios atingidos pelo projeto Rio do Vento. Além dessas empresas, outras como a NTS, WEG, UHE Jirau contribuíram de forma positiva para a população. É a agenda da responsabilidade social e foco no ser humano.

Enquanto as empresas se movem para ajudar as comunidades e pessoas ao redor de seus empreendimentos, é imperativo envolver os colaboradores nas ações da empresa, criar relacionamentos mais fortalecidos com colegas, parceiros e comunidades em geral. A cultura de compartilhar, cooperar, incluir é agora ainda mais importante.

Para oferecer uma nova e melhor EX – experiência dos colaboradores, o RH precisará facilitar parcerias em toda a organização enquanto trabalha com a liderança para dar suporte e perceber os novos valores: ajudar os funcionários a navegar pelas diferentes normas e expectativas associadas a essas mudanças.

A nova agenda dos colaboradores exigirá, literalmente, uma nova sinergia das lideranças com a equipe de RH.

Para quem (re)define as novas políticas de trabalho, a capacitação e reciclagem da força de trabalho existentes serão alavancas essenciais para alimentar o crescimento econômico futuro, aumentando a resiliência diante das mudanças que estão por vir.

Como gerir a inovação e a criatividade tão pertinentes neste novo normal?

Vera Lorenzo é especialista em Recursos Humanos, com 25 anos de experiência no mercado. É fundadora e CEO da Fala Company