

Hoje, a gente vai conversar um pouco sobre bem-estar e as tendências de benefícios que impactam a EX.

Renê, primeiro, muito obrigada por topou participar desse podcast comigo.

Tudo bem, e você? Obrigado você pelo convite.

Legal, imagina.

Entrando um pouquinho já no nosso tema, eu tenho ouvido muito dos meus clientes e do mercado que agenda estratégica de recursos humanos este ano está muito voltada para os desafios relacionados à experiência do colaborador e a conexão desses desafios com o bem-estar e com benefícios.

Tendo em vista essa importância do tema, desses temas citados, queria que você contasse um pouquinho pra gente como os benefícios que são oferecidos por uma organização podem impactar o bem-estar, a percepção de bem-estar, dos colaboradores em uma organização.

Sim, claro. Bom, vamos lá.

Acho que o primeiro ponto que a gente tem que trazer para as empresas, seja através de pesquisas, das nossas experiências com os projetos, é que a experiência dos empregados se tornou uma dimensão importante dentro de benefícios.

Então, em benefícios você tem uma dimensão de portfólio, ou seja, quais programas que são oferecidos para os funcionários, outra dimensão de benefícios tradicional é financeiro.

Seria o modelo de financiamento do programa, qual o custeio, se haverá alguma divisão de custo entre empregado, empregadores e depois vem tanto administração, operação dos benefícios, como a parte analítica dos insights, de estatísticas e uma dimensão que é nova e está sendo agora também incorporada como importante para o benefício é justamente a experiência dos funcionários.

E benefícios, a gente sabe que eles existem, porque tem, podemos dizer vantagens, para os empregadores em oferecê-los e muito mais vantagens para os empregados quando eles têm esses programas à disposição E eles vêm para atender diversas necessidades.

O benefício existe para atender necessidades e a experiência do funcionário vai ser diretamente impactada em como que essas necessidades estão sendo atendidas, se estão atendendo de uma forma eficaz, se estão superando expectativas, se você tem suporte para dar acesso a esses programas que são oferecidos.

Enfim, a experiência ganhou importância principalmente depois da pandemia, porque está acontecendo uma mudança relacionada à forma de se utilizar e de se oferecer os programas de benefícios.

Legal, René. Obrigada, ótimo saber disso tudo e queria que você entrasse contando pra gente um pouco sobre tendências de benefícios relacionados à promoção de bem-estar.

O que os clientes, empresas que a gente conhece, o que o mercado vem praticando em relação à promoção de bem-estar, que benefícios vêm sendo utilizados, e já para adiantarmos, com certeza nossos ouvintes querem saber a respeito do custo disso, se ter esses benefícios necessariamente representa um aumento de custo para a organização, se é possível minimizar o impacto em custo, conta um pouco pra gente sobre isso.

Vendo agora, depois da pandemia, desse momento que as empresas e os empregados passam depois de dois anos, a verdade é que bem-estar é a tendência em benefício.

Nós temos uma pesquisa global que ocorre a cada dois anos que chama-se Tendência de Benefícios, e o apontamento que tem quando a gente observa os programas tradicionais, ou seja, aqueles programas como assistência médica, seguro de vida, cobertura de riscos, são programas já consolidados, não há uma indicação de grandes movimentos ou transformações para esses programas.

O que está havendo apontamento é que para os próximos dois anos, as empresas aumentem o investimento ou aumentem a oferta ao desenvolvimento de programas relacionados a bem-estar.

E programas de bem-estar, não é algo aberto, qualquer coisa pode ser interpretada como bem-estar.

Existe também de alguma forma uma estrutura para a classificação desses programas.

Então as empresas podem ter uma classificação de programas de bem-estar voltada ao bem-estar físico, ao bem-estar emocional, bem-estar financeiro também é importante, e agora o bem-estar social também está ganhando importância.

Então, você ter essa estrutura na pesquisa de Tendências de Benefícios, nos próximos dois anos, oitenta por cento das empresas respondentes indicaram que nos próximos dois anos vão sim implementar ou desenvolver melhorias em programas de bem-estar para a saúde mental, por exemplo.

Saúde mental foi o ponto crítico para o programa de bem-estar.

E seguindo também com os outros outros pilares, como o bem-estar físico, programas de atividade física, educação, suporte de informação de nutricionistas, 70 por cento das empresas querem fazer investimento seguido por bem-estar físico e bem estar financeiro.

Então, mais uma vez, programas de bem-estar são o ponto de tendência em benefícios e eles deixam de ser programas vistos como acessórios dentro de uma oferta de programas de benefícios nas empresas e fazem parte de um elemento importante na oferta dos programas.

Definitivamente, não se trata mais de acessório, mas sim eles incorporam uma estratégia de saúde e bem-estar.

Legal Renê, e falando da parte de custo, isso necessariamente representa um aumento de custo para as organizações?

Ou como as empresas fazem para que isso seja visto como um investimento, não necessariamente como um custo, tem um pouquinho de informação sobre isso para dividir com a gente?

O custo, as empresas encaram muito mais hoje como um investimento.

Obviamente, pode haver gastos relacionados a isso, então eles veem como um investimento, e a forma de as empresas também encararem esses programas como investimento, elas não estão buscando um retorno sobre esse investimento.

Então, a área de recursos humanos, quando estabelece um programa de saúde e de bem-estar, eles não têm mais essa expectativa de: olha, então aqui eu vou chegar, provar por A + B para a empresa que há um retorno financeiro. Isso não se usa mais. Elas não têm mais essa pretensão.

O que as empresas estão buscando no investimento não é um retorno, mas o valor sobre o investimento.

Buscar métricas, relacionadas muitas vezes a aspectos que são intangíveis.

Ou seja, a pessoa que é aderente a um programa de saúde e bem-estar, ela ganha qualidade de vida, ela trabalha melhor, ela tem um desempenho melhor nas suas atividades.

Pensando de forma coletiva, melhora de desempenho, melhora de clima organizacional, aumento de retenção, isso tudo, de alguma forma, mesmo que seja difícil de mensurar, espera-se que tenha impacto nos resultados das organizações.

Então, aquele critério de ter uma visão de curto prazo: eu vou investir em programas de bem-estar, e no próximo ano eu quero ter redução de custos de assistência médica, isso já é muito difícil, a gente não vê as empresas com essas abordagens, justamente por esses aspectos que são intangíveis, que são imateriais e que acabam atingindo positivamente.

Até a marca da empresa, muitas vezes, acaba sendo beneficiada com esse tipo de programa.

Legal, René. Você comentou agora sobre como as empresas, do lado da organização, como que eles acompanham essa percepção de valor e tudo mais com esses indicadores não necessariamente tangíveis, mas muito mais intangíveis hoje em dia.

A próxima pergunta que eu queria fazer para você vai nessa linha da percepção de valor, mas por parte do colaborador, por parte do empregado, se tem formas de garantir ou maximizar a percepção de valor por parte do empregado, por esses investimentos feitos pelas organizações em benefícios de bem-estar.

Tem. É justamente a experiência do funcionário a chave para isso.

Por isso que ela se tornou uma dimensão importante em benefícios, não basta conceder os programas de benefícios, você tem que impactar a experiência do funcionário, porque uma vez que ele tenha uma vivência positiva com aquele programa, ele vai valorizar todo o investimento que a empresa fez, ele vai poder fazer uso do recurso que está sendo investido.

E quando a gente fala da experiência do funcionário em benefícios, as empresas têm uma preocupação primária que seria a comunicação.

A experiência começa com programas de comunicar o que ele tem, comunicar a forma de acesso, ele ter a informação sempre que precisar e de uma maneira fácil.

Depois, tem um item que é importante para a experiência, que tem a ver com a valorização desse investimento, que é o suporte.

O suporte é ter ferramentas e processos pelos quais você vai ajudar seu funcionário não apenas utilizar, mas muitas vezes eles tomarem decisões que são pertinentes à utilização dos programas de benefícios.

Então, a percepção, ela pode ser de fato melhorada, e conseqüentemente melhorar, dar mais sentido para os investimentos através da experiência dos empregados com comunicação, tecnologia também tem sido um ponto de apoio e suporte para as pessoas.

Legal, René. Bom, muito obrigada pela sua participação.

Tenho certeza que os nossos ouvintes conseguiram ter um bom gostinho sobre a relação entre benefícios, bem-estar e experiência do colaborador.

E esse foi mais um episódio da nossa série de podcasts EX da WTW.

Espero vocês no próximo com mais convidados ilustres comentando sobre os temas mais relevantes para EX.

Até o próximo.

Ok Fernanda, obrigado. Agradeço pelo bate-papo e dividir um pouquinho do que está acontecendo com o mercado de benefícios voltado à experiência dos funcionários.

E ficamos à disposição de todos que queiram ter mais informações na nossa página na internet e nas redes sociais da WTW para ter mais informações. Obrigado.

Obrigado por participar do Podcast EX.

Para mais informações, acesse nossas mídias sociais e a sessão de insights no wtwco.com

[MÚSICA TOCANDO]