



Descritor do módulo 3

TÍTULO	Como criar uma cultura inclusiva e apoiar a inclusão digital e o bem-estar
DURAÇÃO	235 minutos
SÍNTESE E OBJETIVO GERAL	Este módulo visa dotar os profissionais de RH e gestores dos conhecimentos e das aptidões necessários para compreender a natureza inter-relacionada da inclusão digital, da ligação social e do bem-estar dos colaboradores em locais de trabalho híbridos modernos. O seu objetivo geral é permitir que estes profissionais compreendam, desenvolvam e implementem estratégias para a criação de uma cultura inclusiva que apoie a inclusão digital e o bem-estar dos colaboradores em ambientes de trabalho híbridos. Especificamente, visa preparar os líderes para: – criar uma cultura que valorize e promova o bem-estar digital – promover a inclusão social em ambientes de trabalho híbridos – implementar práticas de inclusão digital que atendam a necessidades e capacidades diversas – equilibrar a utilização da tecnologia com abordagens centradas no ser humano, para manter as ligações sociais – desenvolver políticas e práticas que apoiem o bem-estar holístico dos colaboradores em ambientes híbridos

RESULTADOS DE APRENDIZAGEM

Conhecimentos

Após a conclusão deste módulo, os formandos irão:

- relacionar a natureza interligada da inclusão digital, da ligação social e do bem-estar dos colaboradores em ambientes de trabalho híbridos
- reconhecer os principais componentes do bem-estar digital e o seu impacto na produtividade e satisfação dos colaboradores
- identificar os desafios e as oportunidades de inclusão social, em modelos de trabalho híbridos



- descrever os princípios da inclusão digital e a forma como se aplicam às diversas necessidades da força de trabalho

Aptidões

Após a conclusão deste módulo, os formandos irão:

- analisar as necessidades digitais e sociais dos colaboradores em ambientes de trabalho híbridos
- conceber estratégias para promover o bem-estar digital e a ligação social, no local de trabalho híbrido
- desenvolver políticas internas que apoiem a inclusão digital e tenham em conta as diferentes capacidades dos colaboradores
- implementar técnicas para equilibrar a utilização da tecnologia com abordagens centradas no ser humano, para manter as ligações sociais

Atitudes

Após a conclusão deste módulo, os formandos irão:

- fomentar uma cultura organizacional que valorize e promova o bem-estar e a inclusão digital
- liderar iniciativas para reforçar a inclusão social e a ligação em ambientes de trabalho híbridos
- adaptar as práticas de RH para apoiar o bem-estar holístico dos colaboradores em ambientes digitais e híbridos
- defender e implementar práticas de inclusão digital que tenham em conta as diversas necessidades e capacidades dentro da organização

CONTEÚDO

- Definições de inclusão digital, ligação social e bem-estar
- Importância do bem-estar digital em locais de trabalho híbridos
- Identificação das barreiras à inclusão digital
- Desafios de comunicação em ambientes de trabalho híbridos
- Técnicas de comunicação inclusiva
- Estratégias de bem-estar digital
- Planeamento de ações: elaborar planos individuais de bem-estar e inclusão

LITERATURA RECOMENDADA

- Accenture. (2023). The future of work: a hybrid work model. www.accenture.com/us-en/insights/consulting/future-work
- Aleksić, D., Lazauskaite-Zabielske, J., & Yin, Y. (2022). Remote work during the COVID-19 pandemic: its effects on employee performance and mental health. *frontiers in psychology*, 13. www.frontiersin.org/articles/10.3389/fpsyg.2022.877997/full
- Barrero, J. M., Bloom, N., & Davis, S. J. (2023). Why working from home will stick. National Bureau of Economic Research. www.nber.org/papers/w28731
- Buffer. (2023). The 2023 state of remote work. buffer.com/state-of-remote-work/2023
- Dery, K., & Hafermalz, E. (2022). Hybrid work: humanizing remote working through digital innovation. *Journal of Information Technology*, 37(4), 438-444. journals.sagepub.com/doi/full/10.1177/02683962221106317
- Gartner. (2023). Gartner survey reveals 39% of employees have little to no confidence in their Organization's DEI efforts. www.gartner.com/en/newsroom/press-releases/2023-03-02-gartner-survey-reveals-39-percent-of-employees-have-little-to-no-confidence-in-their-organizations-dei-efforts
- Gibbs, M., Mengel, F., & Siemroth, C. (2022). Work from home & productivity: evidence from personnel & analytics data on IT professionals. *Journal of Political Economy Microeconomics*, 1(1). www.journals.uchicago.edu/doi/10.1086/718964
- Gratton, L. (2022). Redesigning work: how to transform your organization and make hybrid work for everyone. MIT Sloan Management Review. sloanreview.mit.edu/article/redesigning-work-for-the-hybrid-era/
- Jacobs, E., & Sax, D. (2022). Remote and hybrid work: challenges and solutions. *Harvard Business Review*. hbr.org/2022/03/remote-and-hybrid-work-challenges-and-solutions
- Microsoft. (2023). Work trend index 2023: Will AI Fix Work? www.microsoft.com/en-us/worklab/work-trend-index/will-ai-fix-work
- Narayanan, L., Menon, S., & Bahuguna, S. (2023). Digital workplace: a comprehensive review of the literature and a synthesis of future research agenda. *Journal of Business Research*, 156, 113459. www.sciencedirect.com/science/article/pii/S0148296322011389
- Raghuram, S., Hill, N. S., & Gibbs, J. L. (2022). Virtual work: bringing the worker back in. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 9, 1-23. www.annualreviews.org/doi/abs/10.1146/annurev-orgpsych-012420-091741
- van Zoonen, W., Sivunen, A., Blomqvist, K., Olsson, T., Ropponen, A., Henttonen, K., & Vartiainen, M. (2021). Factors influencing adjustment to remote work: Employees' initial responses to the COVID-19 pandemic. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18(13), 6966. www.mdpi.com/1660-4601/18/13/6966
- World Economic Forum. (2023). Future of jobs report 2023. www.weforum.org/reports/the-future-of-jobs-report-2023/
- Yang, L., Holtz, D., Jaffe, S., Suri, S., Sinha, S., Weston, J., ... & Teevan, J. (2022). The effects of remote work on collaboration among information workers. *Nature Human Behaviour*, 6(1), 43-54. www.nature.com/articles/s41562-021-01196-4