

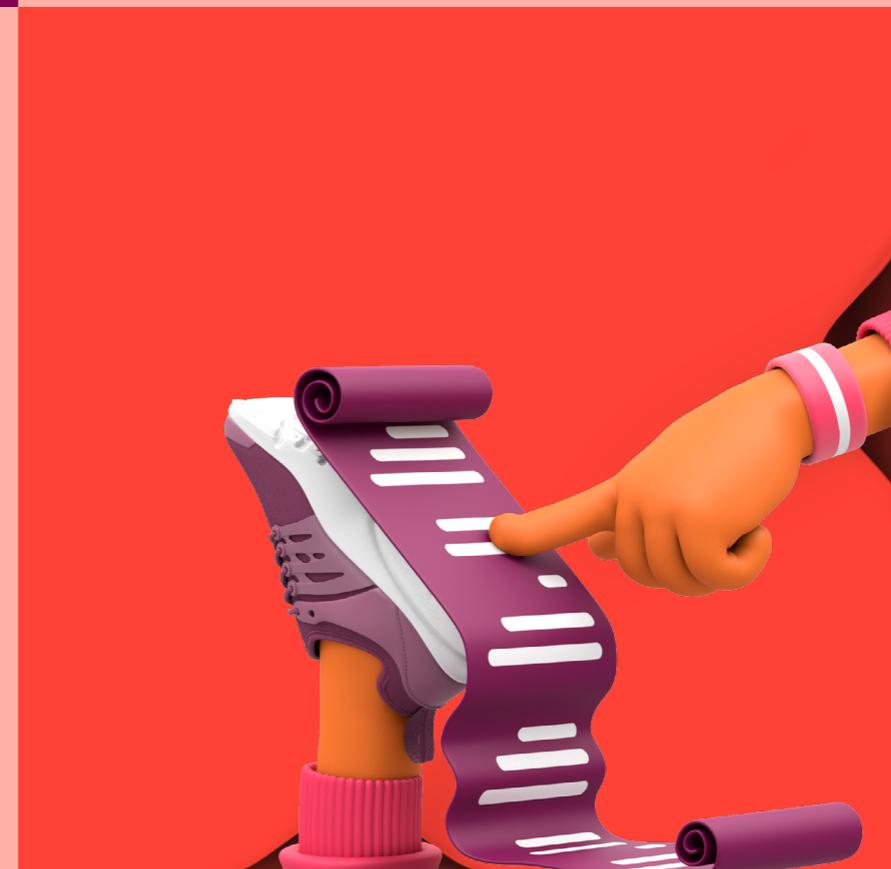
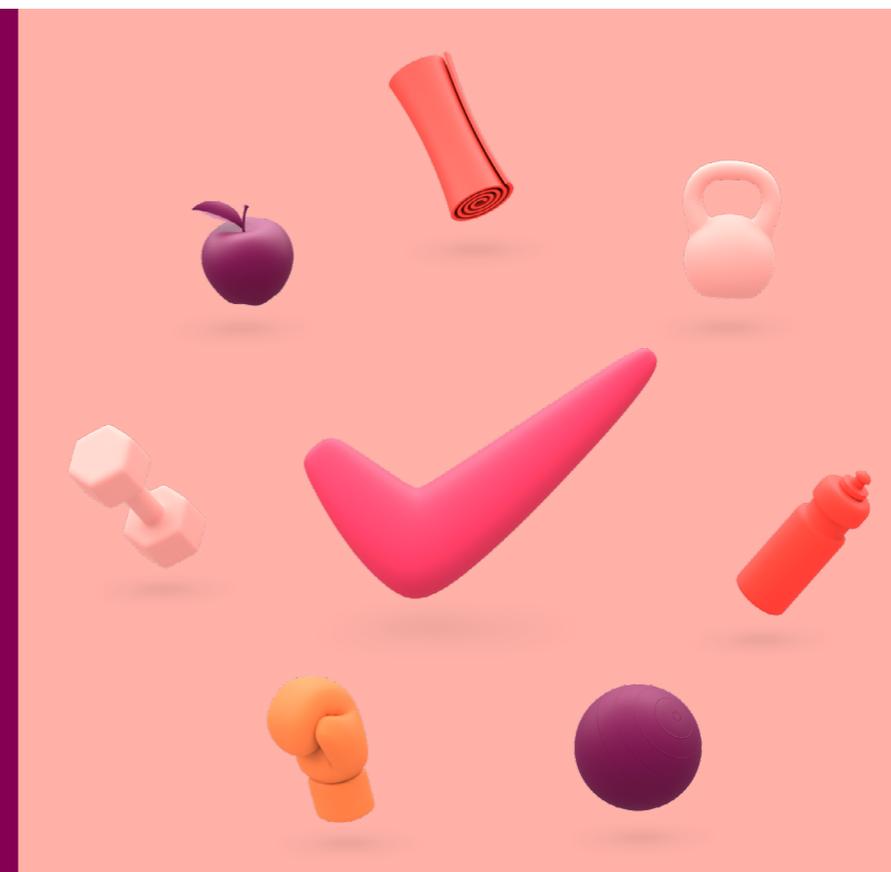
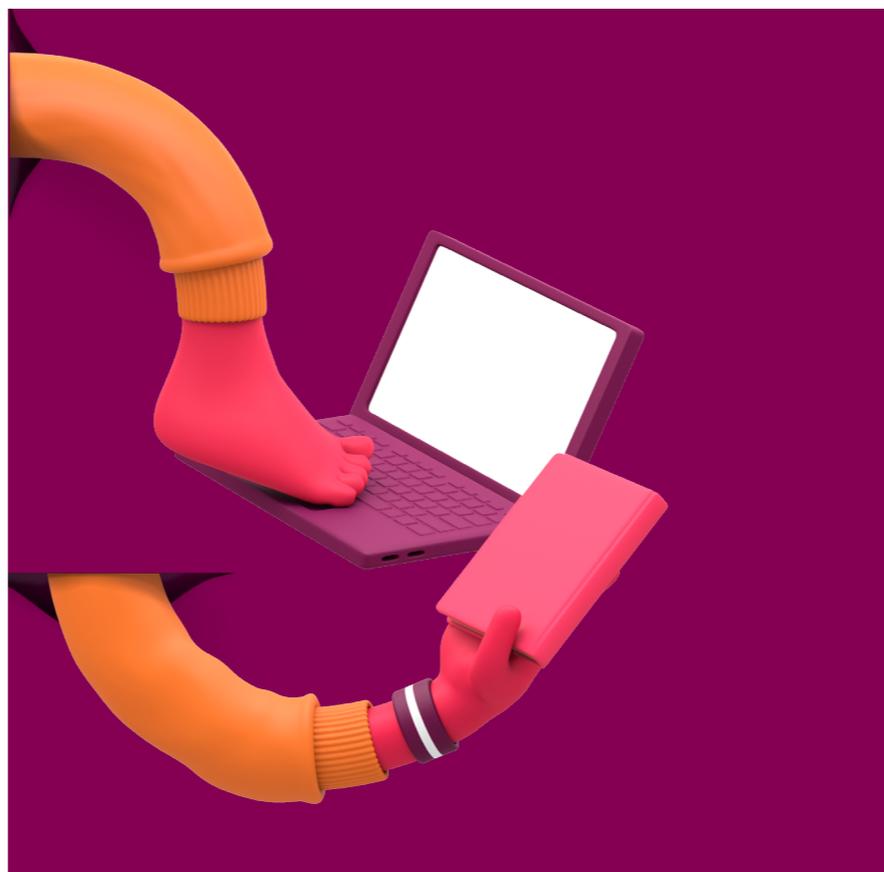
Gympass

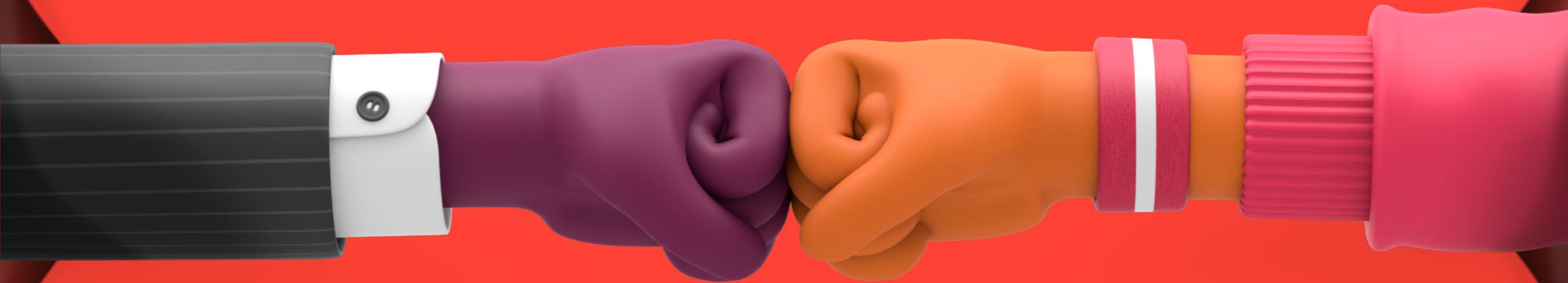
Bem-estar do funcionário: como desenvolver um programa que aumenta a retenção e a produtividade



Índice

- 3** A história do bem-estar do funcionário
- 4** Os custos da rotatividade e do desinteresse dos funcionários
- 6** Fatores motivacionais que influenciam a produtividade e a satisfação
- 8** Como os programas de bem-estar ajudam na retenção bem-sucedida de funcionários
- 10** Aspectos essenciais que você precisa em seu programa de bem-estar para os funcionários
- 12** Checklist do seu programa de bem-estar para os funcionários
- 14** Apoie a mente, o corpo e o humor para ajudar os funcionários a se sentirem bem





A história do bem-estar do funcionário

O bem-estar do funcionário começou a ganhar importância nas empresas na década de 1980 como uma forma de reduzir os gastos com saúde, que estavam cada vez mais altos. A ênfase no bem-estar do funcionário naquela época se baseava apenas na saúde física.

Atualmente, ainda existe um foco no bem-estar do funcionário que se concentra não apenas no corpo, mas também na mente. Os funcionários desejam e esperam que seus empregadores ofereçam serviços que tenham um impacto positivo em seu bem-estar, qualidade de vida e saúde.

As tensões da vida muitas vezes causam efeitos adversos na saúde mental e física das pessoas, e a forma como o funcionário se sente pode estar diretamente relacionada à qualidade de seu trabalho e à qualidade de sua colaboração com outras pessoas no local de trabalho.

A implementação de um programa de bem-estar do funcionário não só beneficia os funcionários, como também os empregadores, pois ele pode ser usado como uma estratégia de negócios que aprimora diretamente os resultados financeiros da empresa.

Desenvolvemos este guia abrangente para fornecer dados e informações úteis sobre os verdadeiros custos da rotatividade, apresentar maneiras de influenciar a produtividade e a retenção e contar como os programas de bem-estar para os funcionários podem aprimorar suas estratégias de retenção de funcionários. Além disso, mostramos alguns dos aspectos essenciais que você precisa para criar seu próprio programa de bem-estar para os funcionários.



1. Os custos da rotatividade e do desinteresse dos funcionários

Através de uma ampla gama de medidas de redução de custos, o RH pode afetar diretamente os lucros líquidos de sua organização.

Algumas dessas medidas de redução de custos incluem:

- Oferta de salários e benefícios competitivos
- Implementação de programas de desenvolvimento profissional
- Criação de um local de trabalho saudável, sem funcionários tóxicos
- Contratação das pessoas certas

Quando os departamentos de RH criam um ambiente no qual as pessoas desejam trabalhar, é mais provável que elas permaneçam envolvidas e fiquem menos propensas a sair da empresa dentro de alguns anos.

Sem as medidas de redução de custos mencionadas anteriormente, duas das maiores perdas financeiras para as empresas são a rotatividade e o desinteresse dos funcionários – especialmente para as pequenas e médias empresas. Na verdade, cerca de [79% dos proprietários de pequenas empresas](#) afirmam que a rotatividade é prejudicial ao crescimento e que afeta negativamente a produtividade.

Os custos reais do desinteresse e da baixa produtividade dos funcionários são excessivos em pequenas empresas e causam efeitos duradouros, que exigem tempo para ser recuperados.

Um relatório de 2019 concluiu que 88% das pequenas empresas encontraram poucos trabalhadores qualificados (ou até mesmo nenhum) quando tentaram preencher cargos. Isso estende o tempo que leva para se contratar um novo funcionário e aumenta o custo médio de substituição de funcionários.

Confira aqui um detalhamento dos gastos para ver como a rotatividade e o desinteresse dos funcionários podem ser dispendiosos.

Custos da rotatividade de funcionários

A rotatividade de funcionários se refere à perda de talentos em um local de trabalho ao longo do tempo.

A saída de qualquer funcionário é incluída na rotatividade de funcionários, o que significa que demissões, rescisões, aposentadorias e transferências de local também são consideradas como tal.

Toda organização tem uma taxa de rotatividade de funcionários, mas as pequenas e médias empresas têm uma taxa de rotatividade particularmente alta devido a algumas causas comuns, como maus gerentes, salários estagnados e pouca ou nenhuma flexibilidade. Mais de 68% das pequenas e médias empresas tiveram rotatividade no ano passado.

A rotatividade de funcionários está diretamente relacionada à forma como eles são tratados e a uma possível falta de benefícios. De acordo com o Relatório de Retenção de 2019, a administração das empresas poderia evitar 77% da rotatividade.

Isso significa prejuízo para os empregadores, pois o custo médio para substituir um empregado varia de 6 a 9 meses do salário daquele cargo, de acordo com a SHRM.

Por exemplo, se você está tentando preencher um cargo que paga US\$45.000 por ano, isso pode custar de US\$22.500 a US\$ 33.750.

Esses custos costumam ser mais prejudiciais e difíceis de recuperar para pequenas e médias

empresas que também enfrentam problemas de pessoal. Em decorrência disso, é essencial que as pequenas empresas se concentrem em reter funcionários qualificados.

Alguns dos custos diretos da rotatividade de funcionários incluem os gastos com contratação, rescisão, integração, redução de produtividade e não preenchimento do cargo.

Os custos ocultos da rotatividade podem ser difíceis de quantificar, mas é importante para os empregadores observar o efeito cascata que a rotatividade de funcionários pode causar.

Os funcionários que saem também levam consigo bens de valor inestimável, como conhecimento e experiência, que nem sempre podem ser substituídos.

Custos do desinteresse dos funcionários

O desinteresse dos funcionários se refere aos funcionários que não se importam com o trabalho, ou seja, não têm entusiasmo e comprometimento com suas tarefas e com o local de trabalho.

Os funcionários desinteressados com o trabalho muitas vezes pedem licença, chegam atrasados, espalham comentários negativos sobre a empresa e podem ser resistentes ao trabalho em equipe ou a qualquer iniciativa de avanço da empresa.

O desinteresse do funcionário se espalha rapidamente em ambientes como pequenas ou médias empresas, onde há apenas alguns poucos funcionários que podem facilmente ser influenciados negativamente, em comparação com as grandes

empresas, onde o desinteresse pode afetar apenas um departamento ou local.

Estima-se que cada funcionário desinteressado custe cerca de 34% de seu salário, se forem considerados aspectos

como atrasos crônicos, turnos perdidos, queda de produtividade e a interferência negativa sobre outros funcionários.

Se você acha que nenhum de seus funcionários está realmente desinteressado, reflita novamente.

Os números são impressionantes: 80% dos funcionários dos EUA não gostam de seus empregos e apenas cerca de 30% das pessoas que trabalham em tempo integral no país têm interesse em seu trabalho.

É por isso que os empregadores precisam investir em iniciativas que aprimorem diretamente o interesse, a produtividade e a satisfação dos funcionários.

Ao abordar essas áreas, você pode aumentar a retenção dos funcionários e mantê-los satisfeitos.

Um relatório de 2019 concluiu que 88 por cento das pequenas empresas encontraram poucos trabalhadores qualificados (ou até mesmo nenhum) ao tentarem preencher posições, o que aumenta o tempo necessário para contratar um novo funcionário e aumenta o custo médio de substituição de funcionários.



2. Fatores motivacionais que influenciam a produtividade e a satisfação

Quando se trata de reduzir a insatisfação, a rotatividade e o desinteresse dos funcionários, você tem algumas opções à sua escolha. Existem várias medidas que sua empresa pode tomar para influenciar a produtividade e a satisfação de seus funcionários.

Cultura positiva no local de trabalho

Culturas positivas no local de trabalho fazem com que os funcionários fiquem mais felizes e empolgados por fazerem parte da equipe. Funcionários mais felizes têm maior probabilidade de atender ou exceder as expectativas e, muitas vezes, se sentem bem em colaborar e compartilhar ideias com seus colegas de trabalho.

Além disso, uma cultura empresarial positiva é mais motivadora – funcionários felizes são de **10% a 12% mais produtivos** do que funcionários insatisfeitos.

Reconhecimento dos funcionários

Dar reconhecimento aos seus funcionários, ainda que de pequenas maneiras, pode dar a eles um senso de propósito e aumentar o moral no local de trabalho.



Isso também os leva a serem mais produtivos e pode até criar uma competição saudável com seus colegas.

Oportunidades de desenvolvimento e avanço profissional

Muitas pessoas trabalham melhor quando têm uma meta ou um objetivo concreto para alcançar. Elas têm mais probabilidade de serem produtivas quando sabem que, se trabalharem duro, têm a oportunidade de serem promovidas para um cargo mais elevado, com melhores incentivos.

Na verdade, [53% dos entrevistados da pesquisa da EdAssist](#) afirmaram que ficariam mais tempo do que o planejado em um trabalho que lhes oferecesse oportunidades de desenvolvimento profissional.

Integração adequada

A primeira impressão que você causa define o tom da maneira como um funcionário começa a trabalhar. A retenção de novas contratações pode ser aumentada em [82%](#) com um bom processo de integração.

Um processo de integração adequado envolve fornecer aos novos funcionários uma visão precisa de um dia em seu local de trabalho, dando-lhes o que precisam para se sentirem preparados para começar o treinamento no trabalho e proporcionando uma experiência pessoal que os ajude a se sentirem bem-vindos por seus novos colegas.

Cronograma flexível

Um cronograma flexível proporciona aos funcionários uma sensação de autonomia e a capacidade de criar seus próprios horários de trabalho. Isso faz com que os funcionários sejam mais produtivos e fiquem

mais felizes, pois podem adaptar suas necessidades familiares e sociais e explorar paixões fora do horário de trabalho.

Compensação competitiva

Uma das principais razões pelas quais os funcionários abandonam voluntariamente seus empregos é a falta de remuneração adequada.

Quase [metade de todos os tomadores de decisões](#) afirmam que os funcionários mudam de emprego para receber um salário melhor em outro lugar. A remuneração competitiva é baseada no cargo, na dificuldade do trabalho e no tempo passado na empresa. O valor que você paga aos seus funcionários é um indicador de quanto você valoriza o trabalho que eles realizam.

Resumindo, os funcionários que sentem que seu trabalho é valorizado de maneira adequada têm maior probabilidade de permanecer na empresa por um período mais longo.

Bons benefícios

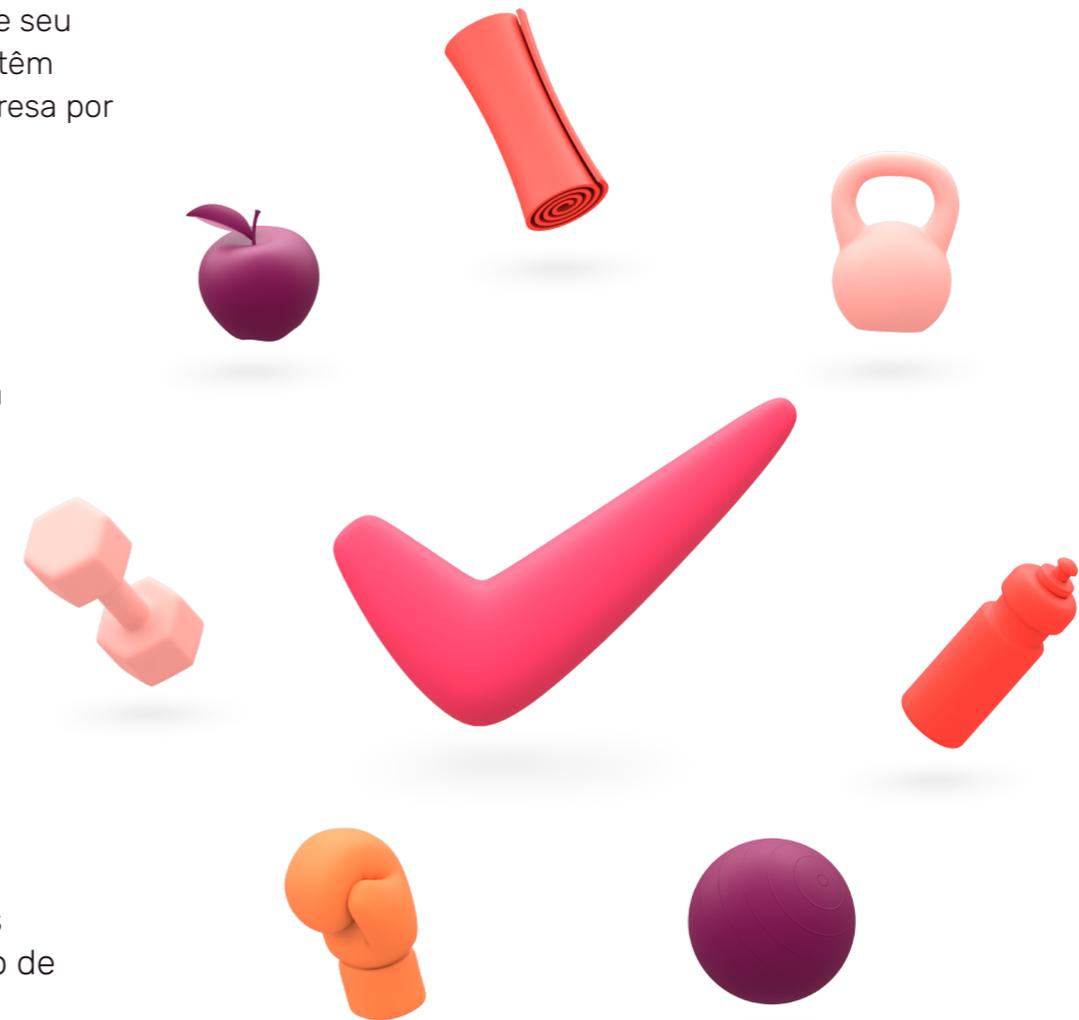
Ao procurar emprego, os funcionários tendem a olhar para todo o pacote que a empresa oferece – não apenas para o salário.

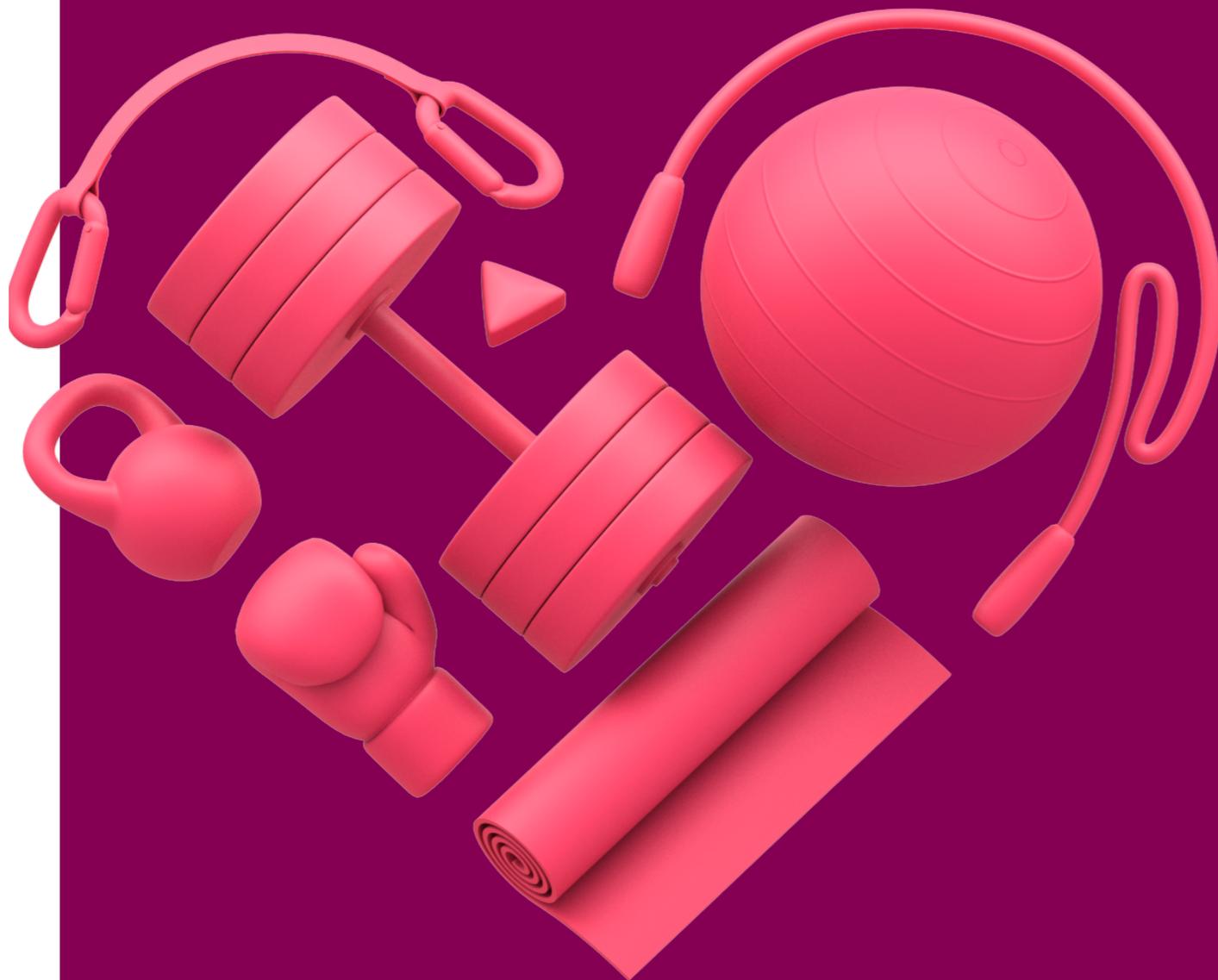
Ao oferecer benefícios exclusivos à sua equipe, como seguro de vida, férias remuneradas, feriados, reembolso de mensalidades, Seguro-saúde, programas de bem-estar para funcionários e opções de aposentadoria, seus funcionários sentirão que encontraram algo em sua empresa que não encontrariam em nenhum outro lugar. Todos esses fatores são essenciais para aprimorar a retenção de funcionários.

Concentre-se em renovar suas estratégias de retenção de funcionários de vez em quando para se adaptar às mudanças e fazer com que seu local de trabalho continue sendo uma opção competitiva em seu setor.

Por exemplo, um número cada vez maior de empresas têm adicionado programas de bem-estar para os funcionários a seus pacotes de benefícios para mantê-los felizes e saudáveis e conservá-los por períodos mais longos.

Grandes empresas como Google, Asana, Zappos e Twitter incorporaram programas de bem-estar eficazes em seus locais de trabalho, incluindo os elementos essenciais de programas de bem-estar bem-sucedidos descritos pela [revista Fortune](#).





3. Como os programas de bem-estar ajudam na retenção bem-sucedida de funcionários

Uma estratégia de retenção bem-sucedida de funcionários deve impactar toda a equipe, pois os funcionários são muito diferentes entre si.

Para manter seus funcionários felizes, é essencial pensar pelo ponto de vista dos funcionários. Quais são os objetivos pessoais e profissionais deles?

Para que seus funcionários se sintam apreciados, considere todos os aspectos da relação entre empregador e funcionário. É aí que as iniciativas estratégicas voltadas para a satisfação dos funcionários podem ajudar.

As estratégias de retenção de funcionários são essenciais para manter seus melhores talentos.

As estratégias comuns de retenção de funcionários incluem:

-  **Sempre oferecer capacitação e possibilidades de avanço.**
-  **Oferecer os benefícios certos.**
-  **Fornecer feedback positivo.**
-  **Conquistar a confiança de seus colaboradores com transparência.**
-  **Incluir seus funcionários nas decisões importantes.**
-  **Incentivar um equilíbrio saudável entre vida profissional e pessoal.**
-  **Oferecer programas de bem-estar aos funcionários.**
-  **Criar um ambiente limpo e seguro para os funcionários.**
-  **Assegurar que seus funcionários não fiquem sobrecarregados e estafados.**

Esta não é uma lista completa de estratégias de retenção de funcionários.

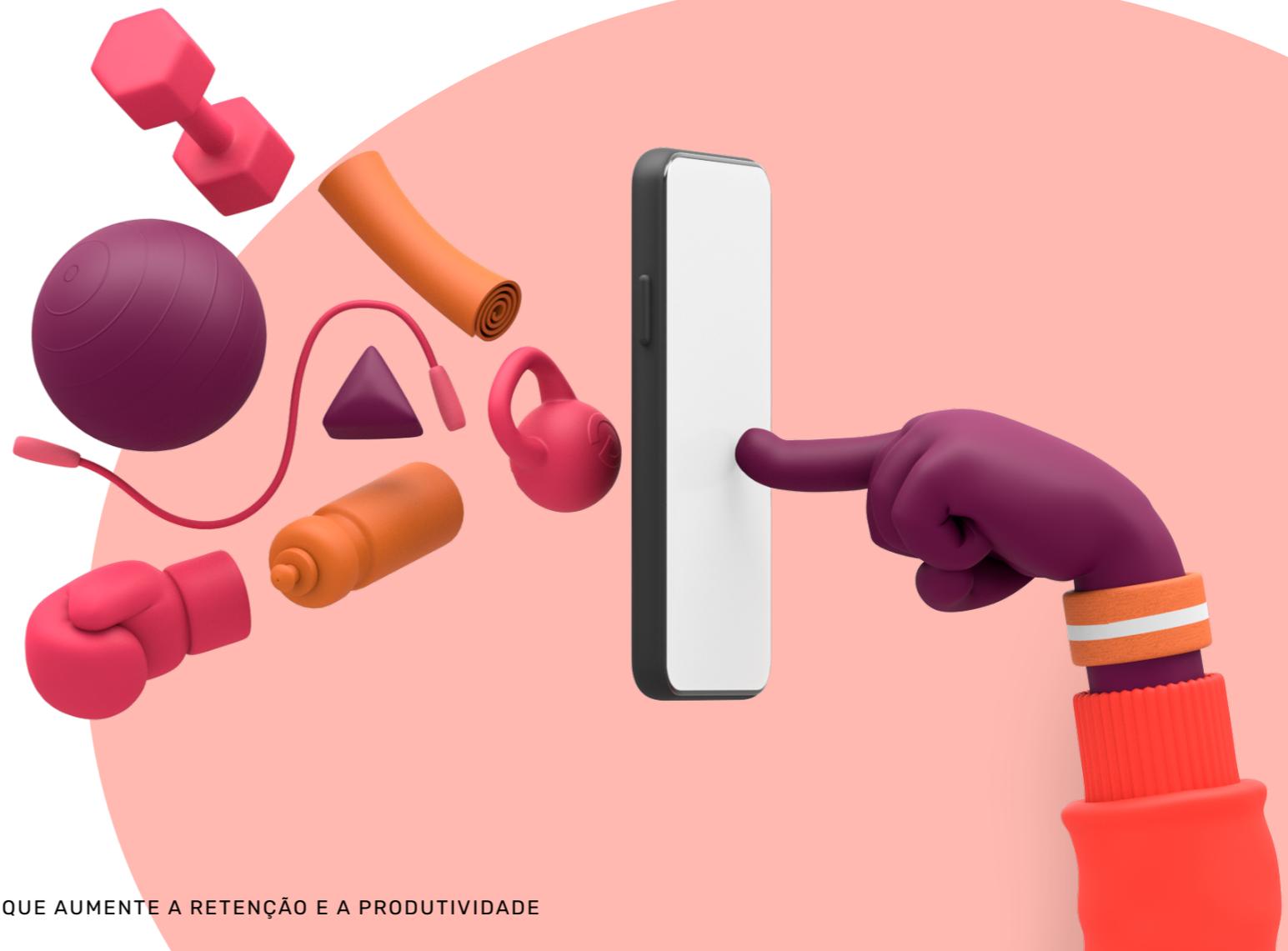
Algumas empresas criam suas próprias estratégias exclusivas, desenvolvidas para os funcionários com a contribuição dos membros da equipe. Descobrir o que funciona e o que não funciona para seus funcionários é a melhor maneira de retê-los. No entanto, é possível afirmar que o bem-estar é algo importante para a maioria das pessoas.

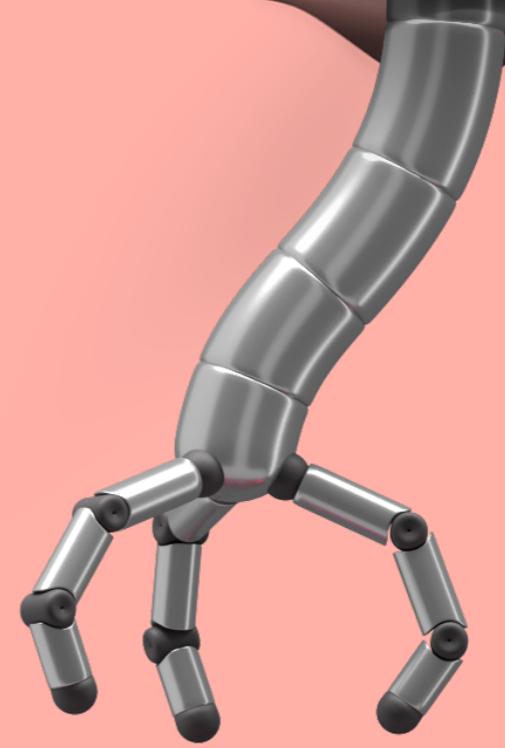
Todos querem se sentir bem consigo mesmos, e os programas de bem-estar para os funcionários incentivam os indivíduos a assumir o controle de seu bem-estar físico e mental de uma forma

positiva e divertida.

Em uma perspectiva mais ampla, um programa de bem-estar pode atuar como uma base de apoio para outros esforços de retenção, além de ser um exemplo de estratégia de retenção.

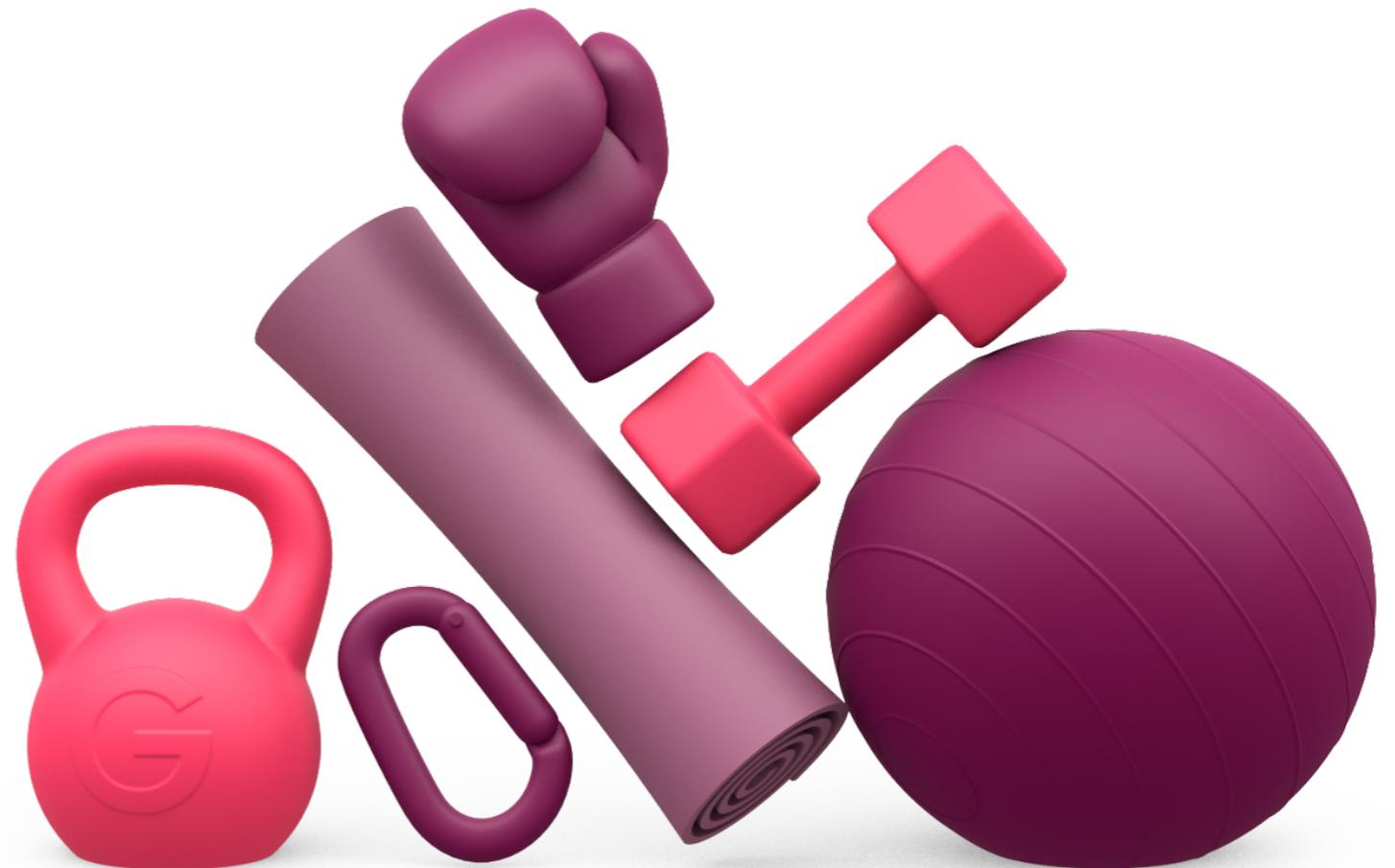
Quando os funcionários virem que seus empregadores os estão ajudando a aprimorar sua saúde física e mental para se sentirem bem e felizes, eles serão mais receptivos a outras iniciativas de retenção. Por exemplo, você pode oferecer treinamento para ajudá-los a progredir em suas carreiras dentro da empresa ou a administração pode compartilhar o reconhecimento por um trabalho bem feito.





4. Fundamentos necessários para o seu programa de bem-estar dos funcionários

Os programas de bem-estar para os funcionários são uma estratégia de retenção de funcionários que se concentra em aprimorar a saúde e a produtividade dos funcionários. Além disso, a maneira mais bem-sucedida de ajudar sua equipe a se sentir melhor e aprimorar sua qualidade de vida é por meio de uma abordagem holística do bem-estar.



Uma abordagem holística cobre todos os aspectos da saúde, incluindo o mental, o financeiro e o social. Quando chegar a hora de desenvolver um programa para sua organização aprimorar e promover a saúde e a boa forma no local de trabalho, inclua estes elementos essenciais:

Objetivos claros

Antes de começar a iniciativa do seu programa de bem-estar, você precisa saber o que almeja com o programa. Por exemplo, você pode querer reduzir as faltas, aumentar a produtividade, reduzir os gastos com saúde ou aumentar a satisfação dos funcionários.

Pesquisas com os funcionários

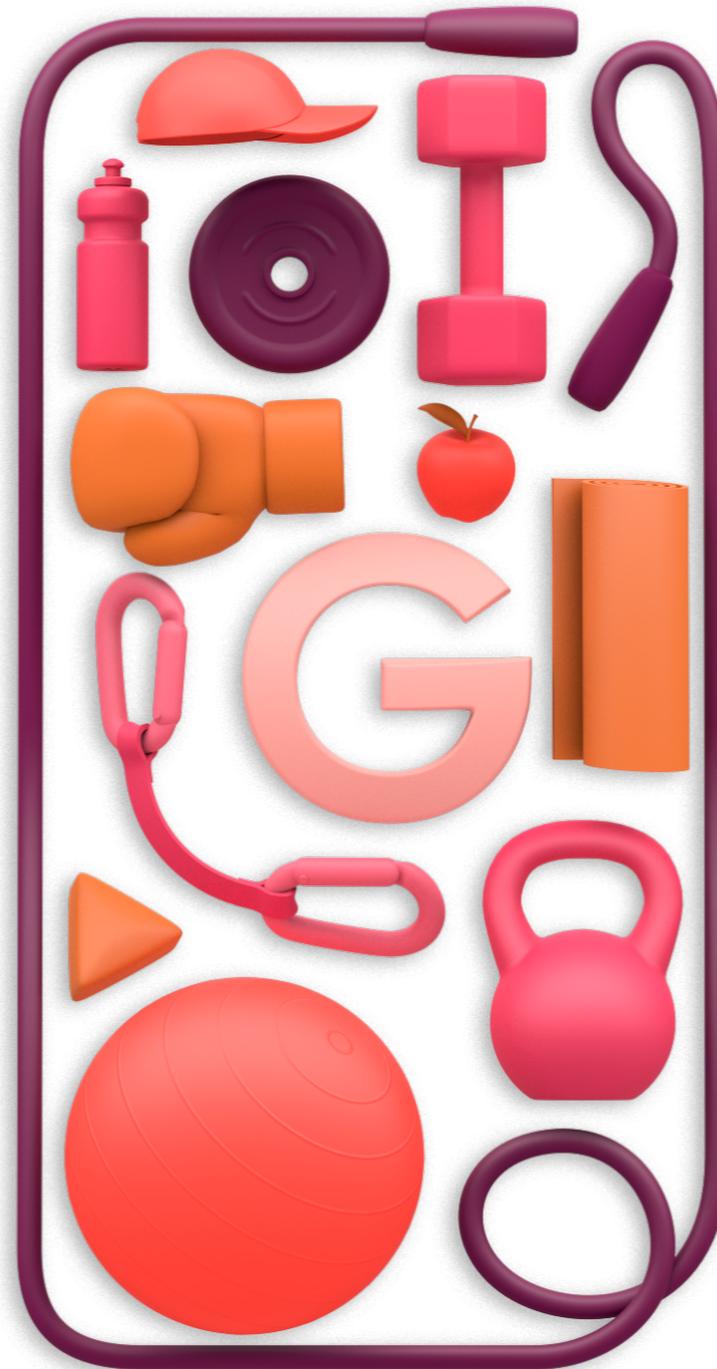
É uma boa ideia elaborar uma pesquisa simples para coletar dados de seus funcionários, para que você possa avaliar as necessidades de bem-estar e os interesses de seus funcionários.

Avaliações de riscos de saúde

Uma avaliação de riscos de saúde inclui perguntas relacionadas a comportamentos de estilo de vida, saúde emocional, saúde física, características demográficas e disposição para mudar comportamentos para aprimorar a saúde. Essas avaliações são usadas para identificar quais funcionários podem aproveitar melhor os programas de saúde e bem-estar e indicam a necessidade do programa como um todo.

Responsabilidade

Os programas de bem-estar funcionam melhor quando há um sistema de responsabilidades envolvido. Atribua a uma pessoa ou algumas pessoas a responsabilidade por supervisionar a



elaboração e o cultivo de uma cultura de bem-estar em seu local de trabalho.

Uma estratégia clara de financiamento e orçamento

Defina quanto você gostaria de investir em seu programa ao pesquisar as ferramentas e os incentivos necessários para que este novo programa seja um sucesso. Os líderes seniores provavelmente também vão querer ver seu orçamento.

Iniciativas de bem-estar

Encontre um pacote de iniciativas de bem-estar sob medida para seus funcionários. As iniciativas que você selecionar devem combinar um espectro holístico de bem-estar, incluindo programas de bem-estar financeiro, saúde mental, controle de peso, educação nutricional, interrupção do tabagismo e programas de exercícios.

Os programas de bem-estar costumam ser caros para pequenas empresas se cada iniciativa de bem-estar for adquirida separadamente. No entanto, existem programas que cabem no seu orçamento e vêm com tudo o que você precisa, além de fornecer todos os elementos essenciais para apoiar o bem-estar físico e mental dos funcionários.

O Gympass tem pacotes flexíveis à sua escolha que permitem que você encontre exatamente o que precisa para seus funcionários, de acordo com a quantidade de funcionários que você tem e as iniciativas de bem-estar que gostaria de oferecer a eles.

Saiba Mais

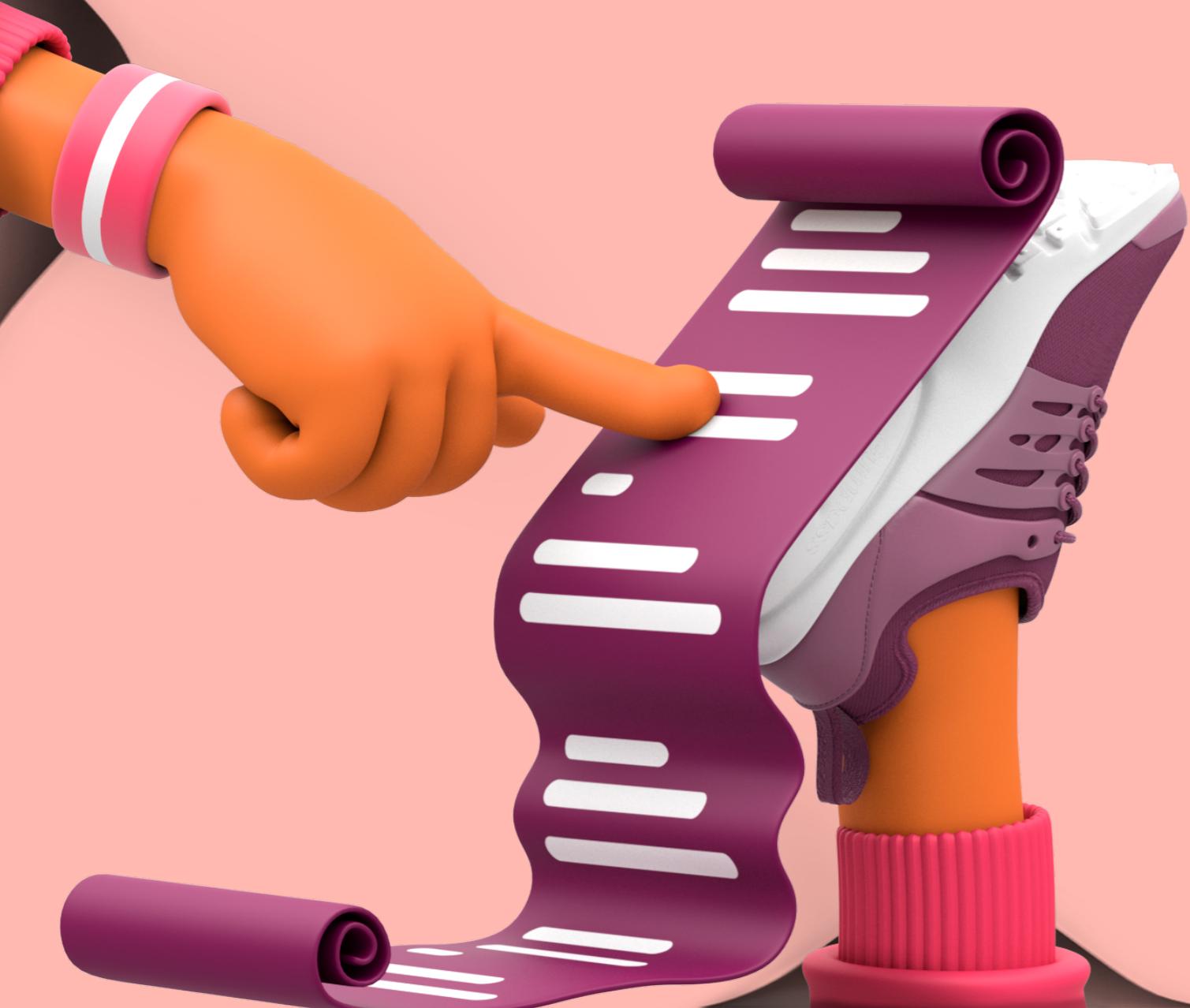


5. Checklist do seu programa de bem-estar para os funcionários

Um programa bem definido de bem-estar para os funcionários pode fazer toda a diferença na maneira como seus funcionários se sentem, se comportam, produzem e atuam. Além disso, ele os incentiva a alcançar seus objetivos e aspirações, o que faz com que eles se sintam cuidados e valorizados.

Confira nossa checklist na próxima página para criar e implementar um excelente programa de bem-estar para sua organização.

Checklist do programa de bem-estar do funcionário



- Um programa de incentivo para estimular os funcionários a participarem
- Avaliações de riscos de saúde
- Portal de fácil administração para o RH acompanhar o progresso
- Educação sobre a saúde
- Ambiente social e físico favoráveis
- Programa de integração com comunicação eficaz para maximizar as adesões
- Apoio à saúde mental
- Aulas de exercício físico, inscrição em academias, monitores, etc.
- Plataforma de acesso ilimitado e fácil para os usuários finais



Dê início ao seu bem-estar.

Saiba mais sobre o **Gympass**

Apoie a mente e o corpo para ajudar os funcionários a se sentirem bem

O bem-estar dos funcionários deve ser considerado uma prioridade para sua organização, beneficiando não só eles, como também seus negócios. Esse é um elemento central para ajudar sua empresa a manter o crescimento e o sucesso.

Desenvolver um bom programa de bem-estar para os funcionários é a maneira certa de alcançar o aspecto humano dos Recursos Humanos de uma forma que apoie o bem-estar de seus funcionários e clientes e, ao mesmo tempo, aprimore seus resultados financeiros.

No entanto, com orçamentos apertados, é difícil apoiar verdadeiramente cada funcionário com um conjunto de ofertas holísticas de bem-estar. Felizmente, com o Gympass, você tem acesso a um serviço centralizado que inclui mais de 700 atividades para todas as áreas da saúde, como movimento e consciência plena.

Essas ofertas de bem-estar são acessíveis para qualquer pessoa, em qualquer lugar. Cada funcionário pode descobrir exatamente o que deseja em sua região. Quer sejam suas aulas favoritas no SoulCycle, sessões de treinamento pessoal no Equinox ou sua prática de meditação preferida no app do Calm, os funcionários podem manter o foco em aprimorar mente e corpo, o que melhora seu humor e os ajuda a começar a se sentir bem.

Conecte-se a uma rede de parceiros de saúde e bem-estar hoje mesmo ao [se inscrever no Gympass](#), sua solução completa para o desenvolvimento de um programa de bem-estar de sucesso que aumenta a retenção e a produtividade.