

Investir na saúde mental dos trabalhadores gera produtividade

Saiba o que os empregadores podem fazer para apoiar o bem-estar e a qualidade de vida dos colaboradores durante a crise sanitária e depois dela

Pesquisas mostram que os dois elementos são inseparáveis. Empresas que se preocupam com o bem-estar dos colaboradores têm mais retorno em produtividade. Saiba o que empregadores e líderes podem fazer para cuidar das pessoas. Confira, ainda, 61 bons hábitos para manter o equilíbrio emocional na pandemia - (crédito: Caio Gomes/CB/D.A Press)

O estado emocional dos trabalhadores já carecia de mais atenção e cuidado antes da pandemia. Com a crise sanitária, diversas tensões intensificaram-se e problemas novos surgiram, tanto para quem foi para o home office, quanto para quem continuou saindo de casa para trabalhar. Para garantir a saúde mental na carreira, empregadores e empregados precisam jogar no mesmo time, defendem especialistas. Até porque investir no bem-estar dos colaboradores traz resultados para os negócios, como revelam várias pesquisas.

Um trabalhador feliz é 31% mais produtivo, três vezes mais criativo e vende 37% mais, de acordo com estudo da Universidade da Califórnia. Um dos maiores levantamentos sobre bem-estar no ambiente de trabalho foi desenvolvido pela empresa de consultoria e auditoria PwC em parceria com a Universidade do Sul da Califórnia entre 2018 e 2019, coletando dados de mais de 1.425 trabalhadores. O objetivo era mapear as conexões entre as práticas de bem-estar e as consequências para os negócios.

Isso foi feito avaliando a probabilidade de os funcionários permanecerem na empresa, a eficácia das equipes e a qualidade das relações com os clientes, além de sucesso organizacional em geral. O projeto revelou ligações definitivas entre bem-estar e desempenho. Apesar disso, um empregador que deseje aumentar a qualidade de vida dos trabalhadores para ganhar em produtividade deve ter em mente que isso não pode estar só no discurso. É preciso fazer com que ações de bem-estar sejam, de fato, implementadas.

Comprometimento real

Os departamentos da organização e os indivíduos em si devem se comprometer com isso para que os resultados se mostrem. No relatório do estudo, Michael Fenlon, diretor de RH geral da PwC, reflete que, num ambiente global conectado, ligado 24 horas por dia, sete dias por semana, a demanda de trabalho geralmente excede a capacidade. “É fácil falar sobre a importância do bem-estar, mas, como passamos da retórica para uma mudança de mentalidade e novas formas de trabalhar em face das demandas do mundo real?”, questiona.

“Na PwC, estamos aprendendo como podemos apoiar melhor o bem-estar e a flexibilidade com nossa iniciativa Esteja bem, trabalhe bem”, conta. Com o uso de dados, a companhia se propõe a reimaginar a experiência de trabalho dos novos tempos. “Isso significa prestar atenção em como podemos renovar nossas fontes de energia mentais, físicas, emocionais e espirituais voltadas para o propósito.”

Recomendações para empresas

O estudo da PwC sugere a organizações que desejam aumentar o bem-estar dos colaboradores levar em consideração as seguintes questões:

1 Incentive a individualidade

O objetivo é dar às pessoas a oportunidade de escolher hábitos e comportamentos saudáveis que tenham maior significado para elas, tais como lembrar do que os levou a ter sorte no trabalho e na vida ou envolver-se em atividades que as ajude a renovar as energias;

2 Promova inclusão Quando as pessoas

se sentem aceitas como são nas empresas, aumenta sua percepção de bem-estar. O mesmo ocorre no caso de feedbacks positivos dos gestores.

3 Saiba da importância do bem-estar para os negócios

Quando colaboradores e equipes estabelecem objetivos em comum e apoiam-se uns aos outros, nota-se uma adoção de hábitos saudáveis que multiplicam os benefícios, como o desejo dos colaboradores em permanecer na empresa e melhora no relacionamento com os clientes.

4 Use ferramentas voltadas ao bem-estar

Embora os participantes da pesquisa não acreditassem que a tecnologia era importante para melhorar o bem-estar, aqueles que faziam uso de ferramentas específicas relataram melhores percepções da eficácia da equipe e aprimoraram o relacionamento com os clientes.

Descobertas

A pesquisa da PwC concluiu que os colaboradores dão cada vez mais importância ao bem-estar e valorizam ações dos empregadores que promovam qualidade de vida. Confira, também, outras conclusões:

» Um compromisso com comportamentos saudáveis é mais importante do que escolher os hábitos “certos”. Cada hábito estudado impactou positivamente uma ou mais medidas de bem-estar. O comportamento específico não era tão importante quanto simplesmente se envolver em um hábito que era pessoalmente significativo para o participante.

» Liderança inclusiva e trabalho em equipe permitem que o bem-estar prospere. O ambiente de trabalho deve estar alinhado com comportamentos saudáveis para que o bem-estar floresça. Fatores ambientais específicos, como inclusão, dinâmica positiva da equipe e apoio da liderança têm um resultado direto e positivo no bem-estar dos funcionários.

» Prioridade corporativa + hábitos saudáveis = benefícios ao negócio. O bem-estar e a flexibilidade afetam os resultados dos negócios, como a intenção da equipe de permanecer na empresa e sua percepção dos relacionamentos com o cliente e a melhoria da dinâmica da equipe.

» A tecnologia aumenta o bem-estar. O uso de tecnologia de bem-estar (por exemplo, aplicativos de rastreamento e dispositivos que a pessoa usa em si mesma) melhora a percepção dos participantes sobre a eficácia da equipe e o relacionamento com o cliente.

O que os chefes podem fazer?

» **Vitória Silva***

Rebeca Toyama trabalha com estratégia de carreira, bem-estar e saúde financeira. Mestre em psicologia, especialista em gestão de marketing e graduada em administração de empresas com ênfase em comércio exterior, ela lista cinco dicas para gestores:

1 Clareza sobre metas e objetivos

Entenda quais são os fatores que estão atrapalhando o profissional, converse e, juntos, pensem em uma nova estratégia para as demandas.

2 Estresse e insatisfação

Mostre para o colaborador o interesse em ajudar, ouça o que ele tem a dizer e tente mostrar que todos estão sendo impactados pelo que está acontecendo.

3 Perfeccionismo

Muitas vezes, o colaborador quer ser produtivo e deixa de lado necessidades básicas. Demonstre a importância da qualidade de vida e do bem-estar para a boa entrega de resultados.

4 Indícios de ansiedade, depressão e Burnout

Frente a sinais de transtornos de saúde mental, promova ações junto à equipe para que esse quadro não se amplie. Treinamentos e workshops sobre gestão de mudança, aumento de qualidade de vida e redução de estresse são muito efetivos.

5 Ferramentas

Certifique-se de que sua empresa forneceu aos colaboradores as ferramentas necessárias para lidar com este momento. Como o cenário é novo, o colaborador, muitas vezes, não consegue identificar isso sozinho.

O que os gestores podem fazer?

“Para ter saúde mental na pandemia, as mudanças precisam ser feitas dos dois lados, ou seja, não é só o trabalhador que precisa se adequar à nova rotina e encontrar a melhor forma de lidar emocionalmente com este momento: sem o amparo dos gestores, das empresas, esses esforços não trarão tantos resultados. Mesmo com a distância física, os gestores ainda podem se conectar com os funcionários e, assim, entendê-los. Temos uma tendência a olhar se a tarefa foi cumprida, se está dentro do prazo. Mas, também, temos que nos preocupar com o que o funcionário aprendeu de novo e se ele está bem.

Recomendo investir na promoção de workshops sobre gestão das emoções, além de uma comunicação geral com todos os membros da empresa. E, para aqueles que trabalham presencialmente é preciso ter suporte para os testes da covid. Se alguém, mesmo de home office, sente algum sintoma, nós entendemos que o diagnóstico precoce é muito importante. Se a pessoa testa positivo para a covid-19, nós oferecemos o teste para a família também. Afinal, o bem-estar do funcionário é necessário para ter produtividade.”
(VS*)

Cristina Hayashi, diretora de RH do Erber Group Latam, formado pelas empresas Sanphar, Biomin e Romer Labs

Reflexões filosóficas

A preocupação excessiva com o que poderá acontecer impede que se viva o momento e, na pandemia do novo coronavírus, muitos estão repensando isso e indo para outro extremo: viver o hoje como se não houvesse amanhã. A reflexão é do filósofo, neurocientista e psicanalista Fabiano de Abreu, autor de oito livros que tratam de questões como ansiedade, cognição e saúde mental. “Existem pessoas que se preocupam tanto com o amanhã que deixam de viver o hoje. A pandemia mudou muitas mentes. Nos fez perceber que o amanhã não é mais importante do que o hoje”, afirma.

“A preocupação excessiva com o amanhã não nos permite viver o hoje, nos paralisa, e nos congela em um estado de sofrimento”, destaca. A dica é organizar as pendências, avaliar as preocupações por ordem de prioridade e resolvê-las de maneira saudável, sem sofrimento e estresse. Uma das preocupações do filósofo é o elevado número de casos de estresse, ansiedade e ataques de raiva registrados neste período de quarentena.

Estudioso da mente e do comportamento humano, Fabiano de Abreu lançou diversos livros, vários deles durante a pandemia. O projeto Conhecimento para todos conta com quatro obras sobre filosofia produzidos durante a crise sanitária. As obras estão disponíveis em plataformas digitais, em formato e-book na Amazon (Kindle) e no Google Books.

Fabiano de Abreu, filósofo, neurocientista e psicanalista

https://www.correiobraziliense.com.br/euestudante/trabalho-e-formacao/2020/09/4876668-investir-na-saude-mental-dos-trabalhadores-gera-produtividade.html?utm_campaign=News%20B2B&utm_source=hs_email&utm_medium=email&_hsenc=p2ANqtz-_fpOYqXmwt3UHWnASONMpg7oQYtXvoBj2AQ1gGgnN4HkWiMCSisjXtrOF0aWGYBaJ5Cf_