



I'm not robot



Continue

Qualidades de vida no trabalho

O trabalho é de grande importância na vida das pessoas. É fato que muitos passam mais tempo em ambientes organizados do que em suas casas, com suas famílias ou desfrutando de alguns de seus hobbies. Assim, saber qual qualidade de vida está no trabalho e como a adoção de programas de qualidade de vida tem sido cada vez mais importante para os gestores de RH. Encontrar o equilíbrio trabalho-vida, ou seja, saber o que é qualidade de vida no trabalho, além de saber melhorar a satisfação do indivíduo, é essencial. Estudiosos dizem que o termo qualidade de vida no trabalho surgiu nos Estados Unidos na década de 1970, quando as empresas americanas tentaram se diferenciar de seus concorrentes (principalmente japoneses), aumentando a motivação de seus funcionários. No entanto, é da natureza humana buscar o bem-estar na realização de suas tarefas desde a sua existência. Mas, afinal, o que é qualidade de vida no trabalho? Saber qual qualidade de vida está no trabalho é fundamental para qualquer gerente de RH. Descubra como adotar a cultura da qualidade de vida no trabalho. A qualidade de vida no trabalho pode ser definida como uma satisfação com as atividades realizadas e com o ambiente corporativo. Ou seja, pode-se dizer que a qualidade de vida no trabalho é um conjunto de ações que uma empresa busca proporcionar um clima organizacional de qualidade, segurança e desenvolvimento pessoal e profissional dos colaboradores. Veja abaixo 6 dicas para gestores de recursos humanos tomarem ações que promovam a qualidade de vida de suas empresas: Apresentar os benefícios e o que é qualidade de vida no trabalho Para a empresa, adotar não só o conceito, como a cultura de qualidade de vida no trabalho, traz inúmeras vantagens. Isso inclui aumentar a produtividade, a atenção e a motivação, melhorar o clima organizacional, diminuir os gastos com tratamentos de saúde, reduzir o volume de negócios, aumentar a retenção de talentos, aumentar os lucros, entre outros. E para os profissionais, os benefícios também são muitos: reconhecimento pelo trabalho realizado, realização de um ambiente de trabalho saudável e inspirador, uso de tempo livre de qualidade, melhoria dos alimentos, atenção às atividades físicas, aumento da criatividade, acesso a benefícios que proporcionam maior bem-estar e assim por diante. Inicialmente, é possível incentivar pequenas atitudes como trocar o elevador para as escadas e o carro para a moto, beber mais água, comer alimentos equilibrados de 3 horas a 3 horas, fazer parte da rotina do maior número possível de funcionários. Tomar horas flexíveis implementa horas de trabalho com horário flexível permite que seu funcionário, sempre que possível, escape de um tráfego resolver problemas pessoais em comercial, levar e procurar crianças na escola, trabalhar em momentos em que você é mais produtivo, fazer algum curso, praticar atividades físicas, o que aumenta sua renda. A flexibilidade também promove o aumento do engajamento e da prestação de contas. Além disso, reduz o número de faltas e atrasos e a quantidade de horas extras, à medida que ocorre uma melhor gestão de tempo. Você também pode implantar o escritório em casa. Várias empresas já adotam a possibilidade de que um, ou mais vezes por semana, os funcionários trabalhem de suas casas ou de algum lugar decidam agir. Isso permite que o profissional se concentre mais, sem que as pessoas o interrompam em sua mesa, sem o barulho, ou a rotina do escritório. Menos tempo com deslocamento significa mais horas com a família, mais tempo para hobbies e atividades físicas, mais momentos com os amigos, mais horas de sono, o que no final permite que você tenha um funcionário mais feliz. Investir em programas de bem-estar É possível oferecer aos colaboradores alianças com estabelecimentos especializados ou proporcionar, no espaço da empresa, atividades como massagens, aulas de yoga e relaxamento, ginástica laboral, manicure e academia. Grupos de corrida corporativa e/ou ciclistas também são usados. É interessante promover campanhas de conscientização sobre alimentação saudável, antita fumantes, câncer (Novembro Azul, Outubro Rosa), para a prevenção de estilos de vida sedentários e estresse, entre outros. Não existe um único modelo de programa de bem-estar pronto que funcione para qualquer empresa. É necessário implementar um que tenha a ver com o perfil dos colaboradores, com a cultura da organização e a localização da empresa. Seja qual for a ação contida no programa de bem-estar, o importante é incentivar as pessoas a adquirir hábitos saudáveis que proporcionam prazer, saúde e felicidade. Oferecendo benefícios integrais Atualmente, além de oferecer convênios com academias e clínicas, é possível proporcionar benefícios mais amplos que atendam funcionários que viajam (acesso a academias em várias cidades do Brasil e do mundo) ou que agora querem realizar seus exercícios físicos perto de casa, às vezes próximos ao trabalho. Além disso, é possível oferecer mais do que musculação, algumas academias oferecem inúmeras modalidades esportivas, dando ao usuário a possibilidade de poder treinar o que quiser, onde quer que estejam. Os resultados são comprovados, as empresas que aderem a esses benefícios integrais reduzem o sedentarismo, as taxas de colesterol, o IMC, o risco cardiovascular e a quantidade de obesidade, o que consequentemente diminuiu os gastos da empresa com seguro de saúde e absenteísmo. Reconhecer seus colaboradores investindo em cursos e treinamentos mostra a preocupação da empresa com o desenvolvimento dos colaboradores. Com mais as tarefas são concluídas de forma mais eficaz. Prêmios e bônus também são excelentes alternativas de reconhecimento. Funcionários mais preparados geram resultados superiores, são mais produtivos e estão à frente da concorrência. Além disso, o aumento da motivação e satisfação dos funcionários reflete maior satisfação do cliente. Ações que mostram que o investimento em funcionários reduz o volume de negócios, atraí e retém talentos, e aumenta a percepção de alto valor agregado que o colaborador tem dos benefícios que a empresa traz. Apareça como área estratégica Antes de defender a implementação de ações de qualidade de vida no trabalho, faça um planejamento que mostre que a área de RH, e não uma área de apoio, é extremamente estratégica para o negócio. Mostrar como esse projeto atende aos objetivos da empresa e contribui para a realização de resultados extraordinários. Definir métricas que serão coletadas e analisadas, e antes de implantar o programa de qualidade de vida, definirá um ponto zero. Por exemplo, mantenham à mão os resultados de uma pesquisa e testes iniciais contendo dados como sedentarismo, risco cardiovascular, IMC, taxa de colesterol, resultado da medição da pressão, peso, entre outros, de todos os colaboradores que participarão das ações. Após um certo período de tempo, repita pesquisas e exames médicos para comparar os resultados, após a implantação do programa, com os números iniciais. Também coletam dados como absenteísmo, faturamento, rescisões de filiação, antes e depois da implementação de ações de saúde. É necessário mostrar os resultados da gestão, tanto para posicionar a área quanto estratégica, quanto para a manutenção da qualidade de vida nos programas de trabalho. Agora que você sabe qual qualidade de vida você está no trabalho, nos diga: Você implementou ou planejou implementar um programa de qualidade de vida no trabalho? Melhorar a qualidade de vida no trabalho é uma excelente estratégia para engajar seus talentos e aumentar a produtividade. Esse conceito está ligado à experiência do colaborador, ao nível de comprometimento e ao clima organizacional, mas acima de tudo refere-se ao bem-estar e satisfação. Portanto, a forma de oferecer um ambiente de trabalho de maior qualidade é atender às necessidades de seus colaboradores em todas as áreas possíveis. Explicamos como melhorar a qualidade de vida no trabalho e quais fatores são decisivos para alcançar esse objetivo. Acompanhe a leitura e mude seu negócio para melhor. O que é qualidade de vida no trabalho? A qualidade de vida profissional (QVT) é um indicador que valoriza o estado da empresa em relação ao bem-estar e satisfação de seus colaboradores. O conceito é bastante relativo, uma vez que cada tem seu próprio equilíbrio entre as necessidades dos profissionais e a efetividade do negócio. Mas geralmente se refere às condições de vida no local de trabalho, que vão do espaço físico às relações interpessoais e políticas de RH. Atualmente, é comum associar qualidade de vida no trabalho com inovações como espaços de lazer em empresas, lanches gratuitos e partidas de videogame durante o horário de expediente. Isso mostra que houve avanços significativos, mas não faz sentido oferecer esses benefícios e negligenciar aspectos mais elementares, como salários justos, oportunidades de crescimento profissional e programas de reconhecimento. Portanto, a qualidade de vida das empresas é mais complexa do que parece, e está ganhando importância devido à sua relação intrínseca com a produtividade. Afinal, o conceito é inseparável da felicidade no trabalho e do comprometimento, que são o maior impulsionador de resultados nas organizações. Como os brasileiros veem qualidade de vida no trabalho no Brasil, a qualidade de vida no trabalho acompanha movimentos na economia e mudança cultural nos negócios. O conceito só começou a ser discutido por volta da década de 1980, quando a abertura do mercado trouxe modelos estrangeiros de humanização do trabalho para a academia brasileira. Hoje, um dos instrumentos mais utilizados para medir a qualidade de vida dos trabalhadores do país é o Índice Sodexo de Qualidade de Vida no Trabalho (IQVT), ferramenta online e gratuita que mede a percepção dos brasileiros em relação à satisfação no trabalho. Em fevereiro de 2020, o índice geral é de 6,5 pontos em uma escala de 0 a 10, levando em conta que 54% dos brasileiros estão satisfeitos com seu emprego atual, e as melhores médias vêm de executivos seniores, como diretores, empresários e gestores, além de profissionais com pós-graduação 37% dos profissionais se posicionam como neutros em relação à qualidade de vida no emprego atual. , concentrados nas áreas financeira e administrativa 9% dos profissionais estão totalmente insatisfeitos, principalmente no setor de atendimento ao cliente, na área comercial e no suporte administrativo (a maioria que acabou no instituto). Os critérios utilizados pela pesquisa são reconhecimento, facilidade e eficiência para a realização do trabalho, oportunidades de crescimento pessoal, saúde e bem-estar, relações interpessoais e meio físico. Outro detalhe do índice é que os brasileiros estão menos satisfeitos com o reconhecimento e as iniciativas salariais, saúde e bem-estar e crescimento pessoal. Por outro lado, os aspectos mais avaliados são as relações no ambiente de trabalho e o espaço físico da empresa, além das condições de segurança. Parece que as empresas ainda tem muito a fazer progresso no qualidade de vida profissional, como comprometimento e reconhecimento, embora já tenham políticas consolidadas de segurança e infraestrutura. 9 fatores-chave para aumentar a qualidade de vida no trabalho Para aumentar a qualidade de vida no trabalho, você deve apontar os principais fatores que impulsionam a satisfação dos funcionários. Saiba a coisa mais importante e adoe uma coisa mais importante. 1. Ambiente físico Para começar, o ambiente físico da empresa é a estrutura básica de qualidade de vida no trabalho. Portanto, é necessário garantir o máximo de conforto e segurança para os colaboradores, proporcionando um lugar agradável para o horário de expediente. Além de seguir todas as normas de segurança do trabalho para prevenir acidentes e doenças ocupacionais, também é essencial oferecer ambientes climatizantes, com iluminação adequada e mobiliário ergonômico. A distribuição dos espaços e a decoração em si são detalhes adicionais que podem fazer a diferença na motivação diária das equipes. 2. Remuneração e benefíciosSe uma folha de pagamento e um programa de benefícios compatíveis com o emprego também são fatores decisivos para a qualidade de vida profissional. É claro que um aumento nos salários nem sempre se encaixa no orçamento da sua empresa, mas há muitas maneiras de melhorar a remuneração dos funcionários. Por exemplo, existem empresas que oferecem vales cultura, horários flexíveis, serviços de assinatura, entre outros benefícios que custam pouco e aumentam muito a satisfação da equipe. 3. Propósito no trabalhoEste é um dos fatores essenciais para os profissionais modernos, que buscam um emprego para atuar na carreira profissional. Por causa dos salários, as pessoas buscam uma posição com desafios constantes, oportunidades de crescimento e metas compatíveis com seus valores. Claro que quanto mais forte sua cultura organizacional e mais claro o objetivo do negócio, maior a satisfação dos profissionais com o trabalho realizado diariamente. 4. Oportunidades de crescimento Outros fatores decisivos para a escolha de um emprego hoje são oportunidades de crescimento. Afinal, o trabalho de qualidade deve oferecer perspectivas profissionais e aprendizado contínuo, o que motiva o profissional a se dedicar ao máximo. Além de ter planos de carreira estruturados, sua empresa também deve cuidar da área de T&D (treinamento e desenvolvimento) para oferecer oportunidades para cursos, workshops e experiências que contribuam para o crescimento dos colaboradores. 5. Clima organizacionalO clima organizacional é um conceito mais amplo de qualidade de vida no trabalho, que depende de um conjunto de fatores na empresa. Afinal, estamos falando da atmosfera que envolve o ambiente de trabalho e seu nível de positividade, que é dada pela soma de percepções e comportamentos de todos Funcionários. Portanto, se você quer melhorar a satisfação e o bem-estar da empresa, você deve monitorar continuamente e melhorar esse indicador essencial.6. Os líderes têm grande responsabilidade em aumentar e manter a qualidade de vida no trabalho, pois são as forças motrizes por trás da cultura da empresa e das referências dos profissionais. Para melhorar a experiência dos colaboradores, é essencial que gestores e líderes apoiem, motivem e estimulem suas equipes, pratiquem uma abordagem positiva e proporcionem autonomia. Além disso, não pode faltar bons comentários construtivos, capazes de aumentar os níveis de engajamento. 7. O reconhecimento do reconhecimento é outro fator-chave que merece atenção, pois tem um enorme impacto na moral dos funcionários. Já falamos de remuneração, mas esse aspecto vai muito além, pois se refere à valorização do trabalho de cada profissional e os recompensa por seus esforços e desempenho. Nesse caso, o reconhecimento não precisa necessariamente ser monetário, como no exemplo de bônus e bônus. Muitas vezes, uma simples menção pública ou um símbolo como um troféu ou medalha pode levantar os espíritos dos profissionais. 8. Relações interpessoais As relações têm um peso considerável na qualidade de vida profissional, pois determinam a inclusão, a adesão e a integração dos colaboradores. Para garantir boas relações no local de trabalho, é necessário abrir o diálogo entre equipes e lideranças, além de melhorar a comunicação na empresa como um todo. Além disso, os programas de inclusão e diversidade desempenham um papel importante na socialização de determinados grupos e contribuem para um clima de respeito e colaboração. 9. Liberdade de participaçãoA criação de ambientes corporativos mais democráticos também é um importante pilar de qualidade de vida no trabalho. No tempo de voz dos funcionários, todos querem trabalhar em uma empresa que ouça a voz dos funcionários e leve em conta suas opiniões, além da papelada. Portanto, é preciso garantir mais liberdade de participação nas decisões da empresa e avaliar o que os profissionais têm a dizer. Waggl – sua ferramenta de qualidade de vida no trabalho Você já tem os principais fatores para aumentar a qualidade de vida no trabalho – tudo o que você precisa é de um método para diagnosticar o seu negócio. Com waggl, você pode ouvir atentamente a voz de seus funcionários e identificar pontos-chave de satisfação, como nenhuma pesquisa tradicional é capaz de fazer. Nossa plataforma de crowdsourcing funciona através de pesquisas de poeira, que aumentam a frequência de audição das pessoas e coletam informações de forma simples, rápida e inclusiva. Depois de aplicar as pesquisas, você tem acesso às ideias e opiniões mais votados pelos entrevistados para decidir qual caminho seguir no programa de qualidade de vida. Para obter mais informações sobre a solução da Waggl, agende uma demonstração e acompanhe sua operação online. Assim, suas medidas serão muito mais eficientes e a valorização dos colaboradores virá na forma de dedicação e desempenho. Desempenho.

[normal_5f8a7e1e2994f.pdf](#) , [bank interview questions and answers pdf in bangladesh](#) , [normal_5fac3ce479b86.pdf](#) , [a star logo vector free](#) , [normal_5f9e2f396b0ee.pdf](#) , [normal_5fc5a2b73ec12.pdf](#) , [plataforma carlos chagas cnpq](#) , [sonic_adventure_3.pdf](#) , [keratin express blowout instructions](#) , [entrepreneurship_owing_your_future_workbook_answers.pdf](#) , [getting over it chat room](#) ,