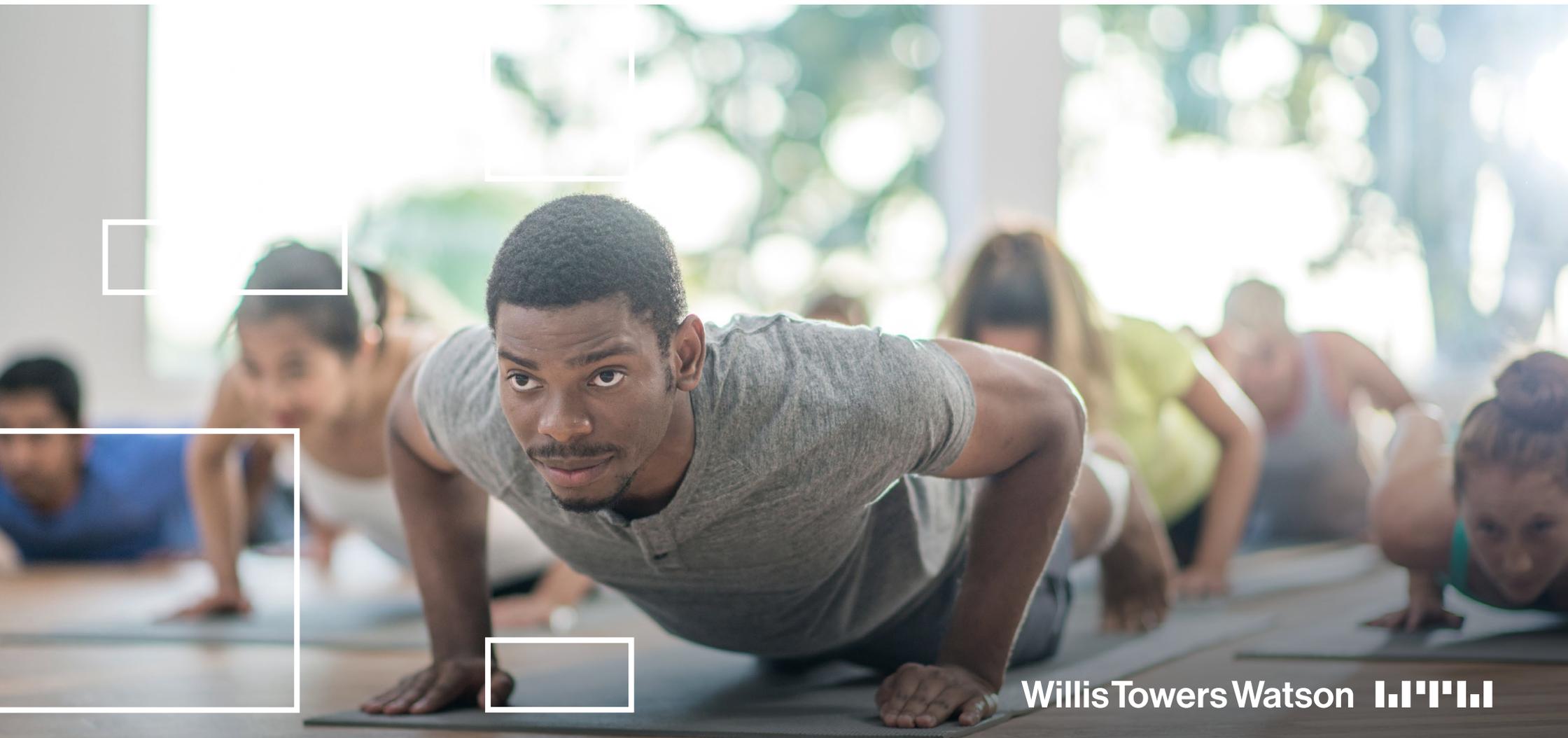
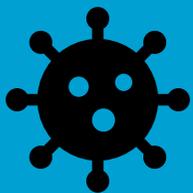


Diagnóstico do bem-estar organizacional no Brasil

Destaques da pesquisa *“2021 Wellbeing Diagnostic”*





A pandemia da COVID-19 pegou o mundo desprevenido e deixou claro que o bem-estar da força de trabalho está em grande risco.

Programas fragmentados que funcionavam como paliativos para preocupações do dia a dia já não são mais suficientes para atender às necessidades emergentes dos empregados. Neste momento, não importa se sua organização enxerga o bem-estar como parte do programa de benefícios, se ele está dentro de uma abordagem mais ampla de *Total Rewards* ou se é uma das atividades da área de Recursos Humanos. Ter uma estratégia de bem-estar bem desenhada, implementada e comunicada é certamente um diferencial competitivo e ajudará sua organização a atrair e reter os melhores talentos produzindo um impacto positivo nos negócios.



PRINCIPAIS CONCLUSÕES



A maioria (78%) das empresas no Brasil espera que, daqui a três anos, seu programa de bem-estar seja um diferencial fundamental de sua proposta de valor ao empregado. Hoje, apenas 14% dos participantes da pesquisa possuem uma estratégia personalizada e diferenciada.



Nos últimos seis anos, houve um salto significativo no percentual de empregadores que acreditam que sua liderança sênior está genuinamente interessada na saúde e no bem-estar dos empregados e suas famílias (2015 = 35% x 2021 = 68%).



O estresse e as questões de saúde mental se tornaram um problema crescente, agravado devido à pandemia e à recessão econômica. O aumento dos custos e a oferta desarticulada de programas de bem-estar continuam sendo um desafio a ser superado pelas empresas.



O uso de dados e análises continua crescendo, com prioridade para as estratégias de escuta dos empregados, visando melhor compreender suas necessidades e anseios. O uso de diferentes indicadores financeiros e não financeiros ainda é baixo, com oportunidade de expansão.

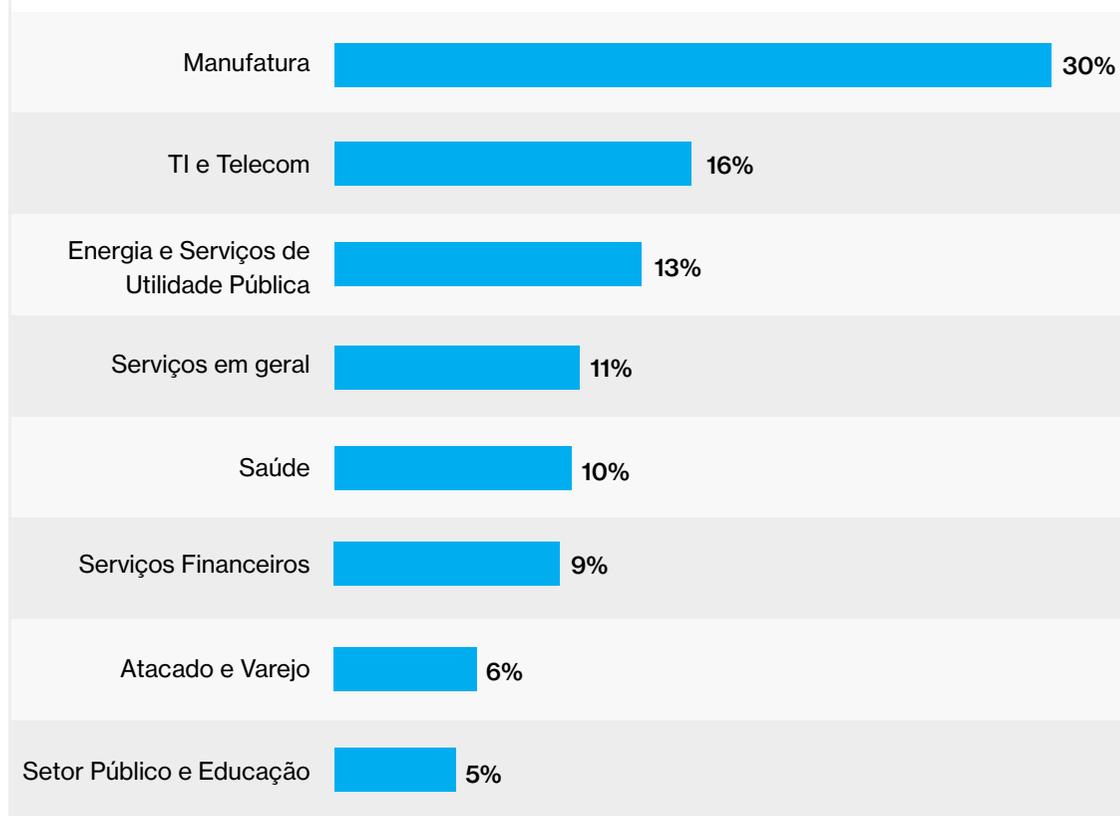


Olhando para o futuro, as empresas continuam a expandir as ofertas de seus programas para melhorar o bem-estar físico, emocional, financeiro e social dos empregados. Há uma ênfase crescente no desenvolvimento de uma experiência do empregado que seja envolvente e que possa engajar e conectar empregados com diferentes necessidades.

Sobre a pesquisa

Realizada na América Latina entre os meses de fevereiro e março de 2021, a pesquisa **“2021 Wellbeing Diagnostic”** contou com a participação de 588 empresas de diversos países da região, sendo 186 empresas com operação no Brasil. O principal objetivo da pesquisa era compreender melhor as abordagens das organizações em relação ao bem-estar no local de trabalho, identificando riscos específicos, obstáculos à implementação de uma estratégia de bem-estar eficaz, melhores práticas e tendências para os próximos três anos.

Figura 1 – Setor de atuação



Nota: A soma pode não ser igual a 100% devido ao arredondamento.
Fonte: Pesquisa “2021 Wellbeing Diagnostic”, Brasil

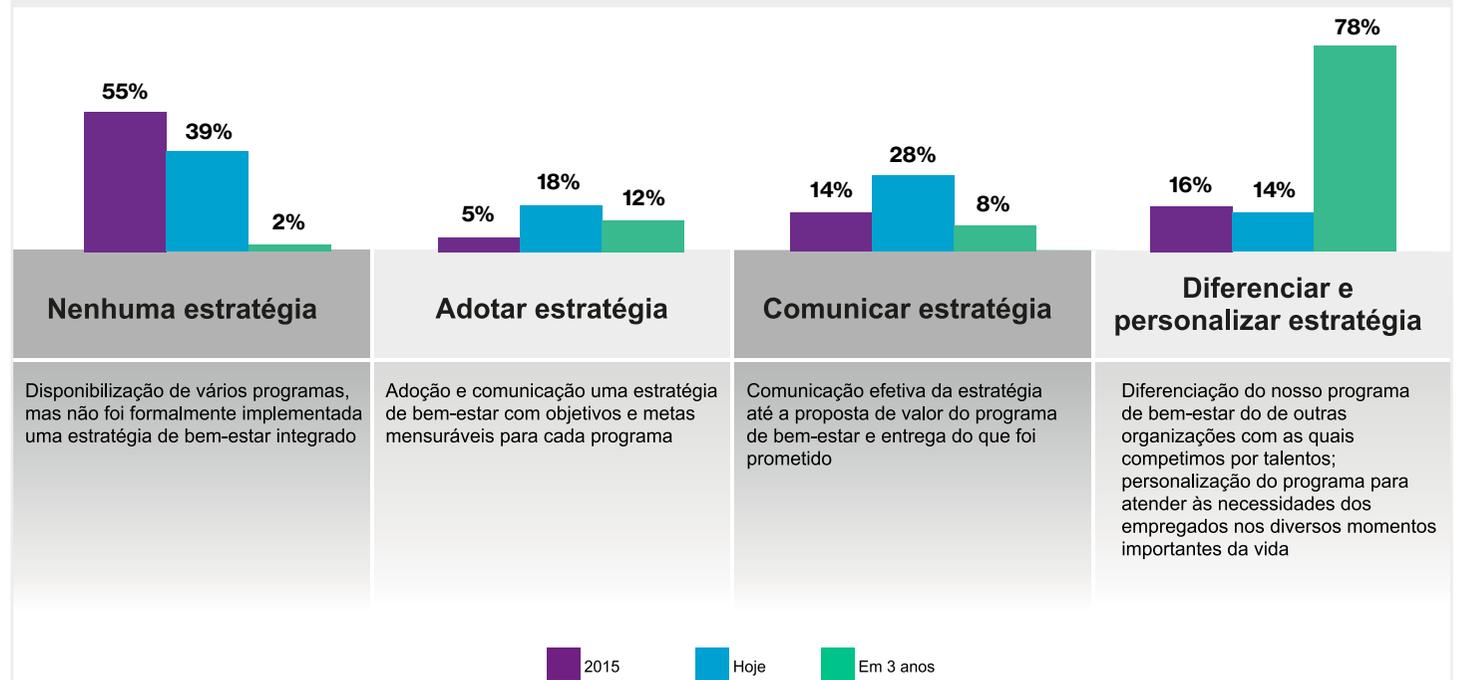
Estratégia de bem-estar

Em uma pesquisa realizada pela Willis Towers Watson em 2015, mais da metade dos empregadores reportaram que, embora oferecessem vários programas de bem-estar, não possuíam uma estratégia formalmente articulada. Hoje a realidade é bem diferente: a maioria dos empregadores tem alguma estratégia em vigor, e 78% das empresas planejam usá-la como um diferencial competitivo nos próximos três anos, personalizando seus programas para atender às necessidades e anseios dos empregados nos diversos momentos importantes da vida (Figura 2).

Nos últimos seis anos, vimos também um aumento de 33% (de 35% para 68%) no percentual de empresas que acreditam que a alta administração está genuinamente interessada no bem-estar dos empregados e suas famílias (Figura 3).

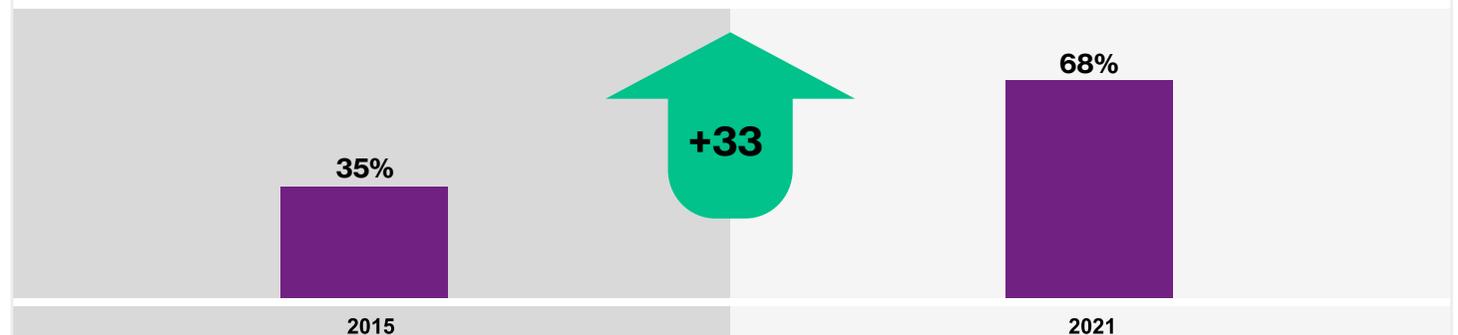
Figura 2 – Estratégia de bem-estar se mostra fundamental hoje e no futuro

Quais dos passos a seguir descrevem melhor o que você realizou em sua estratégia de bem-estar até agora e o que você espera realizar nos próximos três anos (dentro de seu próprio país)?



Nota: Em 2015, 13% dos empregadores estavam reduzindo seus esforços voltados para a saúde e produtividade. As porcentagens podem não chegar a 100% devido ao arredondamento. Fonte: Pesquisa Global "2015-16 Staying@Work", Brasil; Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

Figura 3 – Cresce o interesse da alta liderança na saúde e bem-estar dos empregados e familiares



Nota: Na pesquisa de 2015, os percentuais referem-se a "4/5 em grande parte" em uma escala de 5 pontos. As porcentagens na pesquisa de 2021 referem-se a "Concordo" ou "Concordo totalmente". Fonte: Pesquisa Global "2015-16 Staying@Work", América Latina; Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

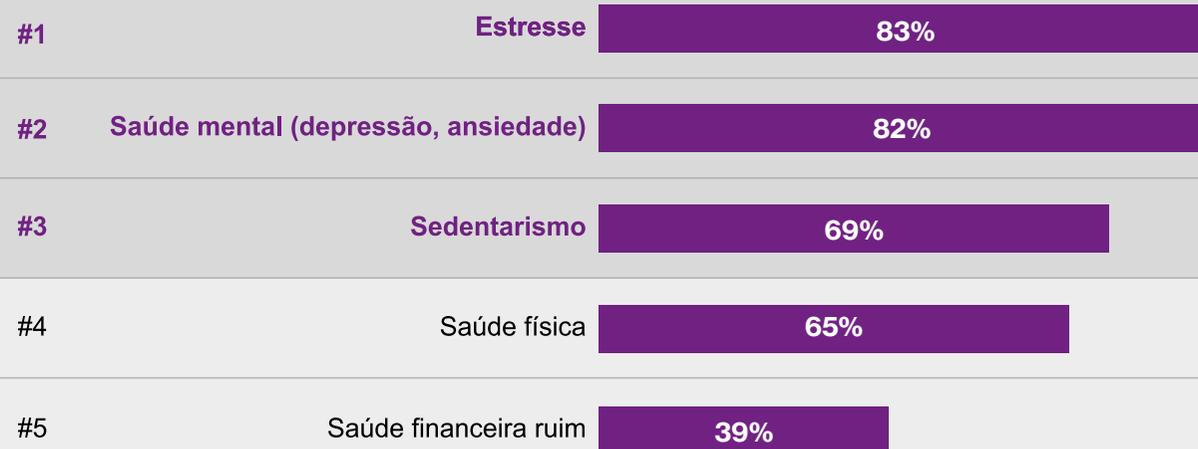
Prioridades das organizações

Em um ano tão adverso, com a pandemia da COVID-19, quando tivemos que enfrentar o isolamento, as dificuldades com a saúde, problemas financeiros e até mesmo o desemprego, não nos surpreende que a questão mais crítica apontada em relação à força de trabalho tenha sido o estresse (Figura 4).

Os empregadores parecem atentos ao tema e estão considerando cada vez mais o bem-estar como uma proposta holística, indo além do bem-estar físico, passando também pelos aspectos emocionais, financeiros e sociais (Figura 5).

Figura 4 – Estresse lidera a lista de preocupações das empresas hoje

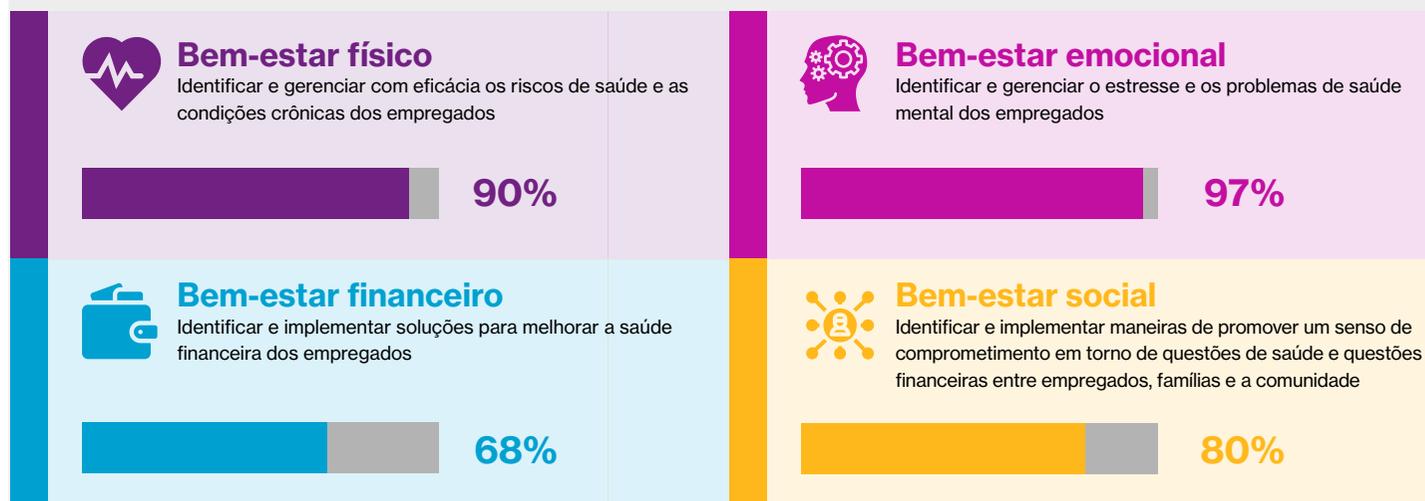
Até que ponto os itens a seguir são críticos para a sua força de trabalho?



Nota: "Não tenho certeza" excluída. As porcentagens indicam "5-7 em grande medida" em uma escala de 7 pontos. Fonte: Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

Figura 5 – Bem-estar físico e emocional são prioridade para os próximos três anos

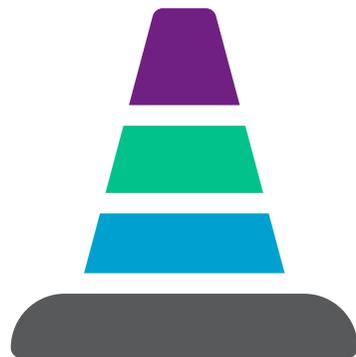
Até que ponto as seguintes dimensões do bem-estar serão uma prioridade importante para sua organização nos próximos três anos?



Nota: As porcentagens indicam "Importante" ou "Significativamente importante". Fonte: Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

Desafios

Na lista de desafios para a implementação eficaz de programas de bem-estar nos próximos três anos, os custos crescentes, apoio financeiro insuficiente e falta de dados para a mensuração de resultados lideram a lista (Figura 6).



Até que ponto você espera que os tópicos abaixo sejam um **desafio** para o sucesso do programa de bem-estar da sua organização nos próximos três anos?

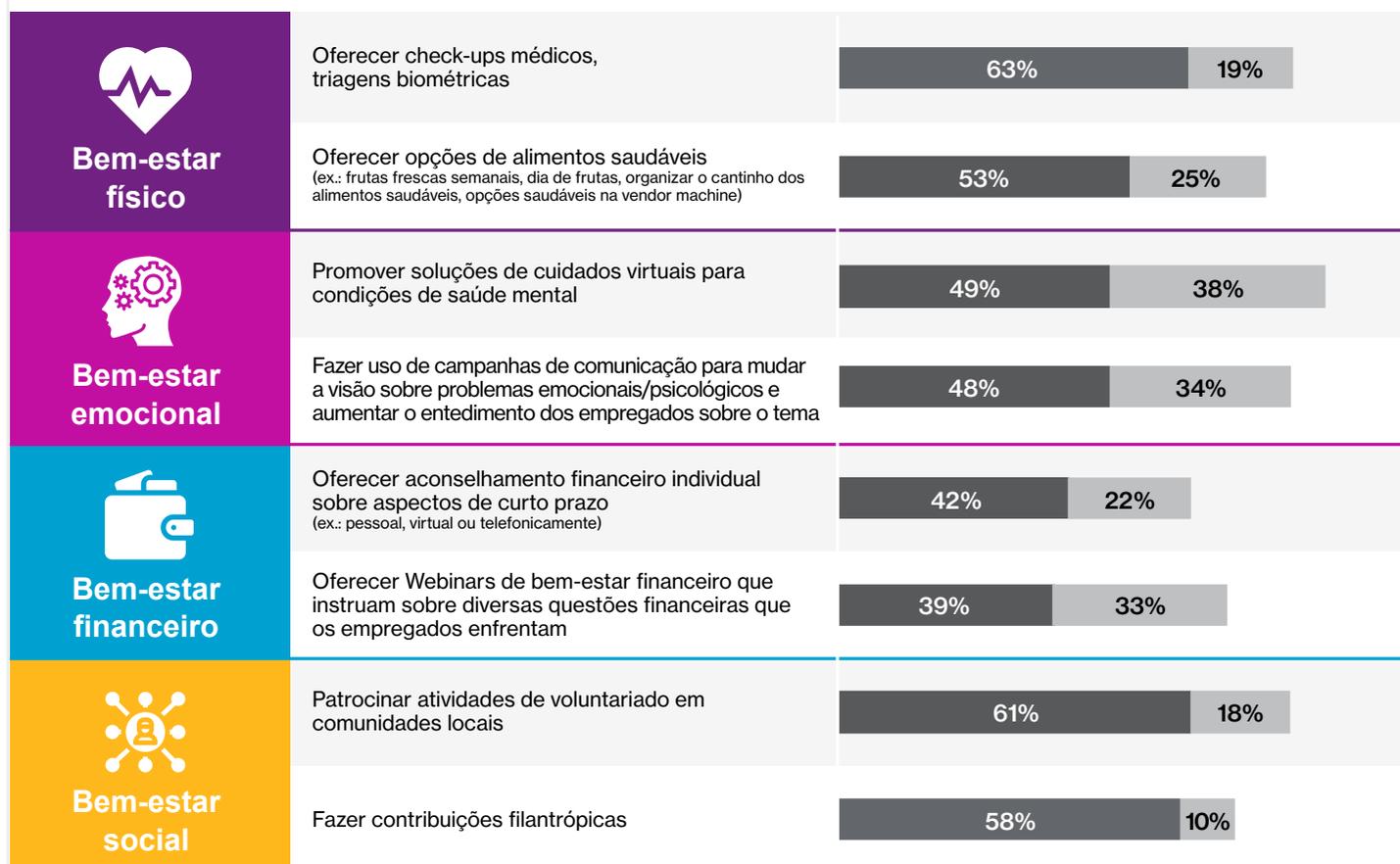
Figura 6 – Desafios para a implementação eficaz de programas de bem-estar

| | | |
|----|--|-----|
| #1 | Aumento dos custos | 67% |
| #2 | Apoio financeiro insuficiente | 46% |
| #3 | Falta de dados para mensuração dos resultados do programa de bem-estar e/ou das mudanças no comportamento dos empregados | 41% |
| | Falta de dados para medir os resultados dos programas e mudanças nos hábitos dos empregados | 41% |
| | Falta de compreensão dos empregados e de engajamento com o programa de bem-estar | 39% |
| | Falta de apoio dos gestores/alta liderança | 37% |
| | Execução fragmentada ou desarticulada dos programas de bem-estar | 36% |
| | Ausência de uma estratégia de bem-estar clara | 33% |
| | Ausência de tecnologia adequada | 30% |
| | Falta de clareza sobre as regulamentações | 25% |
| | Falta de parceiros para oferecer estratégia e programas de bem-estar | 21% |

Programas de bem-estar

Por sua conexão direta com os resultados financeiros das organizações, o bem-estar está no centro da maioria das conversas sobre capital humano. Para construir uma força de trabalho mais resiliente e manter o sucesso nos negócios, as empresas vêm investindo em diferentes programas de bem-estar. Um dos principais focos é, sem dúvida, o bem-estar emocional. Hoje, por exemplo, apenas 49% dos empregadores têm uma estratégia ou plano de ação de saúde mental para toda a organização, mas 38% estão planejando ou considerando implementar uma estratégia até 2024. (Figura 7)

Figura 7 – Principais ações planejadas ou consideradas pelas empresas para os próximos três anos



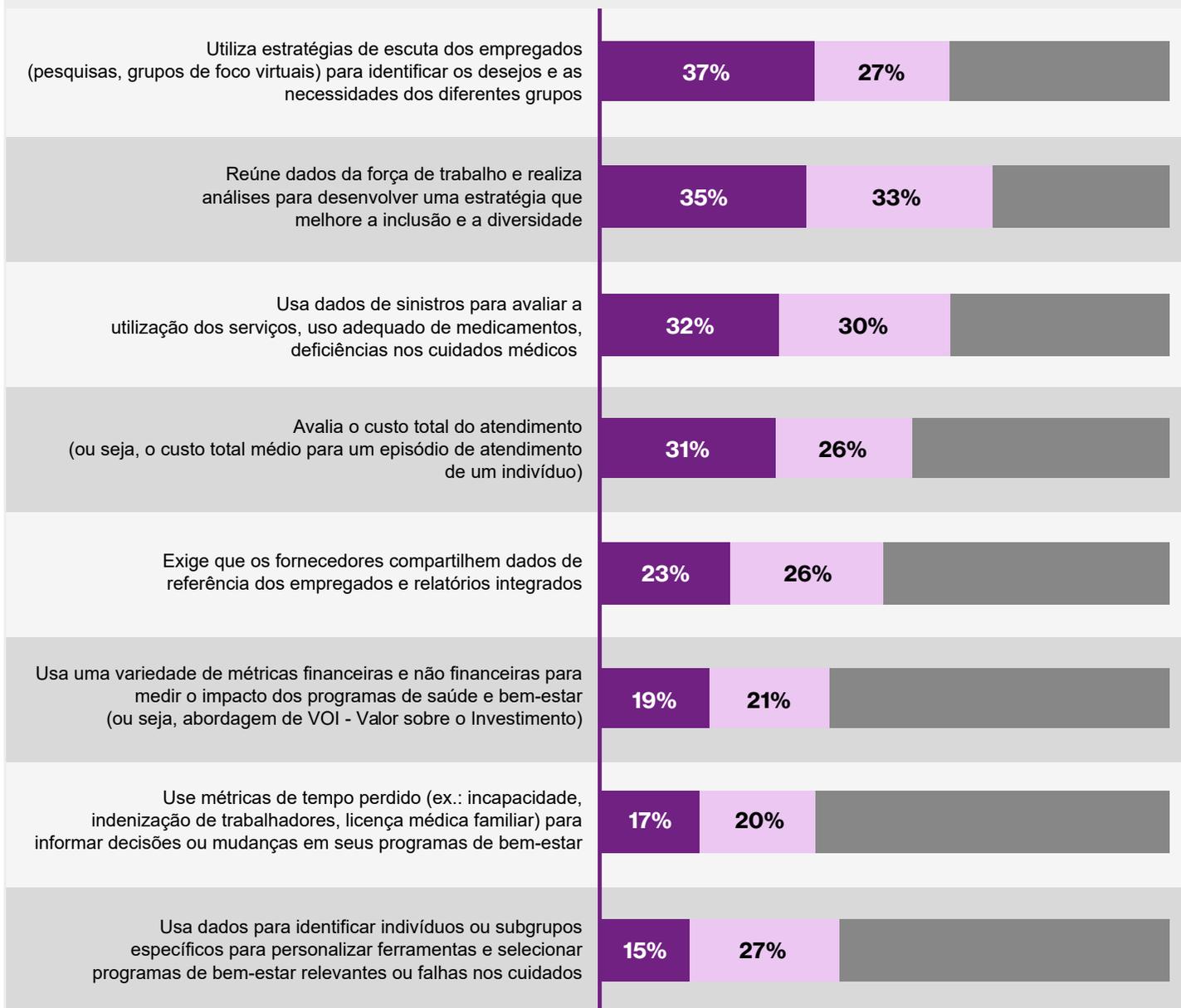
■ % de ações tomadas ■ % da soma de ações planejadas para 2021 e ações consideradas para 2022 e 2023 | Fonte: Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

Dados e métricas

Mais do que nunca, é crítico reunir e analisar dados de diferentes fontes, incluindo um inventário de programas e prioridades organizacionais para poder entender as lacunas e focar nas ações realmente mais importantes. Entre as ações mais comuns para identificar desejos e necessidades dos diferentes grupos de empregados estão as estratégias de escuta, adotadas hoje por 64% das empresas (Figura 8). Já quando o tema é mensuração, a avaliação de custos é a abordagem mais comumente utilizada (62%).

Figura 8 – Utilização de dados e métricas

Por favor, indique o quanto sua empresa utiliza dados/métricas para as finalidades listadas a seguir



Nota: As porcentagens indicam "4/5 em grande medida" em uma escala de 5 pontos.
 Fonte: Pesquisa "2021 Wellbeing Diagnostic", Brasil

4/5 Em grande medida 3 - Moderadamente



Considerações finais

O bem-estar se tornou um componente essencial da experiência do empregado e a base de uma estratégia de benefícios eficaz. Muitas empresas o consideram o fio condutor que cria consistência e estabilidade para todos os empregados.

Para um programa de bem-estar bem sucedido, uma organização deve colocar o empregado como foco principal dos programas, compreender suas experiências, necessidades e desejos e olhá-lo além da organização, considerando também seu papel na família e na sociedade em geral.

O bem-estar não é uma meta singular – reúne desafios com diferentes graus de dificuldade. Conhecer esses desafios e aprender a lidar com eles é um bom começo. Deve ser olhado através de múltiplas lentes e precisa do suporte ativo da alta liderança. Não é um exercício único; requer acompanhamento permanente e ajuste fino periódico.

MAIS INFORMAÇÕES

Caso tenha dúvidas sobre esta pesquisa ou deseje fazer um diagnóstico de bem-estar da sua empresa ou da sua força de trabalho, por favor, entre em contato com nossos especialistas:

Walderez Fogarolli

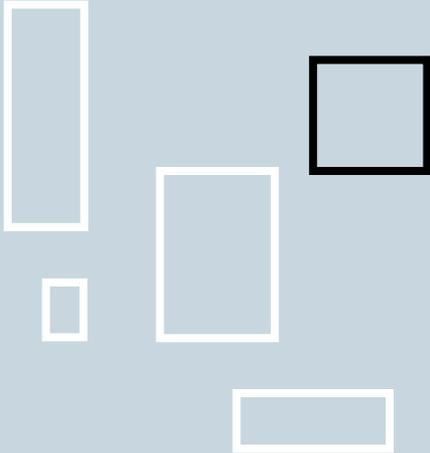
walderez.fogarolli@willistowerswatson.com
Diretora de Gestão de Saúde

Renata Zerbini

renata.zerbini@willistowerswatson.com
Gerente de Gestão de Saúde

Fernanda Borin

fernanda.borin@willistowerswatson.com
Diretora Associada de Gestão de Talentos
e Experiência do Empregado



Sobre a Willis Towers Watson

A Willis Towers Watson (NASDAQ: WLTW) é uma empresa global líder em consultoria, corretagem e soluções, que auxilia os clientes ao redor do mundo a transformar risco em oportunidade para crescimento. Com origem em 1828, a Willis Towers Watson conta com mais de 45.000 colaboradores apoiando nossos clientes em mais de 140 países e mercados. Desenhamos e entregamos soluções que gerenciam riscos, otimizam benefícios, desenvolvem talentos, e expandem o poder do capital para proteger e fortalecer instituições e indivíduos. Nossa perspectiva única nos permite enxergar as conexões críticas entre talentos, ativos e ideias – a fórmula dinâmica que impulsiona o desempenho do negócio. Juntos, desbloqueamos potencial. Saiba mais em willistowerswatson.com



willistowerswatson.com/social-media

Copyright © 2021 Willis Towers Watson. Todos os direitos reservados.

willistowerswatson.com

Willis Towers Watson