

4 formas de identificar se a saúde mental de seus colaboradores está interferindo no resultado de sua empresa ^[1]

Publish Date: 20 Outubro 2020 20:33 BST



Você não está sozinho, de acordo com o levantamento feito pela startup MindMiners, em parceria com a área de inteligência do Grupo Abril, **54% dos brasileiros estão extremamente preocupados com a situação do Covid-19 e 70% estão temendo por seus empregos e sua segurança.**

A combinação entre as incertezas do futuro e a tensão contínua trazida pelo Coronavírus tem provocado mudanças importantes na forma de trabalho das pessoas, mas será que sua

empresa está preparada para isso? Abaixo, listamos **4 sinais que merecem sua atenção**:

1. Absenteísmo: em uma época onde estamos quase todos trabalhando de casa, pode parecer um contrassenso falar sobre a ausência ou não dos colaboradores em seus locais de trabalho. Mas, caso sua empresa não tenha migrado para as formas virtuais de colaboração, é bem provável que tenha processos onde a presença física é imprescindível, pelo menos por enquanto

Nesses casos, **é importante entender se os índices de presença dos colaboradores variaram com a pandemia, comparando-os com medições anteriores**. Para empresas que nunca monitoraram esse indicador, fique tranquilo: este cálculo pode ser feito retroativamente e é relativamente simples, conforme a fórmula abaixo:

$$\left(\frac{\text{Número de horas de atraso, faltas ou saídas antecipadas}}{\left(\text{Número de colaboradores da sua empresa} \times \text{Quantidade da jornada por mês,} \right)} \right)$$

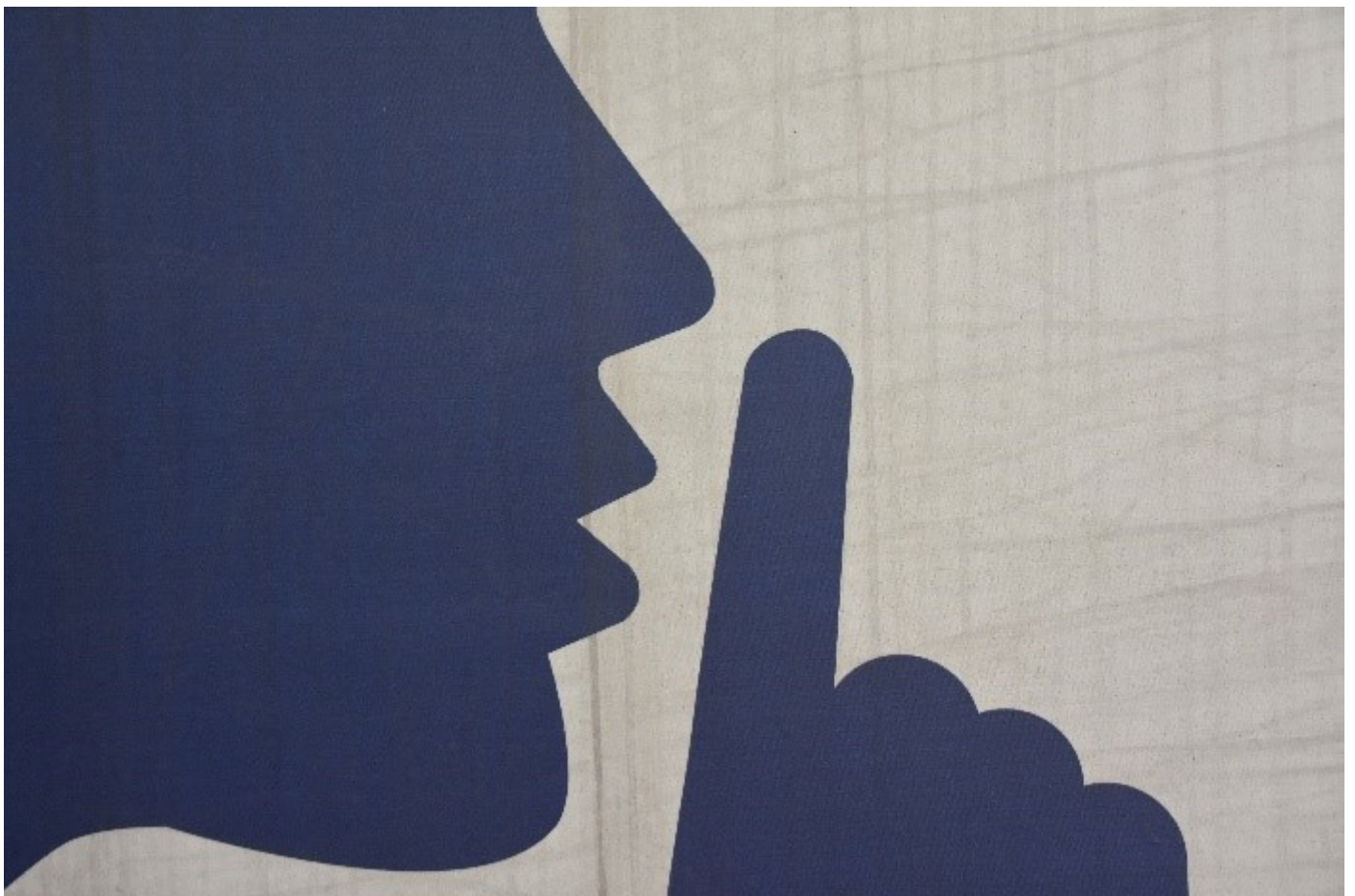
É bastante raro que, ao calcularmos a taxa, esta seja igual a zero (por conta de alguns atrasos corriqueiros e também de faltas justificadas). Mas, **valores acima da média dos meses anteriores podem indicar que seus colaboradores estão enfrentando dificuldades**, é importante uma análise comparativa.

2. Presenteísmo: as vezes, por conta das particularidades da sua empresa, como horários flexíveis ou até mesmo o home office express a que fomos submetidos por conta do Covid-19, calcular o absenteísmo pode não ser suficiente. Nestes casos, entra em cena **um conceito mais contemporâneo e sofisticado: o presenteísmo**.

De acordo com um levantamento global produzido pela Novartis com a Intelligence Unit da revista The Economist: "o 'presenteísmo', onde os funcionários se apresentam ao trabalho, mas com produtividade inferior à que poderiam alcançar em condições ideais, é um problema maior que o absentismo para os empregadores." Por ser mais complexa, essa medida é também mais difícil de calcular, mas alguns estudos já trazem alguns critérios que, quando corretamente avaliados, **podem ajudar a entender onde agir**:

- a. Clima organizacional;
- b. Equilíbrio entre a vida pessoal e profissional;
- c. Possibilidade de aprendizagem e crescimento;
- d. Condições de saúde prévias (como enxaqueca, asma, etc.);
- e. Relacionamentos saudáveis

Você conhece a impressão de seus colaboradores sobre cada um desses critérios? Se não, comece a descobrir já!



3. Segurança psicológica: antes de entrarmos neste tópico, preciso contar uma história: aqui na Novartis, temos um conceito bastante forte em nossa cultura que chamamos de

unbossed. Em linhas gerais, trata-se do aumento da autonomia do colaborador, retirando-se as barreiras de ação e/ou comunicação, por meio da simplificação dos processos do dia a dia e do estímulo à proposição de novas ideias. É fato: **em ambientes onde as pessoas precisam "pisar em ovos" o tempo todo, a produtividade será reduzida.**

Como empresa de saúde, temos as bases para dizer que este é um fenômeno biológico. Os seres humanos, ao se depararem com ameaças à sua vida (como no caso de uma pandemia) ou à sua segurança (financeira, emocional, do ego, etc.), ativam instintivamente um mecanismo de "luta ou fuga". Acontece que, antigamente, quando fugíamos de predadores, tínhamos este recurso para nossa sobrevivência. Mas hoje, estar em constante estado de alerta é desnecessário e cansativo.

Para identificar se seus colaboradores estão se sentindo seguros ou não, a cientista social Amy Edmondson, da Harvard Business School, propõe perguntar aos colaboradores quanto eles concordam ou discordam com as seguintes expressões:

- a. Os membros dessa equipe são capazes de abordar problemas e questões difíceis;
- b. As pessoas desta equipe nunca rejeitam outras por serem diretas;
- c. É seguro arriscar nesta equipe;
- d. Não é difícil pedir ajuda a outros membros desta equipe;
- e. Ninguém nesta equipe agiria deliberadamente de maneira a prejudicar meus esforços;
- f. Trabalhando com membros dessa equipe, minhas habilidades e talentos únicos são valorizados e utilizados;
- g. Se você cometer um erro nesta equipe, ele nunca será usado contra você.

Caso muitos colaboradores discordem de algumas ou todas essas expressões, é sinal de que você precisa rever a segurança psicológica de sua equipe.

4. Qualidade de vida: você sabia que 1 a cada 9 pessoas tem enxaqueca? As fortes dores de cabeça, em conjunto com outros sintomas, como alterações de humor e da visão, são grandes redutores de produtividade. Em estudo global recente, descobrimos que 73% das pessoas que convivem com essa doença já sentiram que ela afetou sua vida profissional.

Este é apenas um exemplo de como a saúde física e mental dos seus colaboradores é essencial para a formação de um ambiente de alta performance. As empresas, em geral, já sabem disso e investem grandes somas na gestão da saúde dos seus colaboradores.

Mas será que o fazem da forma mais inteligente possível? Assim como nos outros tópicos, trazemos neste uma forma de analisar o cenário atual, com 3 perguntas que todo profissional de recursos humanos deve se fazer:

- a. Comparativamente com outros *players* semelhantes a mim, **estou gastando mais ou menos com a gestão da saúde de meus colaboradores?** (Uma forma de calcular isso proporcionalmente é o investimento **per capita**.);
- b. Este investimento **agrega valor à saúde deles ou à doença deles?** (A maior parte dos atendimentos/procedimentos é feito de forma preventiva ou quando os colaboradores **já estão com a saúde debilitada?**

);

c. Estou usando os dados ao tomar essa decisão? (Neste ponto, você irá verificar se tem ou não dados suficientes para suportar análises mais robustas, como aquelas que chegam até mesmo a prever comportamentos por modelagens mais avançadas).

Além dos fatores listados nesse post, muitos outros podem interferir no dia a dia de sua organização, na capacidade de inovar e na adaptabilidade, tão importante em momentos de incerteza como este que estamos vivendo. Por isso, é fundamental contar com parceiros de negócio que seja referência em saúde mental e física.

Source URL: <https://www.novartis.com.br/news/4-formas-de-identificar-se-saude-mental-de-seus-colaboradores-esta-interferindo-no-resultado-de>

Links

[1] <https://www.novartis.com.br/news/4-formas-de-identificar-se-saude-mental-de-seus-colaboradores-esta-interferindo-no-resultado-de>