

HILTI PORTUGAL



Cultura orientada para a performance e para cuidar das pessoas

Texto: Francisca Rodrigues **Foto:** Hilti

A Hilti Portugal tem registado uma evolução favorável, estando em fase de crescimento, quer de vendas, quer de número de colaboradores. A sua atividade tem uma forte ligação ao mercado da construção, que sofreu um considerável redimensionamento com a crise e vive agora um tempo de maior dinamismo, alimentado pelo investimento privado sobretudo na renovação e na reabilitação. Antonio Raab, o diretor geral, refere que têm acompanhado a lógica de procura de eficiência por parte dos clientes, sendo exemplo disso os serviços diferenciadores de Gestão de Frota e ON!Track. «Em ambos, a Hilti efetua uma análise aprofundada dos custos que um cliente tem com o seu parque de equipamentos e propõe uma solução completa que permite poupanças entre 40% a 60%. A solução de gestão de equipamentos ON!Track

Na Hilti uma dimensão não negociável tem a ver com os valores que um colaborador deve ter: integridade, coragem, trabalho de equipa e compromisso. «Genericamente, um colaborador Hilti deve ser um verdadeiro 'entrepreneur'», assinala Antonio Raab, o diretor geral em Portugal.

proporciona uma maior rastreabilidade dos equipamentos, inventários rápidos e otimização de 'stocks'. Todos os equipamentos são etiquetados e o cliente pode geri-los através de uma plataforma 'web'. Este serviço é uma verdadeira inovação, pois passamos a

analisar não só as ferramentas elétricas (pelas quais a Hilti é conhecida), mas todo o parque de equipamentos e mercadorias (geradores, equipamentos de soldar, por exemplo) dos nossos clientes. Tem sido bastante desafiante mas também enriquecedor para nós, pois formamos verdadeiras parcerias.»

Na agenda de recursos humanos, o responsável destaca tópicos como diversidade e inclusão, equilíbrio trabalho/ vida pessoal, 'on-boarding' e desenvolvimento dos colaboradores. «A estratégia global da empresa tem vários pontos de contacto com as pessoas, e a área de recursos humanos tem o papel de facilitadora na implementação da estratégia», explica, acrescentando logo a seguir: «A estratégia 2020 da Hilti Internacional exprime bem a importância que se dá aos colaboradores, e por inerência aos processos de gestão das pessoas. Temos diversas ferramentas para assegurar que o acompanhamento dessas mesmas pessoas é efetuado adequadamente. Não é apenas da responsabilidade do líder executar este processo, já que pretendemos que cada um dos nossos colaboradores tenha uma postura de 'entrepreneur', tendo que ser proactivo na prossecução dos objetivos de negócio e dos seus próprios objetivos de desenvolvimento. Neste sentido, damos crescente importância a um ambiente que promova a inclusão e a diversidade.»

Antonio Raab acredita que «colaboradores felizes e que se sintam realizados na empresa irão automaticamente transmitir aos clientes este estado de espírito, favorecendo também o negócio». E destaca o caso de Portugal: «Somos uma das organizações no mundo Hilti com maior índice de compromisso dos colaboradores. Temos também excelentes reconhecimentos externos, como os da revista 'Exame', fruto da avaliação dos nossos colaboradores.»

Em termos de imagem de empregador, o responsável refere que o posicionamento da Hilti «está 100% alinhado com a estratégia 2020», já referida. «Na fundação desta estratégia está uma cultura orientada para a performance e para cuidar das pessoas. Sabendo que a importância das pessoas não se fica apenas numa dimensão conceptual, temos várias iniciativas, práticas e ferramentas que permitem operacionalizar e viver esta forma de estar. A boa execução e a vivência desta cultura é reconhecido em primeiro lugar pelas nossas pessoas, extravasando por vezes as paredes da empresa. Bons exemplos são os reconhecimentos externos que mencionei. O 'employer brand' é assim visto como uma consequência de todo este trabalho e não como um objetivo em si.»

Na Hilti uma dimensão não negociável tem a ver com os valores que um colaborador deve ter: integridade, coragem, trabalho de equipa e compromisso. «Genericamente, um colaborador Hilti deve ser um verdadeiro 'entrepreneur'», assinala Antonio Raab, explicando que isso significa ter cinco características: trabalha com o que tem; procura e cria oportuni-

Práticas RH em destaque

Na Hilti aposta-se no processo de gestão de performance (através da definição de objetivos de negócio) e no processo de desenvolvimento de carreira (objetivos de desenvolvimento). Os processos são globais dentro do grupo e denominados «PMP, People Management Process» e «SMD, Strategic Manpower Development». A Hilti valoriza especialmente a opinião das suas pessoas, promovendo anualmente o inquérito «GEOS, Global Employee Opinion Survey», no qual pede 'feedback' das suas práticas de forma a implementar planos de ação e melhorias.

Distínções

«Melhores Empresas para Trabalhar», da revista «Exame» em parceria com a eVeris e a AESE: 3º lugar na classificação geral e 1º nas Médias Empresas; vencedora no sector Comércio e Retalho e premiada na categoria Equilíbrio.

Hilti Portugal

Sede: Leça do Balio, Matosinhos
 Atividade: Comércio por Grosso de Máquinas-ferramentas
 Número de colaboradores: 102 (homens, 70; mulheres, 32)
 Média de idades: 37 anos
 Colaboradores com formação superior: 69%
 Colaboradores millennials (nascidos entre 1980 e 1996): 48%
 Colaboradores cujo trabalho está ligado a soluções IT: Serviços de IT localizados fisicamente na Hilti França (serviços partilhados)
 Mulheres em cargos de direção: 0
 Millennials em cargos de direção: 0
 Salário médio: ND
 Antiguidade média: 8,5 anos
 Horas de formação por colaborador (média anual): 40,32
 Disponibilização de estágios: Sim (com perspetiva de integração)
 Condições para contratação de pessoas com deficiência: ND
 Site: www.hilti.pt

des; decide, move-se com rapidez, aprende, corrige ou pára quando necessário; gere como se fosse o seu dinheiro; é determinada em atingir bons resultados. E complementa: «Após o recrutamento, temos processos 100% claros de acompanhamento e desenvolvimento, sendo que neste caminho a área de recursos humanos pode, e deve, ter um papel ativo, assegurando que os processos que suportam o desenvolvimento são implementados de forma ativa e consistente.» Finalmente, no que diz respeito à diversidade, na empresa são tidas em conta três formas distintas, diversidade de género, a diversidade geográfica ou cultural e a diversidade geracional. «Asseguramos a igualdade de oportunidades entre os colaboradores, e temos uma cultura de proximidade e de porta aberta ao longo de todos os níveis organizacionais», diz o responsável, para quem «esta cultura assente em 'feedback' assegura não apenas que todos os colaboradores são tratados com consistência e equidade, mas que a empresa os trata de forma inclusiva, dando-lhes possibilidade de se desenvolverem na função e suportando-os no desenvolvimento para outra função se for essa a sua aspiração, obviamente que com a correspondente performance». ©