



Gestão de pessoas em um tempo de incertezas

Um manual Zenklub para apoiar lideranças e pessoas pós-pandemia

Capítulo 1

Pandemia - De 2020 para 2022

Capítulo 2

4 boas práticas para implementar quando o assunto é saúde emocional

Capítulo 3

People first: seus colaboradores no centro

Capítulo 4

Principais habilidades da liderança no futuro do trabalho pós-pandemia

Capítulo 5

O impacto pós-pandemia nos relacionamentos sociais e presenciais

PANDEMIA

De 2020 para 2022

Após dois anos de um cenário de pandemia e mudanças em nossa rotina, voltamos a ver estatísticas que nos aproximam de um cenário de cuidados redobrados com a saúde física e mental.

Como gerenciar pessoas e cuidar da nossa saúde emocional em um momento que volta a ser incerto e ansioso? É o que vamos cobrir neste manual.

O que sabemos vs. o que precisaremos olhar com maior atenção

O home office foi estratégia de **46%** das empresas em 2020, segundo a Pesquisa Gestão de Pessoas na Crise covid-19, feita pela Fundação Instituto de Administração (FIA).

Mas, com a reclusão, o dia a dia das pessoas se tornou mais **cansativo**. Isso porque o espaço do trabalho e do descanso não se separam mais. Ou seja, não é à toa que 2020 teve um aumento nos casos de **síndrome de burnout**. E, **no ano seguinte**, cresceu a procura por psicólogos.

Além disso, **uma pesquisa do Zenklub e Datafolha**, publicada em setembro de 2021, avaliou o impacto da pandemia na saúde mental dos trabalhadores brasileiros; **6** em cada **10** pessoas se sentiram sobrecarregadas nos últimos 12 meses.

Incertezas atuais ou de um passado não tão distante?

Reflexos da pandemia no mundo corporativo

Com o intuito de ver o impacto na saúde emocional que a pandemia e o isolamento social têm tido na vida das pessoas, montamos o Relatório Zenklub.

De maneira confidencial, levantamos quais foram as queixas que mais aumentaram, de abril a junho 2020, nas sessões de terapia online que conduzimos em nossa plataforma.

Veja o que descobrimos!



RELATÓRIO ZENKLUB

O que aumentou durante a pandemia?



Pânico
846%



Agressão
757%



**Redes
sociais**
698%



Preconceitos
698%



Foco
654%



Obesidade
606%

Ao reunir dados anônimos de relatos e queixas de sessões de terapia feitas por brasileiros de todo o país, foi possível ver um aumento significativo de pessoas com mais medo e ansiedade, o crescimento do pânico é o que mais chama a atenção.

Neste cenário, é essencial que as empresas busquem apoio para desenvolver estratégias que cuidem de seus colaboradores.

Vale lembrar que 64% dos trabalhadores brasileiros não possuem nenhum benefício para cuidar da saúde mental, conforme aponta pesquisa Zenklub e Datafolha de setembro de 2021.

Zenklub e a transformação da sua empresa na prática:

O IBC Zenklub é uma pesquisa que demora apenas **2 minutos** para ser respondida. Em seguida, realizamos uma devolutiva com um de nossos consultores, ajudamos a entender o cenário da sua empresa e juntos elaboramos um plano de ação.

Conte com o time de Saúde Corporativa do Zenklub, que conta com nosso CEO, Rui Brandão, que é médico, e nossa COO, Cassia Messias, que tem mais de 30 anos de experiência no mercado.

IBC Zenklub

O Índice de Bem-Estar Corporativo é um instrumento desenvolvido pelo nosso time de especialistas com pesquisadores da UFRJ que mensura o bem-estar do indivíduo no ambiente de trabalho.

Com ele, é possível ter um diagnóstico do bem-estar dos seus colaboradores em cinco dimensões:

Burnout

Volume de demanda e controle

Adição ao trabalho

Relacionamento com colegas e líderes

Ambiente de trabalho

Os resultados do diagnóstico são a base para um plano de ação individual e coletivo.

[Conheça o IBC](#)

4 boas práticas para implementar quando o assunto é saúde emocional

1. Cuidado com saúde mental nas empresas

Antigamente, o bem-estar do funcionário se limitava a benefícios como assistência médica ou até atividades físicas. Mas, vai muito além e abrange atitudes da gestão no relacionamento com o colaborador.

Atualmente, entendemos que essas iniciativas são essenciais para um ambiente de trabalho seguro, reter talentos e até aumentar a produtividade. Se esses já eram pontos importantes antes do trabalho remoto, hoje em dia são pré-requisitos para o sucesso.



2. O bem-estar da empresa não é só função do RH

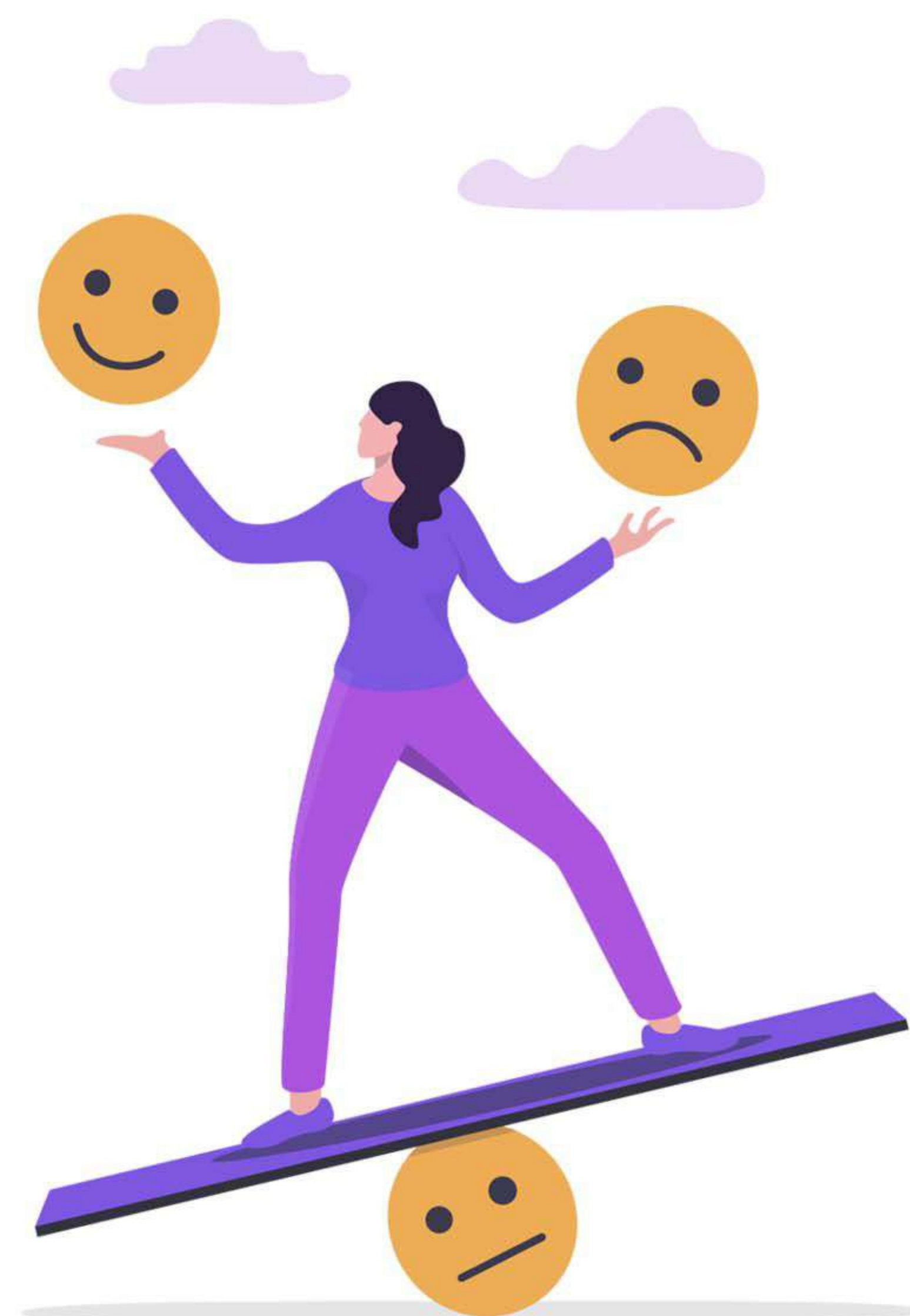
É preciso olhar para a saúde emocional no trabalho como um todo, não se restringindo somente a iniciativas pontuais da área de recursos humanos. Uma pesquisa da OMS calculou que problemas psicológicos custam 1 trilhão de dólares à economia global a cada ano em perda de produtividade.

Então, são os gestores, líderes e CEOs que podem pensar em projetos para uma jornada de trabalho flexível, redesenho dos fluxos e a comunicação de apoio confidencial.

3. Crie condições para que o funcionário tenha inteligência emocional:

Uma pessoa pode ter as habilidades para concluir tarefas, mas poucos recursos para fazer o que é necessário. É dever das empresas criarem as condições para que os talentos cresçam.

Os lugares que garantem a saúde mental e apoiam o desenvolvimento tem mais chances de aumentar a produtividade e se beneficiar de ganhos econômicos.



4. O clima do home office faz parte do clima organizacional

Hoje em dia, o home office não é só um formato: é uma tendência. E em um cenário onde ele se torna mais frequente, as empresas precisam considerar o impacto do clima de uma forma ampla. Ferramentas de trabalho, processos internos, formatos de reuniões e até dinâmicas de integração precisam ser repensadas para ter eficiência, bem-estar emocional e bons relacionamentos.

Estamos aqui para te ajudar a estar pronto para o ano desafiador de 2022. Pessoas devem ser sua maior prioridade. Descubra como as soluções Zenklub podem transformar seus resultados e cuidar da saúde emocional dos seus colaboradores.

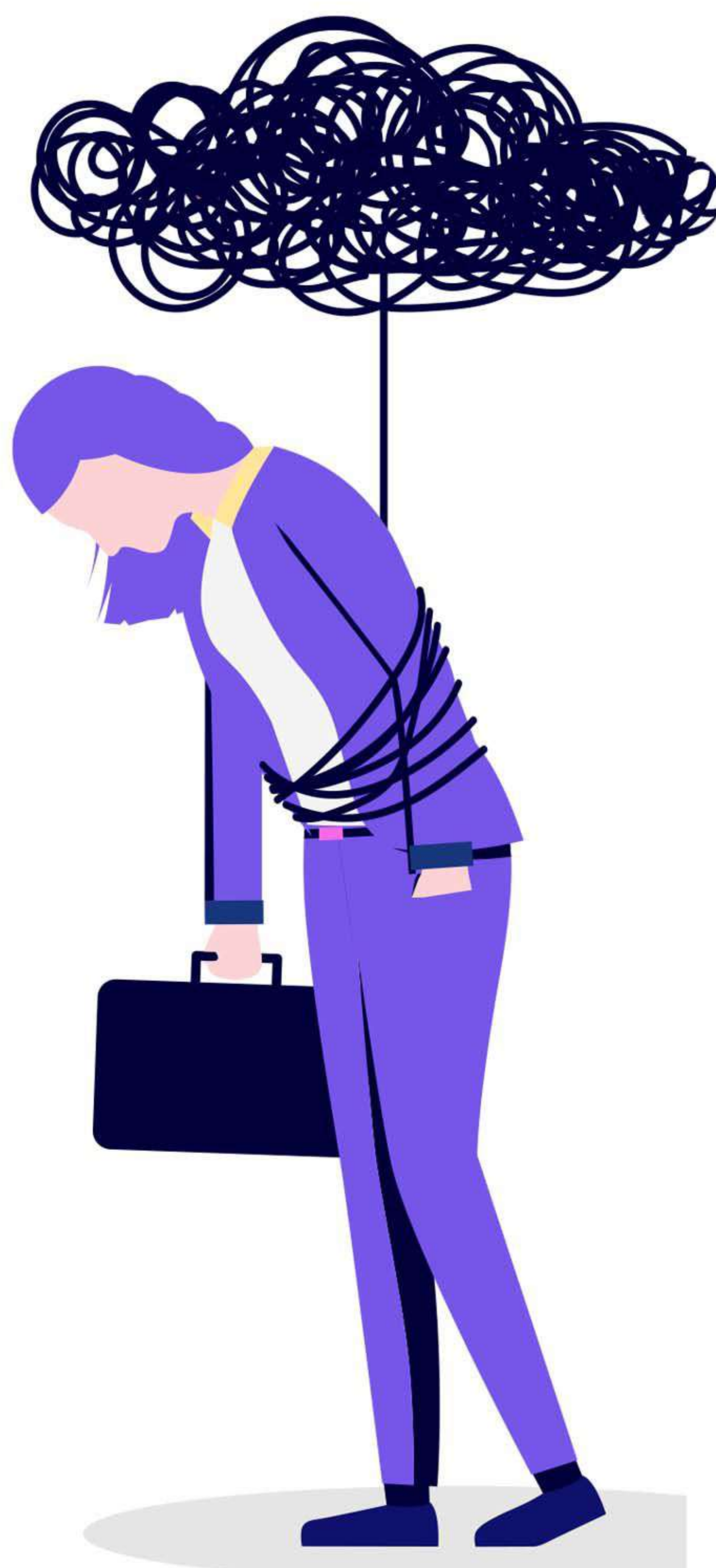
Soluções Zenklub

People first: seus colaboradores no centro

O que é people first?

Na tradução literal, people first significa “pessoas primeiro”. Nas empresas, como o próprio nome já diz, estamos falando de um conjunto de estratégias que contribuem para que as pessoas estejam sempre em primeiro lugar no planejamento.

Durante muito tempo, a ideia de lucro era o que norteava grande parte das empresas. Porém, nos últimos anos, por conta das mudanças de comportamentos, um novo modelo de gestão começou a ganhar evidência. Como, por exemplo, o H2H (human to human), um sinalizador de que as relações são entre pessoas e merece atenção por parte das lideranças.



Como implementar o conceito e cultura de People First?

As ações precisam ser voltadas aos colaboradores, de modo que proporcione mais engajamento, produtividade e, conseqüentemente, retenção — um dos grandes desafios para as gestões.

Empatia

- Estabelecer uma conexão mais próxima de liderança com liderados e lideradas.
- One-on-ones: são reuniões periódicas entre gestão e colaboradores para alinharem objetivos, conhecer os desafios da rotina e fortalecer a cultura de feedbacks.

Clima organizacional em dia

- É a percepção dos colaboradores em relação às políticas, práticas e processos do negócio em relação aos mais diversos pontos (salário, lideranças, promoções, trabalho em equipe etc.).
- Aplicar pesquisas trará um diagnóstico assertivo para as lideranças. Conheça o IBC Zenklub, nosso índice de bem-estar corporativo e comece agora.

Desenvolvimento

- Iniciativas para desenvolvimento das pessoas é um ponto importante para **fortalecer** a cultura de people first, trazendo maior senso de pertencimento ao colaborador.
- Será interessante que as lideranças tracem junto aos profissionais um Plano de Desenvolvimento Individual, também conhecido como PDI.

Reconhecimento

- De acordo com um levantamento feito pela BCG, **apreciação e reconhecimento** são considerados como alguns dos principais drivers de “felicidade no trabalho”.
- As lideranças devem se preocupar em reconhecer o trabalho exercido pelos seus liderados, estimular a busca contínua por inovação e melhorias em suas funções.

Principais habilidades da liderança no futuro do trabalho pós-pandemia

Durante todo esse tempo, muitas dinâmicas em diferentes setores mudaram e precisaram se adequar às novas formas de trabalhos e demandas, o que torna essencial pensar em estratégias diferenciadas sob a perspectiva do agora e do futuro próximo.

Mas afinal, quais são os principais desafios e habilidades para o agora?

A liderança de uma empresa tem o papel de mediador e apurador de resultados. Ela conhece os colaboradores, lida com eles em seu cotidiano, media as relações, gerencia os conflitos e prepara as equipes para serem parte integrante dos processos de decisão.

A liderança deverá assumir uma postura facilitadora e estimuladora do desempenho das pessoas com quem lida:

- Evidenciar comportamentos e procedimentos significativos para um melhor desenvolvimento da equipe e da organização;
- Realizar atividades com maiores garantias de resultados positivos e potencialmente estimuladores do sucesso;
- Traçar estratégias e objetivos comuns entre todos, para promover o contato e troca entre as áreas, trazer agilidade e inovação para os projetos compartilhados;

- Os líderes terão que fortalecer a comunicação e fazer com que ela seja o mais transparente possível para promover o desenvolvimento dos funcionários;
- Os gestores precisarão orientar o trabalho dos colaboradores se baseando em objetivos e não apenas em horas trabalhadas;
- A tomada de decisões deve ocorrer de baixo para cima, levando em conta a opinião e as necessidades das pessoas;
- Oferecer o trabalho a distância como uma opção a quem preferir adotar essa modalidade;

Se atentar e cuidar da saúde física e mental dos colaboradores é palavra de ordem.

Zenklub e a transformação da sua empresa na prática:

O IMBC Zenklub é uma pesquisa detalhada para identificar o índice de maturidade de bem-estar da sua empresa. Após as respostas enviadas, realizamos uma devolutiva, ajudamos a entender o cenário da sua empresa e juntos elaboramos um plano de ação.

Conte com o time de Saúde Corporativa do Zenklub, que conta com nosso CEO, Rui Brandão, que é médico, e nossa COO, Cassia Messias, que tem mais de 30 anos de experiência no mercado.

IMBC Zenklub

O Índice de Maturidade de Bem-Estar Corporativo é um instrumento desenvolvido pelo Zenklub em parceria com a Humanizadas que mensura o nível de maturidade das práticas organizacionais que contribuem para uma cultura de bem-estar.

Baseado em dados científicos, sua empresa poderá olhar de forma integrada para os seguintes itens:

Saúde Corporativa

Benefícios

Gestão e Cultura

Gestão de Pessoas

Com o resultado do IMBC são identificados os principais *gaps* existentes, entendendo quais práticas estão em desenvolvimento ou precisam ser desenvolvidas na organização.

Faça o teste

O impacto pós-pandemia nos relacionamentos sociais e presenciais

A vivência em sociedade contribui para a aprendizagem de uma série de comportamentos. O fato é que a pandemia trouxe limitações e mudanças significativas na maneira de nos relacionarmos. Ou seja, foi preciso uma grande adaptação de todos nós em nossas interações sociais.

Portanto, com a retomada e aumento das interações sociais presenciais, essas pessoas podem se sentirem incapazes de interagir novamente, adotando principalmente como estratégia a evitação de situações que possam exigir uma socialização.

A psicoterapia também pode te ajudar

Se você acha que terá dificuldades para voltar a sua rotina, a terapia pode te ajudar. A terapia irá promover o seu desenvolvimento de habilidades sociais, com a intenção de melhorar os relacionamentos interpessoais.

[Ver Especialistas Zenklub](#)

Saúde emocional para pessoas Resultados para empresas

Ganhe em performance e impulsione os resultados da sua empresa investindo em gestão de saúde emocional com o Zenklub.



Saiba mais sobre o
Zenklub e as nossas
soluções.

Clique ou acesse
pelo QR Code.

