

WHAT WORKERS WANT

DE TRABALHAR PARA VIVER A TRABALHAR PARA PROSPERAR



O que significa prosperar no trabalho? Na atual visão dos trabalhadores significa estar capacitado para crescer profissionalmente, cuidar da saúde mental e física, encontrar sentido e propósito no trabalho e poder trabalhar para uma definição pessoal do sucesso. O ManpowerGroup pesquisou e analisou respostas de mais de 5.000 trabalhadores em funções de produção, corporativas e de call center, bem como candidatas a emprego, em cinco países (Austrália, França, Itália, Reino Unido e Estados Unidos) para procurar perceber o que significa hoje prosperar no trabalho. Em parceria com a Thrive - empresa tecnológica líder em gestão do comportamento - queremos ajudar os empregadores a transformarem os insights em ações que garantam que tanto as organizações como os indivíduos são resilientes e estão preparados para o sucesso.

“ Este é um tempo de constante mudança e disrupção, mas é também uma oportunidade única de redefinir a forma como trabalhamos e vivemos. As empresas que pensam no futuro precisam de acabar com a ideia falaciosa de procura de uma solução de impacto neutro entre trabalho e vida, traduzida no mito de “work-life balance”, e começar a incorporar o bem-estar no próprio fluxo de trabalho, investindo desta forma no seu recurso mais importante: as suas pessoas. ”

— Arianna Huffington, Fundadora & CEO da Thrive

1. ALARGAR AS FRONTEIRAS DA FLEXIBILIDADE

O trabalho híbrido e remoto abriu caminho para que muitos trabalhadores usufruíssem de maior flexibilidade.



64% querem mudar para uma semana de trabalho de quatro dias (horas comprimidas, esforço total - salário total)



45% querem escolher as horas de início e fim da jornada de trabalho



35% querem escolher onde trabalham (local de trabalho ou casa) - com base nas suas necessidades diárias



18% trabalharia uma semana de quatro dias por menos remuneração para alcançar um melhor equilíbrio

A flexibilidade, e não apenas o trabalho flexível, será um legado duradouro da pandemia. Os empregadores precisam de ouvir, adaptar-se e responder ao que os trabalhadores querem agora - mais do que nunca.

2. REESCREVER AS REGRAS DA LIDERANÇA

As expectativas dos trabalhadores em relação ao que querem dos seus trabalhos, e das suas vidas, mudaram radicalmente. Os líderes precisam de criar locais de trabalho com maior flexibilidade, autonomia, apoio ao bem-estar físico e mental, confiança, coaching e desenvolvimento.

OS TRABALHADORES QUEREM:



A confiança é importante para uma força de trabalho próspera. Dotar líderes e managers com as competências certas para apoiar os colaboradores irá ajudar as organizações a responder aos desafios individuais e empresariais.

3. PROSPERAR – DE QUE FORMA?

Mulheres e homens enfrentaram diferentes desafios no decurso da pandemia, e as suas exigências específicas para com os empregadores continuam a evoluir.

O QUE AS MULHERES QUEREM



O QUE OS HOMENS QUEREM



Ao oferecer, tanto aos homens como às mulheres, a flexibilidade de que necessitam para prosperar, os empregadores terão acesso a uma base de talento mais alargada que lhes irá permitir encontrar e reter os melhores profissionais.

4. CONSTRUIR UM FUTURO FAVORÁVEL À FAMÍLIA

No seguimento do confronto entre trabalho, escola e vida doméstica dos últimos dois anos, os pais-trabalhadores querem mais:

APOIO À SAÚDE

56% recursos para a prática de exercício
54% opções alimentares saudáveis no trabalho

OPORTUNIDADE DE APRENDER NOVAS COMPETÊNCIAS

73% no trabalho
26% fora do trabalho

NO TRABALHO

75% progressão de carreira
74% trabalho significativo

APOIO À PRESTAÇÃO DE CUIDADOS

55% cuidados infantis
31% familiares idosos

Um local de trabalho próspero significa dar aos pais o apoio de que necessitam para gerir momentos de incerteza com menos stress.

5. COMBATER O BURNOUT, DESENVOLVER A SAÚDE MENTAL

A pandemia colocou a saúde mental no topo da agenda das empresas. Os trabalhadores querem que os empregadores apoiem o seu bem-estar mental.



25% dos trabalhadores querem um maior apoio para a sua saúde mental, por parte dos empregadores, para se protegerem contra o burnout.

OS JOVENS:

Têm uma maior sensação de sobrecarga (**42%**). No entanto, é mais provável que se abram e discutam o bem-estar mental no trabalho, e que procurem os recursos de que necessitam junto dos empregadores.

Cada vez mais, os empregadores serão chamados à ação para prevenir o esgotamento, promover a resiliência e fomentar a saúde mental. O suporte ao bem-estar já não é visto como um benefício mas sim como uma estratégia essencial para o sucesso.

ATUAÇÃO DO EMPREGADOR: PEQUENOS PASSOS, GRANDE IMPACTO

Ajude as suas pessoas a prosperar com estas estratégias aprovadas pela Thrive para um local de trabalho mais saudável e mais produtivo:

COMECE COM A ENTREVISTA DE ENTRADA

Não espere pela entrevista de saída para saber de que tipo de flexibilidade os seus colaboradores necessitam. A entrevista de entrada é uma conversa entre uma nova contratação e o seu gestor no primeiro dia, que começa com a pergunta: "O que é importante para si fora do trabalho e como podemos apoiá-lo?"

FOMENTE A MUDANÇA DE CULTURA, DESDE O TOPO

Use o poder do storytelling e do exemplo para dar a todos os colaboradores da organização a validação cultural para darem prioridade ao seu bem-estar. Quando os líderes partilham a forma como estabelecem limites e recarregam - e celebram os membros da equipa que fazem o mesmo - isso inicia um efeito de contágio que cria e mantém culturas em empresas e organizações inteiras.

INTEGRE O BEM-ESTAR EM CADA REUNIÃO

O stress é inevitável, mas o stress acumulado pode ser evitado. Encontre formas de incorporar o bem-estar no fluxo de trabalho diário, para evitar que o stress se acumule e se torne avassalador. Inicie reuniões de equipa com a partilha de um Thrive Reset criado por um membro da equipa. Termine as reuniões cinco minutos mais cedo para dar às pessoas tempo para recarregar antes da sua próxima tarefa. Estes pequenos momentos podem ter um grande impacto individual e organizacional.

IMPLEMENTE MICRO-PASSOS

Incentive os colaboradores a adoptar Micro-passos - pequenos passos, sustentados pela ciência, para construir novos hábitos saudáveis nas áreas que mais importam. Explique que não há nada de errado em apontar para um grande objectivo, mas que podemos ajudar-nos a nós próprios ao começarmos com metas mais pequenas: fazer uma verdadeira pausa para o almoço, transformar uma reunião à mesa numa reunião caminhando, ou marcar uma hora no seu calendário para algo fora do trabalho que lhe interessa. Convide líderes e membros da equipa a partilhar quais os Micro-passos que estão a tentar dar e porquê - bem como quais os desafios que enfrentam e onde precisam de apoio.

CRIE UMA CULTURA DE ABERTURA E EMPATIA

Capacite os colaboradores para falarem, darem feedback, discordarem e abordarem problemas, elementos de desconfiança e críticas construtivas imediatamente. Quando os colaboradores partilham feedback e novas ideias, bem como pontos de tensão, com compaixão, empatia, e compreensão, toda a empresa beneficia.

As pessoas não querem apenas trabalhar para viver, elas querem prosperar. Os trabalhadores exigem mais - escolha, flexibilidade, autonomia e bem-estar. Os empregadores que estiverem dispostos a parar, ouvir e, mais importante ainda, tomar medidas para atrair, desenvolver e fidelizar o melhor talento, serão bem sucedidos naquele que é o mercado de trabalho mais competitivo de que há memória.