wellhub

Descubra como maximizar o ROI do seu programa de bem-estar

Anteriormente Gympass

1 Prefácio

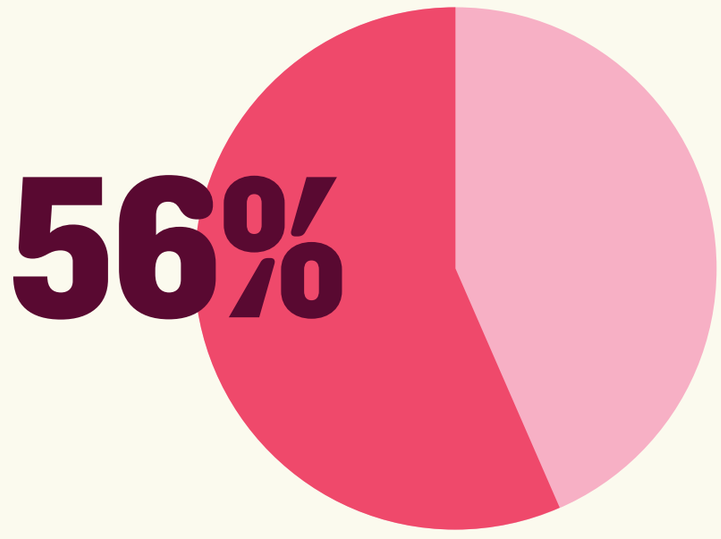
Há uma grande verdade muito além dos resultados de uma empresa: o sucesso sustentável depende do bem-estar dos colaboradores. Toda empresa depende do bem-estar. É impossível ficar à frente da concorrência sem uma força de trabalho saudável, engajada e produtiva.

Por isso, a melhor maneira de fazer sua empresa crescer é, antes de mais nada, cuidar das suas equipes, não das suas planilhas e apresentações. Com muita frequência, prestamos mais atenção aos resultados e nos esquecemos dos colaboradores que, no final das contas, geram esses resultados. Quando têm real qualidade de vida, eles trazem melhores resultados porque **o bem-estar é rentável. Bem-estar para colaboradores não é uma despesa: é um investimento estratégico no desempenho da empresa,** e nós podemos provar.

Como CPO e CFO do Wellhub, nossos objetivos sempre foram antagônicos: um quer gastar e o outro quer economizar. Nós, entretanto, deixamos essa abordagem onde ela deve estar — no passado. Aqui no Wellhub, sabemos que nossas metas e métodos estão diretamente alinhados. Investir no bem-estar da nossa gente melhora a saúde do negócio.

Vemos isso todos os dias nos dados internos do Wellhub, mas você não precisa confiar só no que dizemos. Fizemos uma pesquisa com mais de 2 mil líderes de RH de empresas que oferecem programas de bem-estar, em nove países diferentes, para a segunda edição do nosso estudo anual, o ROI do Bem-Estar. **95% das empresas que monitoram o retorno sobre o investimento em programas de bem-estar têm resultados positivos,** um salto em relação aos 90% do ano passado, o que mostra que o impacto positivo do bem-estar só aumenta.

Não estamos falando de ganhos marginais.



Mais de metade (56%) dessas empresas têm retorno superior a R$ 2 para cada R$ 1 investido. Nove em cada dez empresas relatam que o programa de bem-estar gera economia nos custos de saúde, e 99% veem um aumento de produtividade. *(Para saber como os programas de bem-estar ajudam com as principais necessidades de uma empresa, consulte a* Seção 3*)*. Esses retornos derivam de melhorias em operações essenciais, como a aquisição de talentos.

Assim, fica fácil para o RH e para o departamento financeiro argumentarem em favor do bem-estar.

Para alcançar esses resultados, é fundamental construir uma cultura de bem-estar integral e há três principais motivos para isso.

Primeiro, **porque programas de cuidado integral atendem à natureza multidimensional do bem-estar.** Bem-estar não se resume a um aspecto — dormir bem, comer bem, se movimentar, ter bons relacionamentos, se sentir confiante e muito mais.[1/2] Tudo isso faz parte do bem-estar, e não podemos tratar como áreas isoladas. O sono afeta o desempenho físico e vice-versa: o quanto uma pessoa se movimenta influencia a qualidade do sono. Programas de cuidado integral promovem um círculo virtuoso em que o bem-estar só aumenta. Por exemplo, uma pessoa que usa a assinatura

de um app de meditação oferecido pela empresa para controlar a ansiedade passa a sentir menos vontade de ingerir alimentos reconfortantes, e a melhora na dieta dá mais energia para começar a fazer aulas de HIIT com as opções disponíveis no programa que a empresa oferece. Cada passo dessa jornada traz mais qualidade de vida, e o resultado é uma melhora na concentração e no desempenho no trabalho.

O segundo motivo é que programas que visam o bem-estar integral são inerentemente mais dinâmicos. Eles oferecem mais opções e atendem a mais aspectos do bem-estar do que benefícios ou programas isolados. Dessa forma, pessoas de diferentes localidades e em diferentes contextos conseguem encontrar opções e serviços ideais para cada jornada de bem-estar. Não existe "tamanho único" quando se trata de soluções em bem-estar e, por isso, o Wellhub se encaixa em qualquer tipo de jornada de bem-estar, seja ela como for. Afinal de contas, algumas pessoas adoram musculação, enquanto outras amam fazer yoga ou, ainda, seguir à risca o consumo recomendado de proteínas. Se o programa da sua empresa oferece apenas um convênio com uma academia da região, por exemplo, muitos dos seus colaboradores não extraem dele qualquer benefício. Dar aos colaboradores o poder da escolha eleva em muito a adesão ao programa, o que é fundamental para maximizar o ROI do bem-estar **porque o retorno financeiro de um programa é proporcional à taxa de participação.** Essa mágica acontece quando RH e finanças trabalham lado a lado, não um contra o outro como adversários: gente mais saudável significa empresa mais saudável.

Todos — da área de finanças à de vendas, do RH ao marketing — deveriam estar cientes de que o bem-estar é parte integrante do modo operacional de uma empresa, e deveriam agir nesta direção.

A força dos benefícios de bem-estar nos leva ao terceiro e último motivo: **a cultura do bem-estar dá retorno.** Uma cultura corporativa centrada no bem-estar permite que os colaboradores engajem com o programa e extraiam todo o potencial dele. Um aplicativo de meditação não interrompe o ciclo do burnout se os seus colaboradores não puderem reservar 15 minutos da tarde para uma prática de mindfulness, por exemplo. E não há saúde física que melhore se eles continuam perdendo o sono por causa do estresse do trabalho e, por isso, sentem necessidade de tomar um café da manhã cheio de açúcar para ter um pique de energia. É quando o líder da equipe incentiva que as pessoas reservem um tempo na agenda para uma aula de spinning, por exemplo,

que sentimos o real impacto do benefício. E isso não é algo possível apenas nas empresas do setor de bem-estar. **Bem-estar é vantagem para todos.** Entre os participantes da nossa pesquisa, havia líderes de RH de empresas de mais de 20 setores, do aeroespacial até moda e mineração. Todos eles afirmam que o bem-estar alavanca o desempenho. E, estereótipos à parte, não é um ganho que se observa apenas entre os profissionais de dentro dos escritórios. Setores dominados por profissionais que trabalham em campo demonstram o mesmo nível de engajamento com o bem-estar. E vai além de taxas de engajamento semelhantes: **setores com a maioria dos profissionais em campo têm retornos mais altos sobre o investimento do que aqueles dominados por trabalhadores que passam o dia no escritório**, um dado muito importante para nos lembrar de que todo mundo trabalha bem quando se sente bem.

Por conta do poder transformador do bem-estar integral, Gympass agora é Wellhub. Quando a empresa foi fundada, em 2012, nosso foco estava todo no bem-estar físico. Éramos, afinal de contas, literalmente um passe para academias. Desde então, entendemos mais a fundo o real significado de bem-estar. Para que as pessoas se sintam bem de verdade, precisamos oferecer apoio a todas as áreas do bem-estar. Assim, nossa missão ganhou outra dimensão: de ajudar as pessoas a encontrarem formas de se movimentar para ajudá-las a ter, em essência, melhor qualidade de vida. E isso vai muito além de correr na esteira — requer fazer de toda empresa uma empresa de bem-estar.

Essa mudança pode ser vista no que o Wellhub oferece, hoje, aos colaboradores. Além de academias, há recursos para

nutrição, qualidade do sono, mindfulness, orientação financeira e muito mais. Essa evolução de uma empresa que cuidava do condicionamento físico dos colaboradores para uma rede de bem-estar para toda a força de trabalho aumentou significativamente nosso impacto: os participantes do *ROI do Bem-Estar 2024* cujas empresas oferecem Wellhub têm maiores retornos em bem-estar e produtividade do que as empresas que ainda não são nossas parceiras. Nossa nova marca retrata a grandeza da nossa missão e o impacto mais profundo que causamos.

Se você puder extrair um único aprendizado deste relatório, esperamos que seja este: **investir em bem-estar é definitivamente um benefício para todos. Nossas equipes de gente e de finanças não estão em lados opostos dessa discussão porque bem-estar não é uma despesa, é um investimento. Quando seus colaboradores prosperam, sua empresa prospera — não é uma escolha, é uma consequência.**

Com isso em mente, vamos aos dados. E, se você precisar de ajuda para comprovar o ROI do bem-estar dos colaboradores para a liderança da sua empresa, fale conosco.

Livia Martini
Livia Martini
Chief People Officer - Wellhub

Bruno Annicq
Bruno Annicq
Chief Financial Officer - Wellhub

2 Achados do estudo

Principais dados:
bem-estar melhora os resultados da empresa

99% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar eleva a produtividade dos colaboradores.

98% dos líderes de RH declaram que o programa de bem-estar reduz a rotatividade da empresa.

95% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

91% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

89% dos líderes de RH observam uma queda no número de atestados médicos graças ao programa de bem-estar.

88% dos líderes de RH consideram o programa de bem-estar “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

87% dos líderes de RH consideram o programa de bem-estar “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente aos desafios profissionais.

83% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

77% das empresas que oferecem Wellhub têm ROI superior a 100% (contra 53% das que não oferecem).

56% das empresas têm retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar, ou seja, mais de $2 de volta para cada $1 investido.

13% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar reduziu a quantidade de de faltas ao trabalho por questões de saúde em pelo menos cinco dias — uma semana inteira de trabalho.

Principais insights:
maior retorno

Taxas mais altas

de engajamento dos colaboradores levam a um maior retorno dos programas de bem-estar.

Taxas mais altas

de engajamento dos executivos levam a um maior engajamento dos colaboradores.

O máximo de retorno

sobre o investimento deriva de programas voltados ao bem-estar integral.

RELATÓRIO ESTADO DA INDÚSTRIA

1 **Prefácio**

6 **Principais conclusões**

8 **Como vender a ideia de um programa de bem-estar**

8 3.1: O ROI de um programa de bem-estar

11 3.2: Como programas de bem-estar resolvem problemas da empresa

20 **Como alavancar o engajamento com os programas de bem-estar**

20 4.1: Relação entre engajamento e retorno

22 4.2: O impacto do engajamento da liderança

24 4.3: O que impede o engajamento dos colaboradores

32 **Panorama do setor de bem-estar**

33 5.1: O que o RH espera de um programa de bem-estar

37 5.2: O que os colaboradores querem de um programa de bem-estar

42 5.3: Tendências em bem-estar para colaboradores

43 5.4: Bem-estar dá retorno em todos os setores

46 **Guia passo a passo para maximizar o engajamento do seu programa de bem-estar**

69 **O Efeito Wellhub**

73 **Conclusão**

75 **Bem-estar no mundo**

93 **Sobre o Wellhub**

95 **Anexos**

3 Como vender a ideia de um programa de bem-estar

3.1: O ROI de um programa de bem-estar

As equipes de RH são como heróis anônimos do sucesso de uma empresa. Apesar de seu papel crucial, em geral, são pessoas que trabalham nos bastidores e recebem pouco reconhecimento. O que mais surpreende é que cerca de um terço dos líderes de RH não sabem bem como demonstrar o impacto que têm para a empresa.

Porém, em um momento em que 44% desses profissionais se sentem pressionados a demonstrar para a equipe executiva da empresa que é importante investir nas pessoas, está na hora de subir ao palco e mostrar o real valor do RH. Afinal de contas, elaborar uma proposta clara do valor para o resultado de uma empresa nunca foi tão importante quanto agora para qualquer área, em especial o RH.[3]

Associar o impacto dos programas de bem-estar a um melhor desempenho da empresa já é prática comum: quatro em cada cinco empresas conseguem mensurar o retorno sobre o investimento. E é um indicador que vale a pena, já que **95% dessas empresas têm um retorno positivo.** No ano passado, este número estava em respeitáveis 90%, um aumento que deixa claro que a importância do impacto do bem-estar só tende a crescer. Apenas cerca de 5% das empresas têm ROI negativo de seus programas de

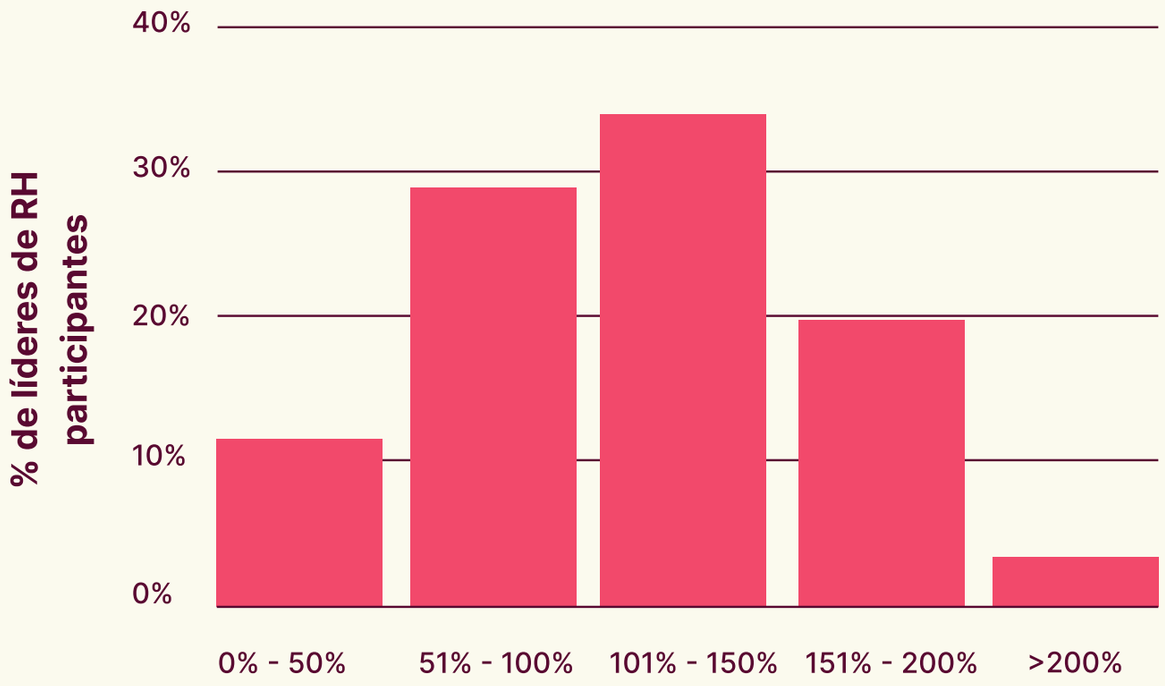
bem-estar — e são justamente essas que oferecem os programas menos holísticos e com os níveis mais baixos de engajamento dos colaboradores (22% mais baixos do que os programas que têm retorno positivo). Esses números comprovam a importância de abordar o bem-estar de uma perspectiva integral e não de maneira fragmentada. Impressionantes 56% das empresas veem de volta mais do que o dobro do que investem em iniciativas de bem-estar. Ainda, 24% dessas empresas acumulam um retorno de 150% ou mais. **Isso equivale a um retorno de 2,5 sobre o investimento, ou seja, se você investir R$ 100.000 em bem-estar para a força de trabalho, você terá um retorno de R$ 250.000.** Isso sem mencionar outras vantagens, como o aumento da satisfação dos colaboradores e uma cultura corporativa mais saudável! Em um momento em que as empresas buscam economizar diante do atual cenário econômico, investir mais em bem-estar pode ajudar a diminuir despesas no geral. Está claro: investir no bem-estar não faz bem apenas para a sua equipe; é uma alavanca fundamental para os resultados da empresa como um todo.

Programas voltados ao bem-estar integral geram o máximo de retorno

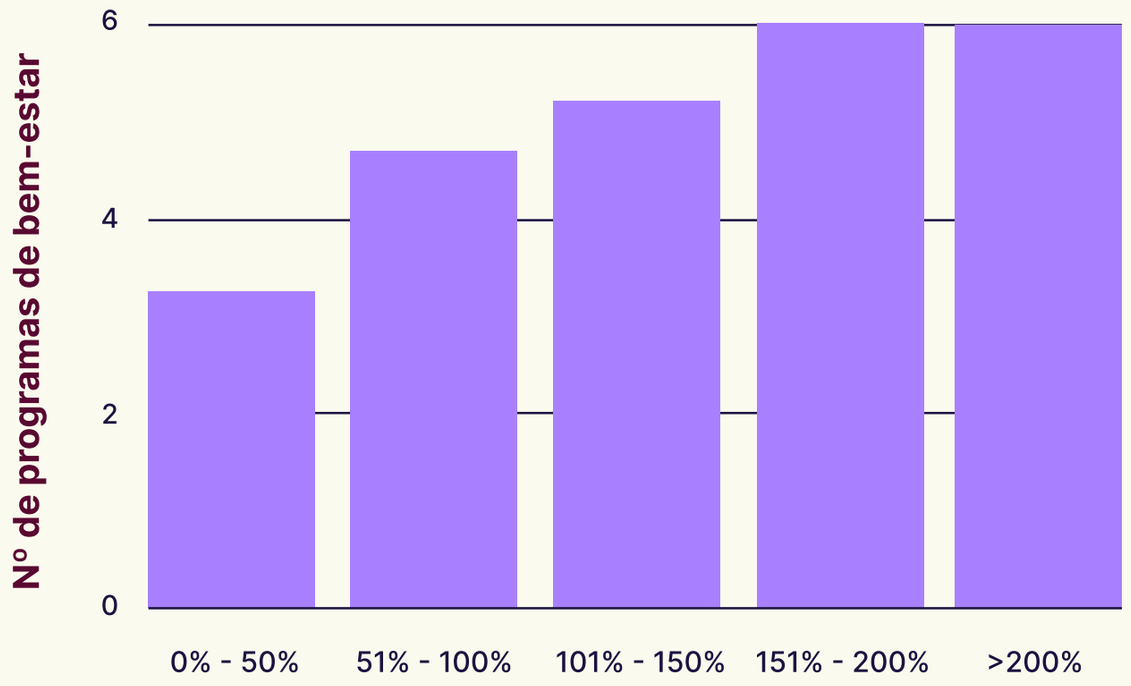
Quanto mais robusto for o programa de bem-estar de uma empresa, mais retorno ele dará.

Pesquisamos entre as empresas para saber quais dos seguintes programa de bem-estar elas oferecem: reembolso de assinaturas de apps para atividades físicas; academia na empresa; aulas de exercício em grupo; programas de atividades físicas na hora do almoço;

O ROI DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



MAIOR VARIEDADE, MAIS ROI



times de esportes da empresa, workshops sobre atividades físicas e plataformas de bem-estar.

Adivinha? Quanto mais opções de bem-estar disponíveis, maior será o ROI, em especial quando este número chega a seis ou mais. Com duas opções apenas, o retorno pode ficar entre 0% e modestos 50%. Com seis programas, por exemplo, seu ROI pode alavancar para impressionantes 150% ou mais.

Apesar de ser uma mina de ouro, menos de metade (39%) dos líderes de RH afirmam oferecer uma plataforma para o bem-estar integral que inclua seis ou mais tipos de recursos. Estes números corroboram as principais teorias: bem-estar é um pacote. Se deixar de atender a uma das oito dimensões (seja física, emocional, social, financeira, intelectual, espiritual, ambiental ou ocupacional), a saúde como um todo sofrerá. Os profissionais sabem disso: a maioria diz que todas as dimensões do bem-estar influenciam sua produtividade no trabalho.[4]

E os líderes de RH já estão bem cientes do que motiva os colaboradores. Com a crescente diversidade na força e ambientes de trabalho, incríveis 85% dos profissionais de RH enfatizam a importância de oferecer uma ampla variedade de programas de bem-estar. O foco é disponibilizar aos colaboradores recursos abrangentes para que eles prosperem, sejam quais forem seus interesses ou objetivos.

3.2: Como programas de bem-estar resolvem problemas da empresa

Já se foi a época em que algumas esteiras em uma sala qualquer valiam como uma academia só porque cumpria-se um requisito. Os programas de bem-estar foram muito além de um gesto simbólico: agora, são uma obrigação estratégica para qualquer negócio.

Como um canivete suíço, eles servem pra tudo, de aumentar a produtividade a trazer economia com custos de saúde, de melhorar a aquisição de talentos a reduzir as despesas dos próprios colaboradores com bem-estar. Ajudam a reduzir a taxa de rotatividade, aumentam a satisfação e diminuem as faltas ao trabalho por questões médicas.

Mas qual é exatamente a mágica que as iniciativas de bem-estar fazem para um espectro tão amplo de necessidades de uma empresa?

Vamos deixar de lado a teoria e analisar a fundo os aspectos práticos desses programas para entender como eles beneficiam a saúde dos colaboradores e, ao mesmo tempo, contribuem para o aspecto financeiro de uma empresa.

MAIOR PRODUTIVIDADE

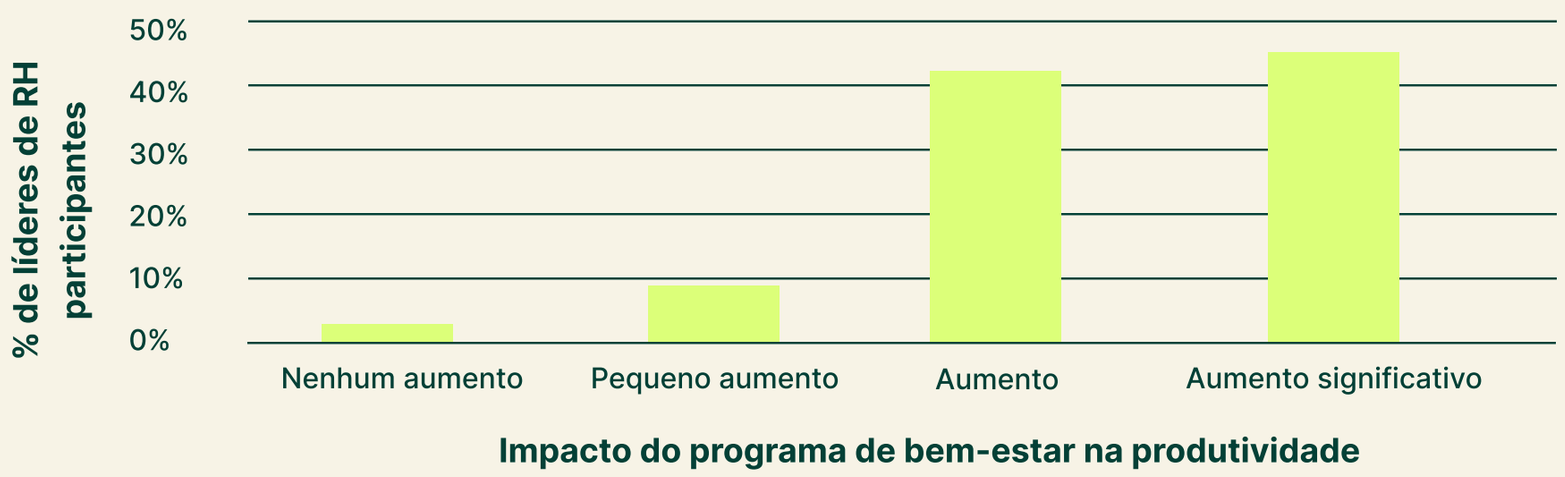
O problema

A produtividade, a força motriz de toda empresa, encontrou um obstáculo. Desde o final da década de 1990, a produtividade de países desenvolvidos estagnou, com um pequeno pico em 2020, quando a COVID forçou todos a ficarem em casa.[5/6]

Com pouca mudança no que as equipes produzem, está mais do que na hora de as empresas descobrirem uma forma de trazer energia nova para os colaboradores. Aumentar a produtividade da força de trabalho não é apenas um objetivo; é uma obrigação para se manter à frente da concorrência.

A solução

PROGRAMAS DE BEM-ESTAR AUMENTAM A PRODUTIVIDADE DOS COLABORADORES



Quase todos os líderes de RH (99%) que participaram da pesquisa dizem que os seus programas turbinam a produtividade dos colaboradores, e quase metade (47%) vê um crescimento significativo neste aspecto. Isso reforça as conclusões do nosso estudo *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024*, no qual uma pesquisa com mais de 5 mil colaboradores do mundo todo revelou que as pessoas que têm os melhores níveis de bem-estar também produzem mais no trabalho.[7]

E essas iniciativas vão muito além de um aumento de produtividade em curto prazo: elas ajudam a criar resistência e preparam as equipes para o que quer que o futuro reserve: surpreendentes 98% dos líderes

de RH acreditam que são o segredo para melhorar a resiliência dos colaboradores para desafios no trabalho, e 87% as consideram extremamente fundamentais para isso. Dessa forma, conseguimos apoiar nossos colaboradores durante os altos e baixos, ajudando-os a manter o engajamento, a produtividade e a satisfação em geral no ambiente de trabalho.

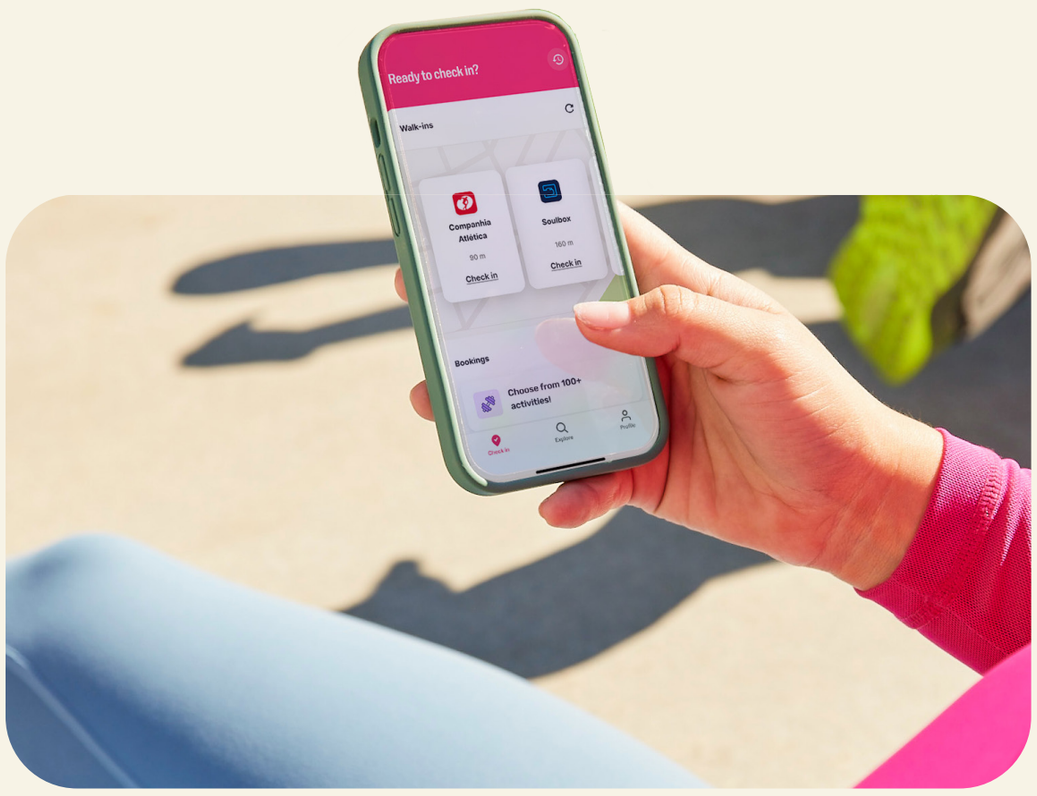
CUSTOS DE SAÚDE MAIS BAIXOS

O problema

Em 2023, os custos médicos globais dispararam em quase 11%.[8] E espera-se que esses números continuem subindo. Mais da metade das seguradoras em todo o mundo preveem um aumento desses custos nos próximos anos.[9] A previsão para 2024 é de mais 10%.[10] Os principais culpados são a inflação e o impacto prolongado da pandemia no cuidado preventivo. Muitas pessoas adiaram ou não foram a consultas de rotina durante a pandemia, o que levou a um pico na quantidade de pessoas com problemas de saúde que podiam ter sido identificados antes.

Agora, elas pagam pelo tratamento, que é muito mais caro do que a prevenção, e custa ainda mais hoje em dia graças à inflação.

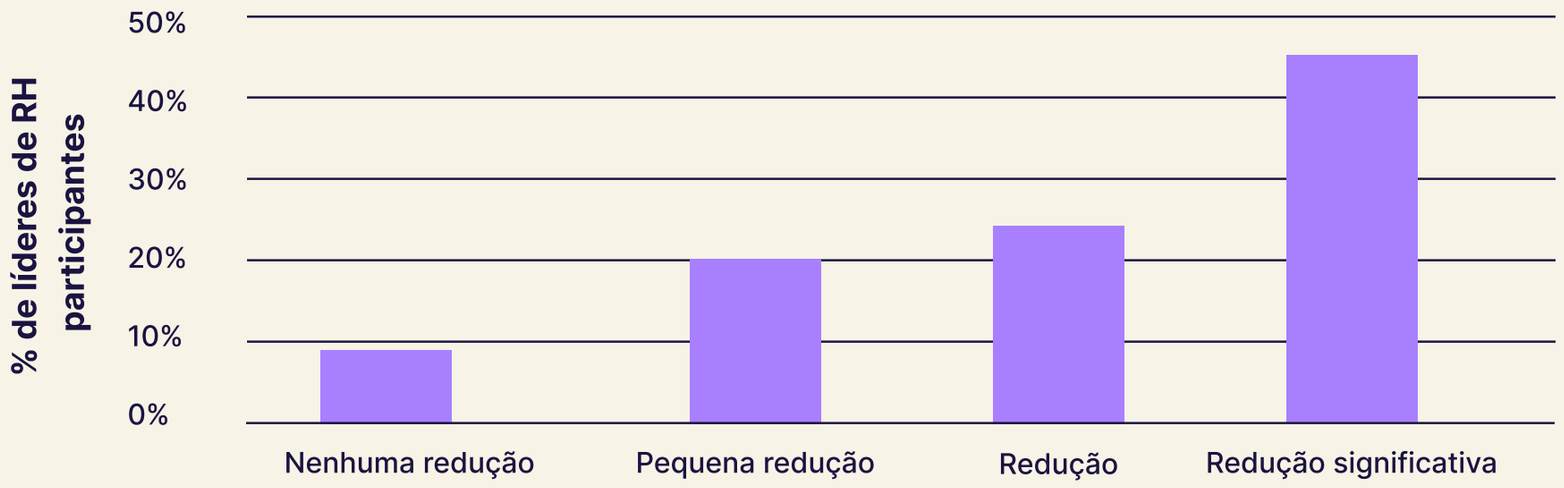
Nos países em que as empresas geralmente arcam com o custo do plano de saúde, é essencial encontrar maneiras de economizar nesta área para manter o lucro em um nível saudável.



*Estes dados não incluem participantes da Alemanha e da Itália, uma vez que, nestes países, as empresas não são responsáveis pela assistência médica.

A solução

MAIS BEM-ESTAR = ECONOMIA NOS CUSTOS DE SAÚDE



Impacto do programa de bem-estar no custo do plano de saúde

91% dos líderes de RH informam uma economia nos custos de saúde como resultado de seus programas de bem-estar*, um salto enorme em relação ao ano passado, quando 78% já comemoravam despesas mais baixas com o plano de saúde graças às iniciativas de bem-estar. E não estamos falando de pouca economia: quase um quarto (24%) tem percebido reduções significativas nesses custos.

Isso é um divisor de águas em lugares como os Estados Unidos, onde o plano de saúde anual médio para um único colaborador disparou de US$ 7.739, em 2021, para cerca de US$ 8.435 no ano passado.[11/12]

MENOS ATESTADOS MÉDICOS

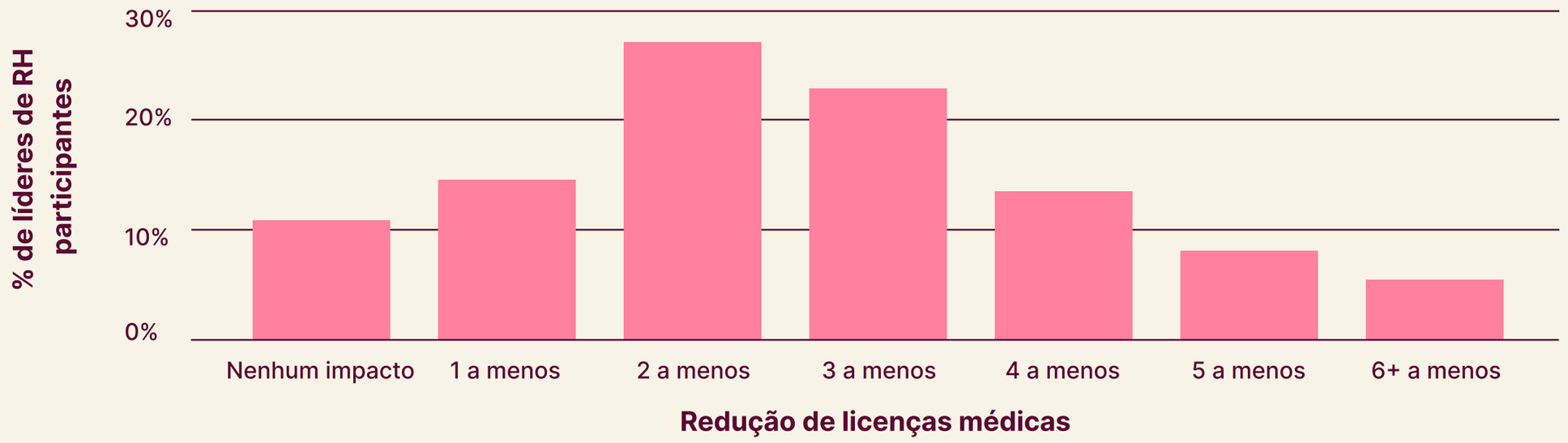
O problema

Colaboradores com a saúde debilitada custam caro por diversas razões. Nas empresas onde os colaboradores são assalariados e que têm políticas de licenças médicas, o lucro sofre quando as pessoas não conseguem trabalhar.

As perdas de produtividade por absenteísmo custam a organizações dos EUA US$ 225,8 bilhões a cada ano ou US$ 1.685 por colaborador.[13] As empresas precisam encontrar uma maneira de melhorar a saúde dos colaboradores para que não precisem se ausentar tanto do trabalho por questões médicas.

A solução

SAÚDE MELHOR, MENOS FALTAS AO TRABALHO



Quase nove de dez líderes de RH (89%) comemoram o fato de que seus programas de bem-estar reduziram o número de atestados médicos apresentados por seus colaboradores.

13% dos participantes informam que, em suas empresas, a quantidade de faltas ao trabalho por problemas de saúde teve uma queda de cinco dias ou mais, ou seja, é como se acrescentássemos uma semana inteira a mais de produtividade ao calendário.

MELHOR AQUISIÇÃO DE TALENTOS

O problema

Está aberta a temporada de caça a talentos, e a competição está duríssima. Ano passado, 57% das empresas à procura de novos colaboradores acabaram de mãos vazias: nenhum candidato qualificado à vista.

E encontrar um bom candidato nem sempre resolve o problema. Mesmo quando encontram a pessoa perfeita para a vaga, duas em cada cinco empresas não conseguem arcar com o salários dos sonhos dos candidatos[14] e, como se já não bastasse, os orçamentos estão cada vez mais apertados. Apesar da inflação, metade das equipes de recrutamento não viu um centavo a mais no orçamento.[15]

Os líderes de RH precisam encontrar uma forma economicamente viável para atrair novos colaboradores.

A solução

PROGRAMAS DE BEM-ESTAR IMPULSIONAM A AQUISIÇÃO DE TALENTOS

E consideram os programas de bem-estar uma peça fundamental do quebra-cabeça da busca por talentos: 97% deles dizem que essas iniciativas são a isca perfeita para fisgar os melhores do mercado. Ainda, 83% afirmaram que elas são “muito” ou “extremamente” importantes, um salto em relação aos 73% no ano passado.[16]

Tudo isso se deve ao fato de que é necessário atender à demanda cada vez maior por ambientes de trabalho que priorizem o bem-estar. No ano passado, o Wellhub descobriu que, para 93% dos colaboradores, o seu bem-estar é tão importante quanto o salário, um aumento importante se compararmos aos 83% de 2022.[17/18] Claramente, quando o assunto é atrair os melhores, bem-estar não é apenas uma regalia; é um pré-requisito!

MAIOR RETENÇÃO DE COLABORADORES

O problema

Um terço das empresas veem suas estrelas saírem porta afora, um custo altíssimo.[19] A rotatividade em decorrência do burnout come 20% do orçamento para as folhas de pagamento, transformando o estresse em uma dor de cabeça multimilionária.[20] Um fato alarmante é que 87% dos profissionais da atualidade estão prontos para dizer adeus a uma empresa que não prioriza o bem-estar (um aumento importante em relação aos 77% que se sentiam da mesma maneira em 2022).

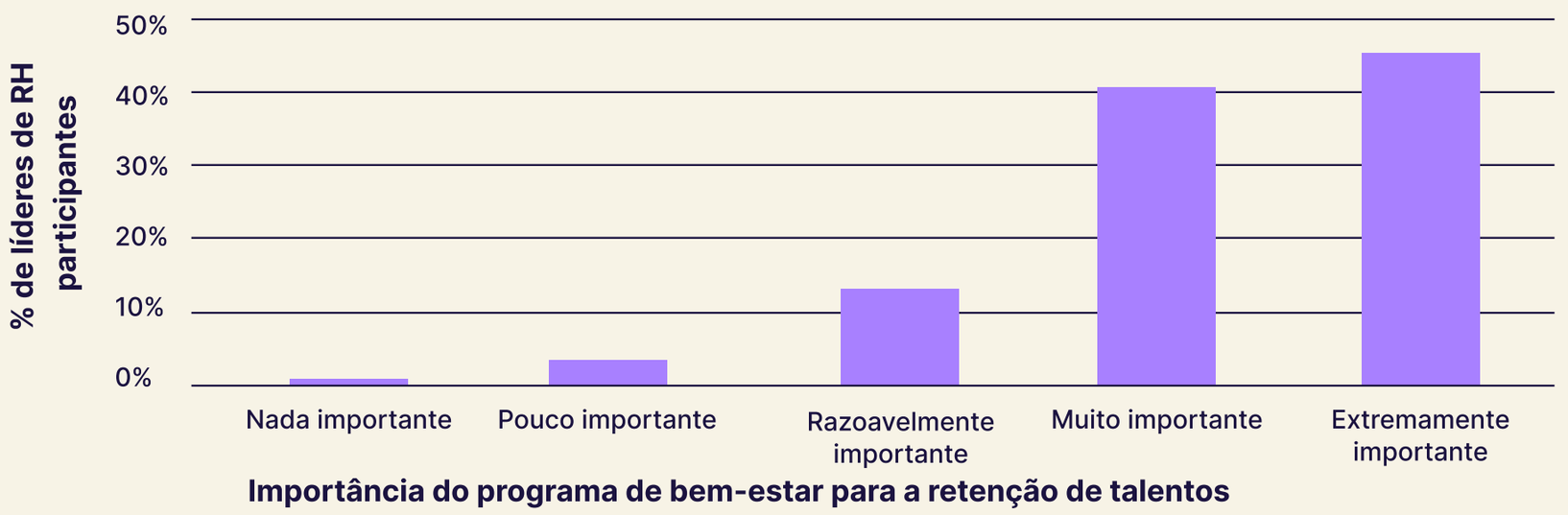
Isso pode levar a perdas de conhecimento institucional e arrastar para o ralo o moral do restante da equipe que permaneceu na empresa. E mais: essa rotatividade faz com que as equipes de RH estejam sempre em busca de preencher as vagas em aberto, em vez de se dedicarem ao trabalho estratégico que empurra a empresa para a frente.

A solução

É necessário encontrar caminhos para melhorar a experiência dos colaboradores para que consigam manter os talentos que tanto lutaram para conseguir.

Bem-estar tem tudo a ver com retenção de colaboradores. Os talentos de alto calibre sempre têm opções e, em uma realidade em que o bem-estar importa tanto quanto o salário, essas iniciativas tornam sua empresa muito mais atraente.

PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MANTÊM COLABORADORES NO QUADRO DE FUNCIONÁRIOS



Importância do programa de bem-estar para a retenção de talentos

Para atender a essa expectativa, é necessário dizer adeus a uma abordagem tamanho único e abraçar iniciativas de bem-estar que ofereçam muitas opções e variedade. Com benefícios flexíveis, tão dinâmicos quanto suas equipes, sua empresa oferece apoio a todos os colaboradores, não apenas a um grupo seleto, e deixa de ser um local onde as pessoas trabalham para se transformar em um local onde elas constroem uma carreira.

Os pesos-pesados do RH já sabem dessa conexão entre o bem-estar e a retenção: 98% dos participantes da pesquisa afirmam que essas iniciativas ajudam a manter suas empresas longe da rotatividade, e 86% consideram seu programa de bem-estar “extremamente” ou “muito” importante para a retenção, em comparação aos 75% de 2022.[21]

MAIOR SATISFAÇÃO

O problema

Se você pensava que a felicidade dos colaboradores voltaria aos mesmos níveis de antes da pandemia, pense melhor. As taxas de satisfação dos colaboradores caíram quase que pela metade nos últimos três anos e uma parte significativa da queda ocorreu em 2023.[22]

Isso não é apenas um contratempo; é uma tendência duradoura e alarmante para organizações do mundo inteiro. É mais provável que colaboradores insatisfeitos faltem ao trabalho ou peçam demissão.[23] Além disso, eles podem prejudicar as operações da sua empresa proporcionando uma experiência ruim aos clientes. E mesmo que peçam demissão, podem dificultar a busca por novos talentos: 86% das pessoas vasculham o Glassdoor para saber o que andam dizendo das empresas antes mesmo de se candidatarem a um cargo.[24]

Para manter os negócios fluindo, as empresas precisam encontrar formas de elevar a satisfação dos colaboradores. É muito fácil entender a relação entre bem-estar e satisfação. Basta se perguntar: você se sentiria

A solução

melhor em um emprego onde sente tédio e estresse todos os dias, ou em um lugar com ideias e pessoas que te motivam? A resposta é óbvia.

Programas de bem-estar acertam em cheio quanto à satisfação pois melhoram a experiência dos colaboradores. Quando sua empresa cuida do bem-estar dos colaboradores, promove uma cultura em que eles sabem que são mais do que um número, e que a saúde deles não é negligenciada em virtude do preço das ações. Essas iniciativas ajudam as pessoas a combater tudo o que pesa sobre a felicidade: o estresse, a ansiedade e a exaustão.

Com isso, todos os líderes de RH concordam: programas de bem-estar são o segredo para alavancar a satisfação dos colaboradores. **Expressivos 99% dizem que são importantes, e 42% afirmam que eles são "extremamente importantes" para a satisfação da força de trabalho.**

Fica claro, portanto, que iniciativas de bem-estar não são apenas um benefício bacaninha; são essenciais para cultivar um ambiente positivo de trabalho.

BEM-ESTAR ELEVA A SATISFAÇÃO

Importância do programa de bem-estar para a satisfação dos colaboradores

4 Como alavancar o engajamento com os programas de bem-estar

4.1: Relação entre engajamento e retorno

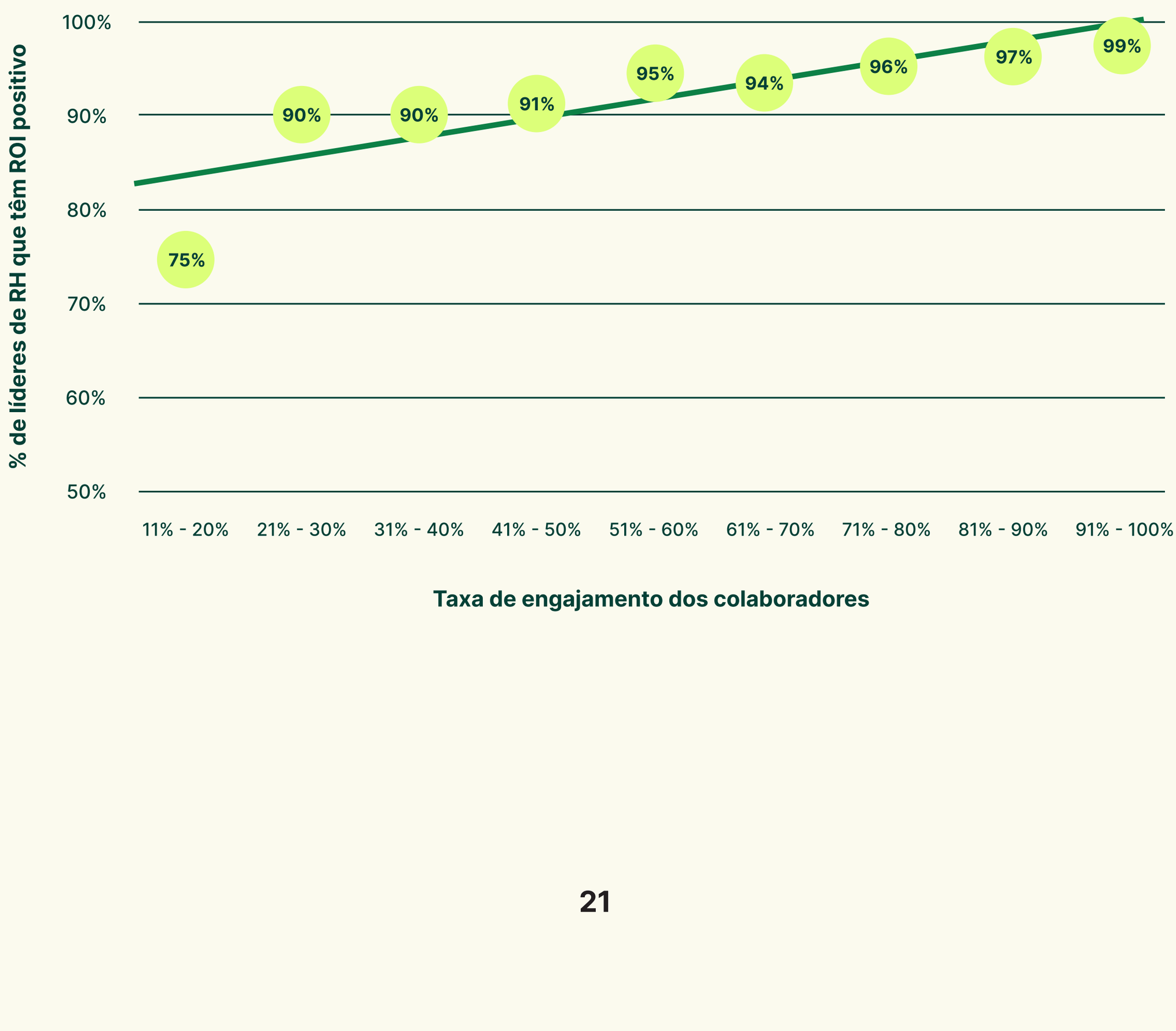
Você já comprou uma esteira ou bicicleta ergométrica, convencido de que mudaria a sua vida, e acabou usando a máquina como um cabide de roupas poucos meses depois? Você não chegou nem perto dos seus objetivos e ainda perdeu centenas, se não milhares de reais. Se você se identifica, sua falta de progresso não é culpa do equipamento. Você é que simplesmente deixou de usar por uma razão ou outra.

Com um programa de bem-estar, acontece a mesma coisa. Ele não vai dar resultado só por constar no pacote de benefícios para colaboradores. Eles precisam de fato fazer a aula de bike, participar da sessão de meditação, trabalhar com o personal ou melhorar a qualidade do sono com aquele app para que haja qualquer mudança.

Quanto mais pessoas usarem o programa, melhor elas se sentirão e mais sólida se torna a cultura do bem-estar na empresa. Esse círculo virtuoso leva a um imenso retorno para as suas iniciativas de bem-estar. Nas empresas em que mais de metade dos colaboradores usam o programa de bem-estar, a chance de ROI positivo é maior. **Para sermos mais específicos, naquelas onde o engajamento é igual ou superior a 71%, a chance de retorno é de pelo menos R$2 para cada R$1 investido.**

Os líderes de RH entendem a vantagem de ter colaboradores engajados com o programa de bem-estar: 97% deles concordam que o retorno sobre o investimento aumenta significativamente e em proporção ao engajamento dos colaboradores com o programa. Mais da metade (52%) acredita que o sucesso dessas iniciativas depende da participação dos colaboradores. Por outro lado, apenas 1% deles afirmam que a adesão dos colaboradores não tem importância. É claro que, quando se trata de programas de bem-estar, o engajamento não é só benéfico, é crucial.

O IMPACTO DO ENGAJAMENTOS DOS COLABORADORES NO ROI DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR



4.2: O impacto do engajamento da liderança

Imagine que você vai a uma aula de pilates com os seus colegas do trabalho no horário do almoço. Você sai do vestiário e vê a CEO da empresa se alongando e se preparando para essa mesma aula. Encontrar com ela lá mostra que, para ela, bem-estar não é conversa fiada. Ela realmente coloca o discurso em prática.

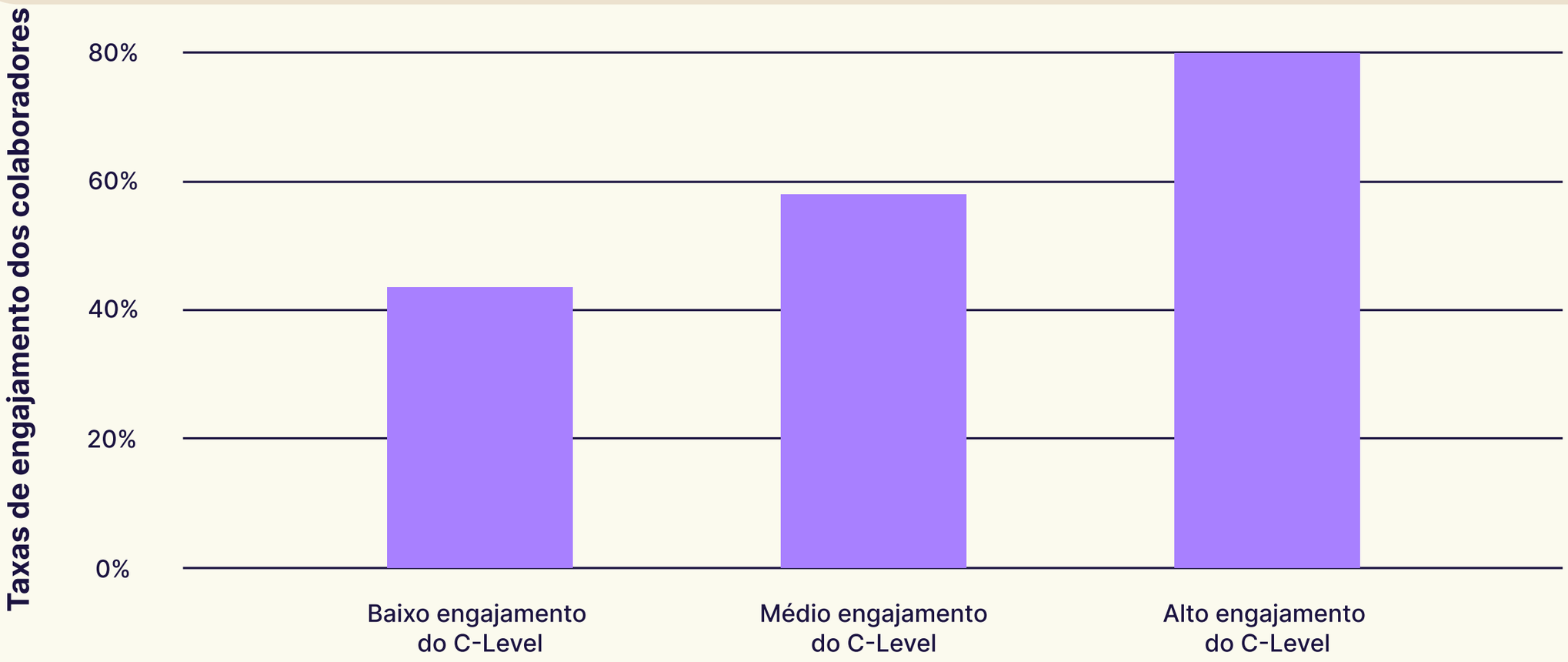
Por isso, o engajamento da liderança é crítico para elevar as taxas gerais de engajamento com o programa. 98% dos participantes da pesquisa afirmam que é importante que os colaboradores vejam a participação da liderança executiva da empresa nos programas de bem-estar, e 87% dizem que é “muito” ou “extremamente” importante.
E adivinha? Eles estão certíssimos!

Existe uma relação clara entre o nível de envolvimento da equipe de liderança nas iniciativas de bem-estar e as taxas gerais de engajamento dos colaboradores.

A participação do C-Level é uma forte indicação das taxas gerais de engajamento dos colaboradores. Quando há pouco engajamento dos executivos (p. ex., menos de 30%) no programa, a média de participação dos colaboradores é de cerca de 44%. Esses números dão um salto para 80% quando há alto engajamento da equipe executiva (p. ex., mais de 70%).

De maneira geral, impressionantes 77% dos líderes de RH disseram que pelo menos metade dos executivos de suas

QUANDO OS EXECUTIVOS DÃO O EXEMPLO, O ENGAJAMENTO COM O BEM-ESTAR AUMENTA



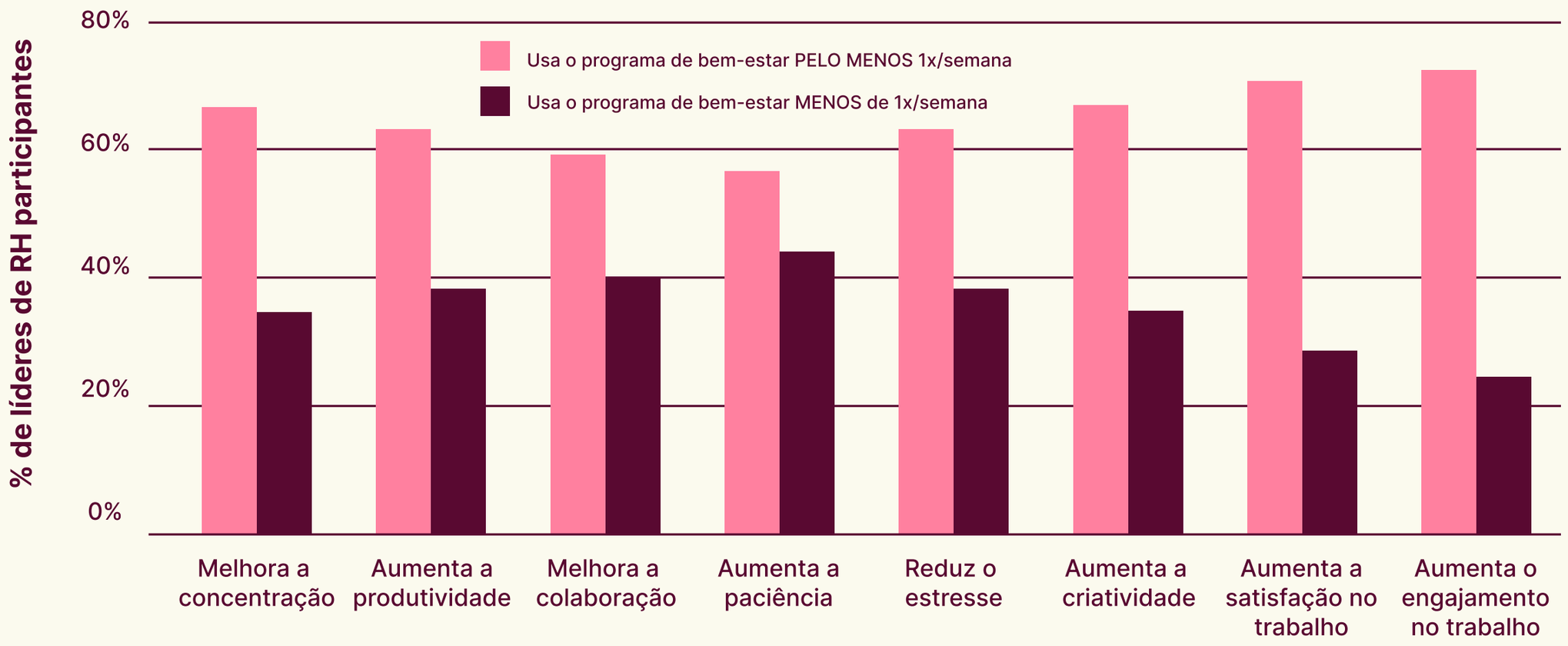
empresas usam o programa de bem-estar. Porém, o entusiasmo em relação a essas iniciativas varia muito de setor para setor. Executivos de finanças e economia lideram o ranking e 78% deles participam ativamente dos programas de bem-estar. E, contradizendo estereótipos, os mandachuvas da construção não ficam muito longe e chegam na casa dos 67%, já os titãs da tecnologia estão logo atrás, com 65%.

A indústria do entretenimento é a retardatária, com participação ativa de apenas 55% de seus executivos nos programas de bem-estar. Para dar um toque de ironia, a área da saúde — sim, saúde — fica pouca coisa acima, com 59%. O exemplo dos líderes de RH também tem um impacto alto. Quando eles usam o programa de bem-estar pelo menos uma vez ao mês, a média de engajamento da empresa fica em 61%, e sobe para 71% quando eles usam o programa várias vezes por dia.

87% dos líderes de RH fazem do seu programa de bem-estar um ritual semanal. Esse engajamento contínuo não é só para aparecer: tem tudo a ver com lucros tangíveis do programa de bem-estar. Aqueles que participam do programa semanalmente relatam sentir um maior impacto positivo do que aqueles que usam as iniciativas com menos frequência.

Os líderes que mergulham de cabeça nos programas de bem-estar não o fazem da boca para fora; eles fazem o que dizem - e colhem os benefícios. 62% daqueles que usam as iniciativas ao menos uma vez por semana veem um aumento de

O IMPACTO DA FREQUÊNCIA DE USO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PELOS LÍDERES DE RH



produtividade, enquanto apenas 38% dos que participam com menos regularidade fazem a mesma afirmação. Isso também se aplica ao estresse, pois quanto mais você usar o programa de bem-estar, melhor você conseguirá lidar com a pressão do trabalho. Em paralelo, a probabilidade de engajamento no local de trabalho triplica (com um aumento de 25% para os líderes de RH que usam seus programas menos de uma vez na semana para 75% para os usuários semanais), e o impacto na satisfação profissional mais do que duplica (de 31% para 69%).

Esses benefícios consistentes em diversos aspectos apenas reforçam o poder do engajamento contínuo com um programa de bem-estar.

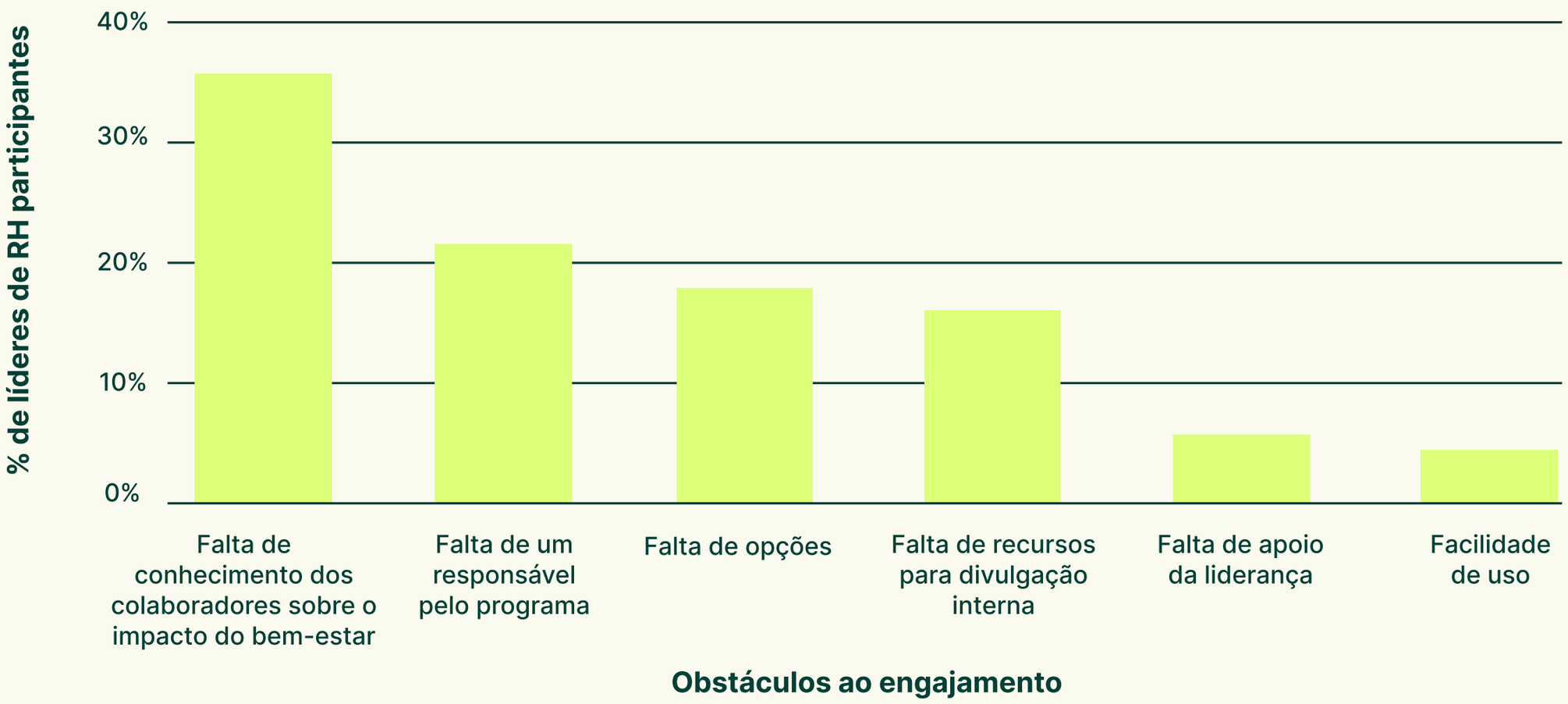
4.3: O que impede o engajamento dos colaboradores

Então, se os programas de bem-estar beneficiam a saúde dos colaboradores e o resultado das empresas, por que nem todos têm 100% de participação?

Vamos analisar em detalhes as dificuldades que as lideranças de RH enfrentam.

Mais de um terço (36%) dos profissionais de RH dizem que o maior problema é que os colaboradores não têm noção do impacto que o bem-estar pode ter sobre eles. Essa percepção contradiz diretamente as conclusões do estudo *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024* do Wellhub, que revelou que os

OBSTÁCULOS PARA O ENGAJAMENTO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



trabalhadores têm ciência dos benefícios do bem-estar: 9 em cada 10 profissionais dizem que seu bem-estar físico e mental afeta a produtividade no trabalho.[25] Essa disparidade entre o que pensam os líderes de RH e o que dizem os colaboradores das empresas indica uma falta de comunicação dentro das empresas sobre bem-estar. Os profissionais querem bem-estar, mas não estão deixando suas necessidades claras para o RH. Algumas possíveis explicações: muitos colaboradores acreditam que a empresa não se importa, ou que podem prejudicar suas carreiras se forem sinceros sobre o bem-estar. Menos de um quarto das pessoas afirmaram que as empresas onde trabalham cuidam do bem-estar: só 17% disseram que a empresa oferece recursos para o bem-estar físico, e meros 18% relataram que seus gestores oferecem apoio ao bem-estar mental.[26]

Especialmente quando se trata de bem-estar mental, os colaboradores evitam falar de suas dificuldades por receio de abalarem sua reputação ou perderem o emprego.[27] É pouco provável que as pessoas falem sobre bem-estar com colegas ou gestores se acreditarem que isso pode prejudicar sua imagem profissional. Cabe aos líderes de RH quebrar o silêncio que ronda o tema do bem-estar dentro das empresas, e isso requer muito mais do que conscientização: requer comunicação e uma cultura sincera que ofereça apoio para todos os tipos de jornadas de bem-estar. Apenas assim os colaboradores se sentirão seguros para buscar os recursos da empresa e conversar com seus colegas de trabalho sobre como eles ajudam a melhorar a qualidade de vida.

O segundo problema mais comum é a falta de um responsável específico pelo programa (mencionado por 21% dos participantes da pesquisa). Programas de bem-estar precisam de alguém que seja responsável por sua supervisão.

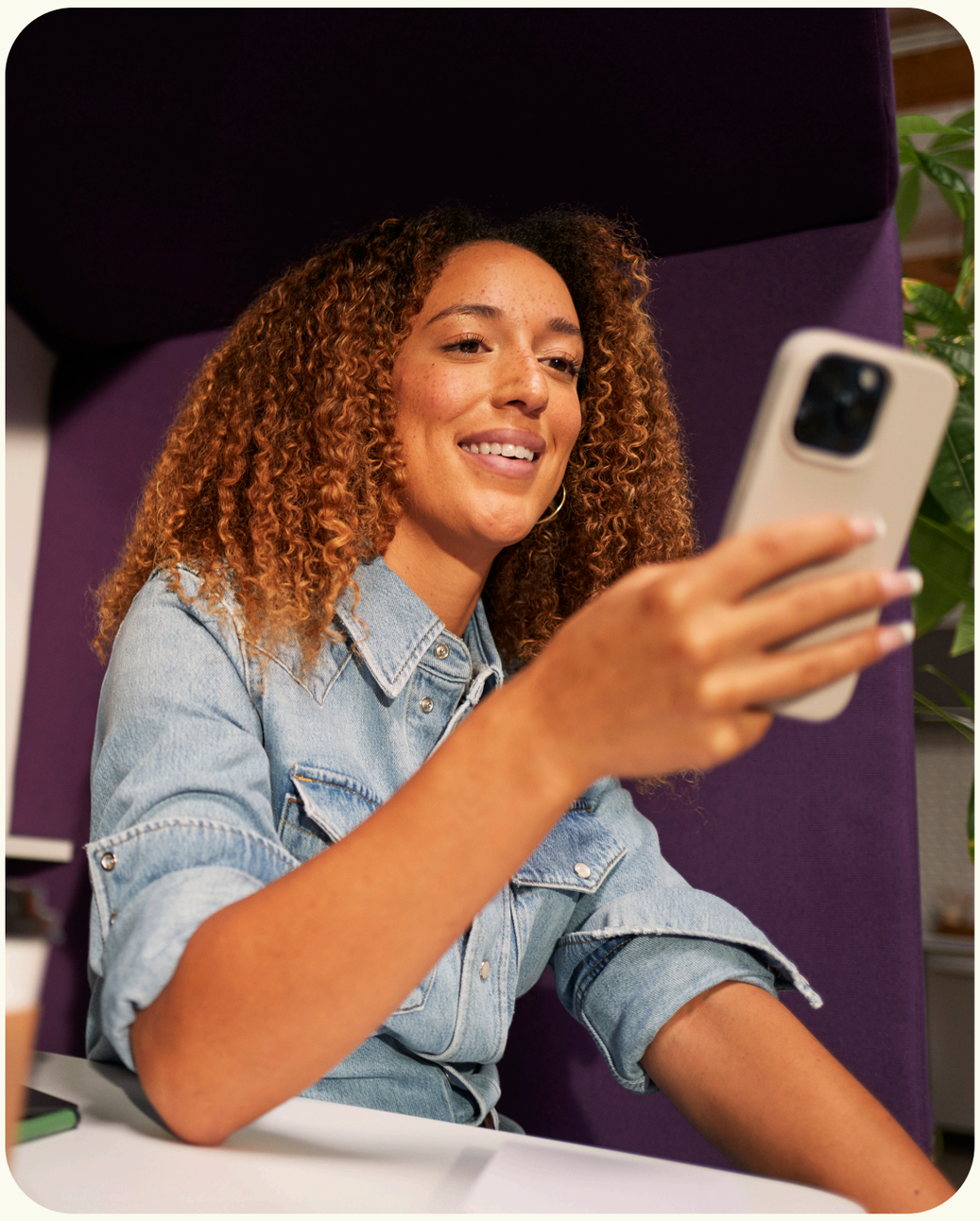
Embora mais de uma pessoa possa estar envolvida, é importante que o projeto tenha alguém no comando que se responsabilize pela eficácia e pontualidade das ações. Sem essa clareza, ninguém se sente responsável pelo sucesso do programa e ele facilmente perde sua posição de prioridade.

O que costuma acontecer logo em seguida é faltar opções no programa (17%). Quando faltam opções, falta inclusão. Mesmo em empresas menores, sua força de trabalho é diversa, com interesses, competências e objetivos diferentes. Não existe uma jornada única para o bem-estar, portanto, uma abordagem tamanho único não tem como ser eficiente.

Por fim, 16% dos líderes de RH sentem que não têm recursos suficientes para promover o programa de bem-estar. Quando equipes não têm orçamento para comunicação, fica difícil gerar interesse no benefício ou mostrar aos colaboradores as vantagens de usarem o programa.

Esses problemas são sintomas de quando as empresas simplesmente buscam preencher um requisito, em vez de realmente investir no que é necessário para lançar e manter um programa de bem-estar eficaz.

Quer saber como derrubar esses obstáculos? Consulte a Seção 6, onde você encontra um guia passo a passo para elevar ao máximo o engajamento com o seu programa de bem-estar.

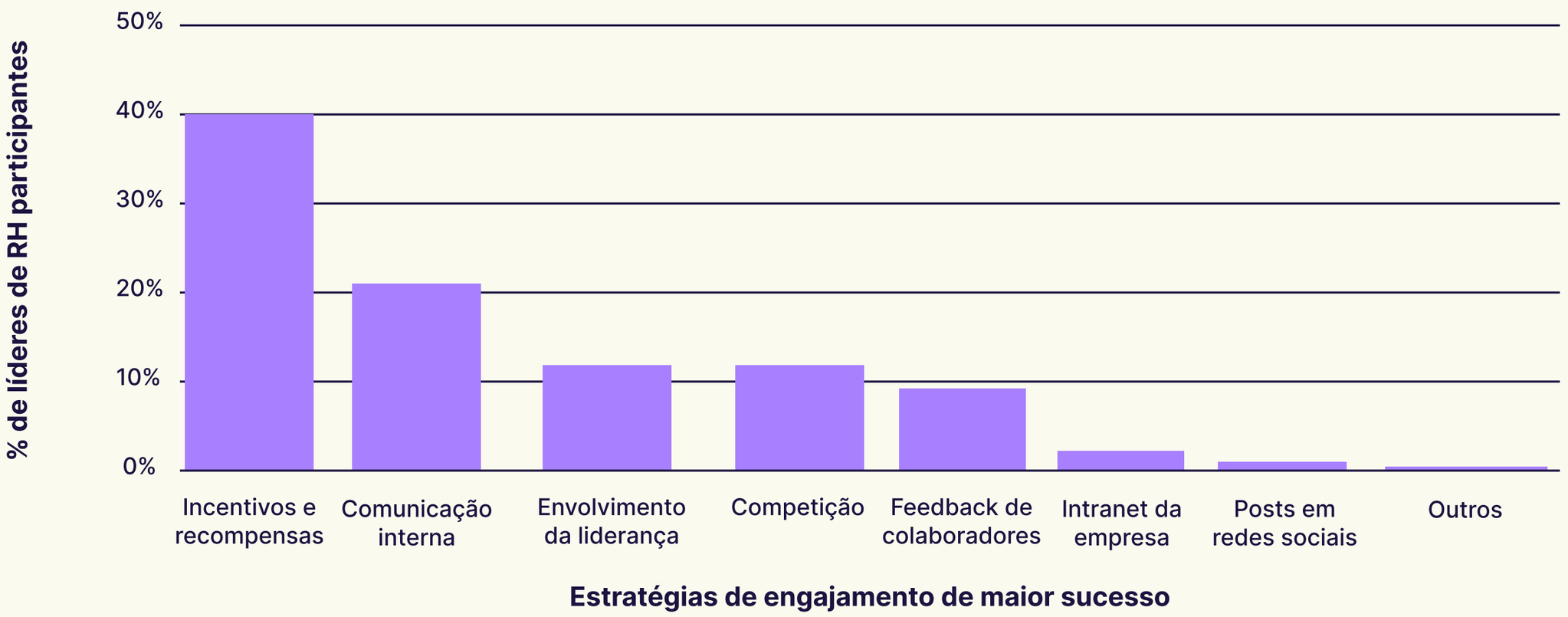


4.4: Estratégias para maximizar o engajamento

Os líderes de RH não deixam que essas complicações os impeçam de despertar o interesse em seus programas de bem-estar. De oferecer privilégios extras a promover competições de caminhada, eles estão cada vez mais criativos para impulsionar o engajamento.

De tudo que já tentaram, eles acreditam que essas quatro estratégias sejam as mais eficazes: recompensas e incentivos, comunicação nos canais internos da empresa, competições e envolvimento da liderança. Como já falamos sobre o poder de liderar pelo exemplo na Seção 4.2, agora vamos discutir as três outras táticas.

AS MELHORES ESTRATÉGIAS DE ENGAJAMENTO



Estratégias de engajamento de maior sucesso

RECOMPENSAS E INCENTIVOS

Dois em cada cinco líderes de RH afirmam que a melhor forma de incentivar a participação nessas iniciativas é oferecer recompensas e incentivos, uma estratégia extremamente flexível, já que pode ser adaptada conforme o orçamento disponível e os interesses da equipe.

Um incentivo pode ser qualquer coisa, desde um reconhecimento em uma newsletter até um Apple Watch. Seja como for, o importante é sempre oferecer como recompensa algo que motiva os colaboradores. Uma das melhores vagas no estacionamento pode ser interessante se sua equipe vai de carro para a empresa, mas é provável que não seja eficiente se seu pessoal morar em São Paulo e for de metrô para o trabalho. Ao elaborar sua estratégia de incentivos, não deixe de reservar um tempo para pensar no que motivaria especificamente os seus colaboradores. (O pessoal do Wellhub é louco por brindes!)

Graças a insights da psicologia comportamental, sabemos que a empolgação dos seus colaboradores com esses prêmios não é algo passageiro. Recompensas são uma excelente maneira de transformar ações em hábitos[28] e, de quebra, você ainda pode ver uma melhora no desempenho dos colaboradores premiados. Pesquisas mostram que ser surpreendido por uma experiência agradável no trabalho aumenta a produtividade em 12%.[29]

COMUNICAÇÃO INTERNA

A comunicação interna (CI) é a estratégia certa para elevar o engajamento, de acordo com um em cada cinco líderes de RH. É provável que eles estejam falando do e-mail, o recurso mais usado por 94% das equipes de CI.[30] Porém, é importante não deixar nada de lado ao desenvolver estratégias de comunicação para o seu programa de bem-estar. Um único recurso não basta, em especial no caso dos e-mails: 68% dos trabalhadores ignoram e-mails no trabalho, e 6% dizem que sempre ignoram e-mails do RH.[31]

Para espalhar de verdade a palavra, use todos os canais disponíveis, como mensagens via Slack e reuniões de equipes. E não se esqueça do boca a boca!

A prova social também é fundamental para aumentar o engajamento de um programa de bem-estar.

Um número de cair o queixo: 99% dos líderes de RH afirmam que depoimentos e histórias de sucesso dos colaboradores são um dos segredos para fazer mais e mais pessoas participarem dessas iniciativas. Quase metade (49%) diz que são absolutamente cruciais e as consideram “extremamente” importantes.

Por que essa tática faz um barulho tão grande? As pessoas confiam mais em uma indicação que em outras formas de comunicação.[32] A contundência dessas histórias trazem à vida os benefícios de um programa de bem-estar. Elas servem como uma visão real e inspiradora de como aderir a essas iniciativas pode fazer bem para a saúde, trazer mais harmonia entre a vida pessoal e profissional e aumentar a satisfação no trabalho. E, quando essas histórias vêm de um coro de vozes de pessoas diferentes por toda a empresa, eles pintam uma imagem nítida de uma imensa variedade de maneiras através das quais todos podem se beneficiar.

A magia da prova social está em nosso instinto de seguir a massa, de fazer o que vemos as outras pessoas fazendo. Ver os colegas receberem as recompensas das iniciativas de bem-estar faz esses programas brilharem aos olhos dos colaboradores, eles passam a ter real valor e a participação dispara.

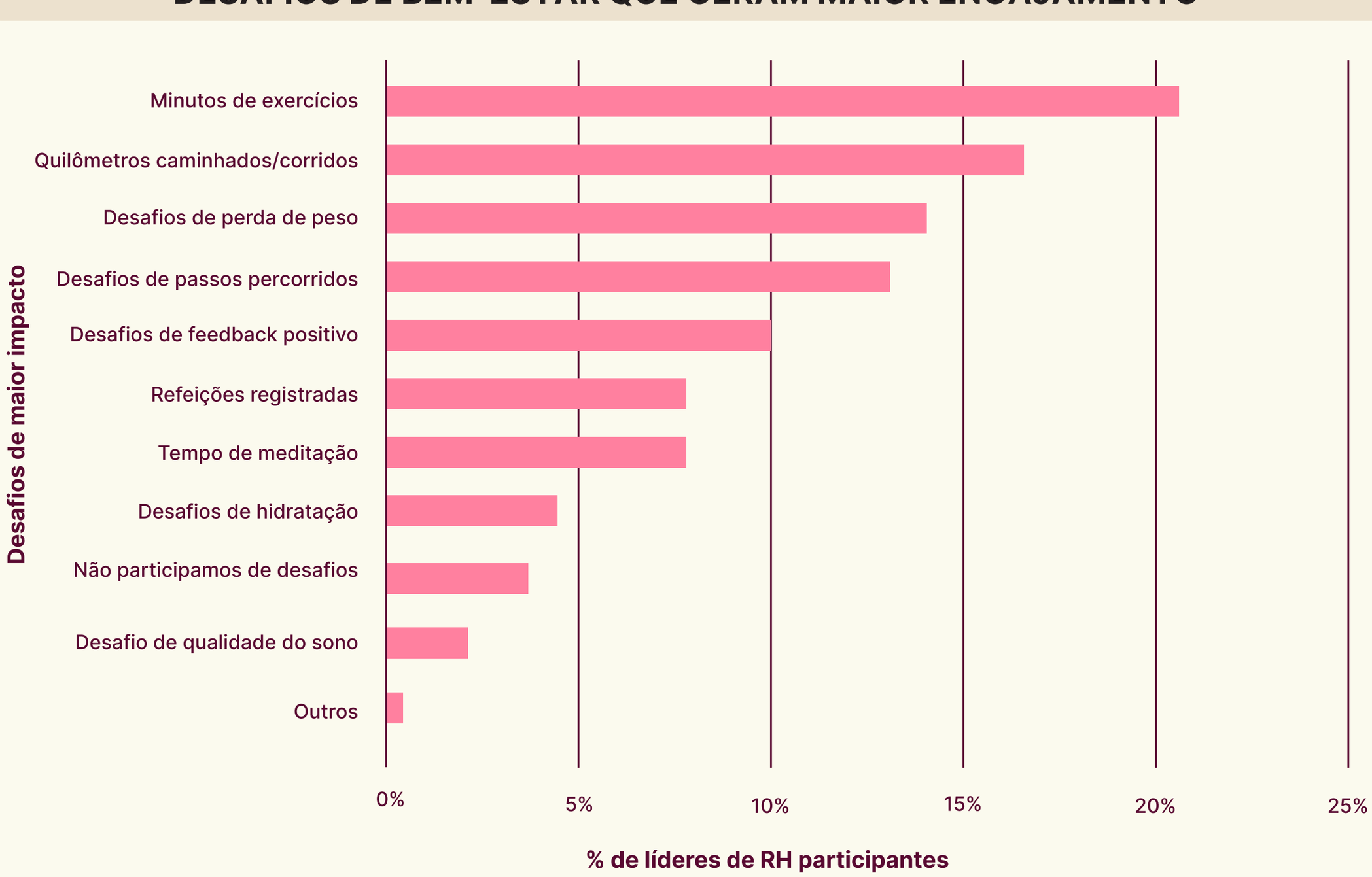
COMPETIÇÕES E DESAFIOS DE BEM-ESTAR

Um pouco de diversão — ou um alto engajamento com os programas de bem-estar — não faz mal algum. Desafios são a melhor estratégia para elevar o engajamento de um programa, segundo um em cada dez participantes da pesquisa, e há um consenso quase unânime de que a diversão é eficaz: 97% dos líderes de RH afirmam que o uso de elementos lúdicos aumenta a participação nos programas de bem-estar.

"Minutos de atividade física" é o desafio de bem-estar que mais traz engajamento, de acordo com 21% dos líderes de RH que responderam à pesquisa. Logo em seguida, vem o desafio de "Minutos de caminhada/corrida": 17% dos participantes afirmam que é o que traz mais engajamento do que qualquer outra competição.

Por que os desafios "Minutos de atividade física" e "Minutos de caminhada/corrida" são um sucesso? A resposta é inclusão. São desafios de que todos podem participar, seja qual for o nível de condicionamento físico ou experiência. Eles são convites abertos que oferecem algo para quem caminha, faz yoga ou

DESAFIOS DE BEM-ESTAR QUE GERAM MAIOR ENGAJAMENTO



para os amantes da academia. E o fato de receberem a todos de braços abertos os torna atraentes para a maioria dos públicos e o engajamento aumenta sem grandes dificuldades.

É claro que nenhum desafio de bem-estar é absolutamente inclusivo. Se houver pessoas na sua equipe que têm problemas ou necessidades especiais que as impeçam de caminhar, o desafio de "Minutos de caminhada/corrida" não será acessível para elas. Por isso, é importante adequar suas atividades ao perfil da sua força de trabalho e oferecer diversidade para que todos tenham uma opção. Da mesma forma, é importante que a comunicação sobre essas competições seja acolhedora e positiva. Ninguém deve se sentir mal ou excluído por conta do nível de condicionamento físico ou aparência.

O objetivo é promover a saúde e o senso de comunidade, não intimidar e excluir.

E os desafios podem ser a solução para isso. Acrescentar um toque de competição ao programa de bem-estar não só deixa tudo mais interessante como aproxima as pessoas. Focar em um objetivo comum ou enfrentar outros grupos em uma competição amigável constrói a ideia de comunidade em que todos torcem, se motivam e comemoram juntos. Essa camaradagem não apenas traz diversão para o bem-estar como se incorpora na vida diária da empresa. Quando 99% dos colaboradores dizem que suas relações profissionais são vitais para o bem-estar geral, essas interações sociais podem elevar o nível do seu programa de bem-estar de banal para memorável.[33]

5 Panorama do setor de bem-estar

Para criar um programa de bem-estar eficaz, os líderes de RH precisam estar à frente das tendências de bem-estar e das expectativas dos colaboradores.

Primeiro, no bem-estar, assim como em tudo no mundo, há as tendências do momento. Por exemplo, anos atrás, não se falava muito sobre beach tennis. Agora, o esporte virou uma febre no Brasil. Em paralelo, o que os colaboradores esperam das empresas muda em uma velocidade incrível. Um bom salário já não basta: 93% dos profissionais dizem que o bem-estar no trabalho é tão importante quanto o salário, em comparação com os 83% de 2022. Não é fácil oferecer o que há de mais atual e ainda atender às expectativas dos colaboradores. Depois, ainda tem o desafio de colocar o programa de fato em prática e mensurar o impacto.

Nesta seção, vamos discutir o que faz com que um programa de bem-estar entregue o que os colaboradores e o RH esperam, segundo os milhares de líderes de RH que responderam à pesquisa do Wellhub.

5.1: O que o RH espera de um programa de bem-estar

Os profissionais dessa área não estão simplesmente em busca de uma solução obsoleta apenas para preencher um requisito. Eles querem benefícios de bem-estar repletos de variedade, fáceis de administrar e que impulsionem os objetivos estratégicos da empresa. Qualquer solução precisa atender a esses três aspectos para ser adotada.

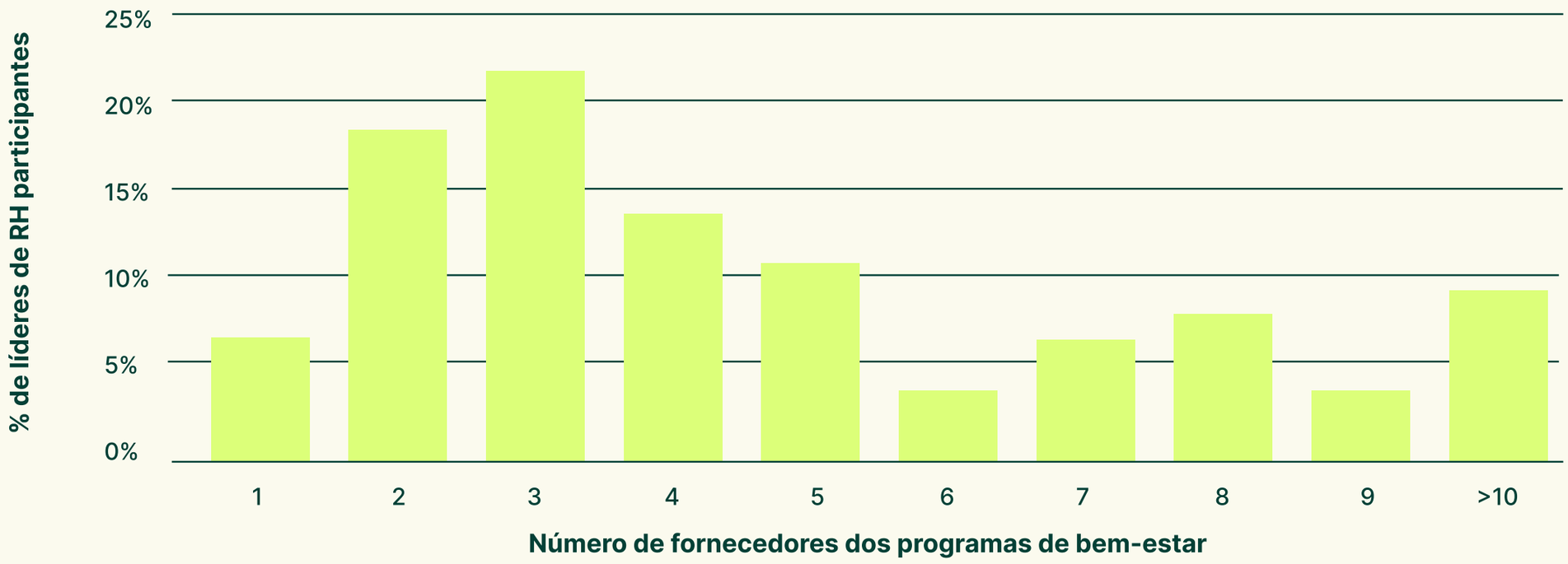
PRIORIDADE 1 DO RH: FACILIDADE PARA ADMINISTRAR

Os RHs são mestres em equilibrar muitos pratos ao mesmo tempo, do processo de contratação a análise de salários a iniciativas para o crescimento profissional. Com tanta coisa em suas mãos, esses profissionais não têm tempo nem paciência para lidar com um programa muito complexo que demande extensa supervisão e ajustes manuais constantes.

A simplicidade é uma das maiores prioridades dos líderes de RH à caça do programa de bem-estar perfeito, embora colocar as mãos nessa solução ideal possa parecer tão difícil quanto encontrar um unicórnio.

Não surpreende que 98% dos líderes de RH prefiram usar uma única plataforma de bem-estar que faça tudo. Mas essa preciosidade existe? É algo raro, já que apenas 6% dizem que trabalham com um único prestador de serviços de bem-estar. A maioria (53%) monta o quebra-cabeça

NÚMERO DE PRESTADORES DE SERVIÇO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



com peças de duas a quatro empresas diferentes, e ainda há 8% mais resilientes que fazem malabarismos com dez ou mais.

Para atravessar esse labirinto de fornecedores, a grande maioria conta com orientação profissional: quatro em cada cinco profissionais de RH contratam corretores de benefícios para encontrar as melhores empresas do ramo. Sem esse tipo de auxílio, os RHs podem cair na tentação de contratar uma miríade de programas de bem-estar em vários nichos para atender às muitas necessidades de uma força de trabalho diversificada. Se isso não acontecer de forma intencional, a quantidade de programas e ofertas pode causar confusão entre os colaboradores e limitar o ROI da sua iniciativa. Como especialistas no assunto, as corretoras podem ajudar a montar um programa abrangente e eficaz.

A forma como os colaboradores usam o programa de bem-estar dita a maneira como ele é administrado. Mais da metade dos líderes de RH (53%) faz ajustes trimestrais no que oferecem conforme o engajamento dos colaboradores, e proativos 34% o fazem todos os meses. Apenas 1% dos participantes nunca mudaram sua estratégia com base nos níveis de engajamento.

Essa necessidade de pequenos ajustes ressalta por que é inteligente otimizar a quantidade de fornecedores. Trabalhar com um fornecedor que atenda a mais frentes traz menos complicações na hora de fazer mudanças e facilita a vida do RH.

PRIORIDADE 2 DO RH: VARIEDADE

À medida que a força de trabalho global fica mais diversificada, também fica mais dispersa, graças ao aumento do trabalho remoto e híbrido.

Essa mudança transformou o que os líderes de RH buscam em um programa de bem-estar. Regalias não personalizadas e obsoletas, como uma academia na empresa e mesas de pingue-pongue são coisas do passado. Uma máquina de venda automática no escritório não quer dizer nada para quem trabalha de casa, nem muda nada na saúde de quem vai à empresa se só estiver cheia de comida processada.

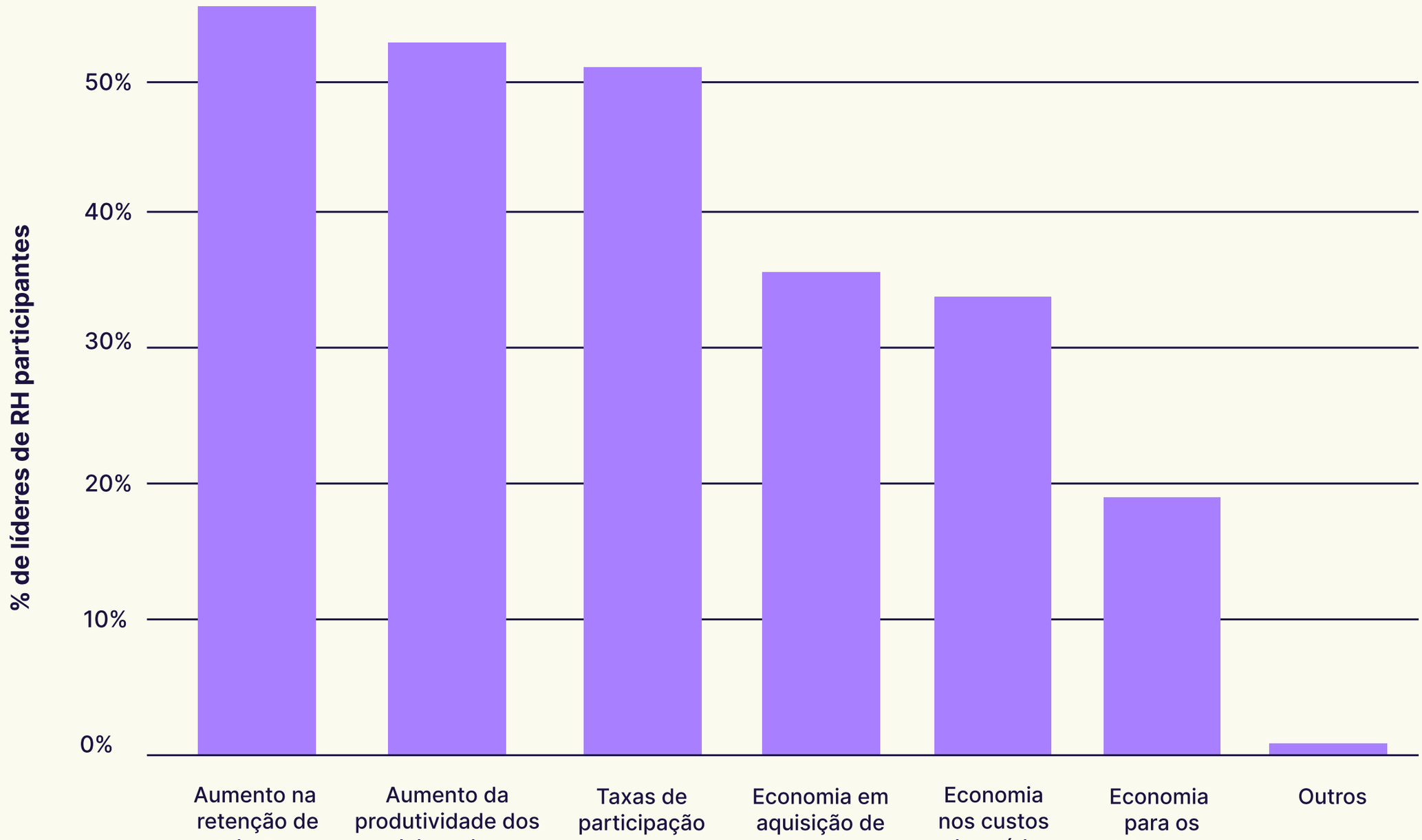
Hoje em dia, é tudo uma questão de oferecer escolhas. Quase todos (98%) os líderes de RH que responderam à nossa pesquisa indicaram que o programa de bem-estar precisa oferecer uma variedade de opções para atender a todos os gostos e necessidades.

PRIORIDADE 3 DO RH: OBJETIVOS ESTRATÉGICOS

Oferecer bem-estar para a força de trabalho é mais do que apenas ajudar os colaboradores a se sentirem bem. Os profissionais de recursos humanos estão à procura de um programa que traga resultado para o negócio.

As principais metas? Maior retenção é o principal indicador de sucesso: 57% dos líderes de RH usam esse parâmetro para mensurar o impacto do programa de bem-estar. Outros indicadores-chave de desempenho incluem o aumento na produtividade (utilizado por 55% dos participantes) e taxas de engajamento com o programa (um dado importante para 52% dos líderes de RH). Isso mostra a mudança pela qual os RHs estão passando, de administradores de colaboradores para diretores de centros de lucro.

COMO OS RHs MENSURAM O SUCESSO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Indicadores de sucesso dos programas de bem-estar

5.2: O que os colaboradores querem de um programa de bem-estar

Em outubro de 2023, lançamos o *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024*, um estudo sobre o bem-estar de colaboradores de nove países diferentes.

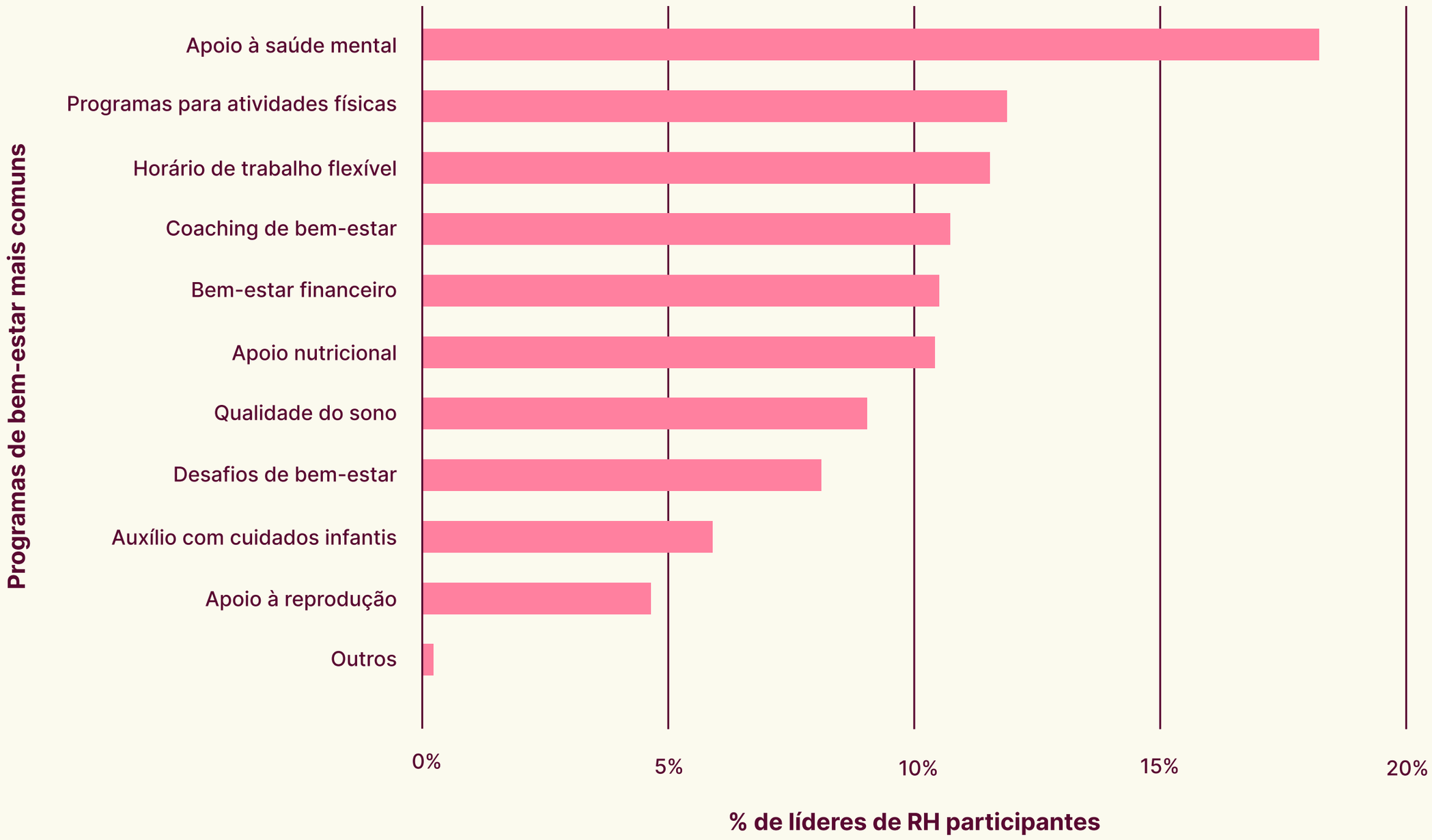
Das oito dimensões do bem-estar (físico, emocional, social, financeiro, ocupacional, intelectual, espiritual e ambiental), concluímos que os colaboradores mais valorizam três: bem-estar emocional, físico e financeiro.[34] Vamos ver como os RHs estão se saindo para atender a essas necessidades.

PRIORIDADE 1 DOS COLABORADORES: BEM-ESTAR EMOCIONAL

No *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024* do Wellhub, mais de um terço dos profissionais (37%) citaram o emocional como o aspecto mais importante do seu bem-estar.[35]

Os líderes de RH têm uma ideia do que os seus colaboradores precisam. Quando questionados sobre qual benefício os seus colaboradores mais valorizariam, "apoio ao bem-estar mental" foi o vencedor, com 18% dos votos. E é uma tendência que vem dando o tom aos orçamentos: 91% das empresas que oferecem um programa de bem-estar mental pretendem investir mais nessas iniciativas em 2024 do que investiram em 2023.[36]

PROGRAMAS DE BEM-ESTAR MAIS VALORIZADOS

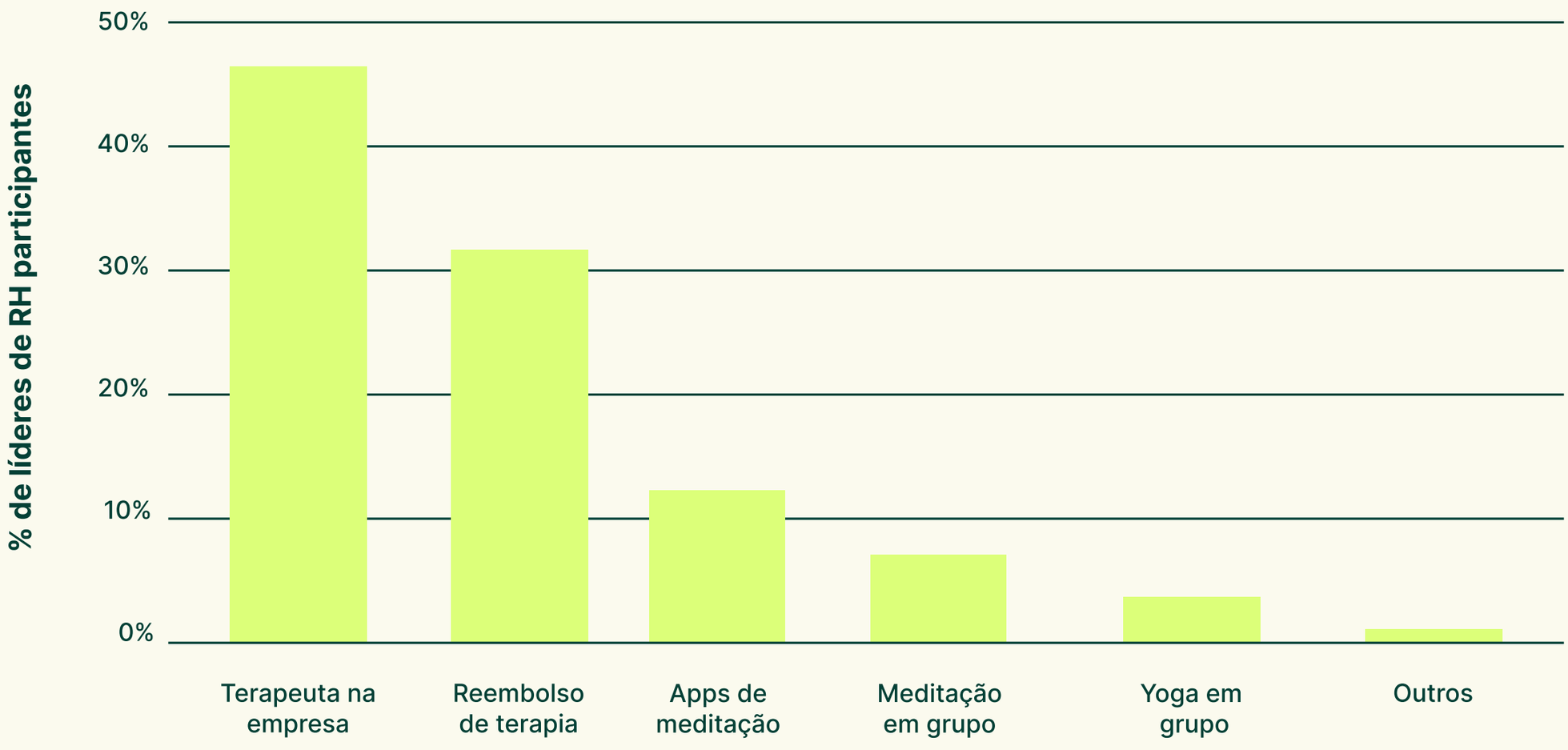


Esse foco crescente no bem-estar mental é uma boa notícia para as empresas. Impressionantes 95% dos profissionais dizem que o seu estado mental tem um papel importante na sua produtividade e muitos estão à procura de recursos para melhorar essa área.[37]

O que não falta é ferramenta para os líderes de RH apoiarem o bem-estar mental de suas equipes. Por exemplo, 46% deles disseram que terapeutas na empresa eram a opção mais popular entre os colaboradores.

Destaque também para os recursos que podem ser usados a qualquer momento e em qualquer lugar: o reembolso para serviços de terapia é o segundo tipo de recurso que provavelmente os colaboradores mais utilizariam, já que 31% dos participantes da pesquisa dizem que é o mais popular em suas empresas. E, ocupando o terceiro lugar entre os melhores, temos os apps de meditação, que foram classificados como a principal oferta de bem-estar mental para 12% dos participantes.

OS RECURSOS DE BEM-ESTAR MENTAL MAIS VALORIZADOS PELOS COLABORADORES

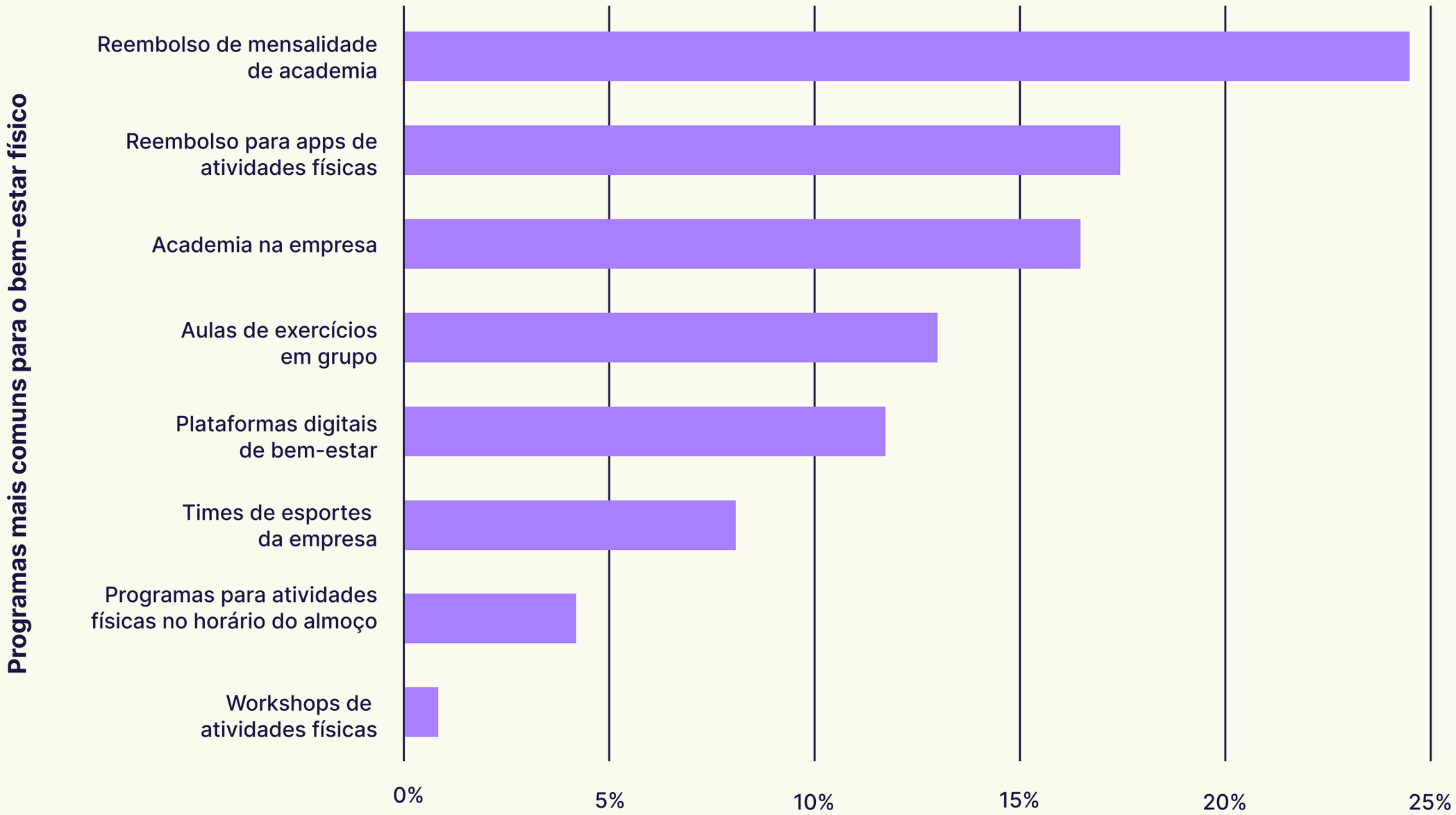


PRIORIDADE 2 DOS COLABORADORES: BEM-ESTAR FÍSICO

O bem-estar físico leva medalha de prata no mundo do bem-estar, de acordo com os colaboradores que participaram do estudo *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024* do Wellhub. Cerca de um quarto deles disseram que era a dimensão mais importante do bem-estar, comparados a um terço que votaram pelo bem-estar emocional. E é de fato um aspecto muito importante, já que 93% dos profissionais associam sua condição física diretamente ao desempenho no trabalho. Esse foco na saúde física é vantagem para os dois lados.[38]

Os benefícios mais comuns são plataformas de bem-estar, incluídas em 57% dos programas de bem-estar físico. Reembolsos de mensalidades de academias também são populares, incluídos em mais da metade (51%) dos programas de bem-estar físico. Eles ficam logo à frente de aulas de exercício em grupo (50%), reembolso de aplicativos de condicionamento físico (45%) e academias na empresa (45%).

PROGRAMAS MAIS COMUNS PARA O BEM-ESTAR FÍSICO



Quando pedimos que os líderes de RH apontassem quais programas eram mais populares entre os colaboradores, uma mensagem vem à tona em alto e bom som: a flexibilidade é a rainha suprema dos benefícios para o bem-estar físico. Reembolsos de mensalidades de academias são os mais usados, de acordo com quase um quarto (24%) dos líderes de RH. Reembolsos de aplicativos de atividades físicas ficam logo atrás como favorito para 18% dos participantes da pesquisa.

Fica clara a demanda cada vez maior por recursos para atividades físicas que podem ser usados na hora e no local de preferência dos colaboradores e por pessoas que trabalham no escritório ou de forma remota. No entanto, por mais popular que seja, um único benefício não é suficiente para garantir a satisfação. Lembre-se: 98% dos líderes de RH dizem que precisam de um programa de bem-estar que ofereça variedade. Oferecer diversidade em opções gera mais engajamento e ROI, então, não mire em uma única proposta; procure disponibilizar um mix interessante de recursos para maximizar o impacto do seu programa para o bem-estar físico.

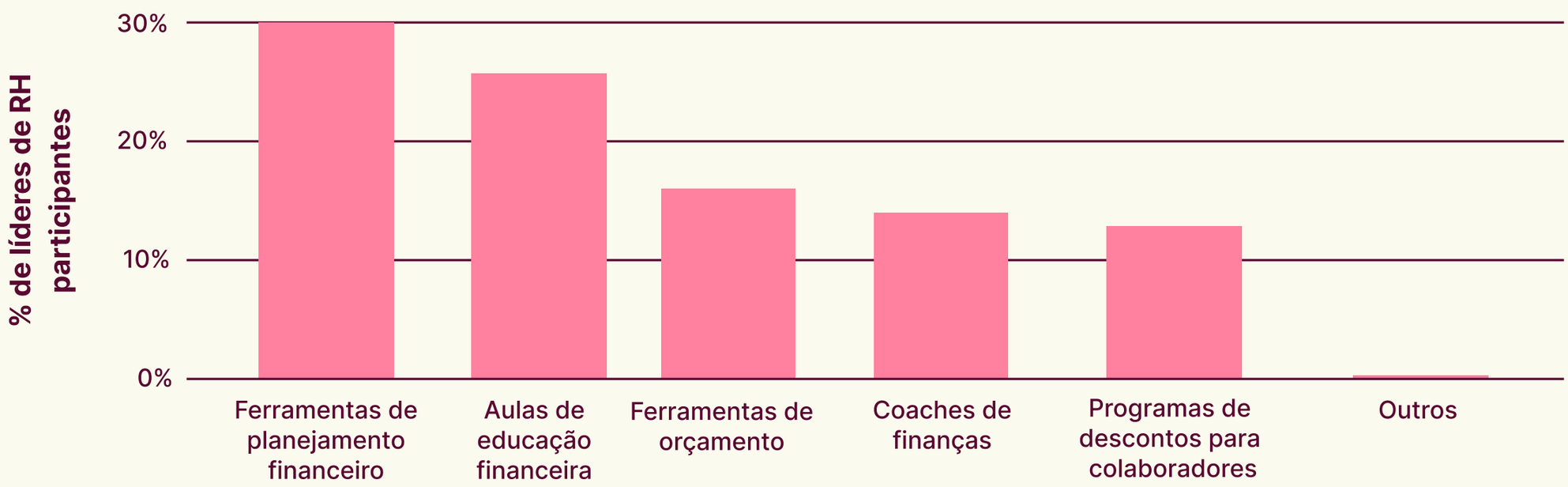
PRIORIDADE 3 DOS COLABORADORES: BEM-ESTAR FINANCEIRO

O bem-estar financeiro foi a terceira dimensão mais importante do bem-estar entre os participantes do *Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024*. Ainda é um sonho distante para muitos, já que 66% dos profissionais dizem que a preocupação com dinheiro tira a atenção do trabalho.[39] Com um aumento de 19% da inflação em apenas quatro anos, e de 25% da cesta básica no mesmo período, não é de se admirar que as pessoas estejam preocupadas com o saldo no banco.[40]

Os colaboradores que têm acesso a recursos para o bem-estar financeiro os usam para fazer o dinheiro render. Ferramentas de planejamento são as mais populares na categoria de bem-estar financeiro, de acordo com 30% dos líderes de RH. Com elas, as pessoas podem traçar a rota para o bem-estar fiscal. Aulas de educação financeira ficam em segundo lugar em popularidade (26%), indicando que os colaboradores querem aprender novas formas de ter mais saúde financeira.

As empresas parecem não estar alinhadas a esse cenário. Cerca de apenas metade dos programas de bem-estar (52%) incluem ferramentas de bem-estar e orientação financeiros. E a maioria das empresas (57%) dizem que, este ano, farão o mesmo investimento em programas de bem-estar financeiro que fizeram ano passado, apesar da inflação. Os colaboradores têm muito interesse em recursos para o bem-estar financeiro, no entanto, o investimento que as empresas fazem nessa área não está no mesmo nível. Atender o atual entusiasmo dos colaboradores com essas soluções é uma oportunidade de ouro para elevar o engajamento com um programa de bem-estar. E programas que cuidam de todas as dimensões do bem-estar, como o Wellhub, são otimizados justamente para isso!

PROGRAMAS MAIS POPULARES PARA O BEM-ESTAR FINANCEIRO



Programas mais comuns de bem-estar financeiro para os colaboradores

5.3: Tendências em bem-estar para colaboradores

Durante 2023, os usuários Wellhub fizeram 150 milhões de check-ins no nosso app, o que equivale a cerca de 9 bilhões de minutos de atividade física!*

Como o Wellhub conta com mais de 50 mil parceiros de bem-estar em 11 países diferentes, temos dados suficientes para entender quais ferramentas são as mais populares entre os usuários dos programas de bem-estar.

"Já consigo ver uma movimentação nas empresas que muda completamente a forma de comemorar e criar laços entre os colaboradores", disse Cesar Carvalho, CEO do Wellhub, para a HR Brew, depois de reunir a sua equipe para uma aula de boxe após uma semana estressante.

Algumas tendências são claras:[41]

> "As pessoas suam juntas, passam tempo de qualidade juntas... Depois, vão jantar algo saudável e, de repente, todo mundo está com a energia lá em cima."
>
> CEO do Wellhub, Cesar Carvalho

Os colaboradores passaram a priorizar o bem-estar mental. O uso de apps para a saúde emocional cresceu 74% ano a ano.

Adotar hábitos mais saudáveis é um objetivo bastante comum hoje em dia. A utilização de aplicativos que promovem mudanças de hábitos subiu 111% em apenas um ano.

A febre do pickleball se mantém. Estabelecimentos que oferecem pickleball viram um aumento de 214% no número de visitantes. (Talvez seja hora de criar um campeonato da empresa!)

O bem-estar está cada vez mais personalizado. O uso de parceiros corresponsáveis pelo bem-estar, como personal trainers e coaches de bem-estar virtuais, subiu 44%.

Os **wellness hours** também são uma tendência que está tomando o lugar dos tradicionais happy hours porque as pessoas não dão mais tanta importância às bebidas alcoólicas nos eventos corporativos.[42]

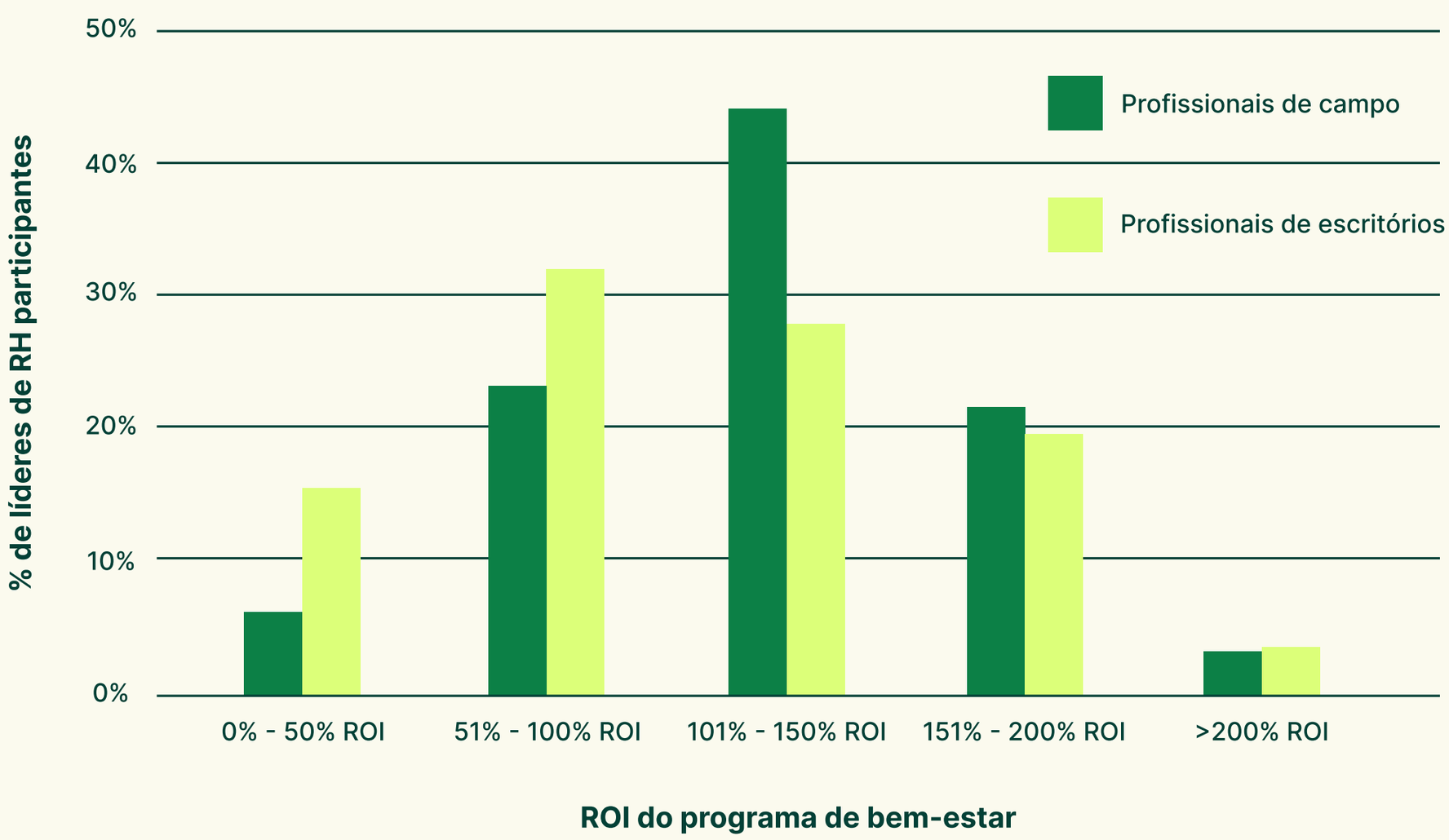
*Como a duração média de cada atividade no Wellhub é de 60 minutos, obtivemos este número multiplicando os check-ins do ano por 60.

5.4: Bem-estar dá retorno em todos os setores

Esqueça o mito de que programas de bem-estar são exclusividade de determinadas áreas. A verdade é que, se você trabalha em um escritório ou em campo, os benefícios de bem-estar são um sucesso generalizado, e são comprovadamente mais lucrativos em setores dominados por profissionais que não passam o dia dentro do escritório.

A prova está no resultado: nove em cada dez empresas, de qualquer setor, veem que investir em bem-estar compensa muito. As áreas onde o maior número de colaboradores ficam dentro do escritório* observam um ROI bem saudável de 107%, mas aquelas onde os profissionais passam o dia em campo** estão bem à frente, com impressionantes 121% de retorno***, dados que contradizem o estereótipo de que os profissionais “de terno e gravata” são mais ligados ao bem-estar do que o pessoal que trabalha fora do ambiente da empresa.

O ROI DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR EM DIFERENTES SETORES



*Setores dominados por pessoal de dentro do escritório: Publicidade e propaganda, aeroespacial, TI e tecnologia, educação, entretenimento, moda, economia e finanças, saúde, lazer e turismo, mídia e imprensa, farmacêutico, telecomunicações
**Setores por colaboradores em campo: agricultura, construção, alimentos e bebidas, manufatura, mineração, transporte
***Esses cálculos presumem que empresas que relatam um ROI acima de 200% têm um ROI médio de 201%.

TAXAS DE ENGAJAMENTO

O fato é que, quando qualquer tipo de colaborador sente o gostinho do bem-estar, a adesão é alta e quase no mesmo nível.

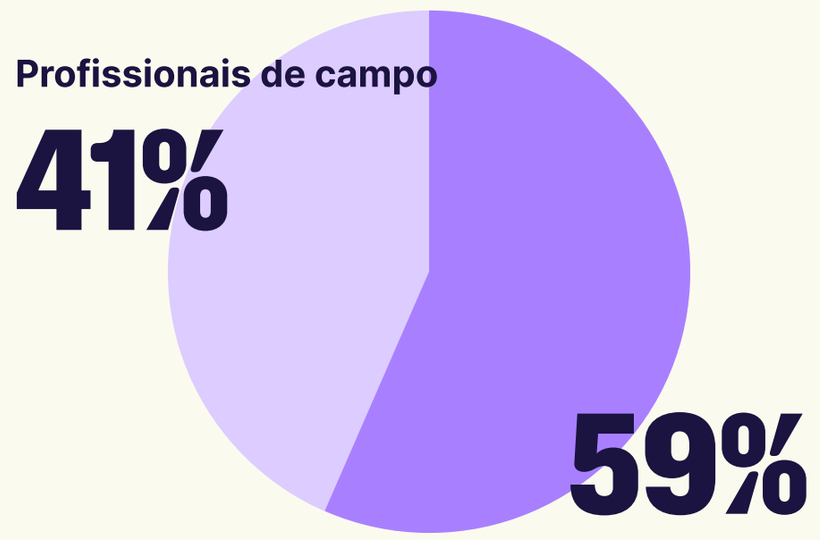
70% dos colaboradores de dentro dos escritórios engajam com o programa de bem-estar, já entre os colaboradores em campo, a taxa é de cerca de **66%.**

Em geral, os executivos estão em ampla sintonia com a sua força de trabalho.

68% dos executivos dos setores dominados por cargos administrativos e **65%** de áreas dominadas por profissionais em campo usam o programa de bem-estar.

Também é possível observar essa constatação através do uso do Wellhub. Nos 150 milhões de check-ins em nossos parceiros no ano passado, os colaboradores, tanto de dentro quanto de fora dos escritórios, buscaram atividades de bem-estar em taxas semelhantes.

DETALHAMENTO DE CHECK-INS DE USUÁRIOS DO WELLHUB POR SETOR[43]



GESTÃO DE TALENTOS

Os programas de bem-estar também contribuem para reduções significativas nos custos de saúde, segundo duas em cada cinco empresas, dos dois lados da moeda.

Além disso, essas iniciativas fazem maravilhas pela reputação das empresas junto aos colaboradores. Elas fazem a satisfação subir exponencialmente e ajudam a atrair novos talentos em duas de cada cinco empresas, nos dois cenários.

Muitas empresas negligenciam as necessidades do pessoal que trabalha fora do ambiente do escritório e acabam perdendo uma oportunidade de ouro. Pense nisto: mais de 90% das grandes empresas têm profissionais que atuam na linha de frente, como enfermeiros ou operadores de caixa, na folha de pagamento, mas apenas 8% realmente se empenham para melhorar as experiências desses colaboradores.[44]

Esse descuido contribui para taxas de rotatividade surpreendentes de até 500% ao ano, sem falar nos baixíssimos níveis de engajamento daqueles que decidem ficar no emprego.[45]

Esses números expressivos podem ser uma boa explicação para os altos retornos sobre o investimento quando as empresas decidem apoiar o bem-estar daqueles que trabalham fora do ambiente do escritório: há uma imensa oportunidade de melhoria nesta área.

Moral da história: bem-estar é um benefício para todos os setores.

6 Guia passo a passo para maximizar o engajamento do seu programa de bem-estar

Imagine um escritório cheio de energia, onde as pessoas muito mais do que sobrevivem; elas prosperam.

Isso não é ficção. É perfeitamente possível com um programa de bem-estar bem executado.

Este guia é o seu roteiro para essa realidade. Aqui, você encontrará dicas para vencer a complexidade de selecionar, lançar e consolidar um programa de bem-estar.

Além disso, trouxemos os conceitos básicos: como conquistar o apoio da liderança da empresa, planos de comunicação para gerar interesse no programa e como reportar a contribuição do programa para os resultados da empresa.

Se anima a embarcar nesta jornada de bem-estar? Vamos lá!

FASE 1: CRIAR UM PROGRAMA DE SUCESSO

Passo 1: Conquistar o apoio da liderança

O apoio dos executivos da empresa é fundamental para o sucesso de qualquer programa de bem-estar. O envolvimento do C-Level não só garante o orçamento necessário, como ajuda no engajamento da força de trabalho. Dois fatores cruciais para trazer a liderança para o seu lado são:

- **Apresentar os benefícios:** ao argumentar em prol do investimento, destaque as muitas vantagens para a empresa de um bom nível de bem-estar entre os colaboradores. Você pode usar exemplos da Seção 3.2 deste relatório, “Como programas de bem-estar resolvem problemas da empresa”, entre eles a economia nos custos de saúde e menor rotatividade. Destacar a correlação direta entre um programa de bem-estar robusto e o desempenho da empresa como um todo pode fazer a alta gestão se animar com a estratégia.

- **Quantificar o retorno:** você pode usar a fórmula do ROI do bem-estar na empresa para mostrar o retorno previsto para o programa:

> ***ROI = aumento na produtividade***
> ***+ economia na gestão de talentos***
> ***+ economia em saúde***
> ***– custo do programa***

O resultado desse cálculo serve como um argumento convincente para comprovar a viabilidade financeira do programa. Saiba como coletar os dados necessários para preencher essa fórmula no artigo “Como convencer a liderança da sua empresa a investir em um programa de bem-estar”, do nosso blog. Lá, você encontra todas as informações necessárias para estruturar sua proposta de forma a enfatizar os ganhos financeiros e culturais de um investimento assim.

Passo 2: Determinar um responsável pelo programa

Um programa de bem-estar de sucesso precisa de alguém no leme. Sem um líder definido, o programa corre o risco de se tornar mais um item em uma lista de tarefas já enorme, diluindo a sua eficácia e reduzindo o seu impacto. Veja como selecionar o guardião do seu programa:

- **Definir a função:** comece determinando o escopo de responsabilidade para gerenciar o programa de bem-estar. Considere a escala e a complexidade da sua iniciativa para decidir se precisa de alguém em tempo integral ou se a pessoa pode dedicar apenas meio período a esta atividade. Reflita sobre a natureza do programa e seus objetivos para avaliar o nível necessário de compromisso.

- **Categorizar o cargo:** pense de maneira crítica sobre onde essa função se encaixa na atual estrutura organizacional. O líder do programa trabalhará de maneira independente ou fará parte de uma equipe maior? Avalie se alguém da equipe tem a capacidade e as competências para assumir esta responsabilidade ou se os requisitos do programa demandam contratar um novo especialista.

- **Adaptar às suas necessidades:** tenha em mente que não existe uma solução tamanho único. A estratégia certa depende do porte, cultura e objetivos de bem-estar específicos da sua empresa. Empresas menores podem ter sucesso se acrescentar essas responsabilidades ao escopo de um funcionário entusiasmado, enquanto lugares maiores podem demandar um cargo dedicado exclusivamente à gestão do programa.

- **Avaliar e ajustar:** à medida em que o programa evolui, pode ser que as necessidades da sua liderança também evoluam. Prepare-se para reavaliar a função regularmente para garantir que continue a atender às demandas do programa e se alinhe às mudanças nos objetivos de bem-estar da empresa.

Passo 3: Definir seus objetivos e o que é sucesso

Lançar um programa de bem-estar para colaboradores sem saber claramente qual seria a definição de sucesso desse programa é a mesma coisa que navegar sem uma bússola. Definir objetivos e indicadores de sucesso não é só definir metas; é criar um mapa para orientar todas as decisões e estratégias relacionadas ao programa. Veja como ancorar o seu programa com propósito e precisão:

- **Definir objetivos claros vinculados ao desempenho da empresa:** nenhum programa de bem-estar funciona de forma isolada; ele faz parte do operacional geral da empresa. Pergunte-se: qual meta da empresa queremos alcançar com esse investimento? Aumentar a satisfação dos colaboradores, diminuir o número de licenças médicas ou, ainda, aumentar a produtividade apoiando a saúde mental? Os seus objetivos devem ser definidos conforme as necessidades e desejos da sua força de trabalho e devem abordar o bem-estar de forma integral.

- **Definir metas mensuráveis:** depois de definir os objetivos, é hora de convertê-los em metas concretas, mensuráveis. Uma tática útil para se responsabilizar pela sua visão é definir metas SMART, ou seja, específicas, mensuráveis, tangíveis, relevantes e com prazos. As suas metas SMART podem ser números alvo para as taxas de participação, aumentos esperados na pontuação de satisfação dos colaboradores ou reduções no uso do plano de saúde, por exemplo.

Passo 4: Escolher a plataforma de bem-estar ideal

Com objetivos claros, agora é hora de escolher a plataforma de bem-estar ideal para os seus colaboradores. É essencial escolher uma solução que não apenas se alinhe aos objetivos específicos da sua empresa, mas que também atenda à diversidade das necessidades e preferências da sua força de trabalho. Se você não acertar neste passo, o engajamento fica prejudicado. O que buscar em uma plataforma com a qual todos se identifiquem de fato:

- **Inclusão no centro de tudo:** escolha uma plataforma que aceite todos os tipos de colaboradores, seja qual for o nível de condicionamento ou aptidão física. Não importa se alguém está se preparando para uma maratona ou dando os primários passos para sair do sedentarismo, a plataforma deve oferecer variedade o suficiente para atender a todos. Essa inclusão vai além do condicionamento físico: não pode deixar de lado o bem-estar mental e emocional. O alvo deve ser o bem-estar integral.

- **O segredo é personalizar:** entenda que pessoas diferentes têm necessidades diferentes. Uma plataforma de nível superior oferece muitas opções para atender a interesses variados: de aulas de HIIT, passando por yoga e meditação a práticas de mindfulness. É fundamental que a solução escolhida permita que os usuários personalizem suas jornadas de bem-estar conforme seus objetivos e interesses para garantir o engajamento e a satisfação.

- **Acessibilidade para todos:** no ambiente de trabalho híbrido atual, é essencial que a sua plataforma de bem-estar seja acessível para todos os colaboradores, onde quer que estejam. Colaboradores remotos e presenciais devem ver o mesmo valor e oportunidade no programa. Isso significa escolher uma plataforma que inclua ofertas digitais para que esteja disponível onde quer que os colaboradores estejam: em casa, no escritório ou em viagens.

- **Simplicidade:** a experiência do usuário pode alavancar ou destruir o engajamento com uma plataforma de bem-estar. Busque soluções que priorizem a facilidade de uso. Pense em interfaces intuitivas, acesso móvel e recursos como autenticação única (SSO) para eliminar barreiras à participação. Uma plataforma centralizada que se integre aos sistemas e ferramentas que a empresa já usa pode trazer uma experiência melhor aos usuários e facilitar que as pessoas incorporem o bem-estar à rotina diária.

> ***A essência do Wellhub é a inclusão, a personalização, a acessibilidade e a simplicidade. Os colaboradores podem escolher entre uma variedade de opções, desde um plano digital gratuito a planos extensíveis a familiares.***

Passo 5: Recrutar defensores do bem-estar

Criar um programa de bem-estar de sucesso é um esforço coletivo, não uma missão solo. Embora o responsável pelo programa tenha um papel importante, ninguém consegue criar uma cultura corporativa sozinho. Formar uma equipe de defensores do bem-estar é uma forma de incitar energia e entusiasmo para o programa desde o início. Esses embaixadores são a mola propulsora da iniciativa e espalham vitalidade e motivação por toda a empresa.
Veja como montar uma equipe dinâmica:

- **Encontrar pessoas apaixonadas:** atente-se a colaboradores que naturalmente personifiquem o espírito do bem-estar ou que já participaram de alguma iniciativa ou desafio de bem-estar da empresa. Essas pessoas costumam ter o real entusiasmo e influência necessários para inspirar os colegas.

- **Representatividade importa:** sua equipe de defensores do bem-estar deve refletir a diversidade da sua força de trabalho e incluir uma variedade de funções, departamentos, locais e identidades para garantir que todos os segmentos da sua empresa se sintam representados e conectados ao programa.

- **Oferecer recursos e treinamento:** disponibilize aos defensores do bem-estar as ferramentas e os conhecimentos necessários para que sejam eficazes. Isso pode envolver sessões de treinamento sobre os detalhes do seu programa de bem-estar ou material promocional que podem compartilhar com colegas.

Passo 6: Criar um plano de comunicação contínua

Um único anúncio não será suficiente para que os seus colaboradores participem do programa. É essencial criar um plano de comunicação detalhado e contínuo. Isso não apenas ajuda a manter o programa na mente das pessoas, mas também é uma oportunidade para que líderes de RH comuniquem claramente o impacto positivo que o bem-estar pode ter em suas vidas. Se os seus colaboradores não entenderem a magia do programa em longo prazo, talvez eles não se sintam motivados a participar. Mas tem um lado complexo da comunicação interna: a maioria dos seus colaboradores deve receber uma tonelada de lembretes

e mensagens todos os dias. Então, como se destacar? Veja algumas dicas importantes para criar seu plano:

- **Escolher os canais com inteligência:** suas ferramentas de comunicação devem ser tão diversificadas quanto o seu público. Seja por meio de uma newsletter de bem-estar específica, convites no calendário para eventos próximos, canais animados no Slack ou posts atraentes na intranet, escolha as melhores plataformas conforme os hábitos e preferências de seus colaboradores. O objetivo é fazer com que as informações sobre o seu programa de bem-estar estejam o mais acessíveis e atraentes possível.

- **Criar conteúdo interessante:** sua comunicação deve destacar o valor do bem-estar em todas as áreas da vida; dos benefícios para a saúde pessoal à sua importância para melhorar a cultura corporativa. Temas de interesse:

  * O benefício social de participar de atividades de bem-estar dentro e fora do trabalho.

  * O compromisso da empresa em promover um ambiente saudável.

  * Histórias inspiradoras dos líderes sobre suas próprias jornadas de bem-estar.

  * Sugestões claras e práticas para que os colaboradores extraiam o máximo do programa.

- **Integrar o bem-estar na comunicação geral da empresa:** busque formas de incluir o bem-estar no discurso institucional. Das reuniões informais até os posts nas redes sociais, todas essas são maneiras de destacar os recursos do programa e depoimentos de usuários. Essa presença constante ajuda a reforçar a ideia de que o bem-estar é um componente central da identidade da sua empresa.

- **Esclarecer dúvidas:** crie uma seção de perguntas e respostas detalhadas para responder a possíveis dúvidas de maneira proativa. Das especificações do programa até guias passo a passo, procure abordar um amplo espectro de temas que possam ser do interesse dos seus colaboradores.

- **Diversificar a entrega de informações:** como pessoas diferentes absorvem informações de maneiras diferentes, diversifique os métodos que você usa para transmitir a sua mensagem. Vídeos explicativos podem dar um toque dinâmico à sua comunicação, enquanto flyers e panfletos divertidos e vibrantes servem como um lembrete físico dos benefícios do seu programa. Personalize esses materiais conforme o estilo de comunicação da sua empresa para que sua equipe se identifique com a mensagem.

- **Centralizar o acesso à informação:** o segredo para uma comunicação eficaz é a facilidade de acesso. Centralize todos os seus recursos de bem-estar

em um único local de fácil acesso. Seja em uma página da intranet, uma seção dedicada no site da sua empresa ou um quadro de avisos digital, escolha uma plataforma que seja familiar e esteja disponível para todos os colaboradores.

- **Navegação intuitiva:** neste canal centralizado, a navegação deve ser intuitiva. Organize recursos de forma lógica, com identificações e caminhos claros para informações relevantes. Quanto mais fácil for para os colaboradores encontrarem o que procuram, mais rápido eles poderão passar da curiosidade para a participação ativa.

- **Atualizar e evoluir:** a sua central de informações tem que crescer e evoluir junto com o seu programa de bem-estar. Mantenha os materiais atualizados com o que há de novo no programa, histórias de sucesso e respostas para as dúvidas que possam surgir. Essa biblioteca viva não apenas funciona como um recurso, mas também como um reflexo do dinamismo e da capacidade de resposta do seu programa às necessidades dos colaboradores.

FASE 2: LANÇAR SEU PROGRAMA DE BEM-ESTAR

Passo 7: Organizar uma festa de lançamento

Quem não adora uma festa? Lançar seu programa de bem-estar com uma comemoração, em vez de só um e-mail, certamente traz muito mais engajamento dos colaboradores. Assim, você dá o pontapé inicial da sua iniciativa em tom animado e deixa claro que a empresa tem um compromisso sólido com o programa.

- **Definir o orçamento:** o primeiro passo é definir com clareza um orçamento que inclua todos os aspectos da comemoração: do local a plataformas virtuais, oradores convidados e brindes de bem-estar. Esse mapa financeiro garante um lançamento de impacto sem ultrapassar barreiras econômicas. Não tem orçamento? Não se preocupe! Talvez você só precise de um pouco mais de criatividade.

- **Escolher a data e o local perfeitos:** selecione uma data que prometa a máxima participação e a combine com um local que reflita o espírito do seu programa de bem-estar. Seja um espaço tranquilo ao ar livre ou uma dinâmica plataforma virtual que una as equipes, o ambiente é fundamental.

- **Elaborar uma agenda interessante:** crie um roteiro que ofereça não só informação, mas inspiração. Talvez seja interessante incluir palestras com especialistas renomados de bem-estar que podem compartilhar insights e motivar sua equipe. Enriqueça seu evento com elementos interativos, como atividades de bem-estar ao vivo, sessões de meditação ou desafios, para dar um gostinho do que o programa oferece.

- **Escolher brindes relacionados ao bem-estar:** para animar o pessoal, anuncie a distribuição de brindes que combinem com as suas práticas de bem-estar. Desde acessórios de ponta e modernos como Apple Watches até itens básicos mais acessíveis como garrafas de água, esses brindes devem inspirar e promover um estilo de vida mais saudável entre os seus colaboradores.

- **Espalhar a novidade:** utilize todos os canais à sua disposição para promover a festa de lançamento. Crie anúncios, lembretes e materiais interessantes que gerem expectativa. Destaque os aspectos únicos do seu evento para garantir que seja marcado no calendário de todos como algo imperdível. Envolva a sua equipe criativa e de branding para dar um toque a mais no material de divulgação. Eles adoram!

- **Mobilizar seus defensores do bem-estar:** faça dos seus defensores do bem-estar a voz da comemoração, promovendo conversas e expectativa entre os colegas. O entusiasmo dessas pessoas pode aumentar significativamente o interesse e a participação no evento.

Promover um desafio de bem-estar: para garantir o engajamento das suas equipes desde o início, anuncie um desafio de bem-estar durante o evento. Pense em algo acessível, mas que estimule e convide à participação imediata. Assim, você cria um senso de comunidade desde o primeiro dia. Você pode lançar um desafio de passos dados ou ver quem consegue meditar mais minutos em uma semana!

Os especialistas em engajamento do Wellhub contam com mais de uma década de experiência na criação de estratégias de lançamento e planos de comunicação de sucesso em parceria com nossos clientes para ajudá-los a alcançar as metas de adesão em pouco tempo.

Passo 8: Promover o evento de lançamento

O evento de lançamento é uma excelente oportunidade para chamar a atenção para o seu novo programa, mostrar a variedade que ele oferece e provocar engajamento imediato. Confira algumas dicas para fazer de seu evento um momento marcante da jornada de bem-estar da sua empresa:

- **Envolver os executivos:** a participação da liderança executiva no anúncio passa uma mensagem contundente de que é uma iniciativa importante para eles e para a empresa. Deixe essas pessoas a cargo das funções de mestres de cerimônia e dos sorteios dos brindes que você escolheu para a festa.

- **Dar o devido destaque aos seus defensores do bem-estar:** apresente essas pessoas durante o evento para que eles compartilhem sua visão e entusiasmo para o programa. As histórias e o comprometimento deles podem inspirar outras pessoas a darem os primeiros passos de suas próprias jornadas de bem-estar.

- **Apresentar a central de recursos:** aproveite a oportunidade para mostrar a todos a central de recursos. Uma demonstração ao vivo pode desmistificar a plataforma e incentivar os colaboradores a explorarem os recursos que eles têm à disposição.

- **Iniciar com incentivos e competições:** faça um barulho para lançar seu programa anunciando o primeiro de muitos desafios de bem-estar. Combinados com incentivos interessantes, essas iniciativas podem provocar participação imediata e dar o tom para uma cultura de bem-estar ativa de engajamento. Não deixe de mostrar também como acompanhar o progresso na competição.

- **Pedir feedback:** após o evento de lançamento, colete as reações e sugestões iniciais com uma breve pesquisa entre os colaboradores. Esse feedback valiosíssimo ajuda a fazer o ajuste fino do programa ao longo do tempo para garantir que ele atenda às necessidades da sua força de trabalho conforme elas mudam.

FASE 3: GARANTIR ADESÃO DESDE O INÍCIO

Passo 9: Oferecer incentivos e recompensas

Os líderes de RH afirmam que os incentivos e recompensas são a tática mais eficaz para elevar o engajamento com um programa. Como usar esta estratégia:

- **Sistema de pontos de bem-estar:** implemente um sistema em que os colaboradores ganham pontos por participar das diversas atividades de bem-estar, como aulas em grupo, desafios ou sessões de mindfulness. Os pontos podem ser trocados por recompensas, como dias a mais de férias, vales-presente ou produtos de bem-estar.

- **Reconhecimento e prêmios:** crie um programa de prêmios para reconhecer e celebrar colaboradores que demonstram progresso marcante em suas jornadas de bem-estar ou têm contribuição positiva para a cultura do bem-estar na sua empresa. Alguns exemplos de prêmios podem ser o reconhecimento público, medalhas digitais, troféus, dias de folga a mais.

- **Doações em nome do colaborador:** no caso de colaboradores que atingem determinados marcos no programa de bem-estar, faça doações no nome deles para causas ou instituições relacionadas à saúde. Assim, você adiciona um toque de filantropia ao incentivo e permite que seus colaboradores contribuam para o bem maior enquanto cuidam da saúde.

Passo 10: Demonstrar o engajamento da liderança

Existe uma relação clara entre o nível de engajamento da liderança com o programa de bem-estar e as taxas gerais de participação na empresa. Você pode tirar proveito desse poder deixando evidente para todos os seus colaboradores o envolvimento do C-Level da empresa. Como?

- **Dar o exemplo com a participação ativa:** incentive os executivos a participarem de treinos no escritório ou sessões virtuais. A presença desse pessoal nas atividades, seja uma prática de yoga em grupo, uma caminhada na hora do almoço ou desafios de bem-estar, pode elevar significativamente o moral da equipe e inspirar maior adesão de todos os níveis da empresa.

- **Falar sobre a jornada de bem-estar dos líderes da empresa:** compartilhe histórias da liderança sobre jornadas,

desafios e sucessos pessoais de bem-estar nas plataformas de comunicação da empresa. Seja por meio de uma sessão específica na newsletter da empresa, posts em blogs ou vídeos curtos, essas histórias podem humanizar os seus líderes e provocar diálogos sobre o bem-estar dentro da organização.

- **Organizar palestras da liderança sobre bem-estar:** organize sessões regulares nas quais os executivos discutem a importância do bem-estar, não apenas de uma perspectiva pessoal, mas também o seu impacto no crescimento profissional e sucesso da organização. Essas palestras podem ser transmitidas ao vivo e depois arquivadas para fácil acesso, incentivando o engajamento contínuo com as suas iniciativas.

- **Incorporar o bem-estar nas reuniões estratégicas:** faça do bem-estar um item permanente na pauta de reuniões e discussões estratégicas. Assim, o bem-estar ocupa sempre lugar de prioridade nos níveis mais altos da tomada de decisões e integra-se de forma profunda aos planos operacionais e estratégicos da empresa.

- **Celebrar e reconhecer conquistas:** peça para que os líderes executivos reconheçam e celebrem publicamente os colaboradores e as equipes que fazem contribuições significativas para o programa de bem-estar. Isso pode ser feito por meio de prêmios, anúncios nas reuniões de toda a empresa ou notas pessoais de agradecimento. Dessa forma, você destaca a importância do bem-estar para criar um ambiente de trabalho acolhedor e positivo.

Passo 11: Lançar novos desafios

As competições são uma ótima maneira de trazer elementos lúdicos ao bem-estar. Elas ajudam a despertar o espírito da competição saudável e são uma forma dinâmica de manter o entusiasmo e a participação no seu programa. Algumas ideias para manter a competição ativa e trazer engajamento:

- **Organizar diversos tipos de desafios:** alterne diferentes perfis de competições para atrair um amplo espectro de interesses e habilidades, de desafios de passos percorridos a dias seguidos de práticas de mindfulness a desafios de alimentação saudável. Essa variedade traz inclusão e mantém alto o nível de interesse. Defina uma meta coletiva para o desafio para que todos trabalhem juntos.

- **Usar a tecnologia:** use apps e plataformas de bem-estar que permitam acompanhar e mostrar o progresso com facilidade. Essa

estratégia que usa a tecnologia como aliada simplifica a participação e ainda traz um elemento divertido com placares e atualizações em tempo real.

- **Lançar competições entre equipes:** incentive a camaradagem e o esforço coletivo organizando desafios entre diferentes times da empresa. O mais interessante é promover desafios que sejam fáceis de participar para que sejam o mais inclusivos possível, como minutos de caminhada ou passos percorridos. Uma outra ideia é permitir que os colaboradores formem times entre si ou que os departamentos inteiros entrem na competição uns contra os outros. Essas atividades melhoram o senso de comunidade ao mesmo tempo que promovem *accountability* entre as pessoas da mesma equipe.

Passo 12: Organizar treinos em grupo

Treinos em grupo podem contribuir muito para consolidar a cultura do bem-estar na empresa. Embora possa parecer mais simples para equipes presenciais, há muitos treinos online que as equipes remotas podem aproveitar. E essas atividades em grupo vão muito além do exercício em si: são uma oportunidade para unir as pessoas, tornar as equipes mais fortes e fazer todo mundo se movimentar junto.
Quando a empresa inclui treinos em grupo no programa de bem-estar, o exercício se transforma em uma experiência divertida que empolga a todos. Veja algumas dicas para incorporar treinos ao seu programa e ajudar sua equipe a ter mais saúde e conexão.

- **Ter uma programação regular de treinos variados:** a rotina cria o hábito, mas a variedade gera interesse. Agende treinos em grupo regularmente, mas mantenha a animação com sessões temáticas, instrutores-surpresa ou desafios adaptados para eventos sazonais ou marcos de bem-estar. Esse equilíbrio deixa sua equipe curiosa para saber o que vem pela frente e incorpora a atividade física na rotina das pessoas, mantendo um clima de novidade e expectativa.

- **Treinos híbridos para uma força de trabalho híbrida:** na atual realidade do trabalho flexível, inclusão também é aproximar quem está no escritório de quem está em casa. Oferecer opções de treinos presenciais e virtuais garante que todos da sua equipe, onde quer que estejam, tenham a possibilidade de participar. Essa abordagem não apenas promove a inclusão, como reforça a mensagem de que o bem-estar é uma prioridade universal e transcende as barreiras físicas para unir a equipe em torno de um objetivo em comum.

- **Promover interação social:** a magia dos treinos em grupo não está

apenas no esforço, mas nas histórias compartilhadas. Incentive a interação social e reserve um tempo para os bate-papos antes ou depois dos treinos. Seja um café após a prática de yoga da manhã ou um encontro virtual depois de uma sessão online, esses momentos de interação enriquecem a experiência do treino e transforma conhecidos em parceiros de treino, além de construírem uma comunidade resiliente e acolhedora.

Passo 13: Coletar e compartilhar depoimentos

Essas histórias em primeira pessoa são excelentes promotores de engajamento. Elas inspiram, motivam e dão credibilidade ao seu programa de bem-estar. Veja como reunir e compartilhar essas histórias de forma eficiente:

- **Estimular o compartilhamento:** encoraje ativamente os colaboradores a compartilhar as suas jornadas e conquistas de bem-estar. Encontre uma maneira fácil para que as pessoas enviem essas histórias. Assim, todos se sentem confortáveis e animados para contribuir.

- **Destacar experiências diversas:** mostre uma variedade de depoimentos que reflitam a diversidade da sua força de trabalho e os vários aspectos do bem-estar, desde conquistas físicas e melhora do bem-estar mental até histórias de crescimento pessoal e desenvolvimento da comunidade.

- **Usar plataformas diferentes:** compartilhe esses depoimentos em uma variedade de canais, incluindo newsletter da empresa, sites da intranet, redes sociais e durante reuniões. Essa grande exposição pode aumentar o impacto e o alcance de cada história.

- **Comemorar o progresso:** use os depoimentos como uma oportunidade para comemorar o progresso dos seus colaboradores em relação aos seus objetivos pessoais de bem-estar. Reconhecer as pessoas por seus esforços e conquistas pode fortalecer uma cultura de valorização e incentivo dentro da organização.

FASE 4: MAXIMIZAR O ENGAJAMENTO

Passo 14: Inclua o programa de bem-estar na integração

Incluir seu programa de bem-estar no processo de onboarding de colaboradores é uma ação estratégica que mostra a imagem da sua empresa para os recém-contratados e deixa claro, desde o primeiro dia, que a saúde e o bem-estar são valores fundamentais da cultura da empresa. Dessa forma, o bem-estar se torna parte natural da vida profissional das pessoas, cria senso de pertencimento e demonstra seu compromisso com a saúde de todos desde o início. Confira algumas dicas para incorporar o bem-estar no processo de integração da empresa:

- **Apresentar o bem-estar como valor fundamental:** comece apresentando o bem-estar não apenas como um programa, mas como um dos pilares centrais da empresa. Nas primeiras apresentações, destaque como o bem-estar faz parte da cultura corporativa e por que é importante.

- **Personalizar a experiência:** entenda que cada nova pessoa contratada tem um perfil diferente quando se trata de saúde e bem-estar. Ofereça orientação personalizada sobre como aproveitar o programa ao máximo, seja participando de treinos em grupo, desafios ou utilizando os outros recursos disponíveis.

- **Mostrar tudo que o programa oferece:** é importante que os novos colaboradores tenham informações detalhadas sobre suas iniciativas de bem-estar, inclusive sobre os objetivos, os benefícios e como participar. Esses dados podem fazer parte de um pacote de boas-vindas, de uma sessão interativa, ou podem ser apresentados pelos seus embaixadores do bem-estar. E, se você gravou a festa de lançamento do seu programa, inclua a gravação no processo de integração.

- **Estimular a adesão imediata:** inscreva os novos colaboradores no próximo desafio ou evento de bem-estar para que eles mergulhem de cabeça no programa desde o início. Assim, eles não só conhecem a cultura da empresa como têm a chance de se conectar com os colegas.

Passo 15: Incluir o bem-estar no treinamento da liderança

Posicionar o bem-estar como prioridade da liderança faz com que o programa deixe de ser uma iniciativa do RH e se transforme em um componente central do DNA da empresa. Incorporando os princípios do bem-estar ao treinamento da liderança, você forma líderes que não apenas defendem a saúde e a qualidade de vida como personificam esses valores em seus estilos de gestão e processos

de tomada de decisões. O engajamento da liderança é vital para criar uma cultura sustentável de bem-estar que transpassa para todos os níveis da empresa. Como fazer do bem-estar parte integral do desenvolvimento da liderança:

- **Incluir o bem-estar na filosofia da liderança:** um bom primeiro passo é posicionar o bem-estar como uma das principais competências dos líderes da empresa. Inclua módulos sobre gestão do bem-estar e inteligência emocional nos programas de treinamento de líderes, enfatizando a importância de liderar pelo exemplo e de construir um ambiente acolhedor que prioriza o bem-estar dos colaboradores.

- **Treinar os líderes para reconhecer e agir:** capacite seus líderes com as habilidades necessárias para identificar sinais de burnout, estresse ou desengajamento nas equipes. Dê acesso a ferramentas práticas e estratégias para abordar essas questões de maneira proativa, inclusive promover o acesso a recursos de bem-estar e oferecer soluções flexíveis que atendam a necessidades individuais.

- **Promover conversas sobre bem-estar:** incentive que os líderes tenham conversas regulares para verificar o bem-estar de suas equipes. Essas discussões devem ir além da saúde física e englobar o bem-estar emocional e mental, criando um ambiente seguro para que os colaboradores expressem as suas necessidades e preocupações. Esses diálogos nunca devem ser impostos, mas acontecer de forma natural quando os colaboradores se sentirem confortáveis.

- **Incentivar a liderança pelo bem-estar:** reconheça e recompense os líderes que integrarem com sucesso o bem-estar à gestão de suas equipes e atingirem melhorias notáveis nesse aspecto. Você pode fazer isso através de uma premiação formal, de reconhecimento público ou outros tipos de incentivos que destaquem o comprometimento em criar um ambiente de trabalho saudável.

- **Promover aprendizado contínuo:** o bem-estar é uma área em constante evolução. Ofereça oportunidades de aprendizado contínuo para que os líderes mantenham-se atualizados sobre as últimas tendências, pesquisas mais recentes e práticas recomendadas. Para isso, você pode promover workshops com pesquisadores da área, webinar com especialistas de renome ou assinar publicações como The Yoga Journal.

Passo 16:

Apresentar destaques de bem-estar nas reuniões gerais

Trazer destaques de bem-estar para reuniões gerais é um movimento

estratégico para manter o bem-estar em primeiro plano no consciente coletivo da empresa. Quando reserva um tempo, pelo menos a cada trimestre, para falar sobre conquistas, iniciativas e metas de bem-estar, reforça a importância da saúde e do bem-estar como prioridades organizacionais. Essa visibilidade constante sobre o assunto não apenas celebra o progresso, mas também mantém o dinamismo do seu programa. Esses momentos são excelentes oportunidades para:

- **Apresentar conquistas e marcos:** use essas reuniões como uma plataforma para enfatizar os sucessos do programa. Compartilhe os principais indicadores, como taxas de adesão, marcos alcançados nos desafios ou melhorias em geral nas pontuações de saúde dos colaboradores. Celebrar essas conquistas cria um senso de orgulho coletivo e reforça o valor do programa de bem-estar.

- **Evidenciar histórias individuas e das equipes:** histórias geram grande identificação e podem inspirar o engajamento de outras pessoas com o programa. Apresente depoimentos ou compartilhe histórias de pessoas ou equipes que tiveram progresso marcante em qualquer área do bem-estar. Elas podem estimular que outras pessoas participem, além de mostrar o impacto das suas iniciativas na vida real.

- **Falar das próximas iniciativas:** mantenha a empolgação em alta e conte um pouco sobre os desafios, workshops e recursos que estarão disponíveis em breve. Dar um gostinho do que vem por aí cria expectativa e maior engajamento dos colaboradores desde o início.

- **Incentivar a liderança a compartilhar dados sobre bem-estar:** peça para que membros da equipe de liderança compartilhem as suas jornadas pessoais ou como incorporam o bem-estar às suas práticas de liderança. Assim, você demonstra que toda a empresa, desde os mais altos níveis, está comprometida e estimula que outras pessoas incorporem a saúde e o bem-estar às suas vidas profissionais e pessoais.

Passo 17: Promover atividades mensais de bem-estar

Organizar atividades de bem-estar todos os meses é uma estratégia eficiente para manter altos os níveis de engajamento do programa. Com uma frequência regular de eventos, workshops e desafios, as pessoas sempre têm oportunidades para se conectar com o programa e entre si, o que promove uma cultura dinâmica de saúde e bem-estar. Veja como planejar e executar essas atividades para maximizar a participação e o impacto:

- **Diversificar:** a cada mês, apresente uma variedade de atividades que

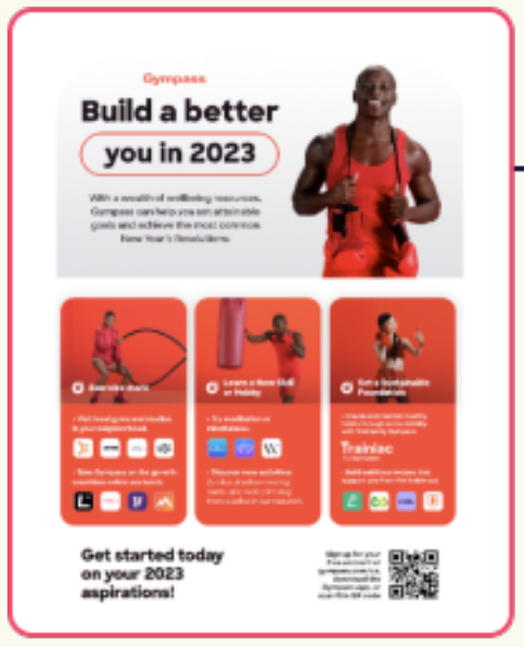
atendam aos diferentes aspectos do bem-estar, inclusive o físico, o mental, o emocional e o social. De desafios de atividades físicas a sessões de mindfulness a workshops de nutrição e seminários sobre saúde mental, a diversidade de opções garante que sempre tenha algo para todos. Não deixe também de perguntar aos seus colaboradores em quais temas eles teriam maior interesse.

- **Propor temas especiais:** alinhe as atividades mensais a temas de bem-estar ou meses de conscientização relevantes. Por exemplo, organize atividades de saúde cardíaca em fevereiro ou workshops relacionados ao estresse em abril. Usar o tema das Olimpíadas durantes os jogos de verão e inverno sempre é um sucesso. Atividades temáticas podem agregar valor educacional e deixar a programação mais atrativa.

- **Especialistas e palestrantes:** leve especialistas em bem-estar, palestrantes motivacionais ou instrutores físicos locais para ministrar as sessões. A expertise dessas pessoas pode trazer mais credibilidade às suas atividades e trazer pontos de vista novos sobre o bem-estar.

No Wellhub, a nossa equipe de Wellbeing Engagement desenvolve um calendário personalizado de atividades e eventos online gratuitos com o objetivo de alavancar o engajamento. Entre elas, estão webinars sobre bem-estar, convidados especiais, apresentações detalhadas sobre nossos parceiros e muito mais.

IDEIAS PARA ATIVIDADES MENSAIS DE BEM-ESTAR



JAN

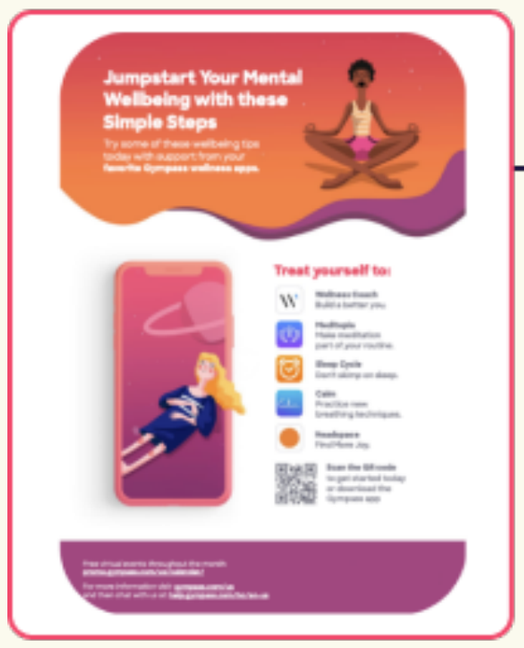
Ano Novo, novo eu

O Wellhub está aqui para ajudar a definir objetivos estratégicos que você pode alcançar ao longo do ano!

MAR

Mês da saúde da mulher

Incentivar que as mulheres priorizem o seu bem-estar e aprendam sobre novas formas de autocuidado.



MAI

Mês do bem-estar mental

Enfatizar a importância do bem-estar mental com diferentes opções de mindfulness.

JUL

Férias & Frio

Veja como o Wellhub pode te ajudar em qualquer lugar, seja nas férias ou para fugir do frio da sua cidade.

SET

Respire ar novo com uma nova rotina

É mudança de estação, sua rotina também pode mudar. Que tal curtir uma nova atividade ao ar livre?

NOV

Falando em dinheiro

Mês de conscientização sobre a importância do bem-estar financeiro com todas as opções disponíveis no Wellhub.

FEV

Mês da saúde cardíaca

Conscientizar sobre a importância de manter uma boa saúde cardíaca e oferecer práticas sustentáveis para alcançar esse objetivo.

ABR

Mês da saúde física

Incentivar que as pessoas priorizem o bem-estar físico e aprendam sobre maneiras agradáveis de treinar e suar a camisa!

JUN

Mês da saúde do homem

O objetivo é estimular que todos se responsabilizem pelo próprio bem-estar e saúde geral.

AGO

Mês nacional do bem-estar

Testar treinos e receitas que você pode incorporar na sua rotina diária.

OUT

Bem-estar do seu jeito

Conhecer o Wellhub mais a fundo e encontrar uma jornada de bem-estar perfeita para VOCÊ!

DEZ

Pra fechar com chave de ouro!

Refletir sobre a rede de parceiros do Wellhub em 2024 e aprender sobre hábitos para manter seu corpo saudável durante o verão!

FASE 5: MANTER SEU PROGRAMA DE BEM-ESTAR ATUAL

Passo 18: Analisar os indicadores de sucesso

É fundamental avaliar regularmente os indicadores de sucesso para entender o impacto do seu programa de bem-estar e garantir alinhamento aos seus objetivos estratégicos. Se voltar aos seus indicadores-chave de desempenho (KPIs) e metas SMART estabelecidos no início, você pode avaliar a eficácia do programa e tomar decisões embasadas em dados para a melhoria contínua. Apresentamos aqui uma estratégia estruturada para avaliar o sucesso do seu programa de bem-estar:

- **Revisar seus KPIs:** comece por analisar os KPIs que foram identificados como indicadores de sucesso do seu programa. Eles podem variar de taxas de participação e níveis de engajamento até reduções em licenças médicas e melhorias nas pontuações de satisfação dos colaboradores.

- **Comparar com as metas SMART:** compare o resultado atual do seu programa com as metas SMART que você estabeleceu no início; verifique se os objetivos específicos, mensuráveis, tangíveis, relevantes e de prazo foram atingidos. Essa avaliação dará uma boa noção dos sucessos do programa e oportunidades de melhoria.

- **Avaliar o ROI do programa:** qual foi o impacto financeiro da iniciativa para a empresa? Analise os custos de saúde, níveis de produtividade e outros indicadores financeiros antes e depois do lançamento do programa para avaliar os benefícios econômicos das suas iniciativas de bem-estar.

- **Identificar tendências e padrões:** procure tendências nos dados que possam indicar padrões mais amplos de sucesso ou pontos de melhoria, entre elas podem estar os tipos de atividades mais populares entre os colaboradores, épocas do ano com mais engajamento ou grupos demográficos particularmente ativos ou sub-representados.

- **Relatar as conclusões:** compartilhe o resultado da sua análise com as partes envolvidas, inclusive a liderança e os participantes do programa. Mostrar o sucesso do programa pode elevar o moral e conquistar mais apoio para as suas iniciativas, ao mesmo tempo em que falar abertamente sobre os desafios e ajustes planejados pode criar uma cultura de transparência e melhoria contínua.

Passo 19: Coletar feedback dos colaboradores

Para manter a eficácia e a responsividade de um programa de bem-estar, é crucial trabalhar ativamente para receber feedback dos colaboradores. Dessa forma, você pode entender de maneira mais direta como está a interação dos colaboradores com o programa, quais benefícios as iniciativas trazem para eles e, ainda mais importante, quais aspectos eles acreditam que podem melhorar. Trazemos, a seguir, algumas dicas para sistematizar e utilizar o feedback dos colaboradores para enriquecer seu programa de bem-estar:

- **Fazer pesquisas regulares:** envie pesquisas anônimas com certa frequência para registrar uma diversidade de opiniões sobre o programa. Não deixe de questionar sobre a frequência de participação, as atividades favoritas, os benefícios percebidos e pedir sugestões de novas iniciativas ou melhorias.

- **Organizar grupos focais:** reúna grupos de populações diversas da sua força de trabalho para ter informações mais detalhadas de suas experiências com o programa de bem-estar. Essa estratégia possibilita discussões mais profundas e podem relevar nuances que as pesquisas talvez não tragam à tona.

- **Incentivar a comunicação aberta:** crie canais de feedback contínuo, como um endereço de e-mail específico, uma caixa de sugestões ou uma seção interativa na intranet da empresa. Permitir que os colaboradores compartilhem suas opiniões a qualquer momento estimula o engajamento contínuo com as suas iniciativas.

- **Colocar os defensores do bem-estar em ação:** utilize a sua rede de defensores do bem-estar para coletar feedback informal durante as interações com colegas. A proximidade deles com as equipes pode trazer insights práticos e valiosos.

- **Analisar os dados sobre engajamento:** além do feedback direto, avalie os dados disponíveis sobre o uso das atividades e plataformas do programa de bem-estar. Os padrões de participação podem servir como um feedback indireto em relação às preferências e níveis de engajamento dos colaboradores.

- **Analisar com regularidade o feedback recebido:** revisar o feedback dos colaboradores deve ser parte regular da gestão do seu programa de bem-estar. Programe reuniões periódicas com os seus defensores do bem-estar para analisar o feedback coletado, identificar tendências e priorizar ações.

- **Agir de acordo com os insights:** talvez o ponto mais importante seja responder

ao feedback recebido, trazendo novas atividades, alterando o que o programa oferece atualmente ou eliminando barreiras à participação. É fundamental demonstrar aos colaboradores que a opinião deles leva a mudanças práticas para aumentar a confiança e a adesão ao programa.

- **Comunicar mudanças:** quando fizer ajustes com base no feedback dos colaboradores, não deixe de informar sobre essas alterações. É uma forma não apenas de manter as pessoas a par de tudo, mas de criar uma cultura de respeito mútuo e colaboração.

Passo 20: Persistir

O segredo para manter o sucesso de um programa de bem-estar está na capacidade de evoluir. A ação contínua, guiada pelas taxas de engajamento, por novas tendências e pelas mudanças nas preferências dos colaboradores garante a continuidade da relevância e a eficácia do programa, além de manter o bom nível de engajamento. Veja como manter a sua iniciativa de bem-estar na vanguarda da saúde e do bem-estar organizacional:

- **Monitorar taxas de engajamento:** avalie com regularidade os dados de participação em todos os aspectos do programa de bem-estar. Atividades que têm alto engajamento destacam o que está funcionando bem, enquanto aquelas com menores níveis de participação podem indicar oportunidades de melhoria ou reavaliação.

- **Atualizar-se sobre as tendências em bem-estar:** é um setor em constante evolução e sempre há novas tecnologias e estratégias. Procure informar-se sobre as novidades para manter seu programa atual e atrativo. Isso pode envolver lançar mão de plataformas digitais de bem-estar, técnicas de mindfulness ou do que há de mais novo em atividade física e na ciência da nutrição.

- **Adaptar-se às mudanças no ambiente de trabalho:** conforme a sua empresa cresce e muda, as necessidades de bem-estar evoluem. Prepare-se para ajustar seu programa em resposta às mudanças organizacionais, como tendências de trabalho remoto, mudanças demográficas na força de trabalho ou novos desafios relacionados à saúde.

- **Testar novas iniciativas:** programas-piloto são uma excelente maneira de testar novas ideias antes de lançá-las de fato. Pode ser um jeito interessante de mensurar o interesse e a eficácia, além de minimizar o risco, ao mesmo tempo em que você explora possíveis melhorias no que você já oferece em bem-estar.

FASE 6: CONSOLIDAR A CULTURA DO BEM-ESTAR

Passo 21: Implementar políticas que apoiem o bem-estar dos colaboradores

Para que seu programa passe de uma mera iniciativa para um aspecto enraizado na cultura da empresa, é fundamental implementar políticas que inequivocamente priorizem o bem-estar da força de trabalho. Nós do Wellhub entendemos que não existe maior atestado do compromisso de uma empresa com a saúde e a satisfação do que quando esses valores estão incorporados em suas políticas. Para assegurar que as políticas organizacionais reflitam e reforcem a cultura do bem-estar, procure oferecer:

- **Flexibilidade:** sempre que possível, adote políticas que permitam variar os horários e locais de trabalho. Reconhecer a importância da harmonia entre a vida pessoal e a profissional é primordial para apoiar o bem-estar geral dos seus colaboradores, então, permita que eles ajustem o horário e o local de trabalho conforme suas necessidades pessoais e familiares. Mesmo em funções que exijam a presença dos colaboradores, é possível adaptar com políticas de folgas flexíveis, por exemplo.

- **Dias de saúde mental:** o bem-estar mental é a maior prioridade para todas as populações de profissionais. Você pode apoiar essa importante dimensão do bem-estar instituindo dias de saúde mental, ou seja, folgas específicas que os colaboradores podem usar para recarregar as baterias e cuidar do bem-estar mental, sem a necessidade de apresentar uma justificativa.

- **Licença de bem-estar:** além da licença médica padrão, pense na possibilidade de oferecer também licenças de bem-estar - folgas exclusivas para atividades relacionadas à saúde e ao bem-estar, como participar de retiros, check-ups médicos ou sessões de terapia.

Como identificar uma cultura de bem-estar

Conseguir estabelecer uma cultura de bem-estar é um momento crucial na jornada de qualquer empresa rumo a priorizar a saúde e a felicidade; é uma transformação: o bem-estar deixa de ser apenas um programa ou uma iniciativa e torna-se parte fundamental da identidade da empresa. No Wellhub, acreditamos que estimular a cultura do bem-estar é o objetivo maior, construindo um ambiente onde todos podem prosperar. Mas como realmente entender se o bem-estar faz parte da cultura da sua empresa? Há indícios importantes:

- **O bem-estar faz parte da conversa do dia a dia:** quando a saúde, a atividade física, o bem-estar mental e a harmonia entre a vida e o trabalho naturalmente fazem parte das interações diárias em todos os níveis da empresa, você sabe que o bem-estar faz parte da cultura.

- **A liderança tem participação ativa e promove o bem-estar:** uma cultura de bem-estar de verdade fica evidente quando os líderes não falam da boca para fora; eles fazem o que dizem, antes mesmo de você pedir. Quando eles participam ativamente e sempre falam sobre a importância do bem-estar, ressaltam o valor desse aspecto para a empresa.

- **Alto engajamento dos colaboradores nas atividades de bem-estar:** altas taxas de participação em atividades de bem-estar, não apenas quando são novidade, mas como uma tendência sustentável, indicam que os colaboradores valorizam e priorizam a saúde e o bem-estar, refletindo o sucesso da sua mudança cultural.

- **Os recursos de bem-estar são usados com frequência:** quando os colaboradores acessam e usam com regularidade os recursos disponíveis, dos treinos às opções para o bem-estar mental, é sinal claro de que eles valorizam o que você oferece e priorizam o bem-estar.

- **Feedback proativo:** em uma cultura de bem-estar, os colaboradores se sentem à vontade para dar feedback, sugestões e contar histórias de sucesso sobre suas jornadas. Esse diálogo aberto traz melhoria contínua e inovação para o seu programa de bem-estar.

- **As políticas apoiam o bem-estar:** quando as políticas e as práticas, desde atividades físicas patrocinadas pela empresa até dias de bem-estar mental, visam o bem-estar dos colaboradores, fica evidente que a organização dá muito valor a um ambiente de trabalho saudável.

- **Impacto mensurável na saúde e no moral dos colaboradores:** talvez o sinal mais marcante de uma cultura de bem-estar seja o impacto visível na força de trabalho. Absenteísmo mais baixo e moral positivo e uma atmosfera de energia e vitalidade generalizados são claros indicadores de sucesso.

Ao infinito e além

Você já deu o primeiro passo para construir uma empresa que faz mais do que apresentar números sensacionais em uma planilha (embora isso também aconteça): você está prestes a construir uma comunidade próspera que opera com o bem-estar como pilar cultural.

Essa mudança é uma contribuição incrível para o sucesso de todos. Os próximos passos (todos os 21) estão claros. Vai lá e constrói seu legado de bem-estar!

7 O Efeito Wellhub

Programas de bem-estar têm impacto significativo no bem-estar dos colaboradores — e nos KPIs do RH.

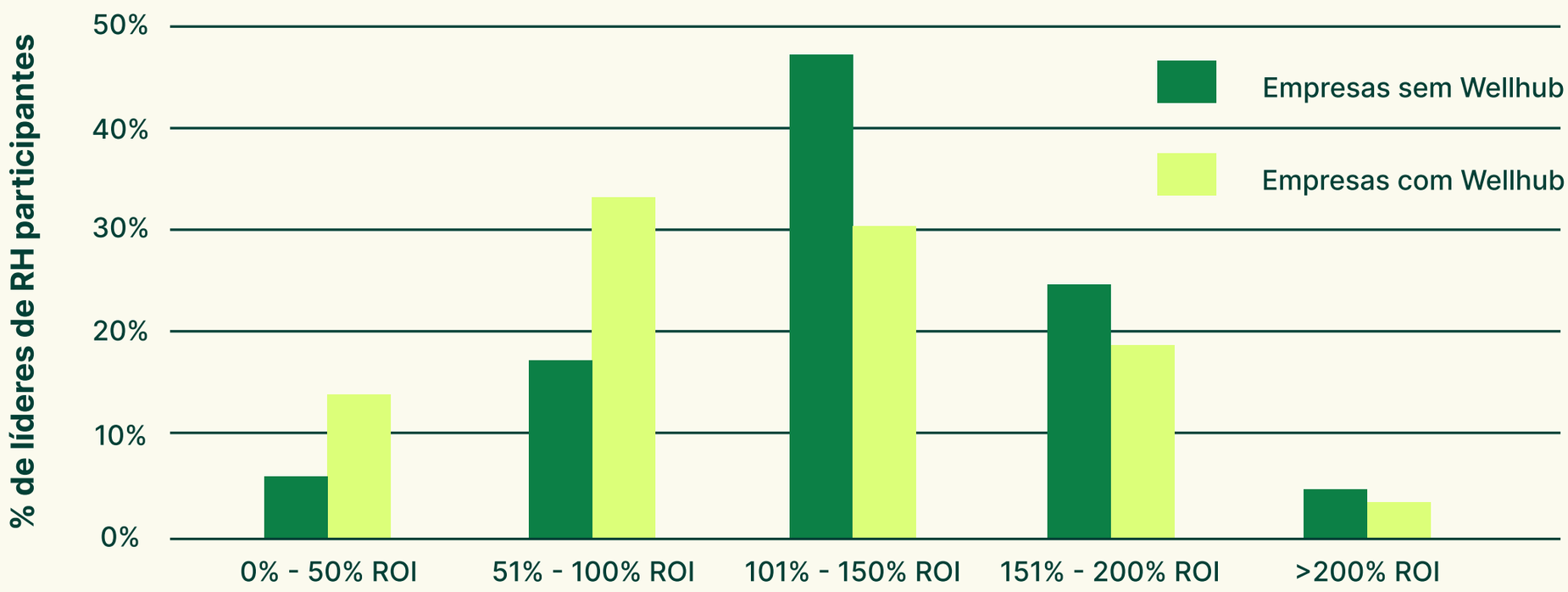
Dos mais de dois mil líderes que participaram da nossa pesquisa, 22% usam o Wellhub como parte de seu programa de bem-estar.
Essas empresas relataram maior retorno sobre o investimento, aumento na produtividade e melhor gestão de talentos, em comparação com aquelas que não oferecem Wellhub.

Nesta seção, mostramos em mais detalhe as vantagens que o Wellhub traz para os líderes de RH.

Maior retorno sobre o investimento

9 em cada 10 empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos, ou seja, é seguro apostar no bem-estar. ROI médio dos clientes Wellhub: impressionantes 127%. A média de outras soluções é de 107%*.
Embora os dois sejam um resultado incrível, qualquer empresa ganha com mais 20% de retorno sobre o investimento.

O ROI MÉDIO DO WELLHUB É MAIS ALTO DO QUE O DE OUTROS PROGRAMAS



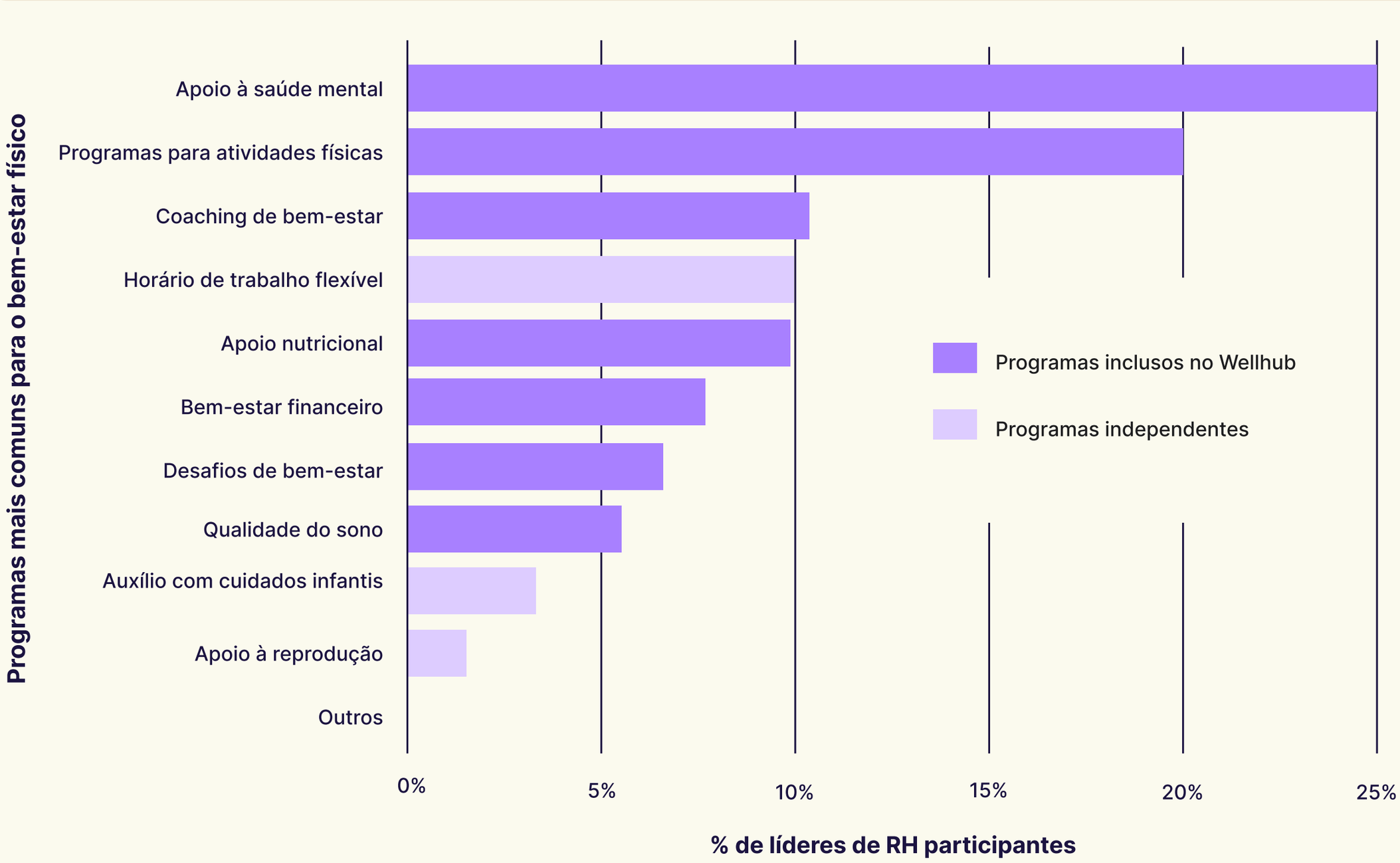
*Estes cálculos são baseados nas respostas da pesquisa e presumem que empresas que relatam ROI superior a 200% têm ROI médio de 201%.

Esses retornos astronômicos ocorrem graças à nossa diversidade de opções. Com a nossa assinatura flexível que dá acesso a recursos como estabelecimentos presenciais e apps de bem-estar, fica fácil para os colaboradores encontrarem o que precisam para suas jornadas de bem-estar. Como vemos o bem-estar de forma holística, oferecemos exatamente o que traz engajamento: de apoio à saúde mental a ferramentas de organização financeira a coaching personalizado, sete dos oito programas que os líderes de RH afirmam trazer o maior engajamento estão disponíveis no Wellhub.

Essa variedade de opções altamente valorizadas é a razão pela qual os usuários Wellhub demonstram duas vezes mais propensão do que não usuários a inciarem suas jornadas de bem-estar, e é por isso que as empresas veem um aumento constante ao longo do tempo em suas taxas de adesão*.

Em suma, o Wellhub não é apenas uma escolha: é A escolha para trazer vida nova ao seu time e retorno altíssimo sobre o seu investimento!

OS OPÇÕES DO WELLHUB TÊM O MAIOR ENGAJAMENTO



*Com base em dados internos.

Aumento da produtividade

Alavancar a produtividade é o segredo para você extrair o máximo do seu programa de bem-estar. Afinal, quanto mais produtivos os seus colaboradores forem, mais longe sua empresa chegará.

Aquelas que confiam o bem-estar de seus colaboradores ao Wellhub lideram em ganhos de produtividade. Mais da metade (52%) dos participantes que oferecem Wellhub relatam um “aumento significativo” na produtividade dos colaboradores, contra os 45% de não clientes que fizeram a mesma afirmação na pesquisa.
Isso não é apenas um empurrãozinho. Nas empresas que têm Wellhub, é muito mais provável que os líderes de RH informem maior resiliência entre os colaboradores diante de desafios no trabalho: 45% de clientes contra 38% de não clientes. É uma vantagem poderosa de produção. A produtividade brilha mais forte nos momentos de dificuldade, seja pela entrada de um novo concorrente no mercado ou quando um colega complicado tenta afundar a equipe.
A variedade de opções do Wellhub dá aos colaboradores as ferramentas necessárias nos momentos complexos para que eles mantenham o foco e a energia em longo prazo.

Resumindo: com Wellhub, você não investe apenas em bem-estar; você investe em uma força de trabalho resiliente que se mantém firme, faça chuva ou faça sol!

Melhor gestão de talentos

No atual mundo implacável dos negócios, é mais importante do que nunca encontrar e manter os melhores talentos. Formar a melhor equipe não significa apenas recrutar os melhores dos melhores: também é oferecer uma experiência dentro da empresa que os faça permanecer.

Aí que entra o Wellhub, sua arma secreta na guerra por talentos. Os nossos clientes colhem esse benefício e dizem que ficou mais fácil atrair e manter os colaboradores graças a níveis mais altos de satisfação.

Isso porque ter colaboradores felizes não é só um opcional; é um divisor de águas que afeta o tempo de permanência dessas pessoas na empresa e a paixão com a qual elas falam do trabalho para possíveis candidatos a futuras vagas. Os profissionais não hesitam quando se trata de compartilhar suas experiências profissionais nas redes sociais ou em sites como o Glassdoor, em especial quando elas são negativas. Eliminar essas manchas na reputação tira a paz de qualquer equipe de recrutamento.

Porém, quando você prioriza o bem-estar dos colaboradores desde o início, seu time não precisa lutar para recuperar o terreno perdido; eles podem continuar focados no futuro.

Quando se trata de aquisição de talentos, os clientes do Wellhub dão um show. 45% dos líderes de RH que oferecem a nossa solução dizem que o Wellhub é “extremamente importante” para atrair novos talentos, superando os 36% que não têm Wellhub na empresa. Após a contratação, a experiência dos colaboradores também é melhor com Wellhub. Mais de metade dos líderes de RH (52%) que oferecem Wellhub afirmam que benefícios de bem-estar são “extremamente importantes” para a satisfação dos colaboradores, um contraste marcante com os 39% que podem fazer esta afirmação sem contar com o apoio do Wellhub. Essas taxas de satisfação se convertem em menor rotatividade. Mais de metade dos líderes de RH que oferecem Wellhub (51%) afirmam que temos uma papel fundamental na retenção de colaboradores, contra apenas 38% das empresas que ainda não são nossas clientes.

Com o Wellhub, você não apenas preenche vagas e reage às condições do mercado. Você forma uma equipe feliz e leal, pronta para enfrentar o que quer que o futuro os reserve.

8 Conclusão

As evidências são claras: programas de bem-estar são muito mais do que um privilégio bacaninha. Essas iniciativas são estratégias que comprovadamente trazem economia nos custos de saúde, alavancam a produtividade, elevam o engajamento, reduzem a rotatividade, aumentam a satisfação e, de quebra, diminuem as licenças médicas; e todos esses fatores juntos promovem melhores resultados para a empresa como um todo.

Porém, meramente oferecer um programa de bem-estar não garante todas essas vantagens. Benefícios de bem-estar não são só um requisito a ser cumprido para você seguir adiante. Seu programa produz resultado apenas se os seus colaboradores o utilizarem.

Felizmente, está nas mãos dos líderes de RH o poder de acender a faísca do engajamento: eles podem optar por programas que ofereçam apoio ao bem-estar integral e, assim, permitir que os colaboradores encontrem algo de seu interesse com facilidade. Oferecer incentivos e recompensas, como vales ou brindes de bem-estar, motiva os trabalhadores a participarem do programa e a comunicação interna garante que todos conheçam o programa e seus benefícios. Desafios de bem-estar simples e inclusivos, com minutos de exercício ou quilômetros de caminhada, trazem um elemento lúdico ao bem-estar para que os colaboradores se movimentem.

Essas atividades podem resultar em depoimentos dos colaboradores que os departamentos de RH usam como prova social de que o programa tem qualidade, o que leva a um engajamento ainda maior da força de trabalho. O poder de liderar pelo exemplo também está nas mãos dos líderes de RH quando eles mostram que usam os benefícios de bem-estar. E, por fim, quanto maior o engajamento

da equipe executiva no programa, maior o engajamento de todos os níveis da empresa. Dar o exemplo funciona.

Bem-estar é um benefício para todas as empresas de todos os setores. Pessoas que passam o dia no escritório se beneficiam do bem-estar tanto quanto aqueles profissionais que trabalham em campo. Tenha em mente que todos os colaboradores são pessoas e todas as pessoas prosperam quando se sentem bem! Para qualquer empresa que queira estar à frente da concorrência, a resposta já está lá: eleve o engajamento com o seu programa de bem-estar e veja a mudança acontecer.

9 Bem-estar no mundo

Alemanha

96% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

88% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

88% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

72% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

79% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

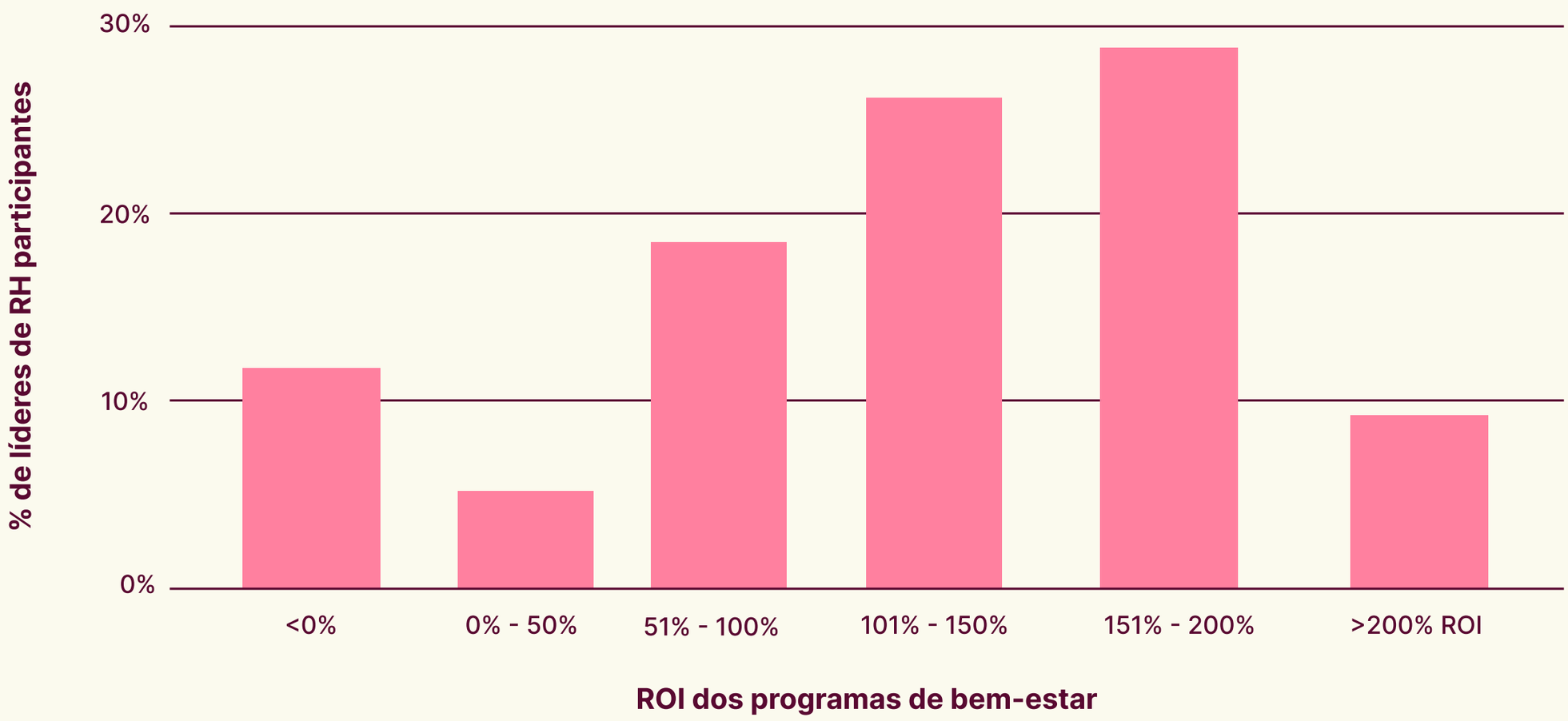
68% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

72% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

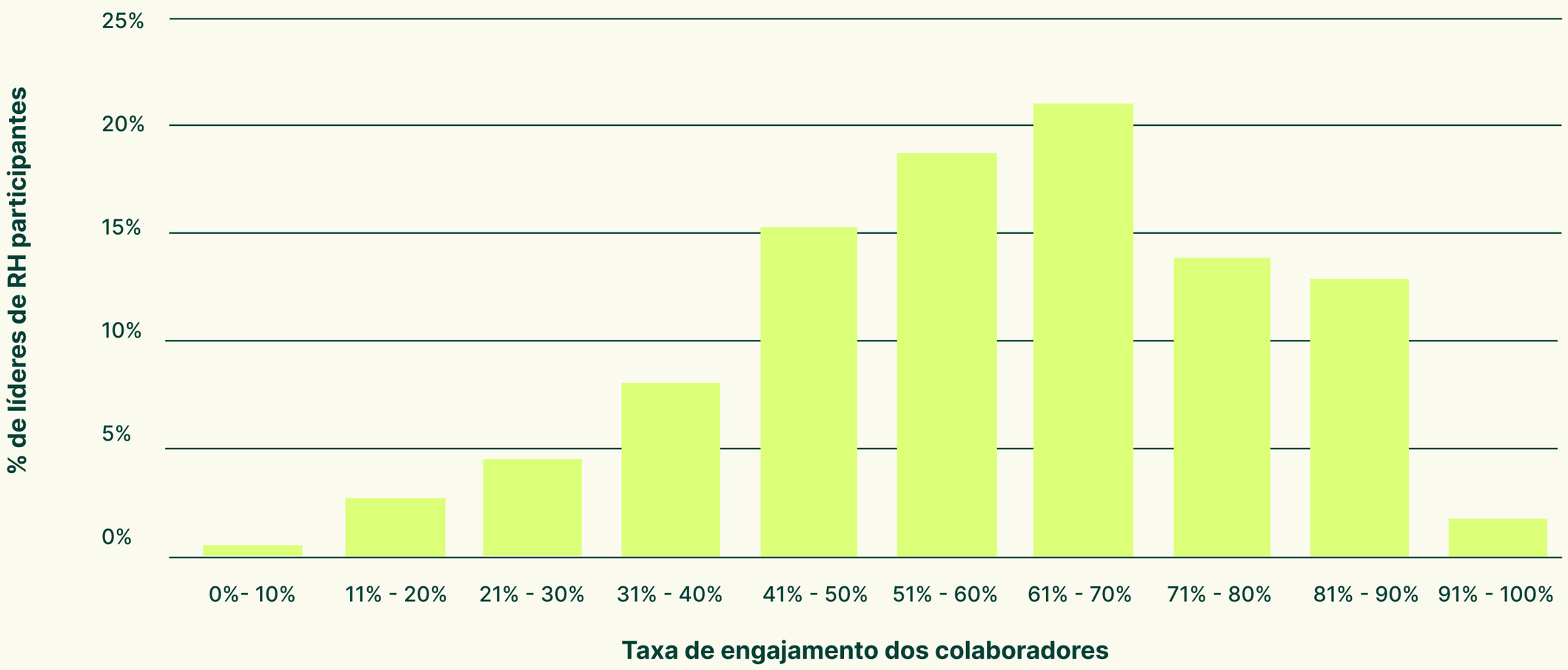
73% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

02% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

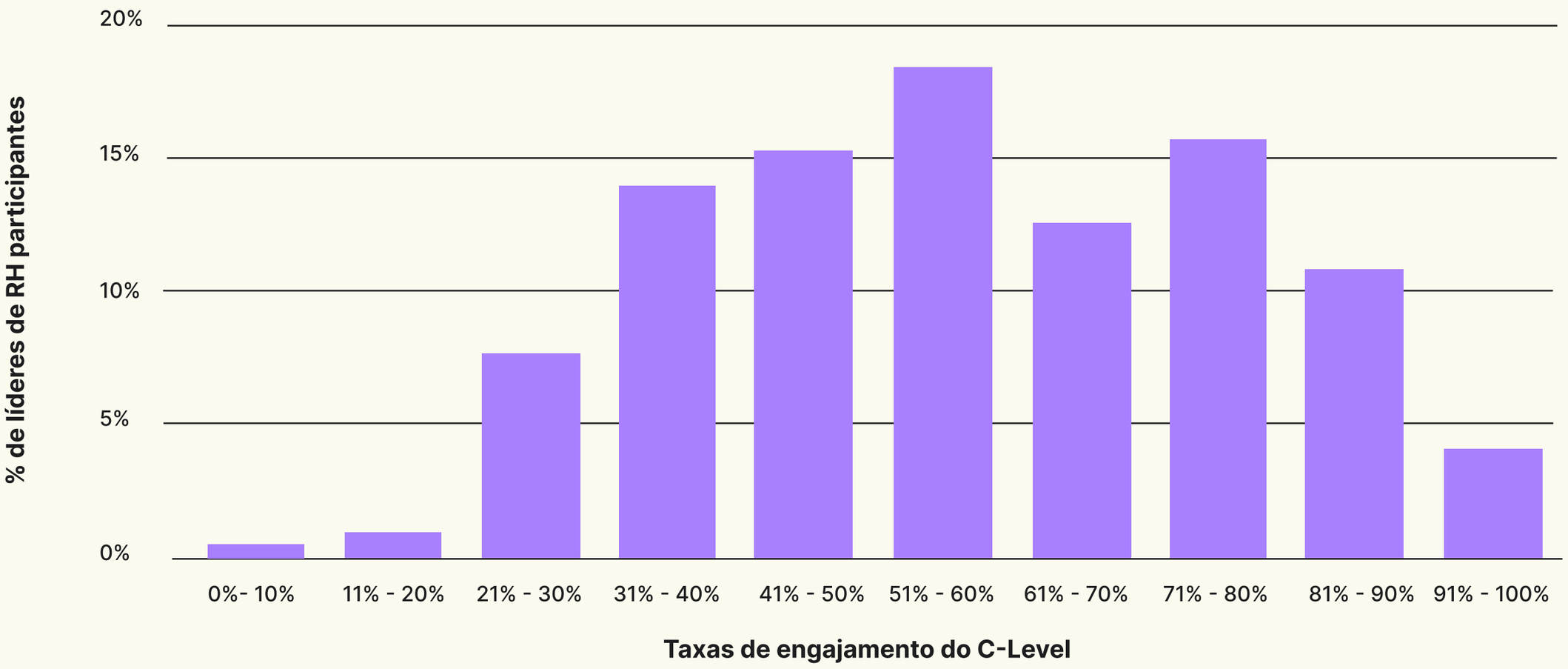
RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS



PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Argentina

99% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

94% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

93% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

87% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

84% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

80% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

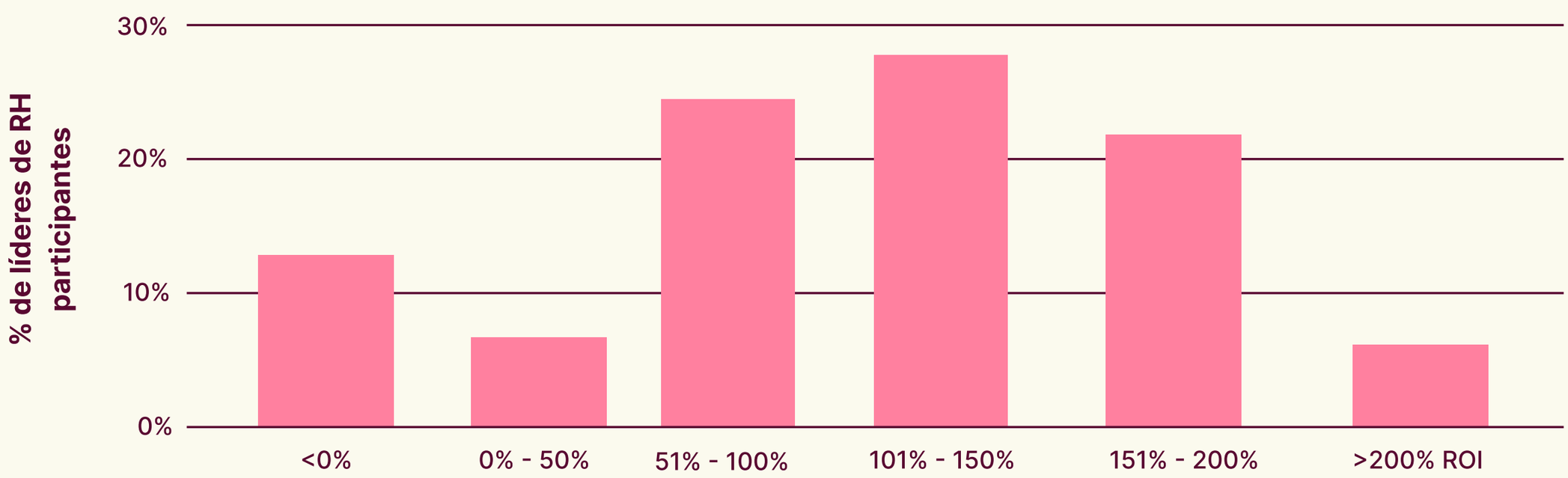
79% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

74% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

64% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

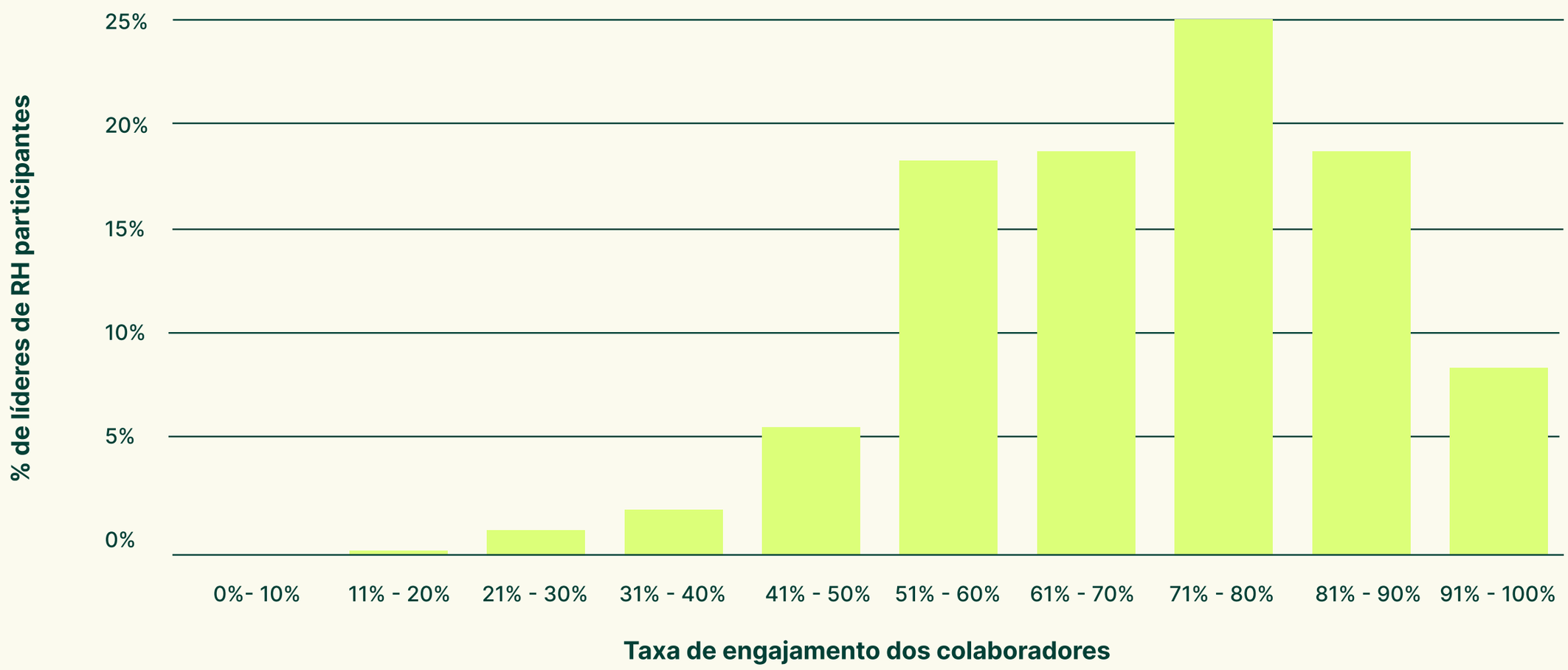
12% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

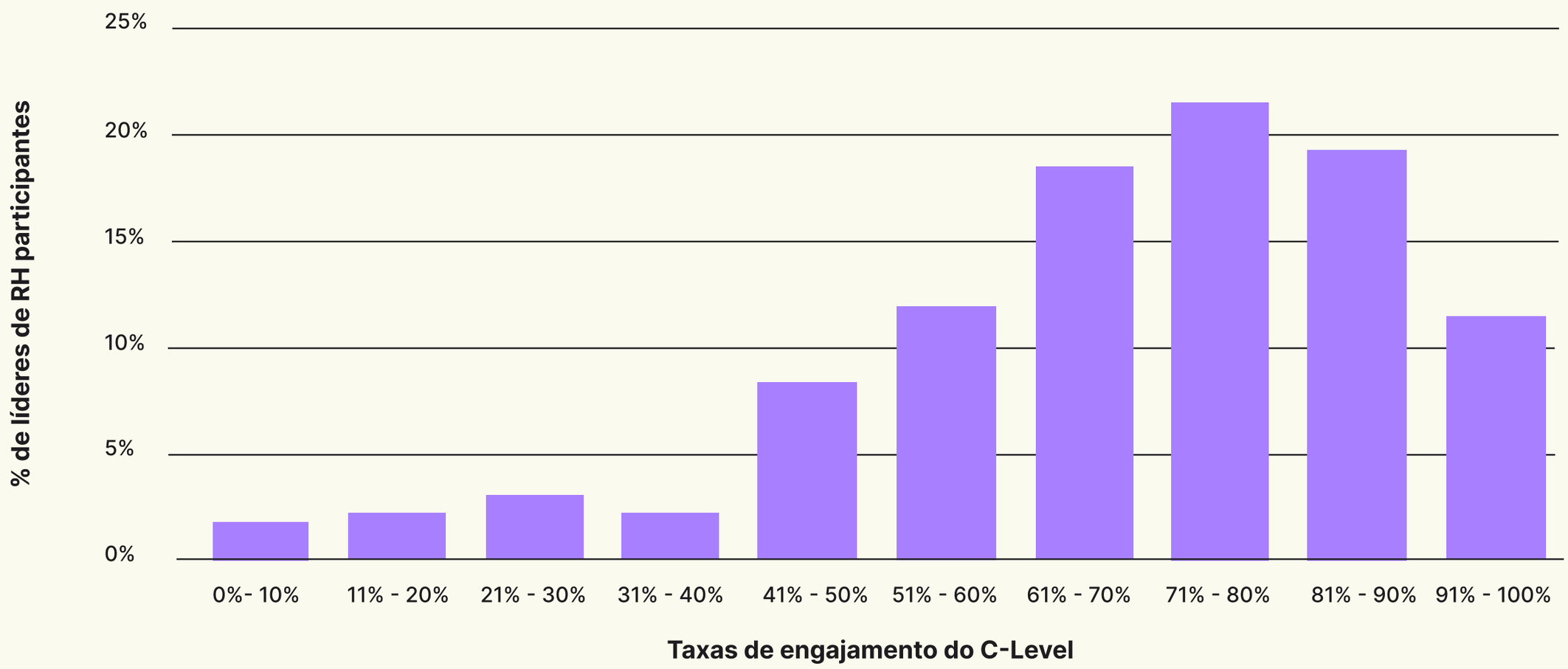


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Brasil

99% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

95% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

93% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

99% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

96% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

95% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

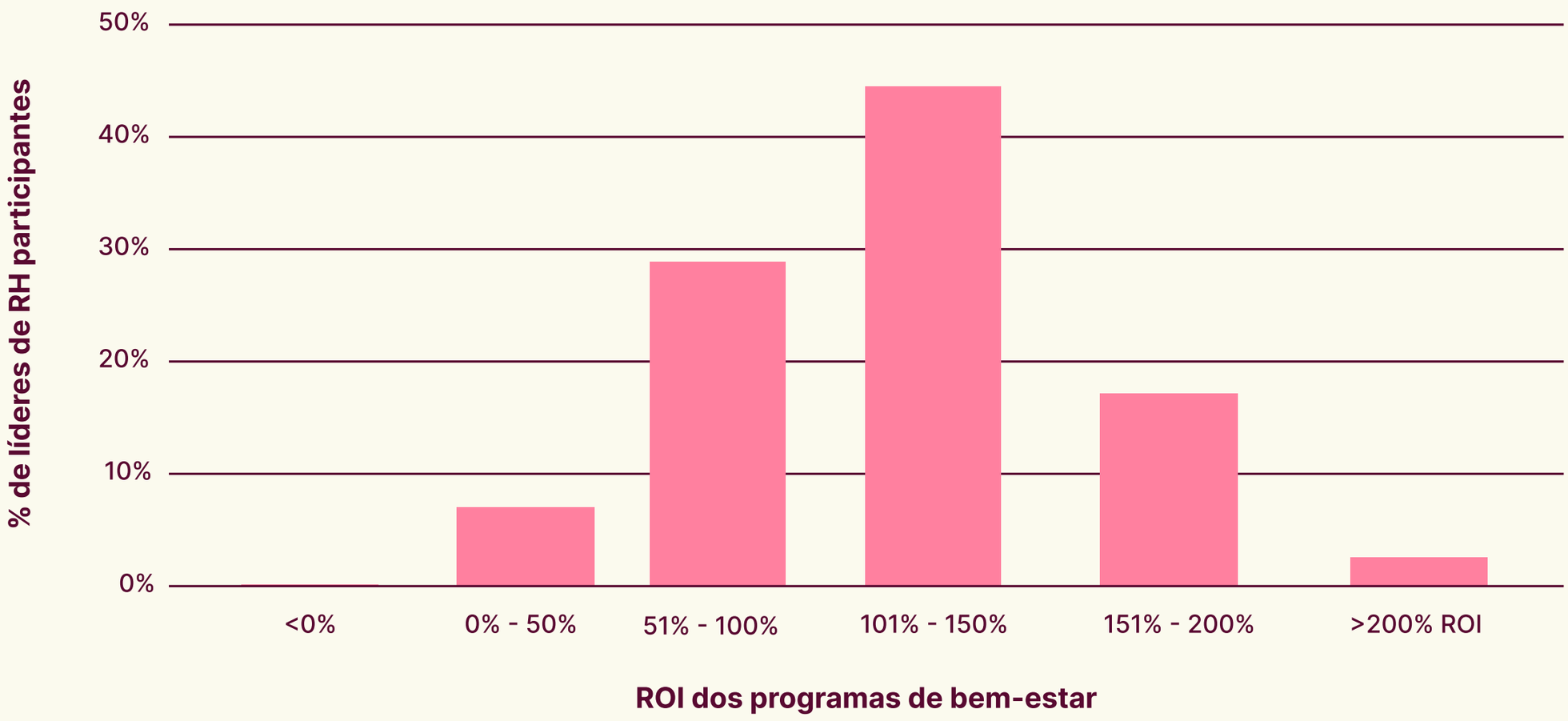
93% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

91% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

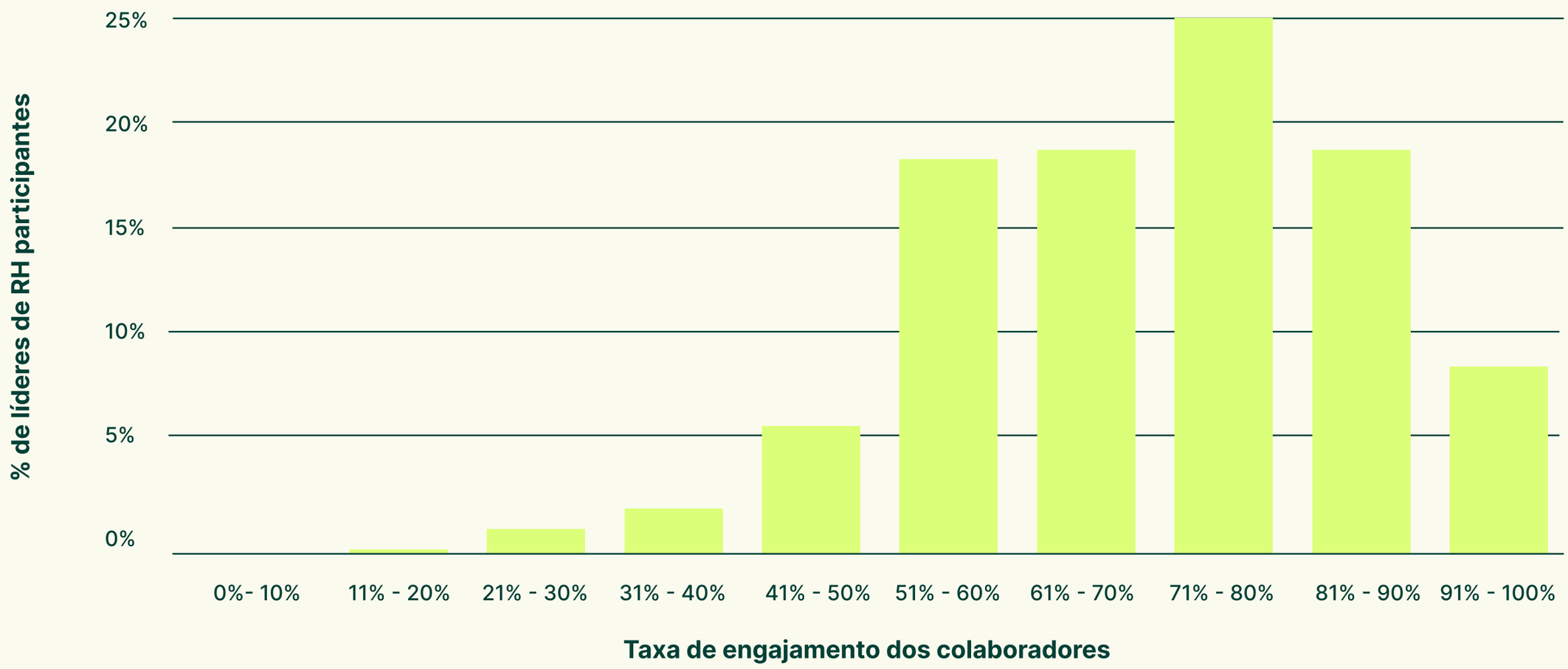
64% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

30% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

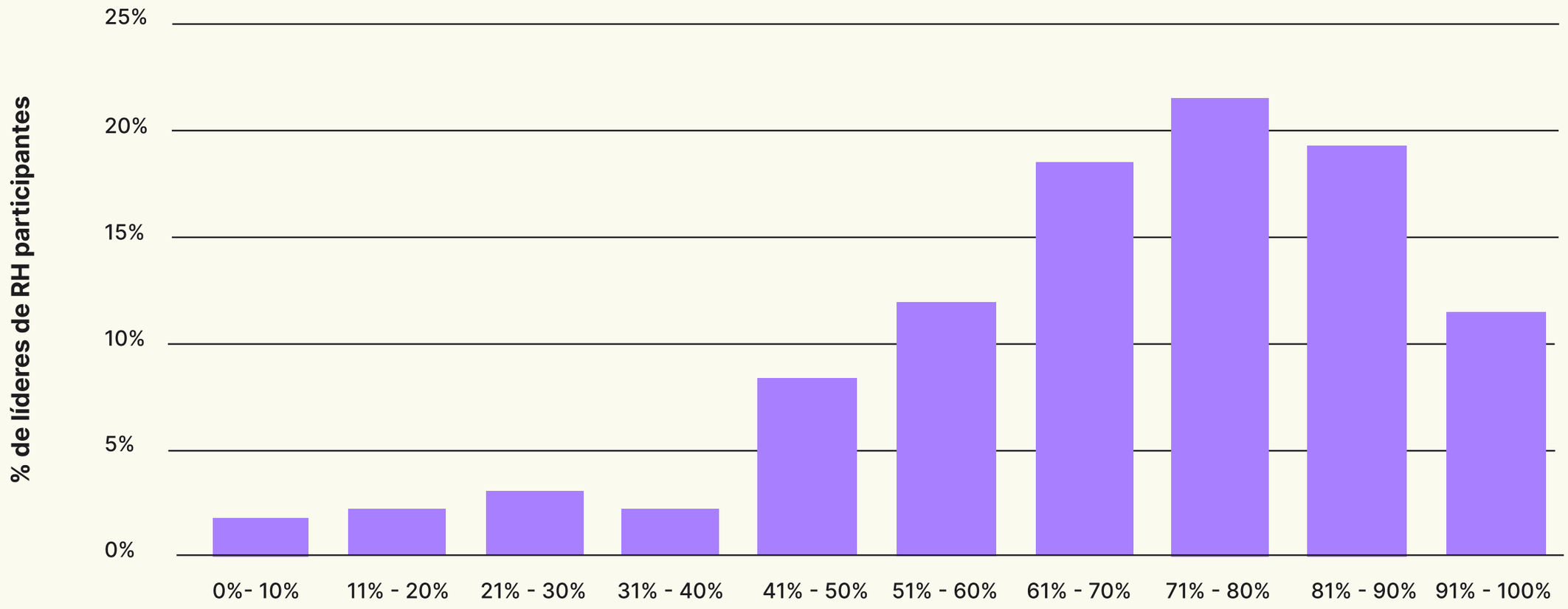
RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS



PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Chile

98% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

92% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

95% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

100% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

93% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

90% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

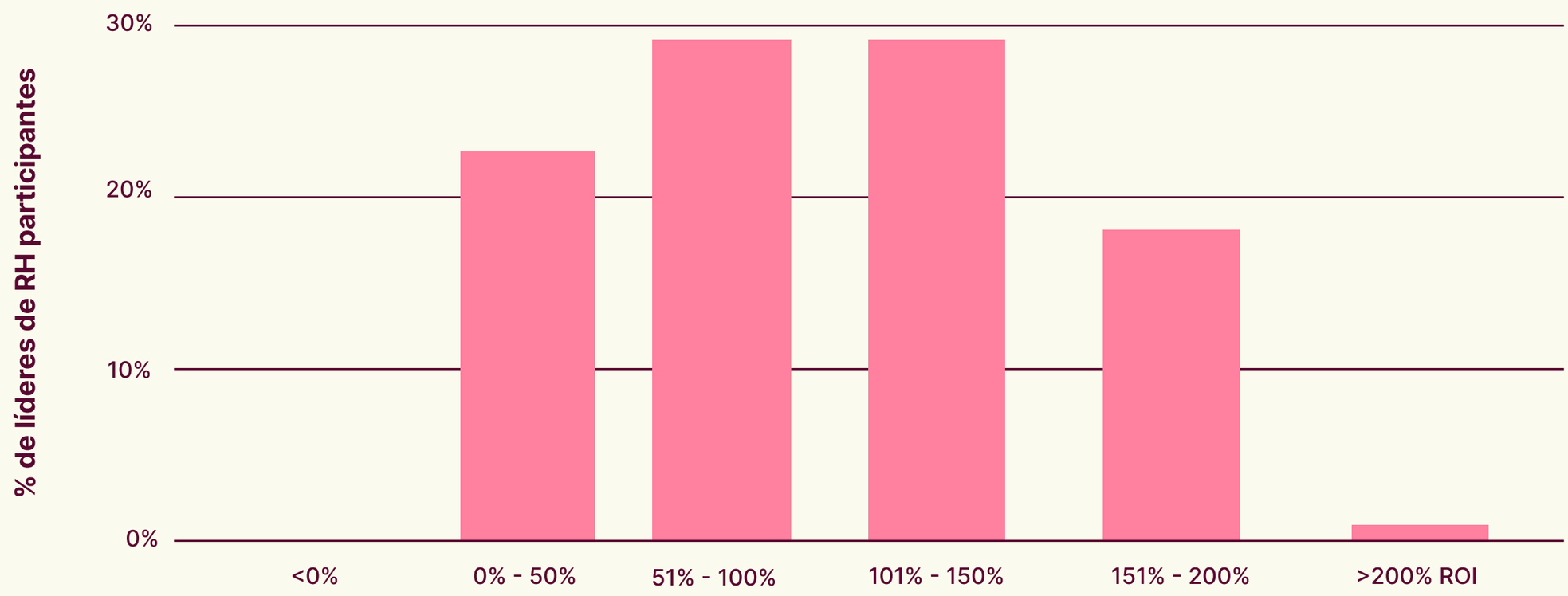
91% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

86% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

34% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

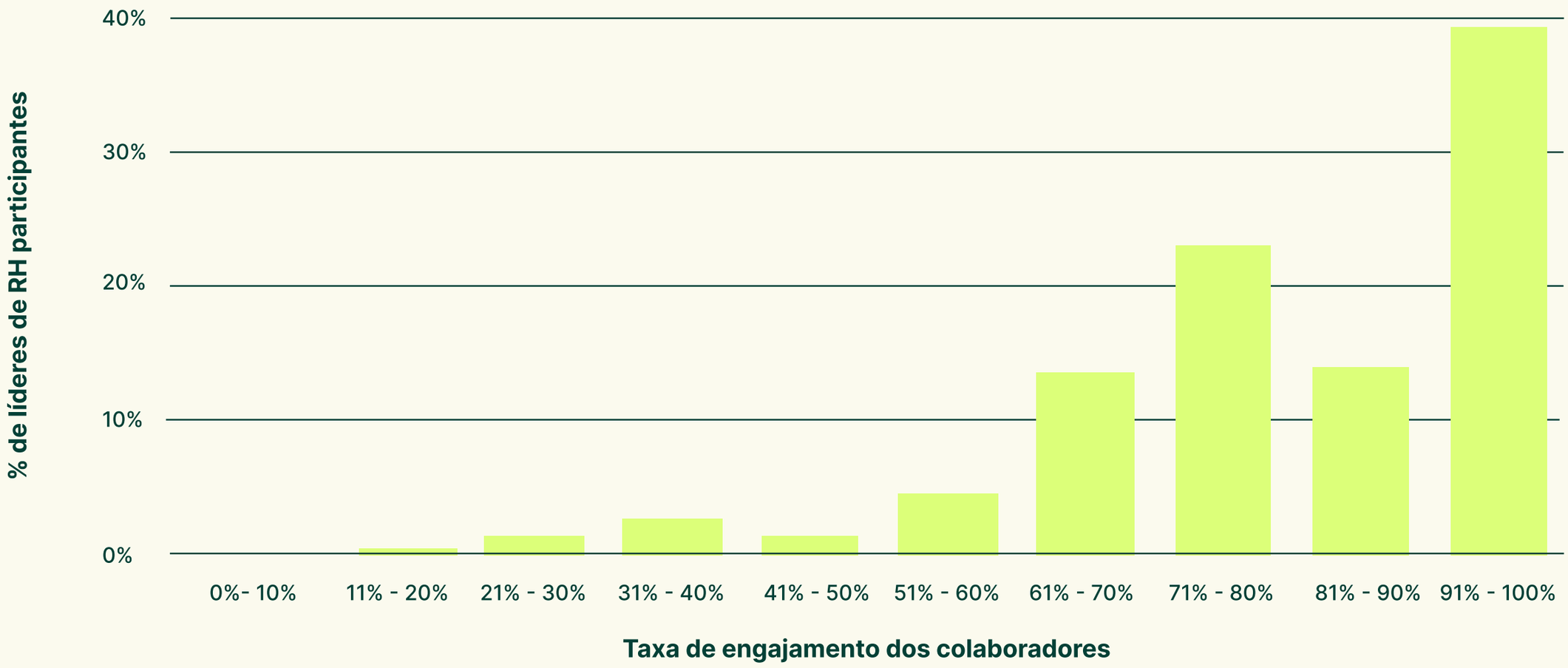
26% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

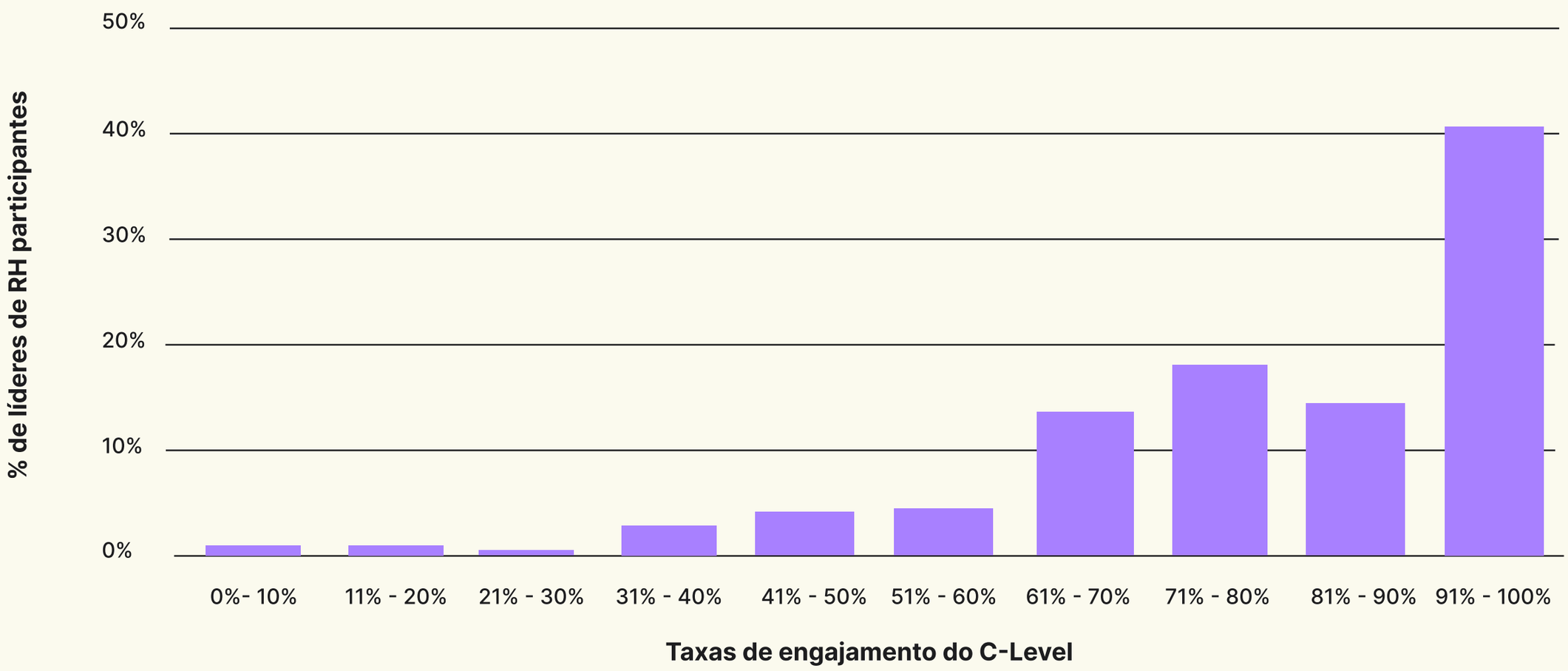


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Espanha

100% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

92% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

98% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

100% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

95% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

95% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

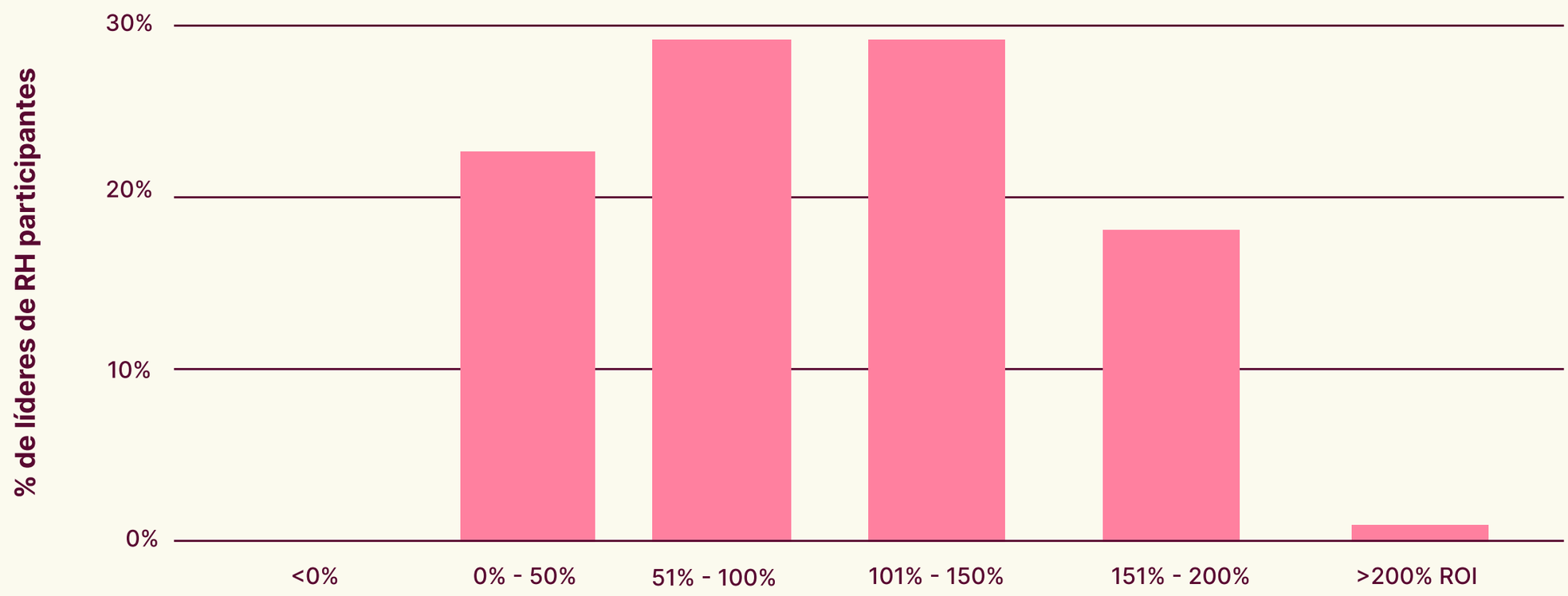
94% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

91% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

48% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

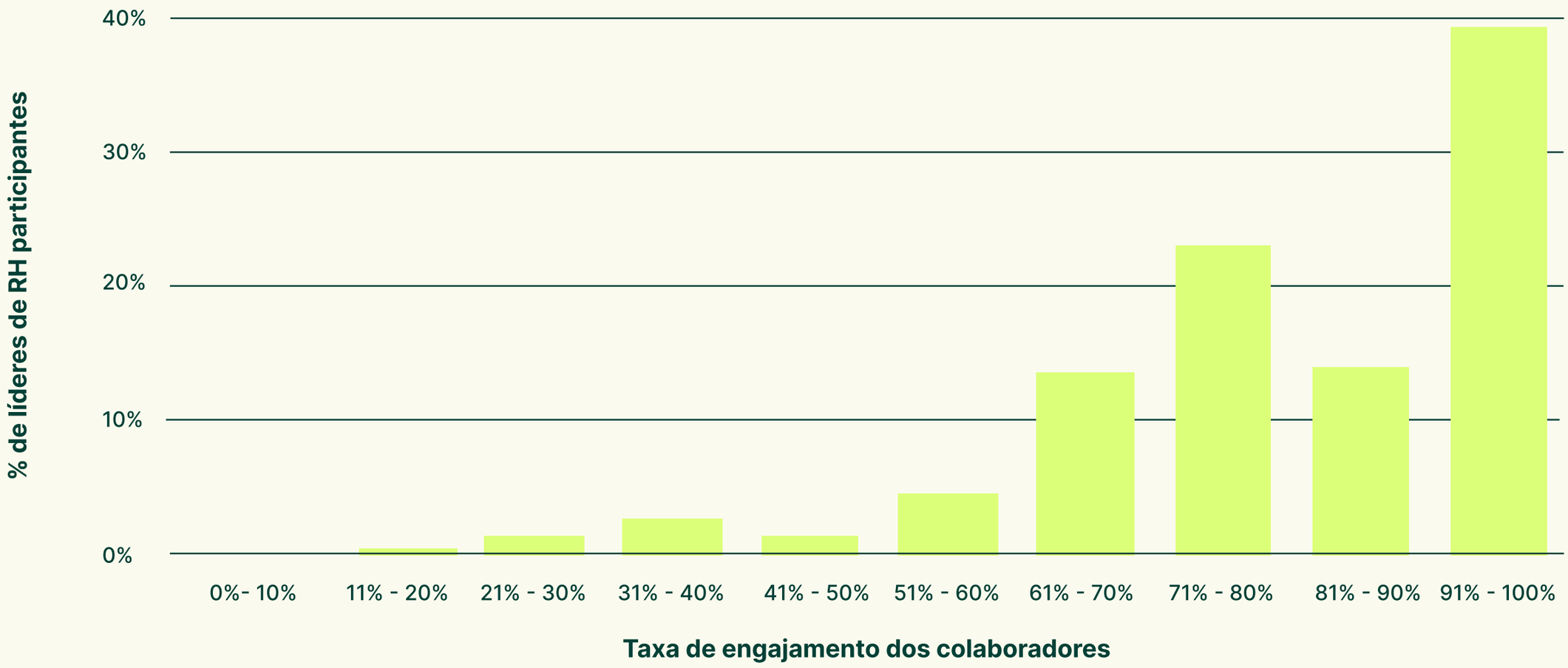
08% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

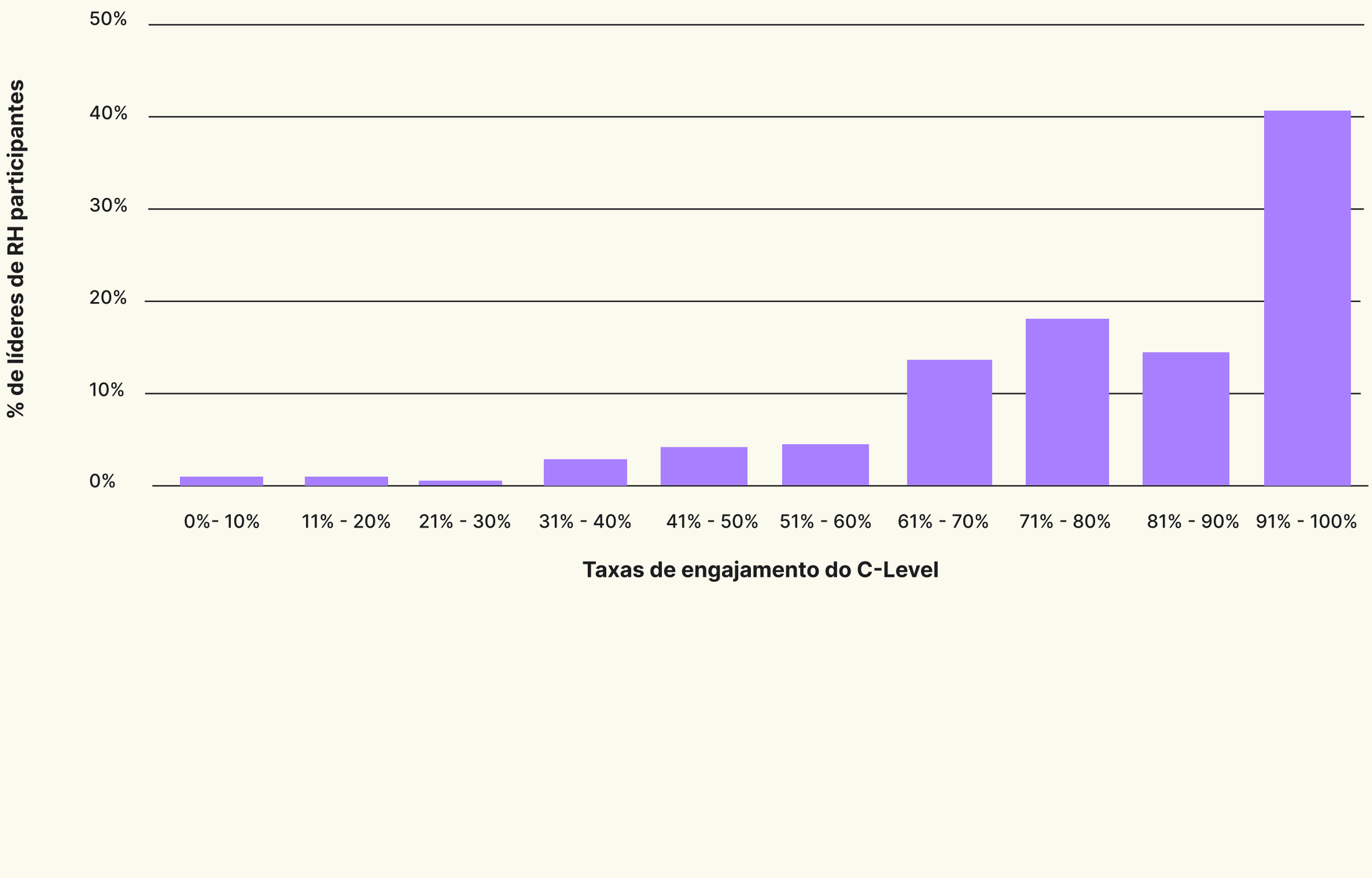


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Estados Unidos

98% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

82% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

79% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

98% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

88% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

79% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

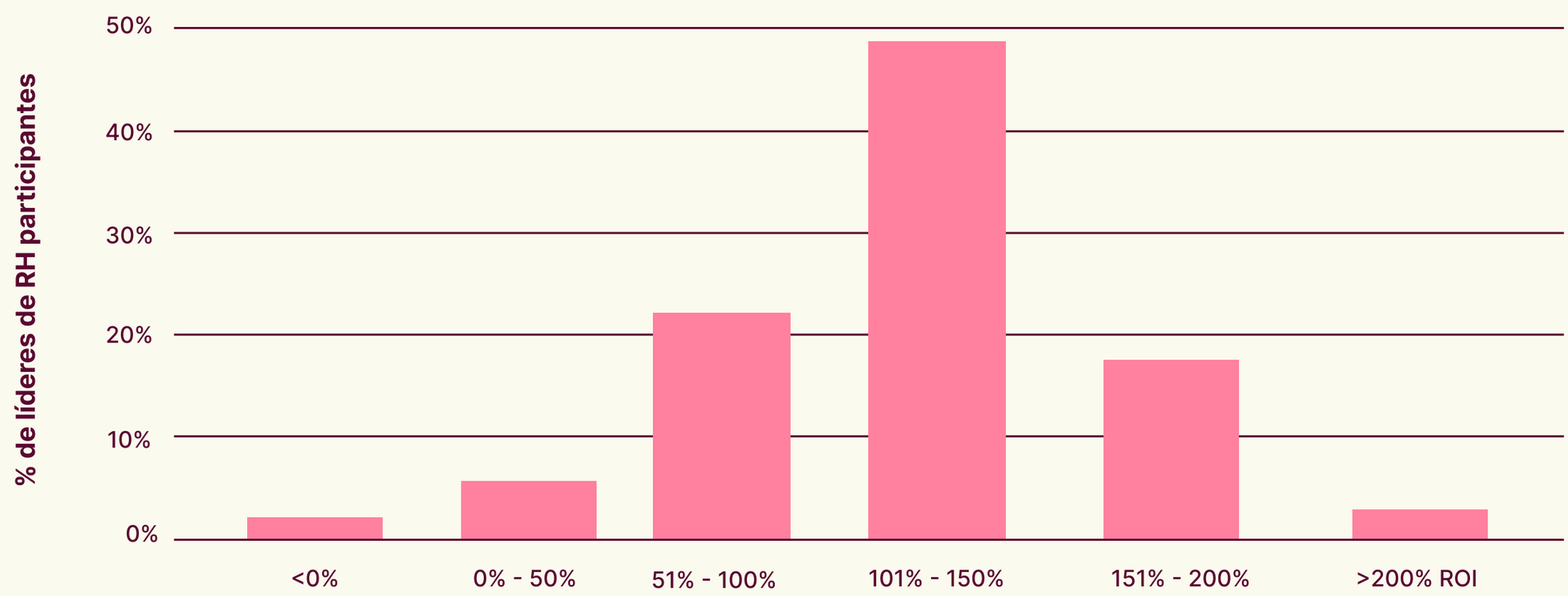
87% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

83% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

71% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

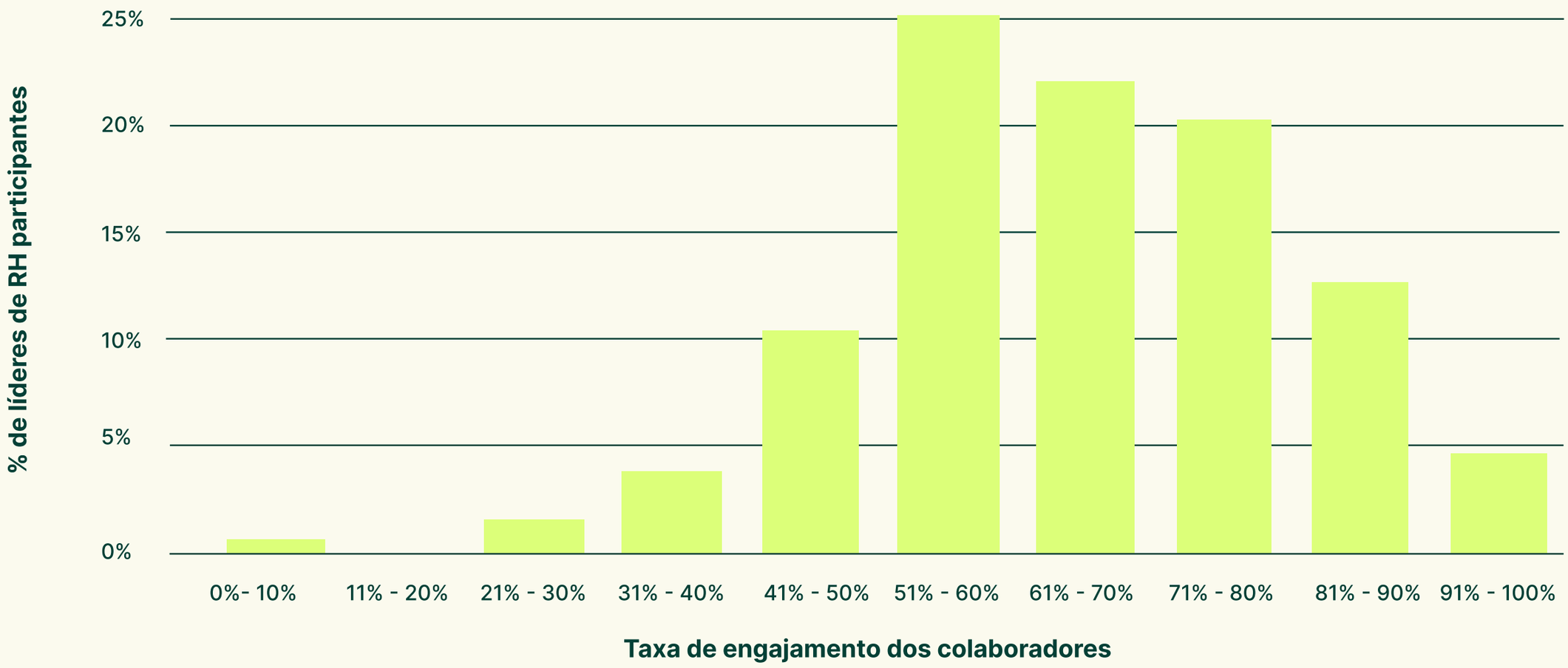
08% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

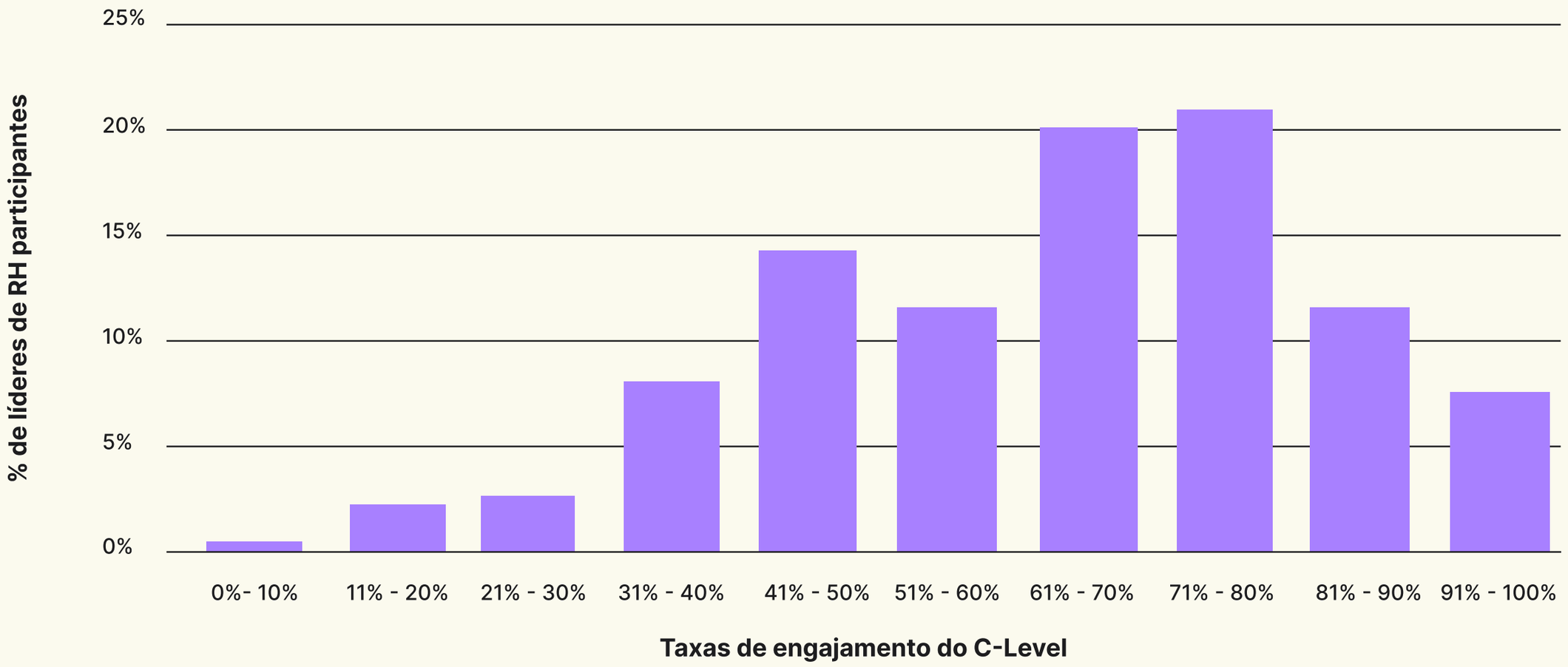


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Itália

100% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

84% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

94% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

94% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

96% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

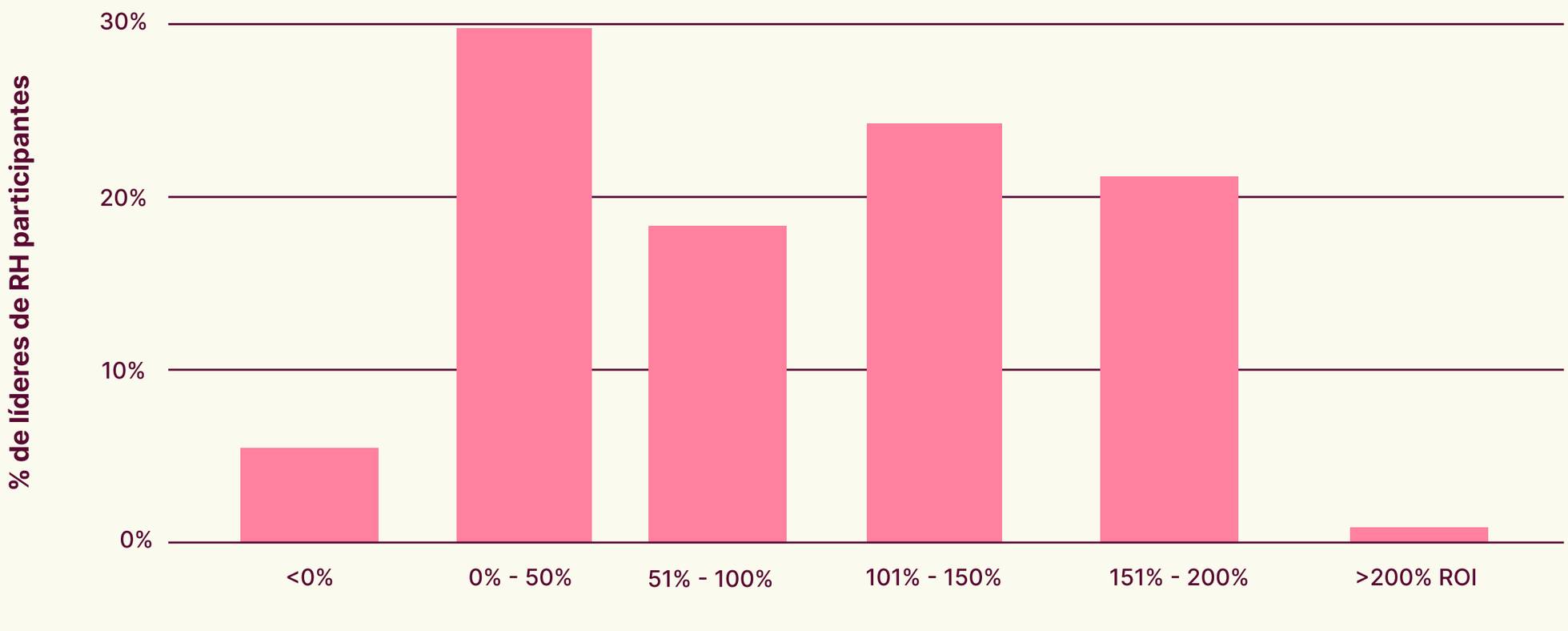
94% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

94% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

49% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

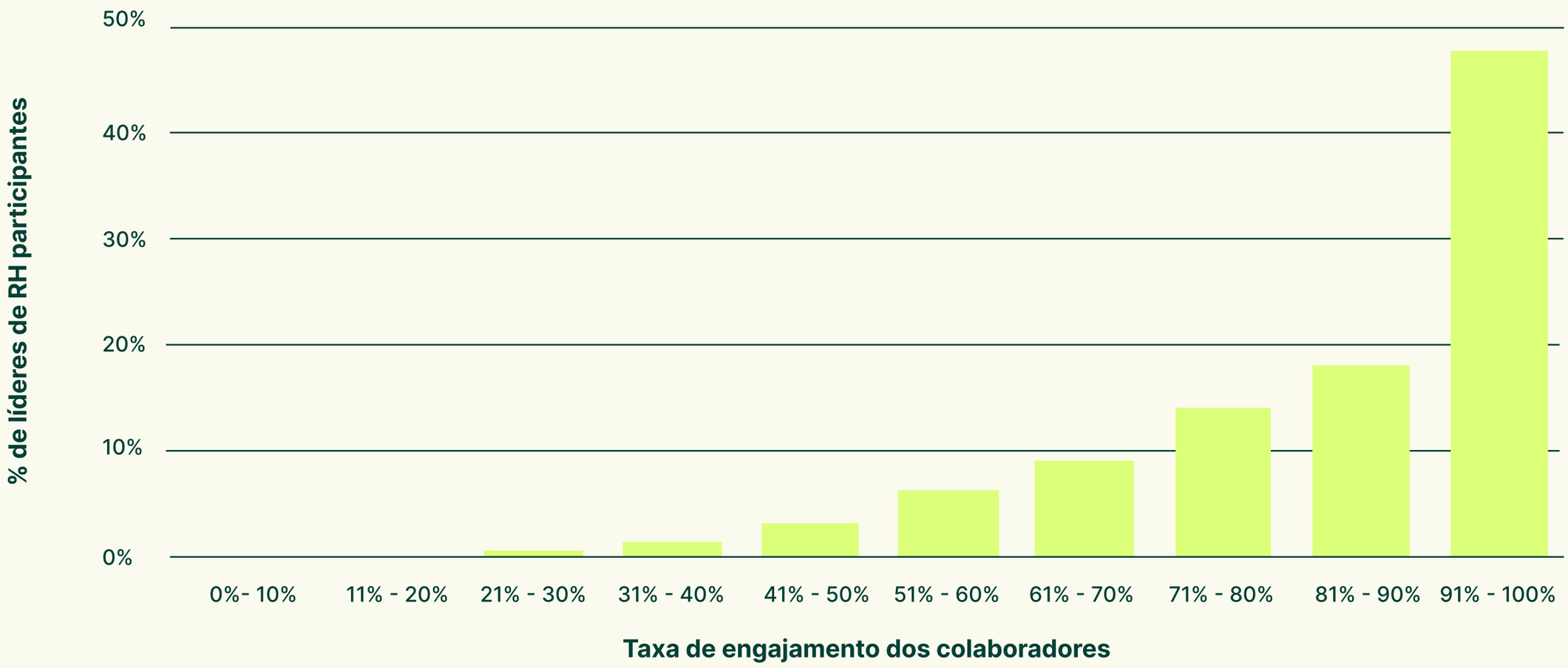
04% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

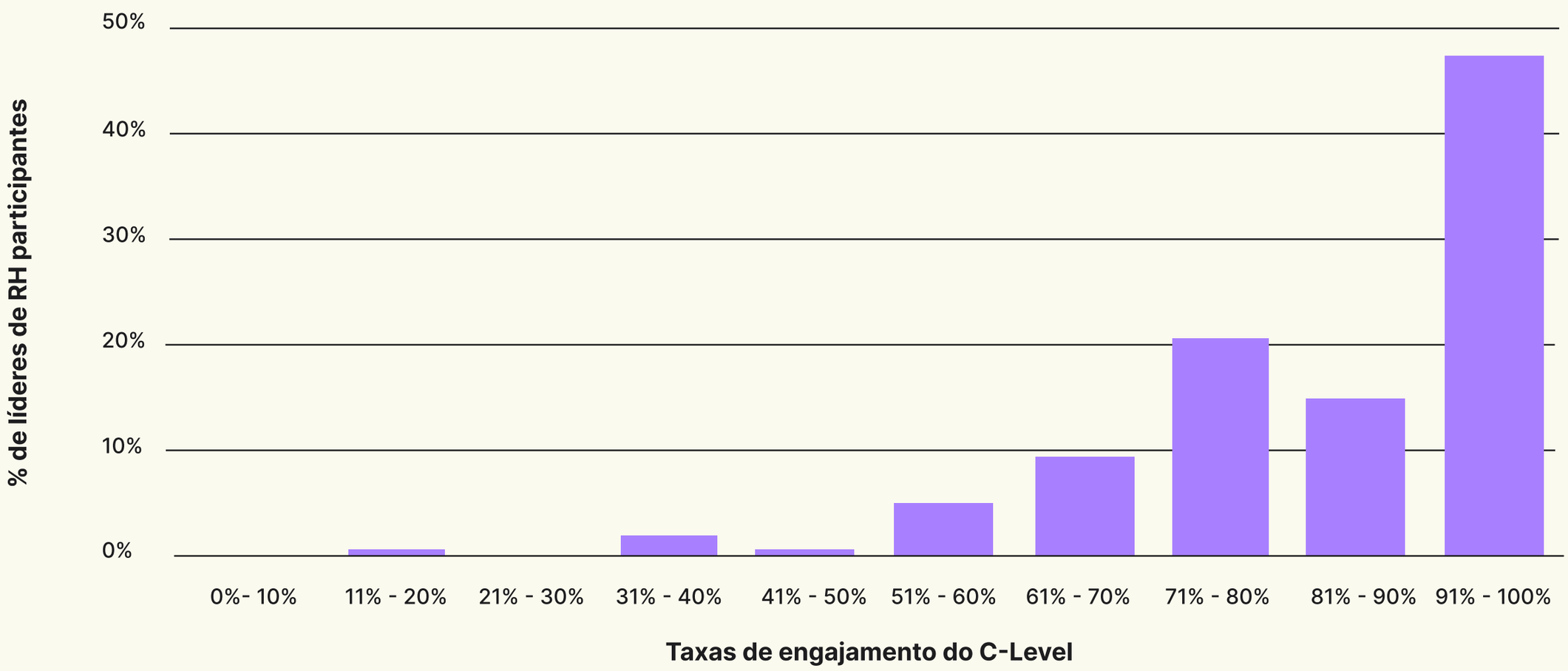


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



México

99% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

86% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

88% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

99% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

90% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

90% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

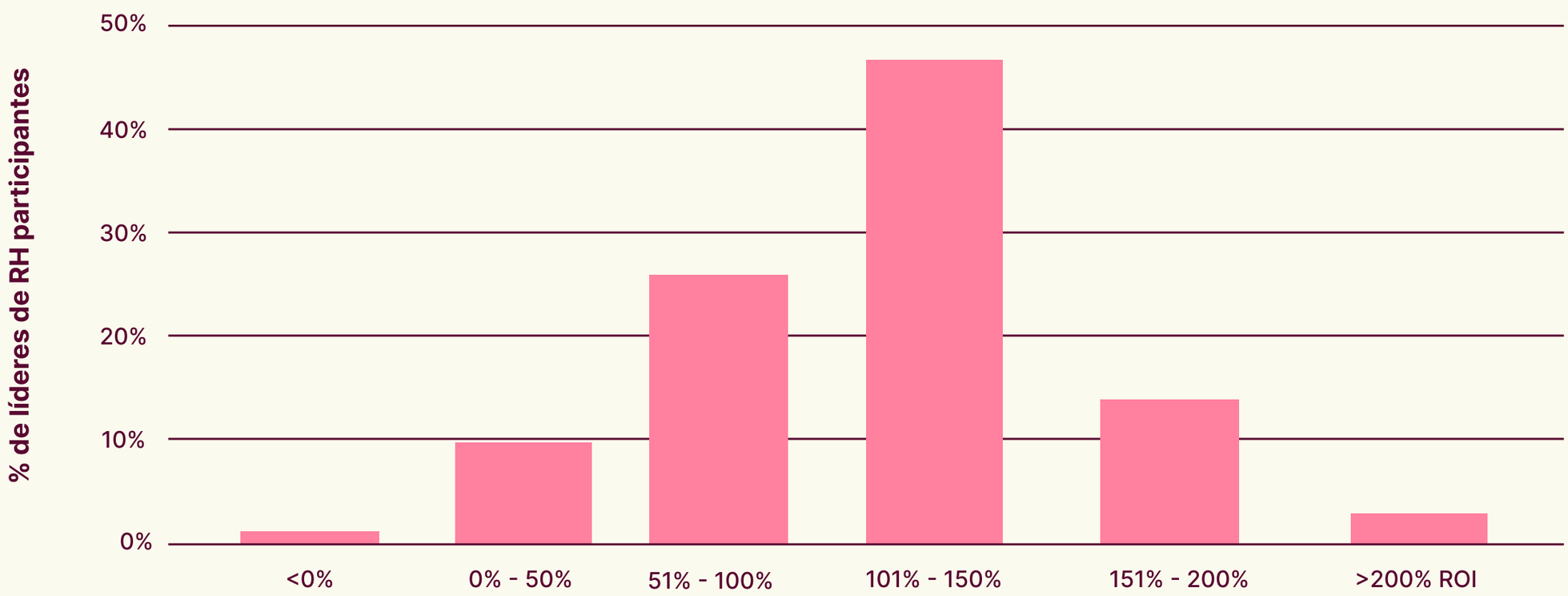
89% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

84% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

64% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

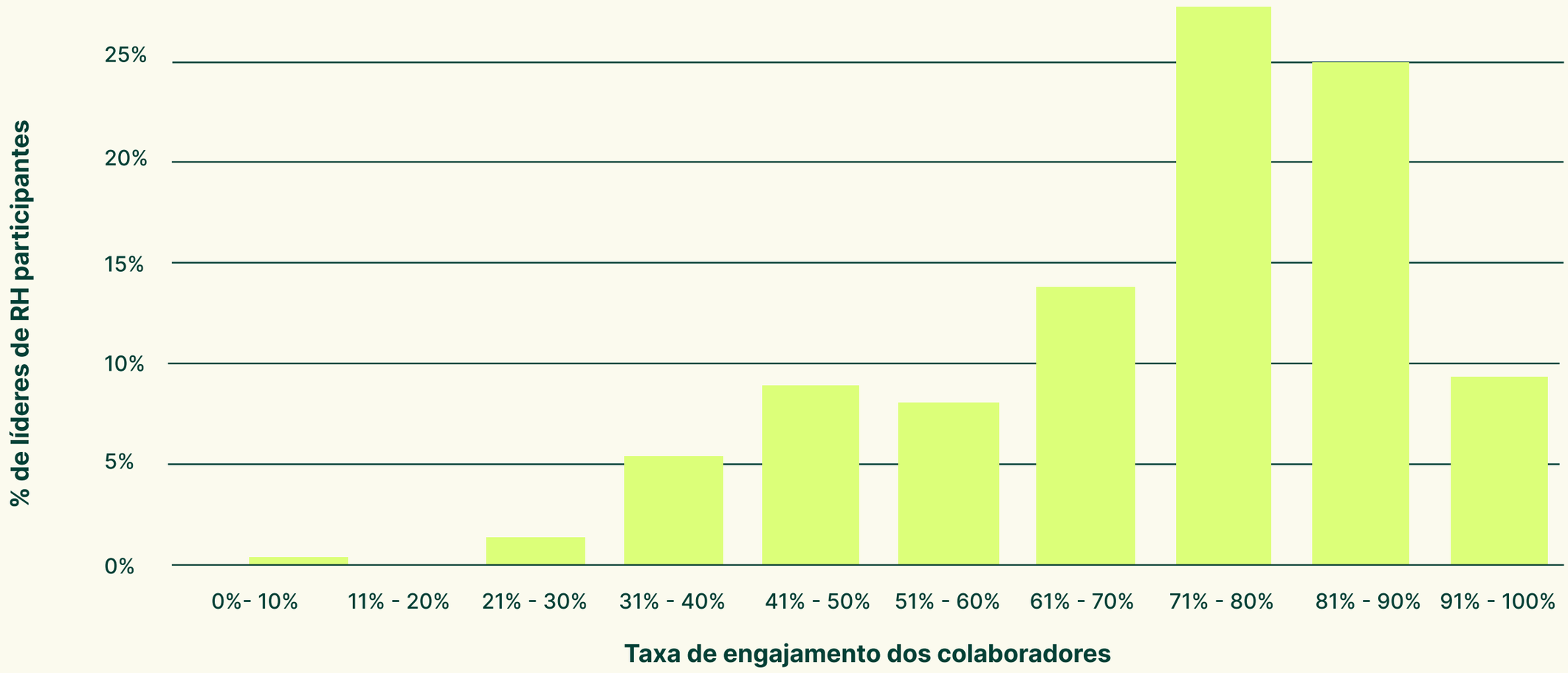
15% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

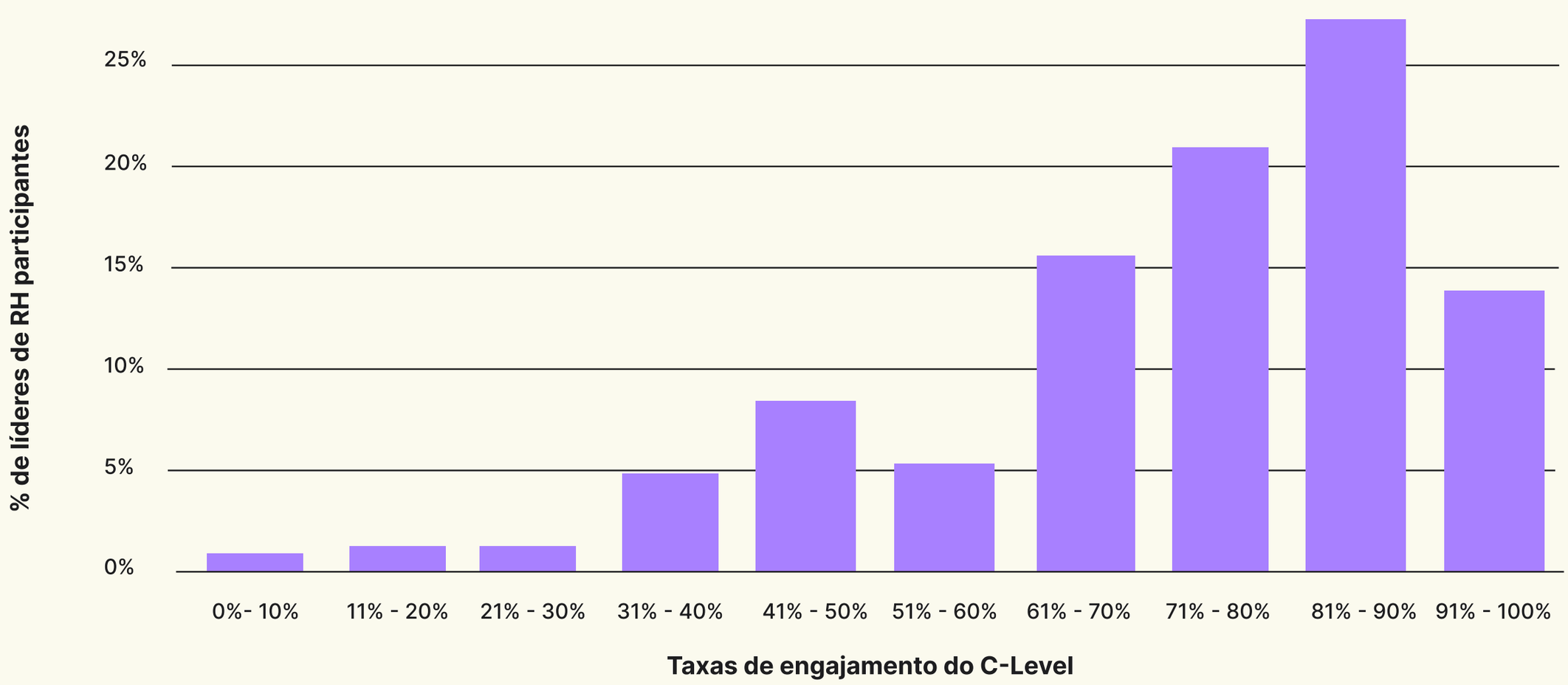


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



Reino Unido

97% dos líderes de RH veem um aumento na produtividade dos colaboradores graças ao programa de bem-estar.

91% dos líderes de RH observam redução no número de licenças médicas depois de implementar um programa de bem-estar.

89% das empresas informam economia nos custos de saúde por conta do programa de bem-estar.

91% das empresas que mensuram o ROI dos programas de bem-estar têm resultados positivos.

78% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “extremamente” ou “muito” importante para a satisfação dos colaboradores.

75% dos líderes de RH afirmam que o programa de bem-estar é “muito” ou “extremamente” importante para aumentar a resiliência dos colaboradores frente a desafios profissionais.

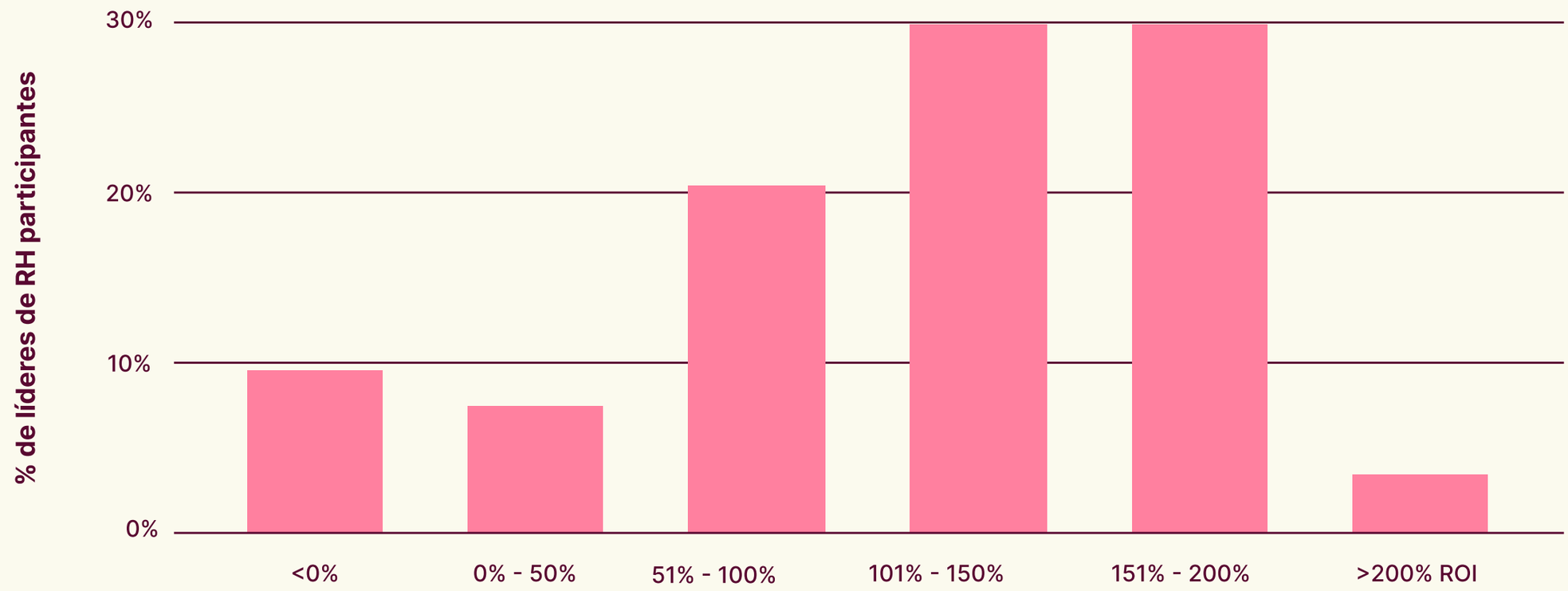
76% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduz a rotatividade.

75% dos líderes de RH classificam o programa de bem-estar como “muito” ou “extremamente” importante para a aquisição de talentos.

69% das empresas têm um retorno superior a 100% do investimento no programa de bem-estar.

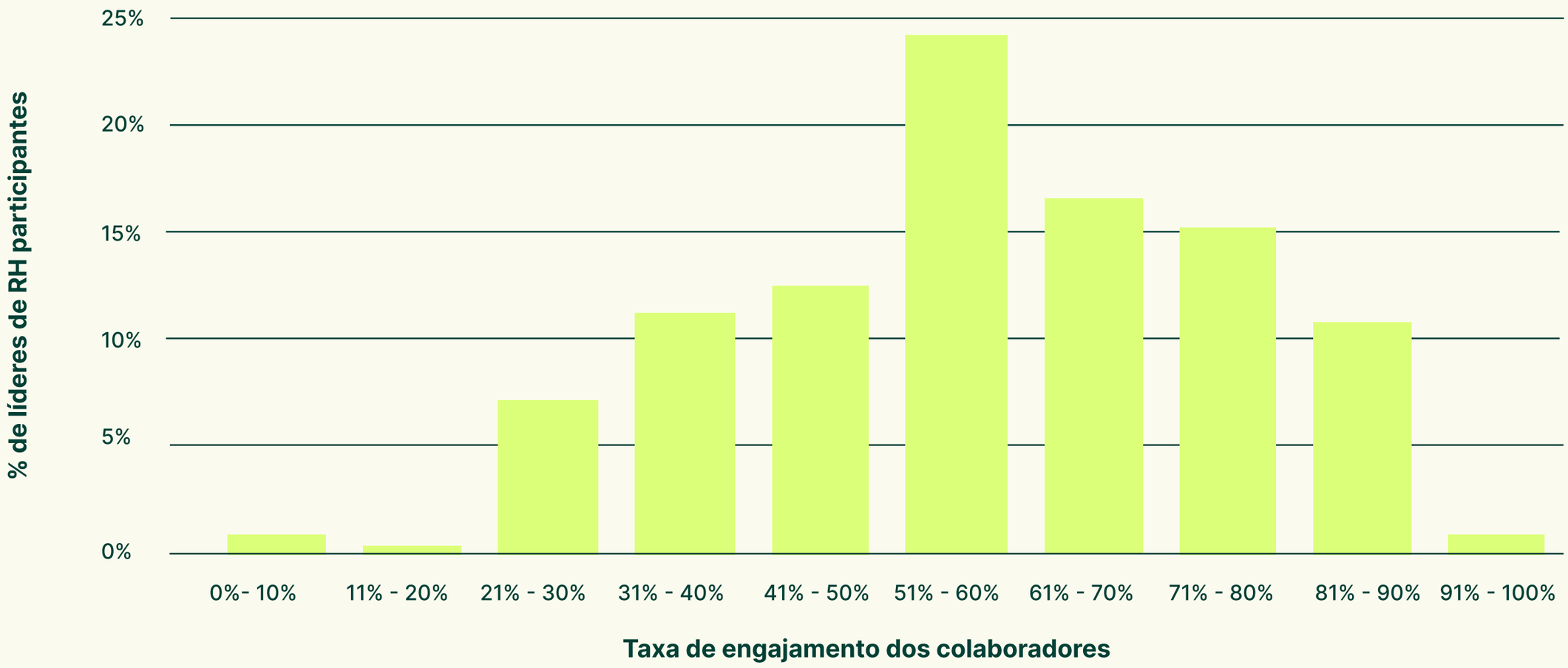
05% dos líderes de RH dizem que o programa de bem-estar reduziu o número médio de faltas por problemas de saúde em pelo menos cinco dias, ou uma semana inteira de trabalho.

RETORNO DOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR PARA AS EMPRESAS

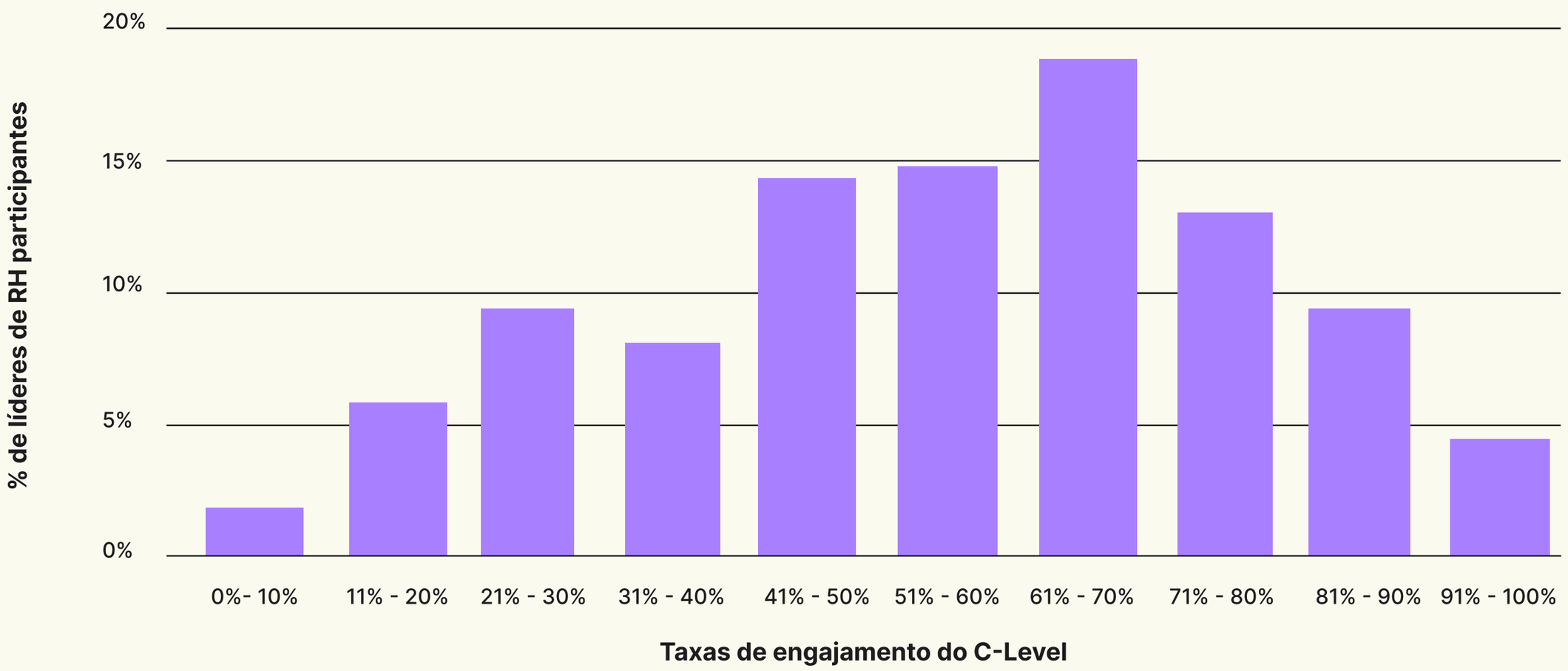


ROI dos programas de bem-estar

PARTICIPAÇÃO DOS COLABORADORES NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



PARTICIPAÇÃO DOS EXECUTIVOS NOS PROGRAMAS DE BEM-ESTAR



10 Sobre o Wellhub

O Wellhub é a plataforma de bem-estar corporativo mais desejada pelos colaboradores, e oferece a melhor rede de academias, estúdios, aulas, personal trainers e aplicativos de bem-estar - tudo em um único benefício. Mais de 15 mil empresas usam o Wellhub para ajudar seus colaboradores a se manterem ativos, alimentar-se e dormir melhor, com acesso a parceiros para atividades físicas e de bem-estar, através de assinaturas que custam até 50% menos do que as mensalidades tradicionais de academias. Com Wellhub, as empresas observam mais do que o dobro de aumento no número de colaboradores engajados com o próprio bem-estar. Essa ampla adesão resulta em rotatividade até 40% mais baixa** e uma economia de até 35% no custo do plano de saúde***. Investir em bem-estar para os colaboradores é investir no desempenho da empresa. Dê o primeiro passo em Wellhub.com.

"Eu entendo bem por que nossa liderança reconhece o valor dos programas de bem-estar, como o Wellhub, tanto para a satisfação dos colaboradores quanto para os resultados da empresa."

Alyssa Leo, Director of Wellness Experience da Verizon.

"Quando eu era criança, vivia no médico. Tinha que usar bombinha e dormir sentada para conseguir respirar. Eu não saía da farmácia de tanto remédio que tinha que tomar. Hoje, não preciso de mais nada disso, os meus exames estão ótimos e, felizmente, não tenho mais nenhum sinal de bronquite nem asma."

Nathaly Alves Lucena, influencer fitness brasileira que transformou sua saúde e perdeu 48 quilos com o Wellhub.

O IMPACTO PARA OS NOSSOS CLIENTES***

25% têm quatro em cada cinco colaboradores engajados com o programa

77% têm retorno superior a R$ 2 para cada R$ 1 investido

91% veem economia nos custos de saúde

15% observam queda de uma semana ou mais nas faltas ao trabalho por problemas de saúde

45% afirmam que o programa de bem-estar é importante para a aquisição de talentos

52% relatam aumento significativo na produtividade dos colaboradores

NOSSO IMPACTO GLOBAL

11 países

400 milhões de check-ins

2,6 milhões de assinantes

55.000+ academias e aulas presenciais e online, personal trainers e apps de bem-estar

7.500+ cidades

15.000+ clientes

900+ atividades

12 bilhões de minutos bem-estar

*Com base em dados internos.
**Estudo interno conduzido pelo Wellhub com clientes brasileiros. Dados compararam dois grupos de teste (mais de 17.000 usuários do Gympass com até 4 check-ins/mês e usuários com mais de 5 check-ins/mês) e um grupo de controle (mais de 2.000 não usuários).
***Estudo interno conduzido pelo Wellhub com clientes brasileiros de janeiro de 2019 a maio de 2022. Considerou-se uso “moderado e acima” o de usuários com mais de 5 check-ins/mês.
****Com base nas respostas da pesquisa Retorno do Bem-Estar 2024

11 Anexos

Metodologia

O Wellhub realizou a pesquisa ROI do Bem-Estar 2024 para avaliar o impacto fiscal dos programas de bem-estar e como as empresas podem obter o maior retorno possível.

Entre 13 de dezembro de 2023 e 5 de janeiro de 2024, 2.011 líderes de Recursos Humanos participaram da pesquisa online conduzida pela QuestionPro.

O grupo de participantes incluiu apenas CHROs, vice-presidentes, diretores e gerentes de Recursos Humanos de empresas que atualmente oferecem um programa de bem-estar para colaboradores. Os resultados apresentam um nível de confiança de 95% e uma margem de erro de 7%. As opções de resposta para as 51 perguntas da pesquisa (consulte “Perguntas da pesquisa”) incluíam escalas Likert, múltipla escolha e seleções de múltipla escolha, além de uma pergunta de resposta livre.

Os países incluídos nesta pesquisa foram Estados Unidos, Reino Unido, Brasil, Argentina, Chile, Espanha, Itália, Alemanha e México. Foram coletadas de 222 a 228 respostas de cada país.

Quando necessário, os conjuntos de perguntas e as opções de respostas foram adaptados para refletir as variações regionais na disponibilidade de benefícios. Por exemplo, a pergunta “Qual foi o impacto do programa de bem-estar em relação aos custos dos benefícios de saúde?” não foi feita na Alemanha ou na Itália, pois os planos de saúde não são benefícios corporativos nestes países.

Perguntas da pesquisa

As seguintes perguntas foram apresentadas aos participantes da pesquisa dos EUA. Todas as perguntas foram traduzidas e localizadas da maneira adequada para os outros países incluídos na pesquisa.

PARTE 1: INFORMAÇÕES DEMOGRÁFICAS E DADOS DA EMPRESA

- Em qual departamento você trabalha?
- Em qual nível da empresa você atua?
- Quantos colaboradores trabalham na sua empresa?
- Qual das seguintes opções melhor descreve o setor em que sua empresa opera?
- Quando você nasceu?

PARTE 2: SEU PROGRAMA DE BEM-ESTAR

- Quais dos seguintes benefícios sua empresa oferece aos colaboradores? (selecione todas as respostas válidas)
- Quais destes programas de bem-estar fazem parte do pacote geral de benefícios da sua empresa? (selecione todas as respostas válidas)
- Entre os programas de bem-estar que a empresa oferece, qual tem mais engajamento? (selecione apenas uma opção)
- Entre os programas de bem-estar que a empresa oferece, qual tem menos engajamento? (selecione apenas uma opção)
- Quais programas de bem-estar você acredita que seus colaboradores mais valorizam, mesmo que a empresa não os ofereça no momento? (selecione todas as respostas válidas)
- Atualmente, quantos fornecedores/prestadores de serviços fazem parte do seu programa de bem-estar?
- Você usa uma corretora de benefícios para o seu programa de bem-estar?
- Quais das seguintes opções de atividades físicas fazem parte do seu programa de bem-estar? (selecione todas as respostas válidas)
- Entre os programas de atividades físicas que sua empresa oferece, qual seus colaboradores mais usam? (selecione apenas uma opção)
- Quais das seguintes opções de bem-estar mental fazem parte do seu programa de bem-estar? (selecione todas as respostas válidas)

- Entre os programas de bem-estar mental que a sua empresa oferece, qual seus colaboradores mais usam? (selecione apenas uma opção)

- Quais das seguintes ferramentas e opções de orientação sobre bem-estar financeiro fazem parte do seu programa de bem-estar? (selecione todas as respostas válidas)

- Entre as ferramentas e opções de orientação sobre bem-estar financeiro que sua empresa oferece, qual seus colaboradores mais usam? (selecione apenas uma opção)

PARTE 3: SEU BEM-ESTAR PESSOAL

- Como você classificaria o seu bem-estar geral?

- Com que frequência você utiliza o programa de bem-estar da empresa?

- Até que ponto o programa de bem-estar da sua empresa ajuda em relação ao seus próprios objetivos de bem-estar?

- De que forma este programa contribui para o seu bem-estar no trabalho? (selecione todas as respostas válidas)

PARTE 4: O IMPACTO DO PROGRAMA DE BEM-ESTAR DA EMPRESA

- Quais métricas a empresa utiliza para mensurar o sucesso dos programas corporativos de bem-estar?

- Qual é a importância do engajamento dos colaboradores para o sucesso do programa de bem-estar da empresa?

- Aproximadamente, qual percentual de colaboradores elegíveis utiliza o programa de bem-estar da empresa?

- Aproximadamente, qual percentual de líderes do C-level utiliza o programa de bem-estar da empresa?

- Sua empresa mensura o retorno sobre investimento (ROI) específico do programa de bem-estar?

- O retorno sobre investimento (ROI) no programa de bem-estar da empresa é positivo ou negativo?

- Se sim, qual é o retorno aproximado sobre o investimento no programa de bem-estar?

- Até que ponto você concorda com esta afirmação: "Aumentar o engajamento dos colaboradores no programa de bem-estar eleva o retorno sobre investimento (ROI)"?

- Qual foi o impacto do programa de bem-estar na quantidade média de faltas dos colaboradores por questões de saúde?

- Qual foi o impacto do programa de bem-estar na produtividade dos colaboradores?

- Qual foi o impacto do programa de bem-estar em relação aos custos dos benefícios de saúde?
- Qual é a importância do programa de bem-estar da sua empresa para a satisfação dos colaboradores?
- Qual é a importância do programa de bem-estar da sua empresa para a retenção de colaboradores?
- Qual é a importância do programa de bem-estar da sua empresa para a aquisição de talentos?
- Qual é a importância do programa de bem-estar da sua empresa para aumentar a resiliência dos colaboradores para superar desafios relacionados ao trabalho?
- Qual é a importância de incluir uma variedade de opções para os colaboradores no programa de bem-estar?
- Qual é a importância de ter uma plataforma de bem-estar integrada e completa para administrar todo o programa de bem-estar?

PARTE 5: ENGAJAMENTO NO PROGRAMA DE BEM-ESTAR

- Quais estratégias a empresa já implementou para elevar o engajamento dos colaboradores no programa de bem-estar? (selecione todas as respostas válidas)
- Qual estratégia mais elevou o engajamento dos colaboradores no programa de bem-estar da empresa? (selecione apenas uma opção)
- Quais desafios afetaram o engajamento no programa de bem-estar da empresa? (selecione todas as respostas válidas)
- Qual desafio mais afetou o engajamento no programa de bem-estar da empresa? (selecione apenas uma opção)
- Para os colaboradores, qual é a importância de notar que a liderança sênior da empresa utiliza o programa de bem-estar?
- Quais desafios de bem-estar a empresa já lançou para tentar elevar o engajamento no programa? (selecione todas as respostas válidas)
- Qual deles teve os melhores resultados com relação ao engajamento? (selecione apenas uma opção)
- Qual é a importância da gamificação para aumentar o engajamento no seu programa de bem-estar? Quais estratégias de gamificação tiveram mais impacto?
- Com que frequência você faz mudanças em seu programa de bem-estar conforme o engajamento dos colaboradores?
- Qual é a importância dos depoimentos e histórias de sucesso dos colaboradores para aumentar o engajamento no programa de bem-estar?

Dados demográficos

EM QUAL NÍVEL DA EMPRESA VOCÊ ATUA?

	TOTAL
C-Level	39%
Vice-presidência	15%
Diretoria	22%
Gerência	24%
Coordenação	0%
Colaborador(a) individual	0%
Outros	0%
TOTAL	**100%**

EM QUAL NÍVEL DA EMPRESA VOCÊ ATUA?

	TOTAL
1 - 20	1%
21 - 100	8%
101 - 500	19%
501 - 1.000	28%
1.001 - 5.000	34%
5.001 - 10.000	7%
> 10.001	3%
TOTAL	**100%**

QUAL DAS SEGUINTES OPÇÕES MELHOR DESCREVE O SETOR EM QUE SUA EMPRESA OPERA?

	TOTAL
Publicidade e propaganda	3%
Aeroespacial	1%
Agricultura	3%
TI e tecnologia	11%
Construção civil	13%
Educação	7%
Energia	1%
Entretenimento	2%
Moda	2%
Economia e finanças	22%
Alimentos e bebidas	5%
Saúde	3%
Lazer e turismo	2%
Manufatura	12%
Mídia e imprensa	1%
Mineração	1%
Farmacêutico	0%
Telecomunicações	2%
Transporte	3%
Outros	5%
TOTAL	**100%**

Referências

1. Swarbrick, M. (Março de 1997). A wellness model for clients. ResearchGate.

2. Stoewen, D. L. (Agosto de 2017). Dimensions of Wellness: Change Your Habits, change your life. The Canadian Veterinary Journal.

3. State of People Strategy Report 2024 | Lattice. (n.d.).

4. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

5. Global labor Productivity 2022: Stagnating, but still above prepandemic levels. (n.d.). The Conference Board.

6. Dieppe, A., & Kose, M. A. (17 de novembro de 2020). The global productivity slump: What policies to rekindle? Brookings.

7. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

8. Minemyer, P. WTW: Global insurers brace for healthcare cost hikes over next several years. (11 de dezembro de 2023). Fierce Healthcare.

9. Minemyer, P. WTW: Global insurers brace for healthcare cost hikes over next several years. (11 de dezembro de 2023). Fierce Healthcare.

10. 2024 Global Medical Trends Survey. (20 de novembro de 2023). WTW.

11. Summary of Findings - 10240 | KFF. (8 de dezembro de 2023). KFF.

12. 2021 Employer Health Benefits Survey | KFF. (10 de novembro de 2021). KFF.

13. Worker illness and injury costs U.S. employers $225.8 billion annually. (28 de janeiro de 2015). CDC Foundation.

14. ZipRecruiter Inaugural Employer Survey: With labor shortages here to stay, U.S. employers are pulling out all the stops. (n.d.). Business Wire.

15. Future of Recruiting 2023 | LinkedIn Talent Solutions. (n.d.). The 2023 Future of Recruiting Report | LinkedIn Talent Solutions.

16. Gympass. (18 de maio de 2023). ROI do Bem-Estar 2023.

17. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

18. Gympass. (Outubro de 2022). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2022.

19. The 2022 Essential Retention Guide | BambooHR. (n.d.).

20. Wellable. (21 de fevereiro de 2024). 120 Employee Wellness Statistics for 2024. Wellable.

21. Gympass. (18 de meio de 2023). ROI do Bem-Estar 2023.

22. Gofroth, A. The Great Gloom: Employees unhappier than ever, report finds. (31 de agosto de 2023). benefitspro.com.

23. Impact of employee's job satisfaction on organizational performance. (n.d.). European Journal of Business and Management, 5(5), ISSN 2222-1905 (Paper) ISSN 2222-2839 (Online).

24. Talent acquisition statistics you need to know in 2023 | InStride. (n.d.).

25. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

26. Gurchiek, K. (21 de dezembro de 2023). Report: Employees Say Support for their Well-Being Falls Short. SHRM.

27. Mental health stigma at work - why it's a problem | Kaiser Permanente. (15 de dezembro de 2023). Business Health Care | Choose Better | Kaiser Permanente ®.

28. Judah, G., Gardner, B., Kenward, M. G., DeStavola, B., & Aunger, R. (2018). Exploratory study of the impact of perceived reward on habit formation. BMC Psychology, 6(1).

29. Sgroi, D. PhD. (Outubro de 2015). Happiness and Productivity: Understanding the Happy-Productive Worker. The University of Warwick.

30. Workshop. (30 de novembro de 2023). 2024 Internal Communication Trends Report | Workshop: The best email platform for internal communications. Workshop: The Best Email Platform for Internal Communications.

31. SlickText. (17 de maio de 2023). Survey: Chances are, your employees aren't reading your emails.

32. Martech, A. (27 de março de 2023). 5 tips for customer sales incentive and referral programs - Wharton Online. Wharton Online.

33. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

34. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

35. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

36. Wellable. 2024 Employee Wellness Industry Trends Report.

37. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

38. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

39. Gympass. (18 de outubro de 2023). Panorama do Bem-Estar Corporativo 2024.

40. Grocery bills defy inflation trends | LinkedIn. (Fevereiro de 2024).

41. Gympass Year in Motion 2023. (4 de dezembro de 2023).

42. Vinopal, C. (19 de janeiro de 2024). This Dry January, consider "wellness hours" over "happy hours." HR Brew.

43. Gympass Year in Motion 2023. (4 de dezembro de 2023).

44. Forrester Study: Improve Revenue, Improve Employee Experience - WorkJam. (28 de julho de 2023). WorkJam.

45. What employees want in 2024. (n.d.).

ROI DO BEM-ESTAR 2024

© Gympass US, LLC (dba Wellhub) 2024
Produzido nos Estados Unidos da América em maio de 2024

Wellhub e Gympass são marcas comerciais ou marcas registradas da Gympass US, LLC, dba Wellhub (“Wellhub”), nos Estados Unidos e/ou em outros países.

Este documento é atual na data de sua primeira publicação e pode ser alterado pelo Wellhub a qualquer momento. Nem todas as ofertas estão disponíveis em todos os países em que o Wellhub atua.

Os dados de desempenho e exemplos de clientes citados são apresentados apenas para fins ilustrativos. Os resultados reais de desempenho podem variar conforme condições operacionais específicas e outros fatores. AS INFORMAÇÕES CONTIDAS NESTE DOCUMENTO SÃO FORNECIDAS "COMO ESTÃO", SEM GARANTIA ALGUMA, EXPLÍCITA OU IMPLÍCITA, INCLUSIVE SEM QUALQUER GARANTIA DE COMERCIALIZAÇÃO OU ADEQUAÇÃO A UMA FINALIDADE ESPECÍFICA.

Os serviços do Wellhub são garantidos de acordo com os termos e condições dos contratos
sob os quais são fornecidos.
As declarações relativas à orientação futura e à intenção do Wellhub estão sujeitas a alterações ou remoção sem aviso prévio e representam apenas metas e objetivos.