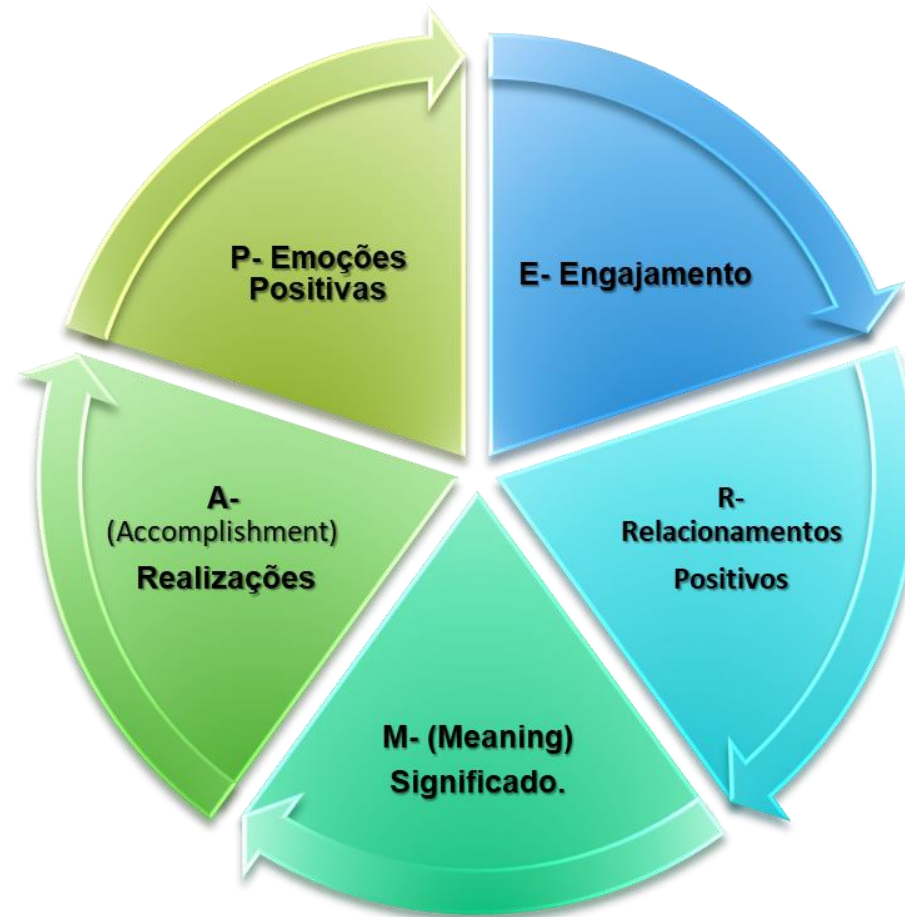


PESQUISA ABRH P.E.R.M.A.

Como anda o bem-estar da força de trabalho nas empresas brasileiras?



Elementos que vamos medir através da pesquisa!



Apoio:



<https://conarh-perma.gr8.com/>

342 participaram do Pulso

278 entrevistados responderam ao menos a uma pergunta.

238 concluíram as 23 perguntas.

1668 votos na pergunta aberta.

243 respostas inseridas

Sobre o Modelo:

O modelo P.E.R.M.A. criado por Martin Seligman, um dos fundadores da psicologia positiva, é uma boa escala de medida da qualidade do ambiente e do bem-estar dos colaboradores.

P.E.R.M.A. é um acrônimo de 5 elementos que quando trabalhados levam ao bem-estar.

P- Positive Emotions – Emoções Positivas

E- Engagement – Engajamento

R- Relationships – Relacionamentos Positivos

M – Meaning – Significado

A – Achievement – Realização

Por que PERMA – O impacto de cada um dos Elementos:

P= Emoções Positivas.

A teoria broaden and build de Barbara Fredrickson confirma que emoções positivas ajudam a construir repertório de pensamentos e ações para responder as situações que se apresentam. Também contribuem para construir resiliência em momentos adversos. Do ponto de vista organizacional, as emoções positivas têm um efeito contágio na melhora do ambiente.

Frederickson sugere que as emoções positivas aprimoram o repertório de ação do pensamento de um indivíduo e fornecem suporte para melhorar os recursos pessoais. Aplicado à força de trabalho, Frederickson postula que emoções positivas experimentadas por funcionários individualmente criarão um efeito cascata que beneficia o funcionamento organizacional .

Para gerar [bem-estar](#), precisamos de emoções positivas em nossas vidas. Qualquer emoção positiva como paz, gratidão, satisfação, prazer, inspiração, esperança, curiosidade ou amor se enquadra nessa categoria

Por que PERMA – O impacto de cada um dos Elementos:

E= Engajamento.

Não é novidade que colaboradores mais engajados performam melhor. Um dos modelos de medição de engajamento proposto pela Psicologia Positiva mede três fatores – Energia, dedicação e o quanto as pessoas se integram a aquela atividade, grupo ou organização. O fator confiança nas pessoas e no ambiente também se revelou um preditor de engajamento.

R= Relacionamentos Positivos.

Compostos por aspectos como inclusão, network, intimidade e participação no desenvolvimento de outros. Representam um fator de satisfação do trabalho que contribui para a colaboração entre equipes e áreas, são um fator de retenção de colaboradores.

Por que PERMA – O impacto de cada um dos Elementos:

M= Significado (Meaning).

É a conexão de nosso propósito com o dia a dia do trabalho. As pessoas podem encontrar significado em decorrência do ambiente e equipe de trabalho, ou em função da atividade que exercem (vocação).

Existe uma correlação alta (0.63) entre as pessoas que encontram significado no trabalho e alta performance.

Importante: não é o tipo de trabalho que pode ou não trazer significado e sim a maneira como nos relacionamos com ele. Posso obter significado do e no trabalho.

Mas o propósito pode ser encontrado em qualquer trabalho?

Parece que sim. Uma análise abrangente de dados de mais de 11.000 funcionários em diferentes setores: o único mais forte preditor de significância foi a crença de que o trabalho teve um impacto positivo sobre os outros.

Por que PERMA – O impacto de cada um dos Elementos:

A= Realizações (Accomplishment).

São as metas e objetivos que nos propomos. Um alto índice de realização geralmente vem acompanhado com uma sensação de autonomia e auto eficácia.

É possível medir estes elementos através da escala PERMA de medição e propor uma revisão de processos que ajudem a estimular sua aplicação, incorporados não em um programa de desenvolvimento, mas no dia-a-dia da organização.

Embora haja uma suposição de que o estresse e a pressão levem os funcionários a realizar mais, melhor e mais rapidamente, as organizações que seguem essas práticas não reconhecem os custos ocultos incorridos.

Em suma, um local de trabalho positivo é mais bem-sucedido ao longo do tempo porque aumenta as emoções positivas e o bem-estar. Isso, por sua vez, melhora as relações entre as pessoas e amplia suas habilidades e criatividade.

Um ambiente positivo melhora a capacidade dos funcionários de se recuperar de desafios e dificuldades, ao mesmo tempo em que fortalece sua saúde.

Sobre o questionário:

O questionário utilizado na pesquisa foi criado por *Margaret L. Kern e Julie Butler, da University of Pennsylvania. E traduzido por Hugo e Miguel Nisembaum para o português.*

Adicionalmente aos elementos propostos por Seligman foram incluídos aspectos relacionados a felicidade global no trabalho (para ter uma ideia da percepção global do trabalho dos respondentes), bem-estar físico, emoções negativas e solidão (este últimos já comprovadamente tem um impacto geral sobre o bem-estar e são critérios que podem ser indutores de stress, depressão, Burnout e ampliar a manifestação de doenças pré-existentes além de agravar condições inflamatórias que podem levar à doenças crônicas).

Cada elemento é medido através de 3 questões sondando dimensões diferentes.

Apenas os aspectos de solidão e felicidade no trabalho são mensurados por uma única pergunta.

Sobre o questionário:

O cálculo é feito através da média do resultado das perguntas dos elementos e o resultado é definido em uma escala de 0 a 10.

Foi feita uma comparação com o resultado global de um estudo feito com 31.000 pessoas publicado no International Journal of Wellbeing em 2016. The PERMA-Profiler: A brief multidimensional measure of flourishing Julie Butler · Margaret L. Kern

A média global é bastante aproximada com algumas variações de país a país, por mais que o bem-estar material esteja em um nível bem mais elevado do que o de nossos avós ou bisavós, as incertezas quanto a estes aspectos subjetivos da pesquisa são bastante comuns no mundo ocidental. Isso explica as poucas variações de país a país.

Sobre o publico:

Gestores e Diretores de RH em sua grande parte congressistas do CONARH 2019 e respondentes adicionais atingidos por divulgação via redes sociais e newsletter da ABRH-Brasil.

Comparativo:

Diferenças do Brasil em relação aos outros países.

3 índices tiveram variações significativas:

Realização- 6.82 vs 7.21 da media global

Saúde – 5.98 vs 6.94 da media global

Relacionamentos Positivos – 6.38 vs 6.9 da media global (aqui nos referimos a relacionamentos no trabalho).

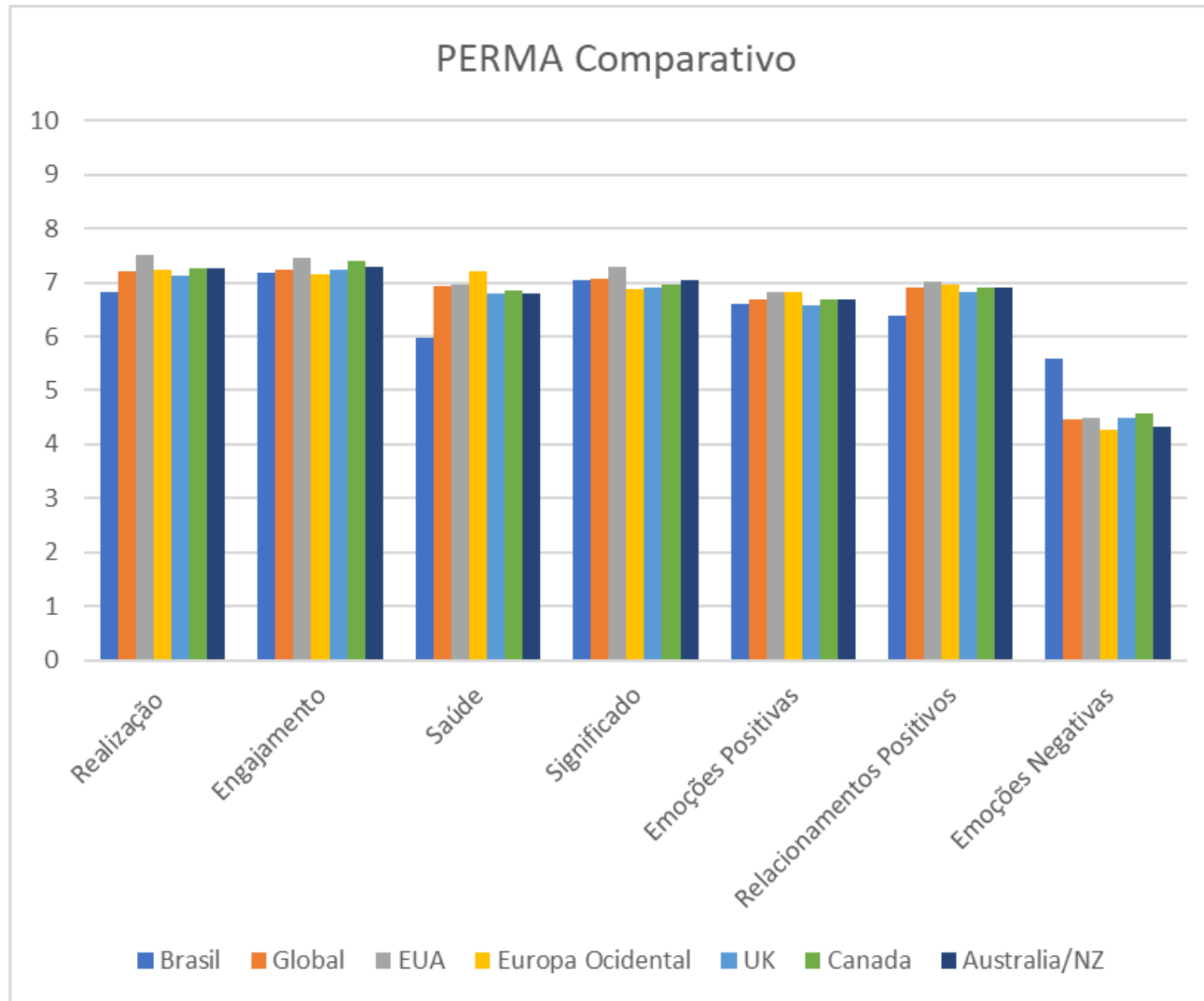
Emoções negativas- Aqui a variação foi positiva indicando que os brasileiros lidam melhor com este aspecto no ambiente de trabalho.

5.58 vs 4.46 da media global. (a medida aqui é ao contrário quanto maior o numero, maior o índice de emoções negativas).

Comparativo:

	Brasil	Global	EUA	Europa Ocidental	UK	Canada	Australia/NZ
Realização	6.82	7.21	7.5	7.23	7.13	7.27	7.26
Engajamento	7.19	7.25	7.45	7.16	7.23	7.39	7.29
Saúde	5.98	6.94	6.95	7.21	6.81	6.84	6.79
Significado	7.05	7.06	7.28	6.88	6.9	6.95	7.05
Emoções Positivas	6.60	6.69	6.83	6.82	6.57	6.69	6.68
Relacionamentos Positivos	6.38	6.9	7.02	6.95	6.82	6.9	6.9
Emoções Negativas	5.58	4.46	4.48	4.27	4.49	4.57	4.33

Comparativo:



Para medir a temperatura de Cada item utilizamos como critério de medida o NPS o que permite entender como está a intensidade de cada item dividido por grupos com níveis altos, intermediários e baixos de cada pergunta e Elemento.

É interessante olhar não só o resultado final mas o que foi respondido em cada pergunta.

Minhas conclusões iniciais são.

1- Existe um grau de dedicação e esforço grande nas atividades do dia-a-dia que não necessariamente se traduzem em realização.

2- Saúde física é um elemento que chama bastante a atenção pela porcentagem baixa de pessoas plenamente Satisfeitas com seu estado atual de saúde.

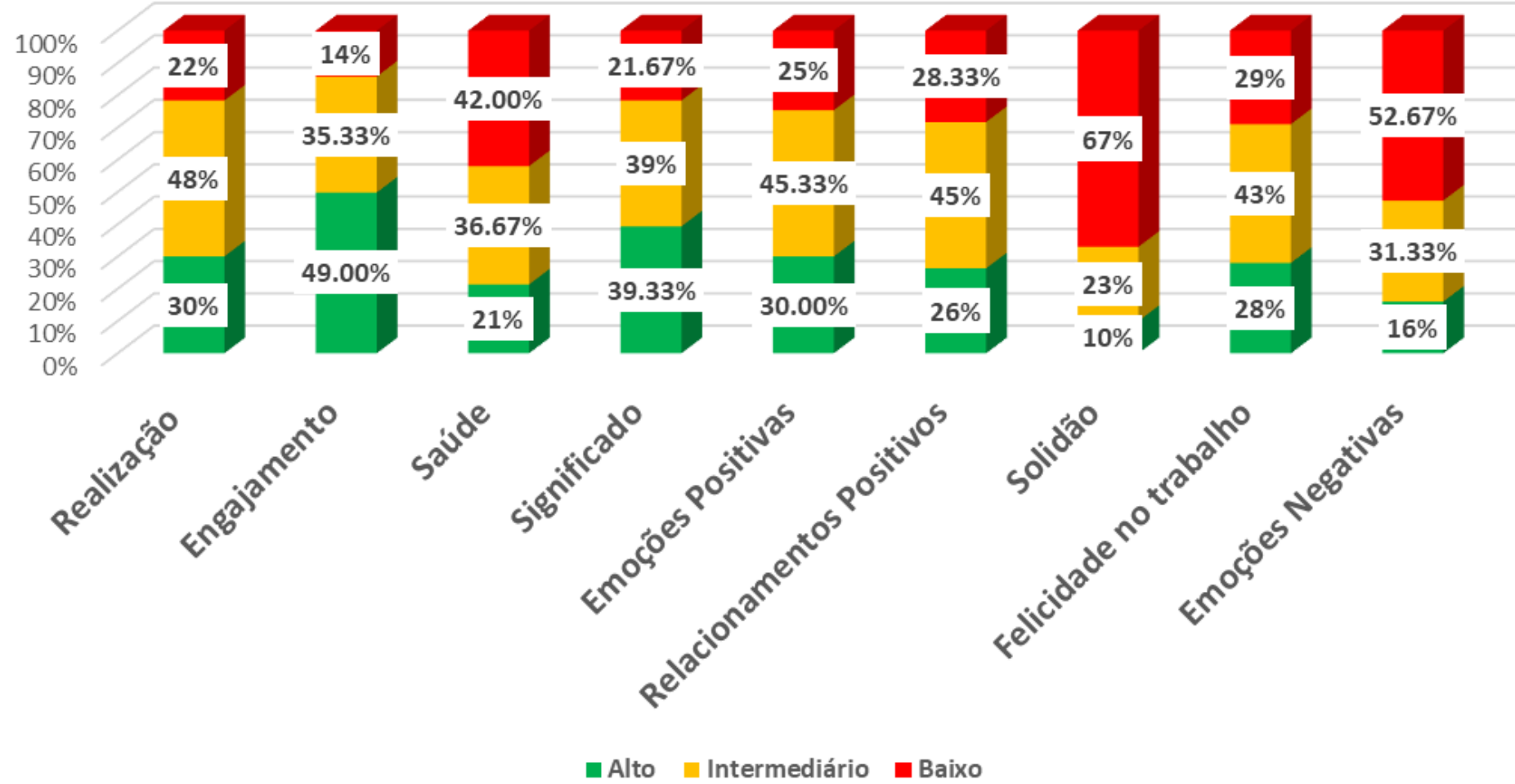
3- Espaço grande para encontrar significado e sentido naquilo que fazem e como consequência aumentar seu grau de Engajamento.

4 – Existe um espaço grande para melhorar como as pessoas colaboram e se relacionam. Reconhecimento e admiração dos colegas é algo ainda pouco presente.

5- Promover bem-estar e emoções positivas no ambiente de trabalho é um campo ainda a ser explorado.

6- Solidão no trabalho é algo sentido intensamente por 10% da amostra apenas e apenas 16% de emoções negativas em alta intensidade.

PESQUISA ABRH PERMA

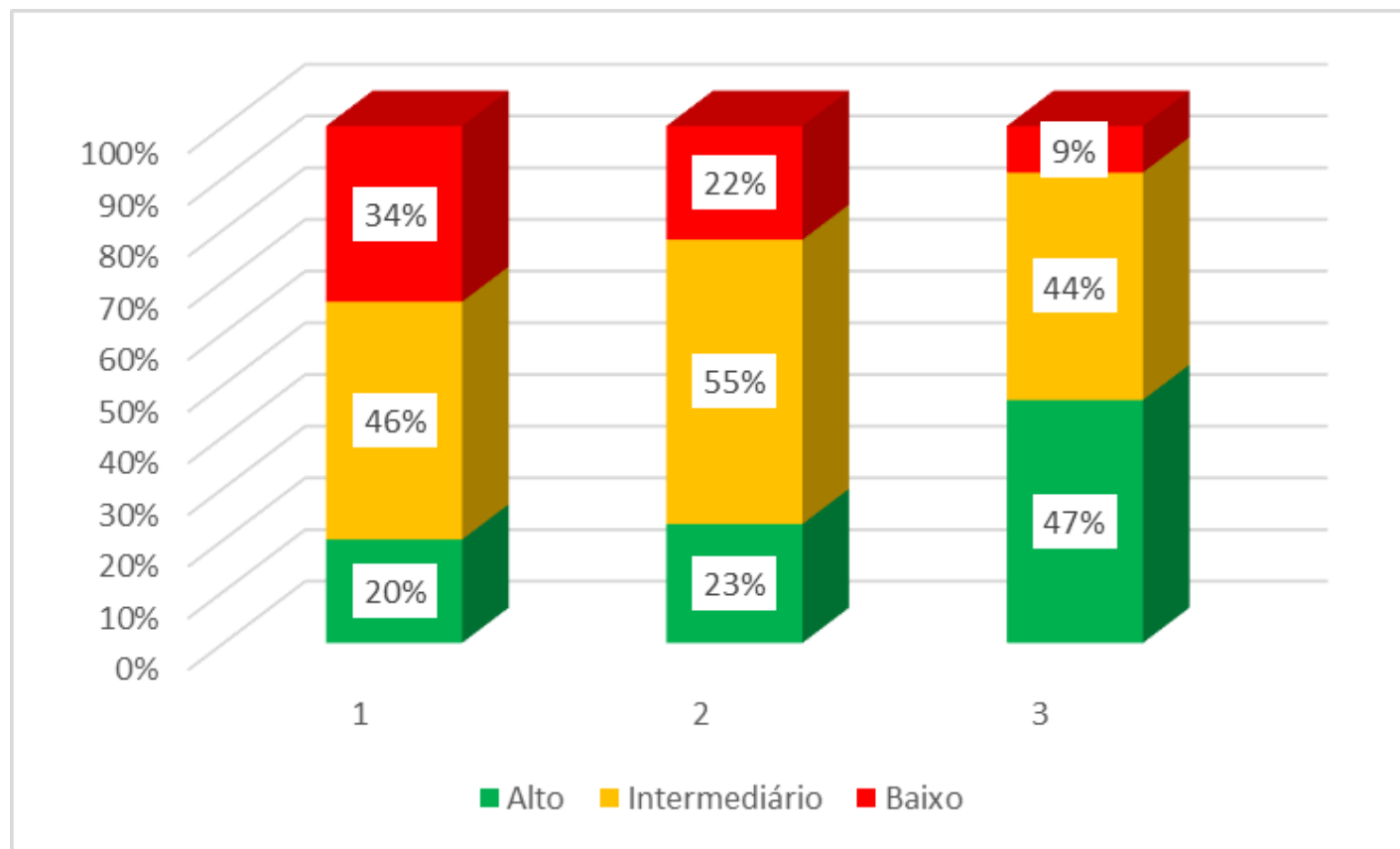


Perguntas relacionadas a realização

1-Com que frequência você sente que está progredindo para alcançar os seus objetivos no trabalho?

2-Com que frequência você alcança as metas de trabalho importantes que definiu para si mesmo?

3-Com que frequência você é capaz de lidar com as suas responsabilidades relacionadas com o trabalho?

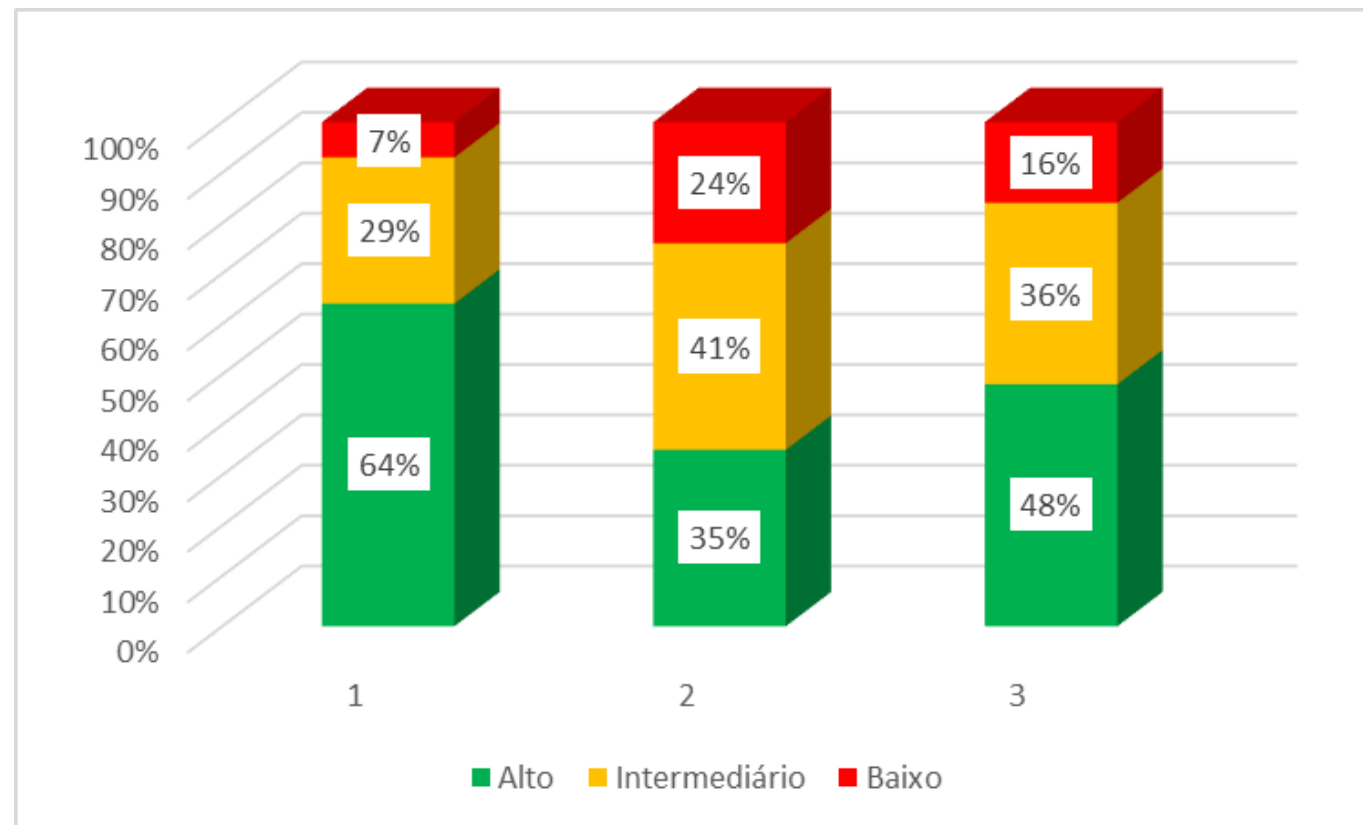


Perguntas relacionadas a engajamento

1- No trabalho, com que frequência você se envolve no que está fazendo?

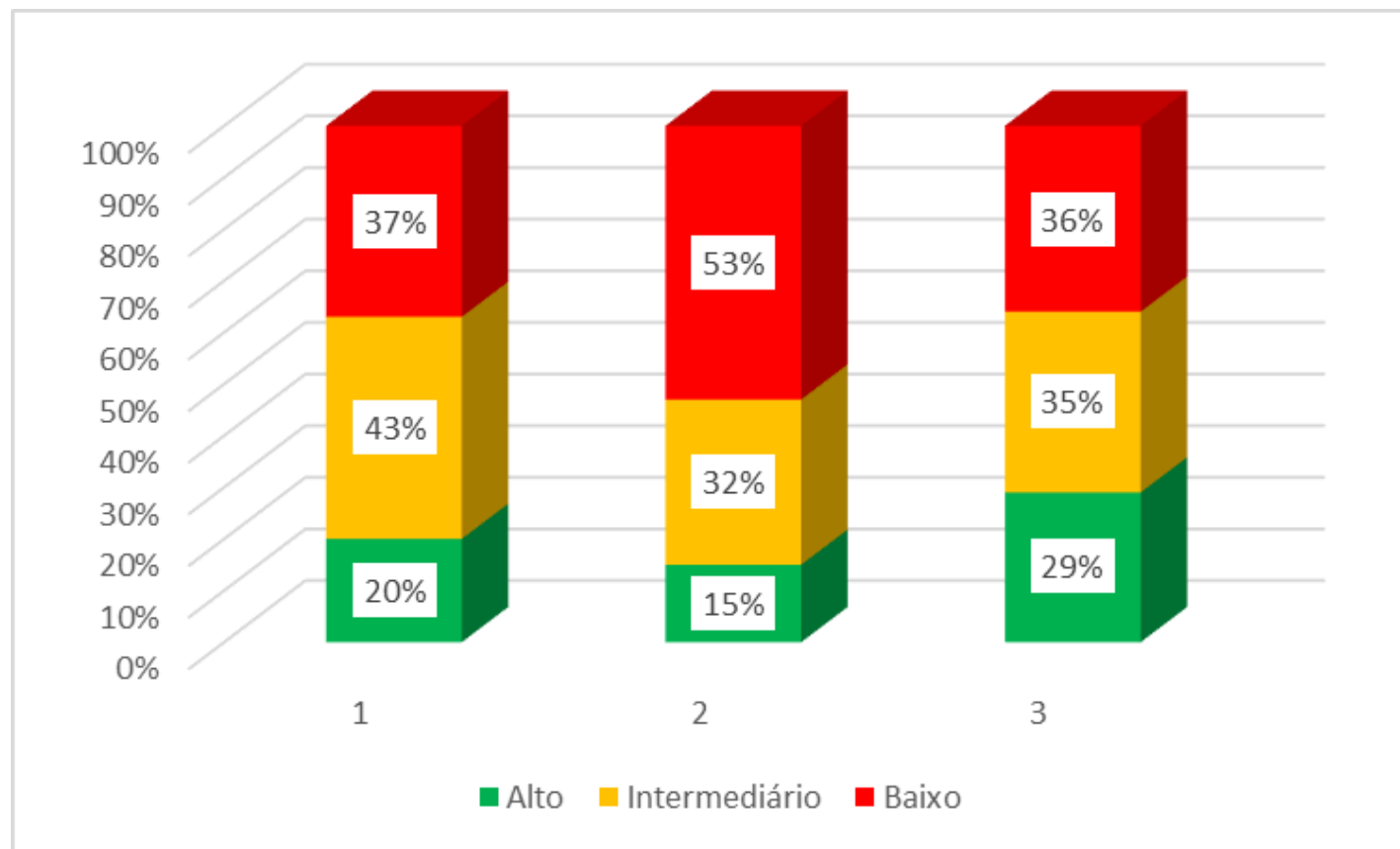
2- Até que ponto você sente animo e interesse no seu trabalho?

3- No trabalho, com que frequência o tempo passa muito rápido quando você está fazendo algo que gosta?



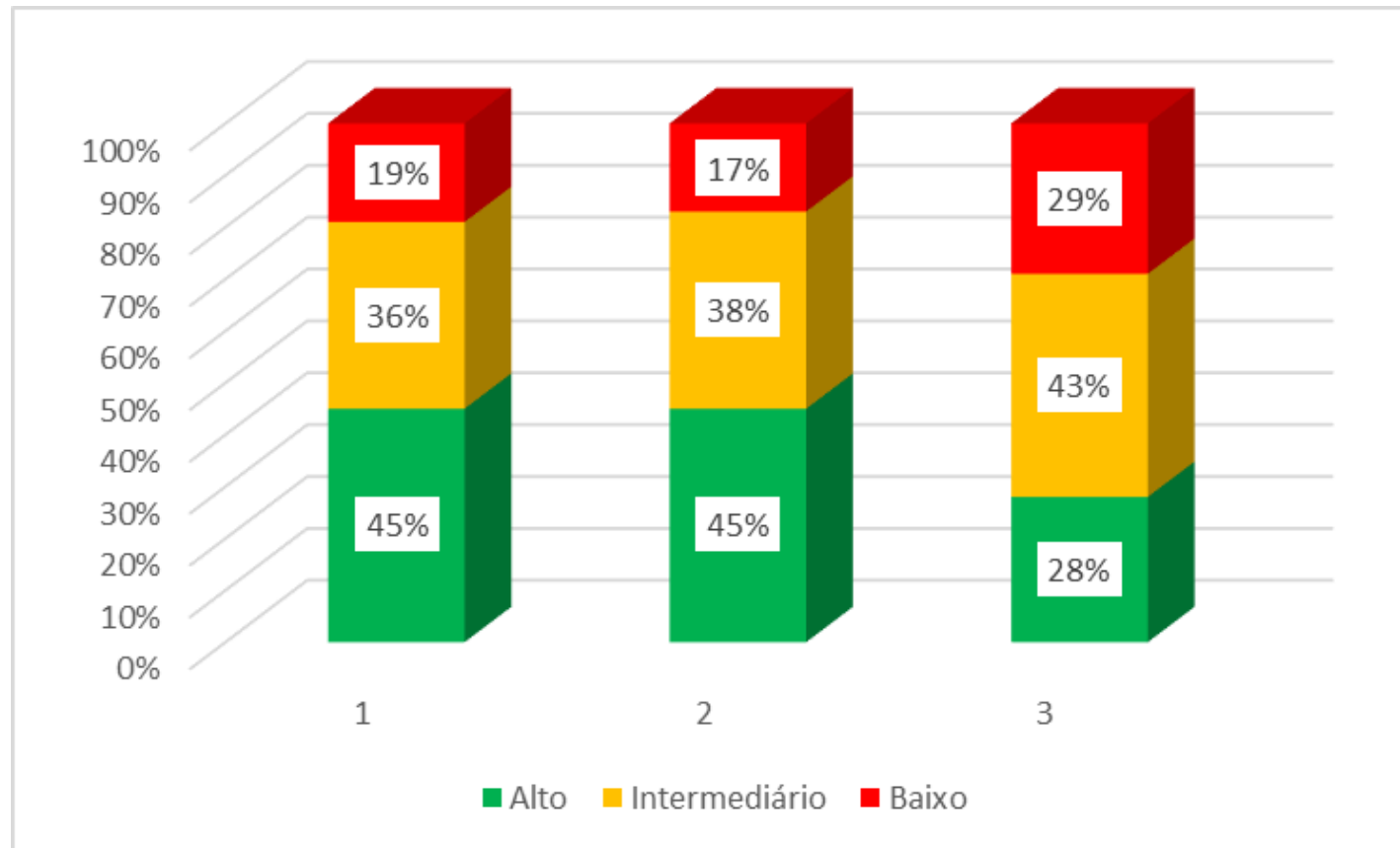
Perguntas relacionadas a saúde

- 1- Em geral, como você diria que é a sua saúde?
- 2- Qual o seu grau de satisfação com sua saúde física atual?
- 3- Em comparação com outros de sua mesma idade e sexo, como é a sua saúde?



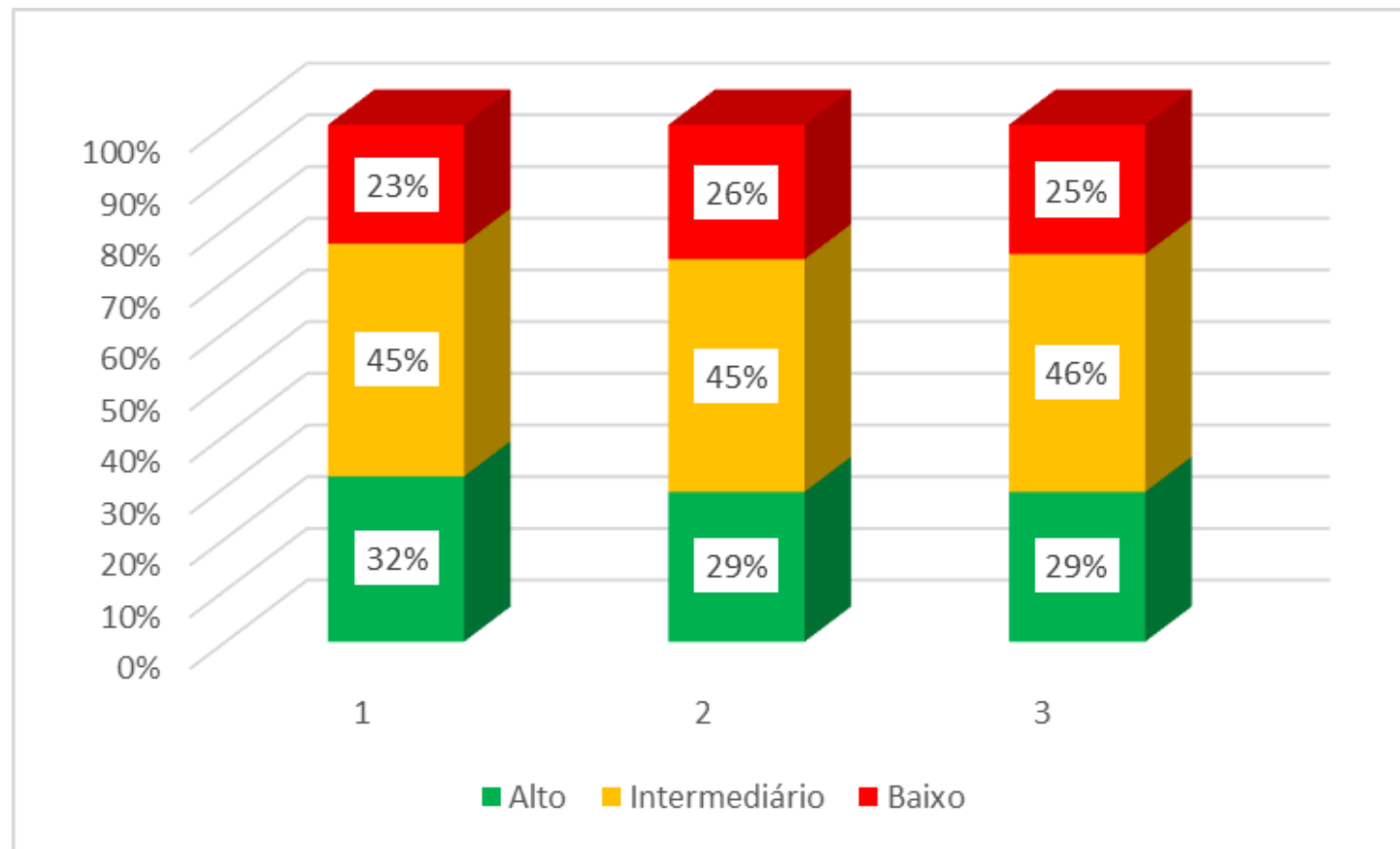
Perguntas relacionadas a Significado

- 1- Até que ponto o seu trabalho tem propósito e significado?
- 2- Em geral, até que ponto você acha que o que faz no trabalho é importante e vale a pena?
- 3- De maneira geral, até que ponto você sente que tem um senso de direção em seu trabalho?



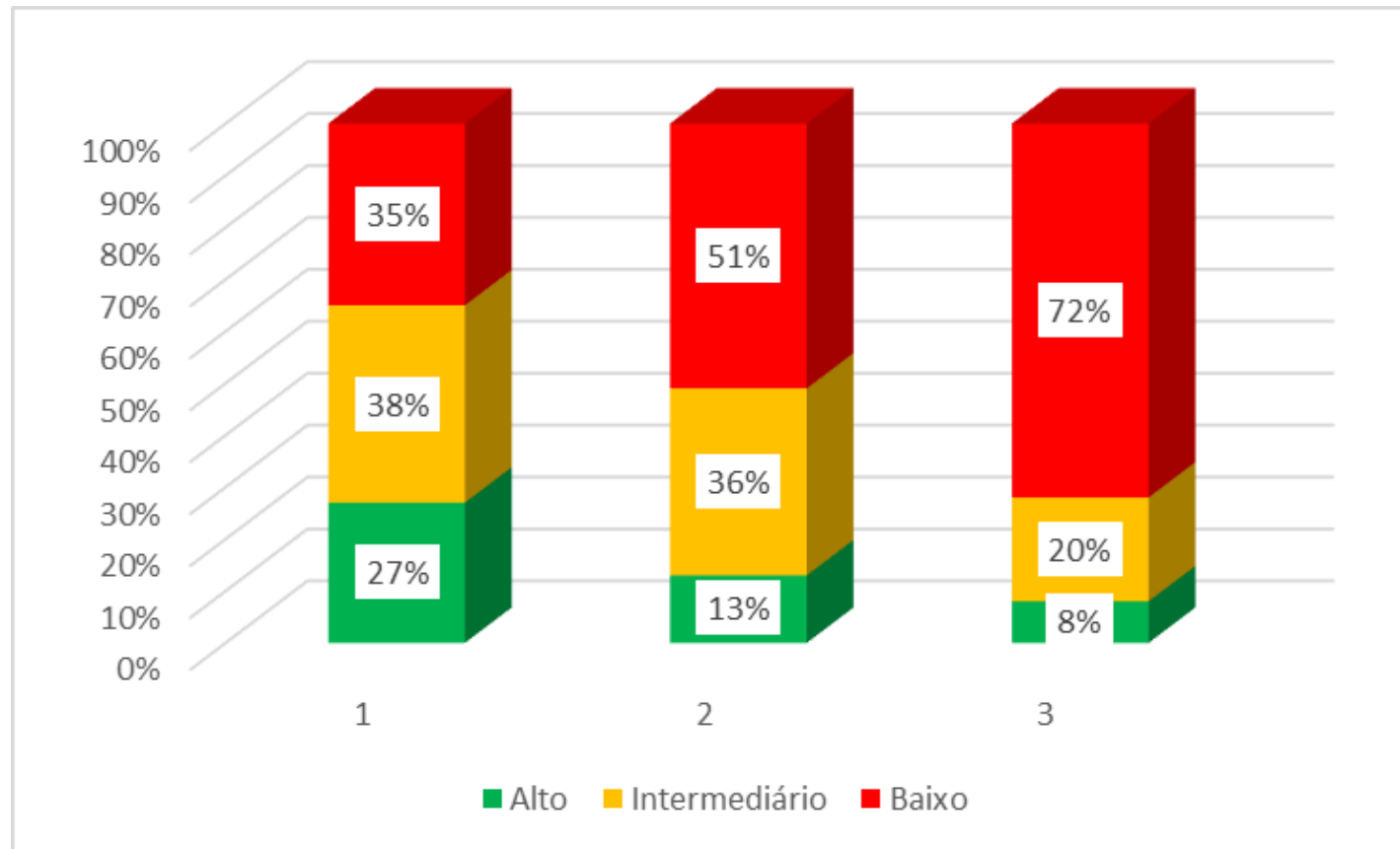
Perguntas relacionadas a Emoções Positivas

- 1- No trabalho, com que frequência você se sente bem?
- 2- No trabalho, com que frequência você tem sentimentos positivos?
- 3- No trabalho, em que medida você sente satisfação?



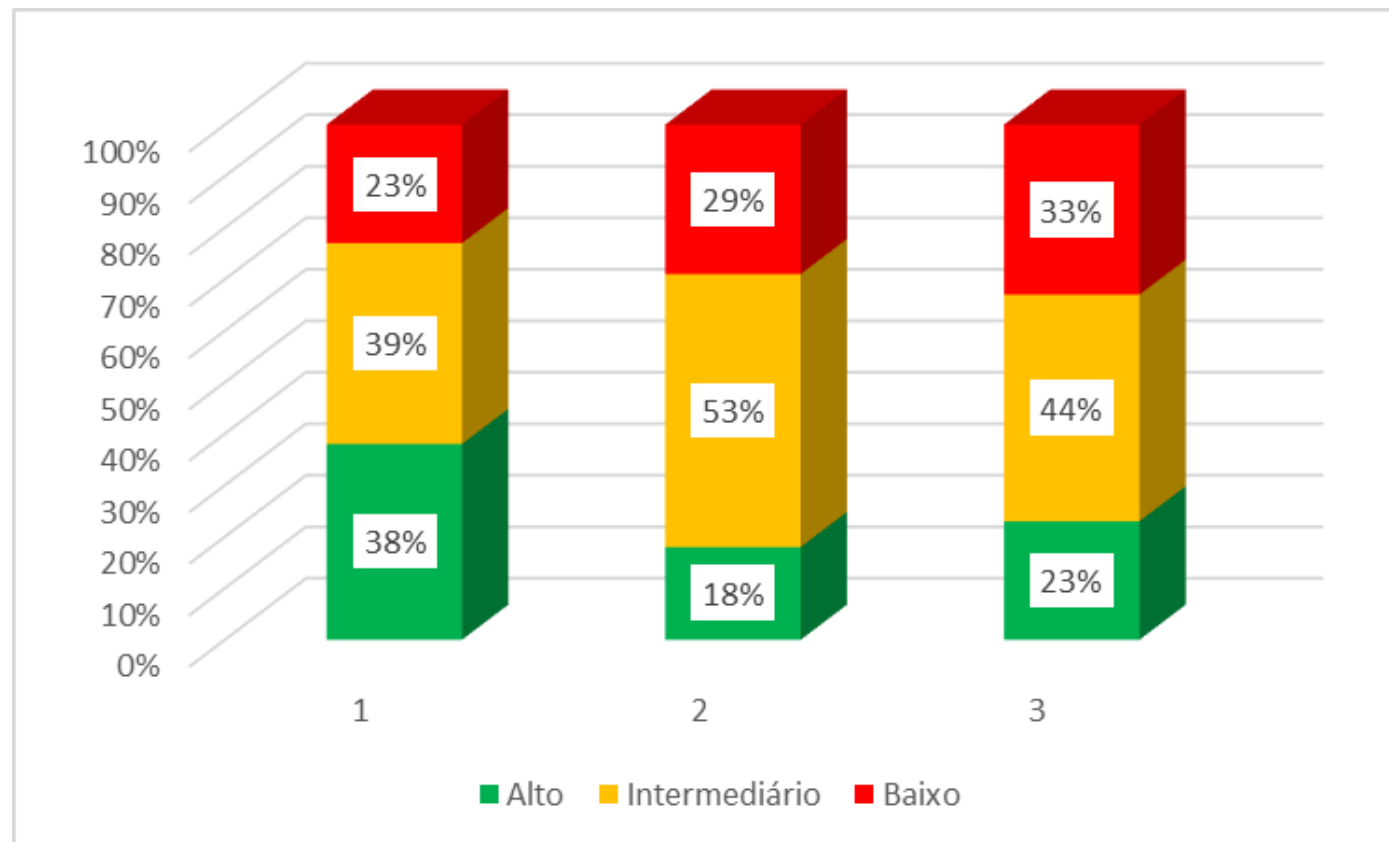
Perguntas relacionadas a Emoções Negativas

- 1- No trabalho, com que frequência você sente ansiedade?
- 2- No trabalho, com que frequência você sente irritação?
- 3- No trabalho, com que frequência você se sente triste?



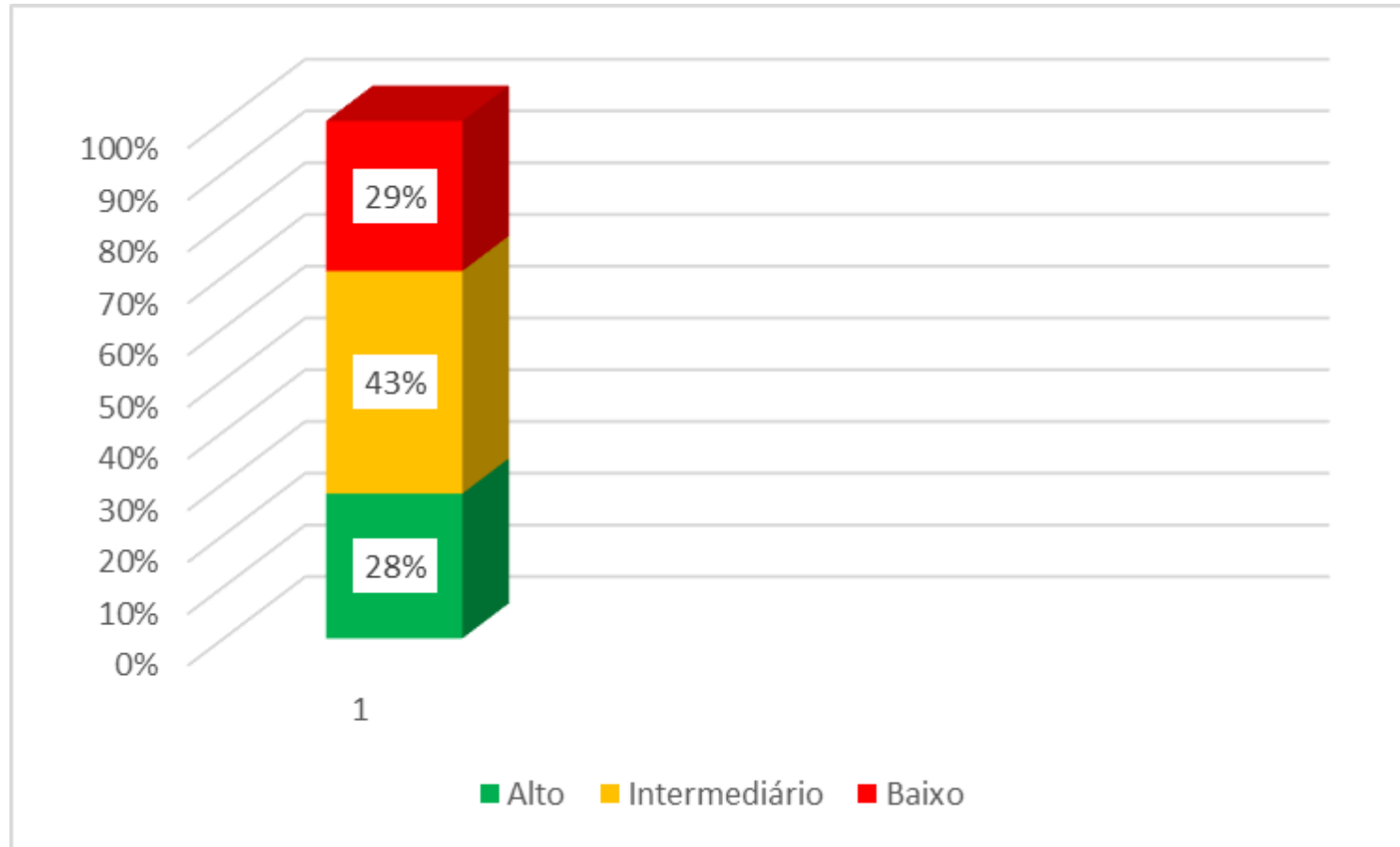
Perguntas relacionadas a Relacionamentos

- 1- Até que ponto você recebe ajuda e apoio dos colegas de trabalho quando precisa deles?
- 2- Até que ponto você sente que seus colegas de trabalho te apreciam?
- 3- Qual seu grau de satisfação com suas relações profissionais?



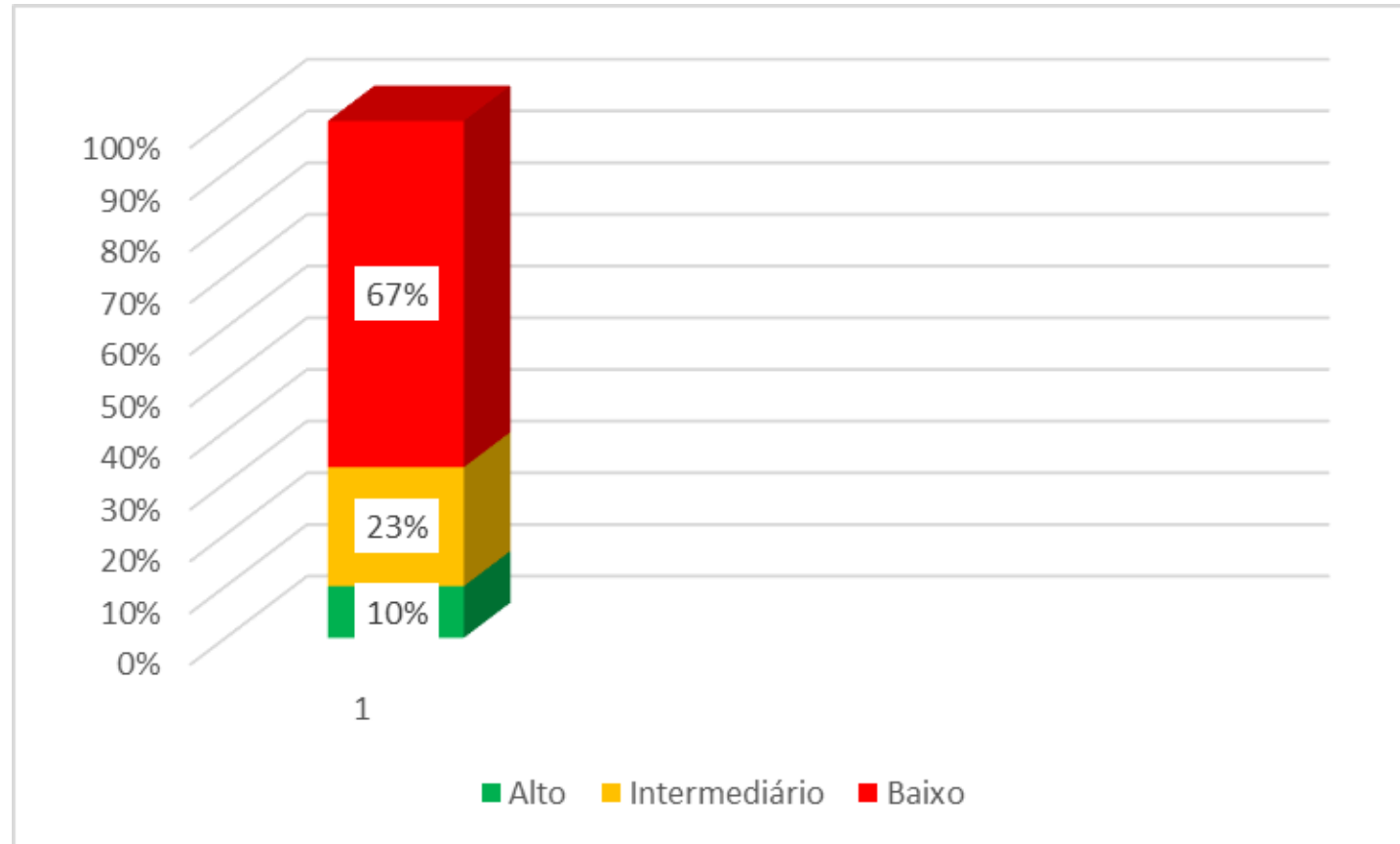
Pergunta relacionada a Felicidade no trabalho

1- Considerando todas as coisas juntas, o quão feliz você diria que está com o seu trabalho?



Pergunta relacionada a Solidão no trabalho

1- Você sente solidão no trabalho?



Pergunta Aberta

Na sua opinião o que contribui mais para o bem-estar no seu trabalho?

1

Ter autonomia, apoio nas tomadas de decisão, ter ferramentas adequadas de trabalho e um ambiente que eu me identifique com os valores da organização. Respeito e ambiente voltado para o desenvolvimento das pessoas. A saúde física, psicológica e emocional também favorece o bem estar e o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional.



72,3%

Probabilidade de Sucesso



147 Visualizações

Publicado em Aug 9th, 2019

2

Ambiente saudável
Metas claras e factíveis
Direcionamento claro da empresa
Transparência na comunicação corporativa
Lideranças qualificadas e preparadas para função



67,6%

Probabilidade de Sucesso



32 Visualizações

Publicado em Aug 21st, 2019

3

Liderança direta realmente presente, buscando entender o que está acontecendo com os liderados, sem esquecer como ocorre o processo no "chão de fábrica". Coleguismo no trabalho, sem ter arrogância entre colegas; humildade. Comunicação efetiva entre colegas e entre áreas. Resiliência maior entre todos os níveis e áreas. Individualização das situações sem ter processos burocráticos e engessados.



65,8%

Probabilidade de Sucesso



69 Visualizações

Publicado em Aug 12th, 2019