

Guilherme Dearo



HOME

DASHBOARD

NEWSLETTERS

CASES

DOWNLOADS

LAB CORP

LOG OUT

Empreendedorismo é ponto de chegada de maratona da epharma



Modelo da epharmarathon tem inspiração em hackathon feito pela própria empresa cerca de vinte anos antes, e resulta em projetos aplicáveis e engajamento

Por Guilherme Dearo

O mercado de **benefícios corporativos** está em plena expansão nos últimos anos no Brasil. Com a individuação crescente da sociedade, o empreendedorismo, o uso de dados pelas empresas e a entrada de novos atores neste cenário, o setor deve crescer a uma taxa de 9%, movimentando 5,6 bilhões de dólares ao ano até 2026, de acordo com **estudo da Technavio**.

CATEGORIAS

- Artigos
- Atração e Retenção
- Cases
- Data
- Direito do trabalhador
- Diversidade
- Eu, RH
- Experiência do funcionário
- Futuro do trabalho
- Guias
- Innovations
- Liderança
- Negócios
- Recrutamento e Seleção
- Remuneração e Benefícios
- Saúde e Bem-estar
- Sociedade
- Transformação digital

Para manter-se relevante neste oceano, é preciso remar. Por isso, em janeiro de 2022, a **epharma PBM**, plataforma de gestão de benefícios e programas para saúde, criou um plano de trabalho para seus próximos anos e, entre suas metas, estava a de desenvolver a verve empreendedora de seus funcionários, **promovendo valores** como inovação, criatividade e proatividade.

O time de pessoas olhou para o passado e viu que, quase vinte anos antes, a empresa já havia feito uma espécie de **hackathon**, uma maratona de programação voltada para as pessoas da área de Tecnologia da Informação (TI), famosa em empresas como Google, por exemplo.

“A partir daquela inspiração, decidimos criar uma nova semana de maratona, desta vez voltada para o empreendedorismo, e não restrita à equipe de tecnologia, mas aberta para toda a empresa, promovendo a interação entre as áreas”, explica Maria Alice Jovinski, gerente associada de *people experience*.

O caminho

A *epharमारathon* foi lançada em outubro de 2022, com 20 horas de atividades online em seis dias. A participação, não obrigatória, foi incentivada pelos canais internos de comunicação. Ao todo, 41 pessoas participaram, entre estagiários recém-chegados e gerentes com duas décadas de casa.

- **Treinamento e Desenvolvimento**
- **Uncategorized**



PESQUISE

PESQUISAR

Na abertura, foi apresentada a proposta do evento. Do segundo ao quarto dia, os times se reuniram para começar a desenvolver seus projetos e participar de palestras com convidados sobre temas como inovação, modelos de negócios e panorama do mercado.

No quinto dia, houve treinamento sobre *pitch*, o formato de apresentação de uma ideia em poucos minutos para uma mesa. No sábado, o sexto e último dia, as equipes apresentaram suas ideias a uma banca avaliadora, que levava em conta quesitos como clareza, originalidade e aplicabilidade.

As lideranças participaram ativamente da semana, fazendo **mentoria** com as equipes, dando palestras e atuando na banca. Quatro profissionais de fora também foram chamados para as palestras.

A primeira edição da *epharmarathon* aprovou cinco ideias, como um projeto para facilitar o acesso aos benefícios da empresa via QR Code, um processo de abordagem ativa do beneficiário na primeira compra e na recompra, e um projeto para criar o *epharma Day*, com estímulos à adesão de novos beneficiários.

Os três times mais bem colocados receberam um prêmio em dinheiro, em seus cartões Flash, além do passaporte para o Leap Frog, um evento presencial trimestral da empresa voltado apenas para a diretoria, onde se debatem grandes projetos e o futuro da companhia.

LEIA TAMBÉM

- Além do dinheiro, outro fator influencia no investimento em talentos
- Feedback difícil? Confira 3 dicas para tornar a conversa mais leve
- Só 1% das pessoas com deficiência tem emprego formal no Brasil
- Empresas investem em contratar, mas não em treinar jovens
- Com novas funções no RH, profissionais se sentem mais atrasados

“Consideramos o resultado muito positivo e decidimos tornar a ação anual, apenas enxugando um pouco o evento para a segunda edição, em abril de 2023”, conta Maria Alice. A ideia era que a atividade afetasse menos o dia a dia dos funcionários, mas mantivesse o seu impacto.

Dessa vez, foram somente dois dias, com 12 horas de atividades online, entre mentorias, palestras e reuniões, na sexta-feira, e o *pitch day*, no sábado. De novo, o evento teve 41 participantes, mas boa parte (63%) era estreante.

O desafio também tinha mais foco e direcionamento. Era preciso entregar um projeto ao final, como na primeira edição, mas que envolvesse o engajamento do beneficiário através do design de experiências e dos contatos inteligentes na Fabi – a *chatbot* de atendimento da empresa.

Entre as seis soluções aprovadas, havia projetos sobre a criação de um aplicativo de saúde, sobre um clube de vantagens, sobre campanhas do tipo B2C (*business to consumer*) e sobre uma *landing page* para engajar clientes.

Resultados

O time de pessoas considera as duas edições um sucesso. Na primeira, o NPS (*Net Promoter Score*, que mede a satisfação e lealdade do cliente diante da experiência) foi de 96. Na segunda, ainda subiu um ponto, chegando a 97.

“Sentimos o fortalecimento da cultura, pois sempre falamos da importância da inovação, do senso de atitude e do protagonismo”, conta Maria Alice.

“Ouvimos do CEO que ele tinha saído do evento com a certeza de que o empreendedorismo fazia parte do DNA da companhia.”

Para a terceira edição, em janeiro de 2024, foi programada a implementação de três ferramentas *low code* – técnica de desenvolvimento de software que usa ferramentas de modelagem visual para criar lógica de aplicativo com “menos” código que o desenvolvimento tradicional –, de modo que os times testem seus projetos já durante o desenvolvimento.

“Queremos que continuem a trabalhar essa ideia de serem protagonistas, de botar a mão na massa. E vamos seguir apostando em diversidade, unindo times que pensam juntos com pessoas de diferentes cargos, *backgrounds* e vivências. Isso é essencial”, conclui.

A seguir, as dicas de Maria Alice Jovinski, gerente associada de *people experience* da epharma, para quem deseja criar um projeto semelhante, envolvendo maratonas e empreendedorismo.

THINK & DO

- **Faça parceria com outras áreas.** Para construir o projeto, o RH deve chamar pessoas de outras áreas que vivenciam problemas no dia a dia e

sabem como ajudar os times da maratona a pensar em soluções inovadoras

- **Traga pessoas de fora.** Mescle os participantes da maratona. Traga os líderes de dentro para ensinar e dar mentoria, mas também convide profissionais de outras empresas para falar. Eles trarão mais ideias e pontos de vista
- **Invista na diversidade.** Lembre-se de montar os times que participarão da maratona de modo que sejam diversos – sejam minorias, sejam pessoas de diferentes áreas e *backgrounds*. Isso ajuda a criar inovação