

Empresas precisam evoluir na cultura de saúde para que os programas de qualidade de vida sejam efetivos

Ações e estratégias de promoção do bem-estar devem ser bem estruturadas para melhores resultados

Criar um programa de qualidade de vida no trabalho (QVT) tem como principal objetivo promover a satisfação, o bem-estar e a saúde dos colaboradores dentro do ambiente corporativo. Sem essa iniciativa, é comum perceber desânimo, conflitos, inquietação e isolamento entre a equipe.

Por isso, é fundamental contar com um conjunto de ações e estratégias que consolidem esse plano internamente. Mas, como saber se um projeto de QVT é realmente eficiente?

“Há fortes evidências de que programas de promoção da saúde no trabalho, adequadamente implantados, podem oferecer resultados efetivos. No entanto, em geral, essas ações são fragmentadas, de curta duração e com baixo engajamento dos participantes. Os gestores precisam construir um modelo de plano de QVT que avalie a estrutura, o serviços oferecidos, os canais utilizados no processo, o alcance, a participação, a estratificação dos resultados e o desfecho”, explicou Alberto Ogata, diretor de Comunicação da Associação Brasileira de Qualidade de Vida (ABQV) e professor de Gestão Avançada de Programas, do MBA Gestão de Programas de Promoção de Saúde nas Organizações, do Centro Universitário São Camilo/Abramge/ABQV, no webinar “Afinal, os programas de qualidade de vida funcionam?”, realizado em 24 de fevereiro, pela ABQV.

Ele afirmou que o modelo de avaliação defendido pelo médico e pesquisador de origem libanesa, radicado nos Estados Unidos, Avedis Donabedian, que se destacou no campo do estudo da qualidade em saúde, sustentado em três componentes: estrutura, processo e resultado, é o ideal para medir a eficiência de um programa de QVT.

“Essas informações devem ser utilizadas a partir da relação causal entre elas: a estrutura apoia a execução do processo, que executado gera o resultado. E como a qualidade de vida no trabalho se tornou um pré-requisito básico, ainda mais com a pandemia de Covid-19, é preciso entender melhor como proporcioná-la, como fazer para implementar mudanças que ajudem a alcançar sua eficiência e conhecer os benefícios que essas ações de fato podem trazer à saúde dos colaboradores e às organizações”, justificou Ogata.

A pandemia impactou diversos aspectos no mundo todo. As pessoas se viram obrigadas a mudar radicalmente suas rotinas e relações sociais, tanto em família quanto no âmbito profissional. O espaço da casa e a companhia da família passaram a se misturar com a rotina do trabalho – de maneira inédita para tantos brasileiros.

Os problemas provocados por essa crise não se resumem à contaminação da Covid-19: seus reflexos são percebidos na saúde mental e física. Os casos de depressão, por exemplo, praticamente dobraram, saltando de 4,2% para 8%, segundo estudo divulgado pelo Instituto de Psicologia da Universidade do Estado do Rio de Janeiro (UERJ), em maio de 2020. Para os quadros de ansiedade, o índice foi de 8,7% para 14,9%.

As empresas também se depararam com um novo cenário, que exigiu mudanças drásticas em sua organização. Além da desaceleração da economia, houve a necessidade de montar equipes remotas, coordená-las e manter a produtividade e a qualidade das entregas.

“A responsabilidade do cuidado com a saúde e qualidade de vida do trabalhador também faz parte desse desafio. Reinventar ações e programas preventivos para atender, de forma eficaz, às necessidades dos profissionais que, agora, trabalham e interagem a distância é

fundamental, pois os trabalhadores estão vivendo uma fase delicada, com as pressões por resultados, cuidado com a saúde e a família, além do estresse em função das incertezas do futuro”, ressaltou o diretor de Comunicação da ABQV, que falou ainda que as companhias precisam ter boas estratégias para manter suas operações dentro do “novo normal” e o cuidado com as equipes faz a diferença em uma boa gestão.

“Sabemos que os desafios existem, buscar alternativas para nos adequarmos à nova realidade do mercado se faz necessário. Ao mesmo tempo, não se pode deixar de oferecer o suporte que os colaboradores precisam para se manterem em equilíbrio. É interessante que as empresas encontrem caminhos para implementar programas de qualidade de vida eficientes, que tragam resultados satisfatórios à saúde e bem-estar dos trabalhadores e para os negócios”, garantiu Ogata.

Estratégia importante

Investir na saúde e bem-estar nas empresas é uma estratégia importante para contribuir com os bons resultados do empreendimento. Essa atenção gera benefícios não apenas para o funcionário, mas, também, para o negócio. Por isso, desenvolver uma cultura de saúde com atenção a esses aspectos tem se tornado cada vez mais necessário.

Ogata explicou durante o webinar da ABQV, coordenado pelo diretor de Educação e Conhecimento da entidade, Eduardo Bahia Santiago, que a o ambiente de trabalho intencionalmente preparado com elementos que ofereçam suporte de saúde e bem-estar aos trabalhadores, com o compromisso e suporte das lideranças, comunicação estratégica, políticas e programas de incentivo à prática de atividade física irão resultar em melhor desfecho corporativo para trabalhadores e organizações.

“Essas iniciativas proporcionam melhor autocuidado do colaborador, gerenciamento dos serviços de saúde e reputação da marca, o que gera melhor moral do trabalhador, maior produtividade, menos custos operacionais, melhor desempenho do negócio e facilidade na atração e retenção de talentos. São conexões lógicas que, com a cultura de saúde implementada, proporcionarão um programa de QVT de mais qualidade e mais efetivo, que terá como desfecho um trabalhador mais saudável, resultando no menor custo em assistência médica e valorização da empresa”, concluiu Ogata.

Para Sâmia Simurro, coordenadora, pela ABQV, do MBA Gestão de Programas de Promoção de Saúde nas Organizações e vice-presidente da entidade, a proposta para os gestores e líderes é sempre evoluir no modelo dos programas de qualidade de vida para se ter melhores desfechos dos programas de qualidade de vida nas organizações, com menos custos, absenteísmo e turnover, e mais saúde e bem-estar aos colaboradores.

“Não existe milagre. É um trabalho intenso, organizado, efetivo, dinâmico que precisa contar com a colaboração e participação de todos. O grande desafio de qualquer cenário é buscar se inovar, pois tudo na vida é uma construção e, independentemente da pandemia, é preciso sempre manter o olhar nas pessoas para atingir os melhores resultados”, finalizou.