



DEZ ANOS DE SAÚDE E BEM-ESTAR NO TRABALHO:

Aprendendo com o
passado e repensando
o futuro

[CLIQUE PARA COMEÇAR](#)



Os empregadores estão ficando mais inteligentes, sérios e sofisticados em suas abordagens de saúde e bem-estar para os colaboradores. Dados, perfis demográficos e tecnologia são agora utilizados de maneiras inteligentes para estimular mais inovação, relevância e engajamento. A saúde comportamental ganha importância, com os empregadores se empenhando em reduzir o estigma da saúde mental e em aumentar o acesso aos serviços. Ainda, estratégias sofisticadas são adotadas para lidar com doenças complexas e crônicas à medida que os custos e as taxas de prevalência aumentam nos EUA.

INTRODUÇÃO

Este relatório explora as respostas de uma pesquisa com 500 empregadores sediados nos EUA e mostra como a abordagem de bem-estar para os colaboradores mudou na última década e o que os empregadores planejam fazer no futuro.

CLIQUE PARA VER A
METODOLOGIA

Falaremos sobre como os empregadores estão abordando:



SAÚDE COMPORTAMENTAL:

Redução de estigmas,
expansão de acesso,
tratamento de transtornos por
uso de substâncias e
integração de saúde física e
comportamental



PERFIL DEMOGRÁFICO NO TRABALHO:

Oferta de programas para
uma força de trabalho
diversa, especialmente
feminina



DOENÇAS COMPLEXAS E CRÔNICAS:

Promoção de Centros
de Excelência e serviços
de apoio ao paciente



TECNOLOGIA:

Aumento do engajamento
de saúde do colaborador
por meio de inteligência
artificial e realidade virtual

Este relatório traz *insights* que sugerem oportunidades para aprimoramento dos programas de bem-estar e maneiras de como lidar com os desafios para administrá-los.



EMPREGADORES ENCARAM A Saúde Comportamental

A SÉRIO

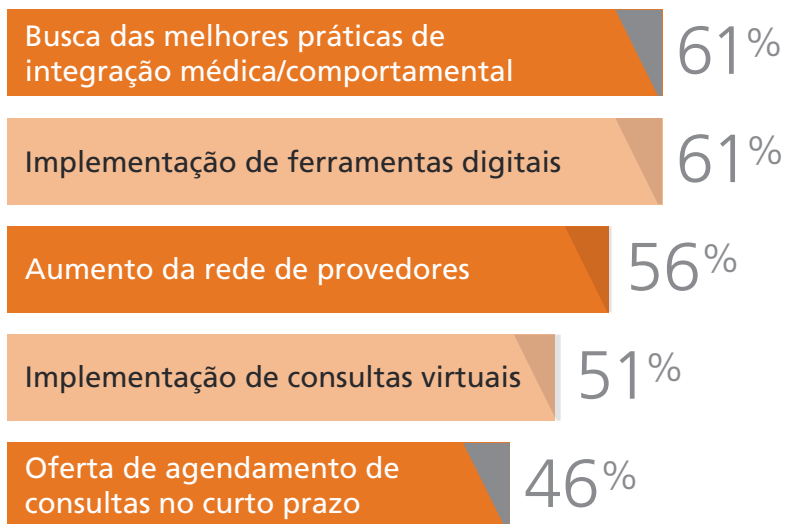
A saúde comportamental continua sendo uma das principais preocupações dos empregadores. Quase todos os empregadores dizem que planejam reduzir o estigma em torno da saúde mental. Uma maioria expressa preocupação com os transtornos por uso de substâncias e o acesso a serviços de saúde comportamental.



Quase nove em 10 empregadores planejam trabalhar com o estigma da saúde mental e preocupam-se com o acesso de seus colaboradores a serviços de saúde comportamental.

87%
dos empregadores preocupam-se com o nível de acesso de seus colaboradores a serviços de saúde comportamental

Os empregadores estão explorando maneiras diferentes de aumentar o acesso a serviços de saúde comportamental.



A esmagadora maioria dos empregadores está explorando maneiras diferentes de melhorar o acesso por meio da implantação de ferramentas digitais, expansão de redes de provedores, oferta de consultas virtuais e eliminação de espera desanimadora para uma consulta.

88%
dos empregadores têm planos de trabalhar com o estigma da saúde mental (em um ano).



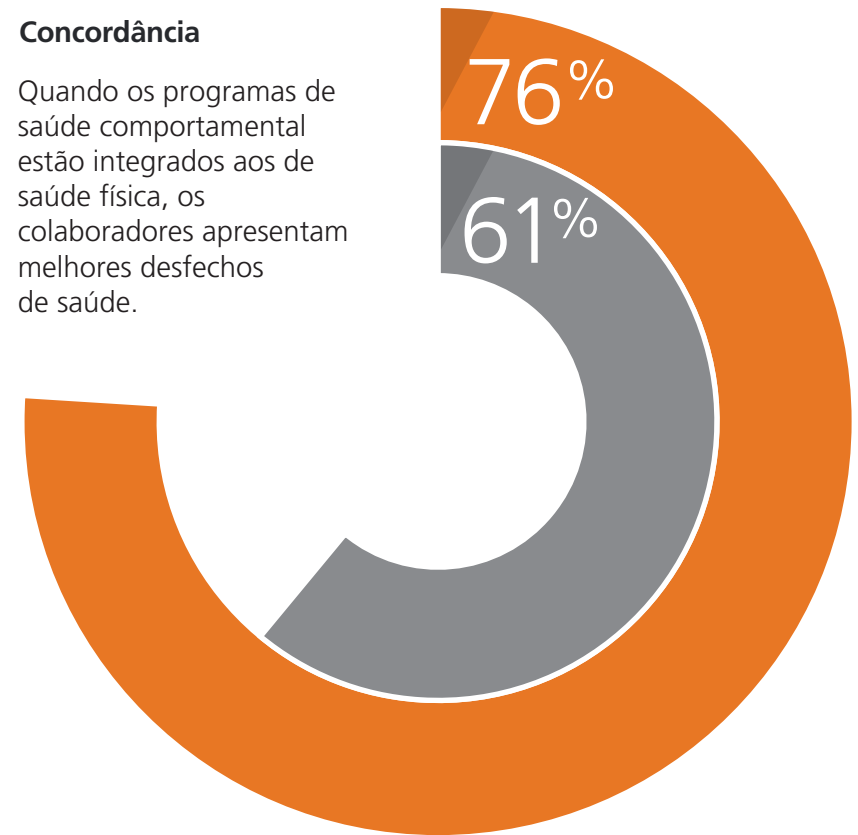
Há uma forte convicção que a integração de programas de saúde física e comportamental é essencial para melhores desfechos de saúde.

Integração de saúde física e comportamental

Existe uma conexão profunda entre saúde comportamental e saúde física. A conscientização dessa relação crítica e de como ela afeta o bem-estar geral de um indivíduo aumenta a cada dia. Cerca de 75% dos empregadores acreditam que a integração de programas de saúde física e comportamental leva a melhores desfechos para a saúde física - um aumento de 25% em relação às respostas do ano passado.

Concordância

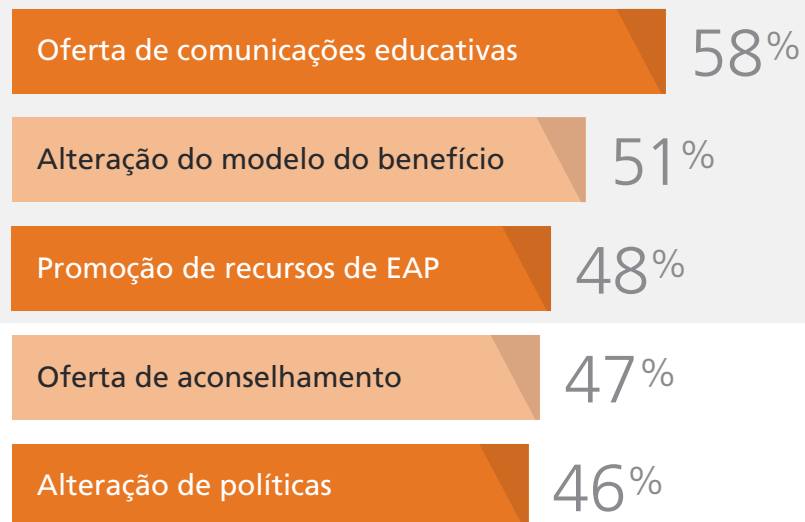
Quando os programas de saúde comportamental estão integrados aos de saúde física, os colaboradores apresentam melhores desfechos de saúde.



Muitos se preocupam com transtornos por uso de substâncias e estão trabalhando nisso em sua organização.



Ações a serem abordadas (Entre os que se preocupam)



Transtorno por uso de substância

A preocupação com transtornos por uso de substâncias também é grande entre a maioria dos empregadores – e por boas razões. Transtornos por uso de álcool e opioides afetam milhões de americanos, suas famílias e colegas de trabalho.

A epidemia de uso de opioides e suas consequências mortais em todo o país inspira os empregadores a agir. Muitos empregadores estão lançando esforços educacionais, expandindo seus benefícios, promovendo programas de assistência ao empregado (EAP) e oferecendo aconselhamento.



EMPREGADORES CONSCIENTIZAM-SE DO Perfil demográfico no trabalho

Saúde da mulher

O perfil demográfico é uma consideração importante nos programas de bem-estar.

74 milhões de mulheres representam quase **47%** de todos os trabalhadores nos EUA. As mulheres também possuem quase **10 milhões** de empresas, representando **U\$ 1,4 trilhão** em receitas. *

Empregadores estão prestando atenção nisso. Mais de oito em cada 10 empregadores dizem que é muito importante oferecer programas de saúde e bem-estar especificamente personalizados para as necessidades das mulheres. Também dizem que planejam aumentar seu investimento no bem-estar das mulheres nos próximos três anos.

*<https://blog.dol.gov/2017/03/01/12-stats-about-working-women>

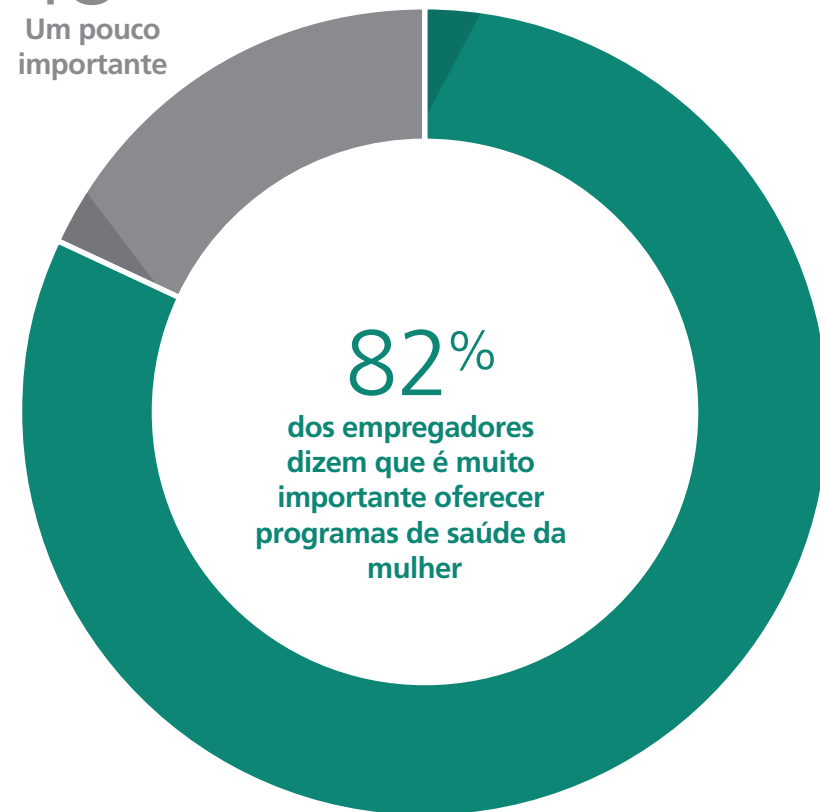


Mais de três quartos acreditam ser muito importante oferecer programas específicos para as necessidades de saúde da mulher.

A prevalência de programas da mulher que abordam as necessidades femininas de saúde da fase pré-concepcional à meia idade continua a aumentar.

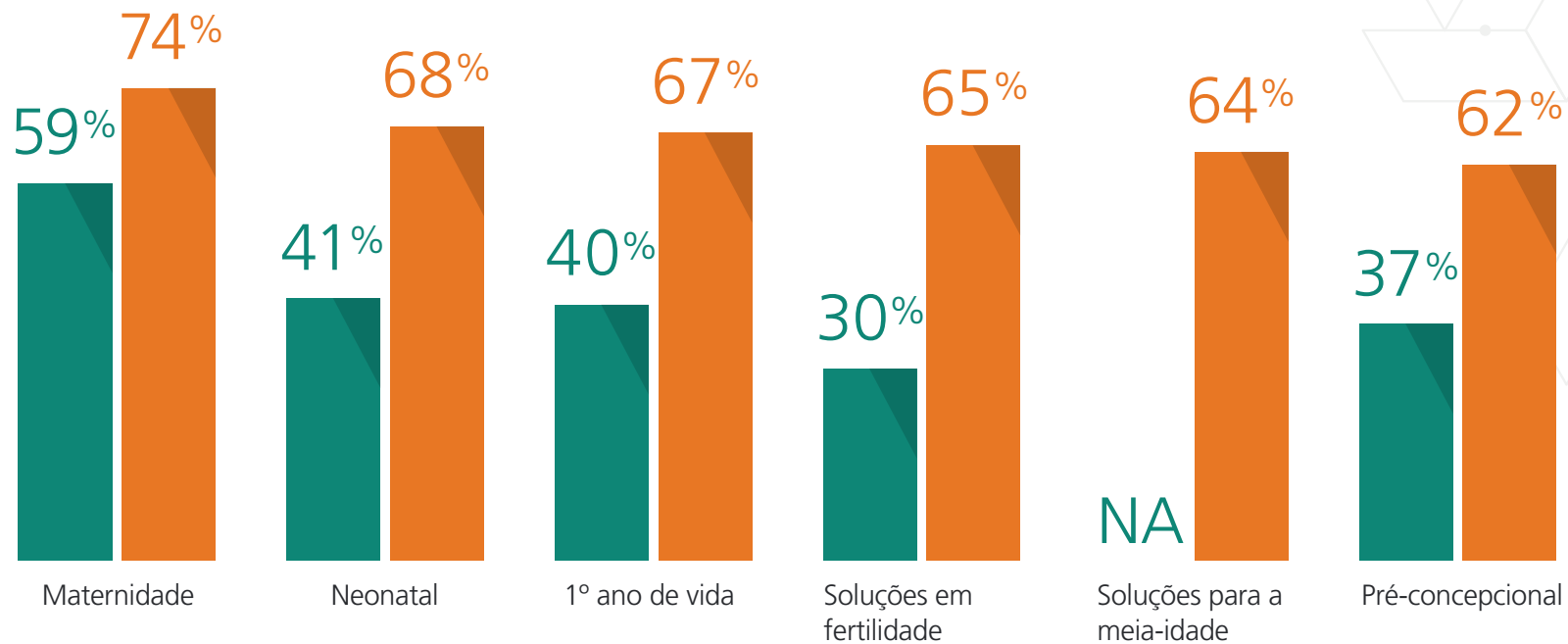
84% planeja aumentar os investimentos no bem-estar da mulher nos próximos 3 anos.

18%
Um pouco importante



A prevalência de ofertas de programas da mulher continua a crescer.

Porcentagem de empregadores que oferecem os seguintes programas

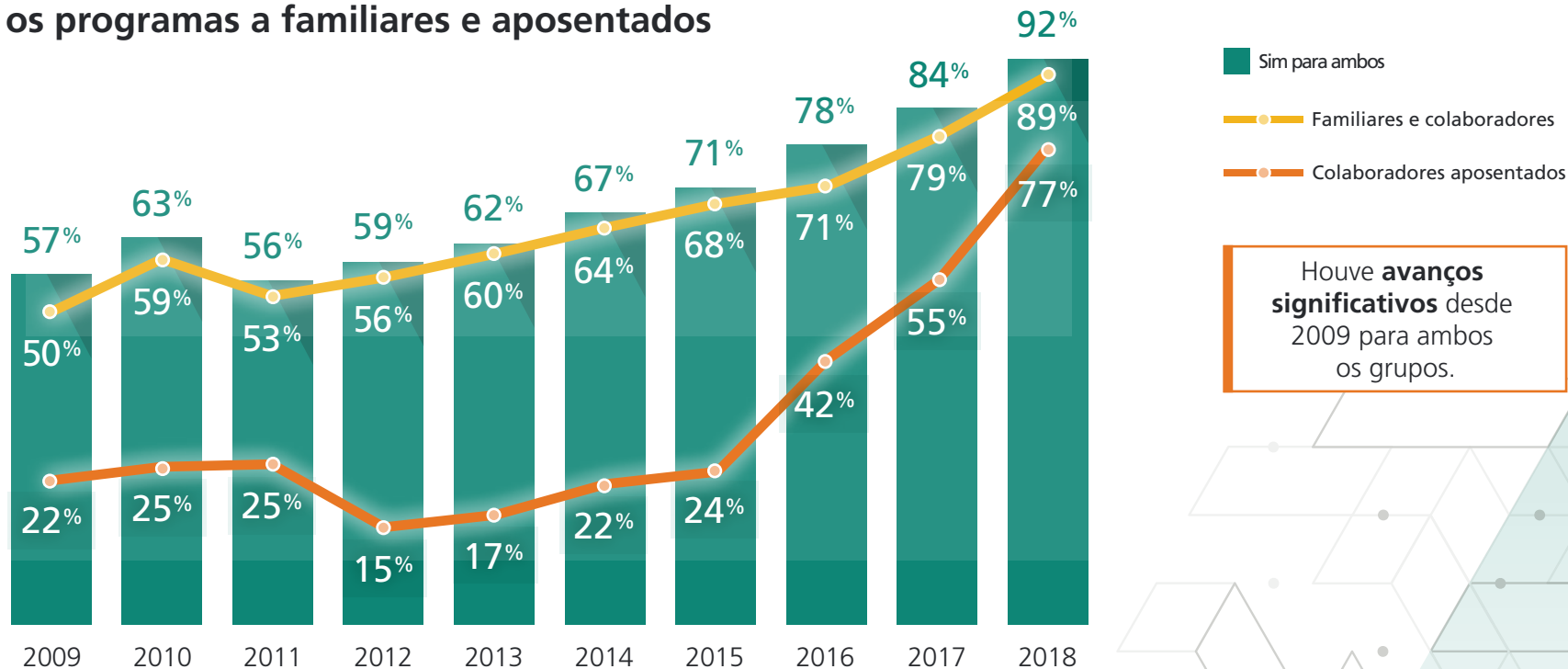


2018 2016



Mais empregadores estão expandindo os programas a familiares e aposentados.

Porcentagem de empregadores que oferecem os programas a familiares e aposentados



Familiares e aposentados

Cada vez mais os empregadores também estão oferecendo programas a familiares. Os membros da família podem frequentemente influenciar o exercício, dieta e outras opções de estilo de vida de um colaborador. Os programas de bem-estar podem ser mais eficazes quando a família se engaja. Preocupados com o aumento dramático dos custos de saúde para idosos, os empregadores também estão oferecendo seus programas de bem-estar a colaboradores aposentados.



EMPREGADORES SOFISTICAM SUAS ESTRATÉGIAS PARA LIDAR COM

Condições complexas

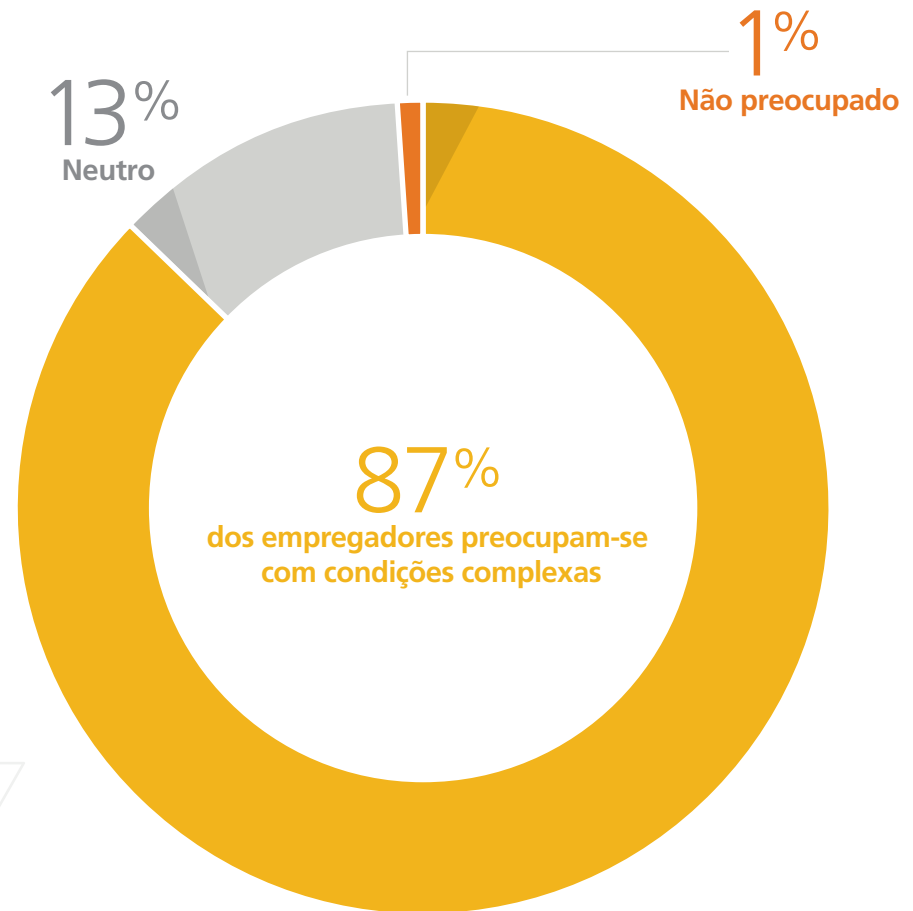
Pacientes com câncer, problemas musculoesqueléticos, doenças cardíacas e doenças renais pagam um preço enorme por essas doenças. O encargo econômico que essas doenças criam também é desproporcional. Quatro categorias de doença - onco, musculoesquelética, cardio e renal - respondem por U\$ 455 bilhões em gastos com saúde.* Não é de se surpreender que quase nove em cada 10 empregadores estejam preocupados com os custos relacionados a essas doenças. Assim como as pessoas que sofrem com elas.

*"Complex, Costly Conditions" white paper, Optum, 2019

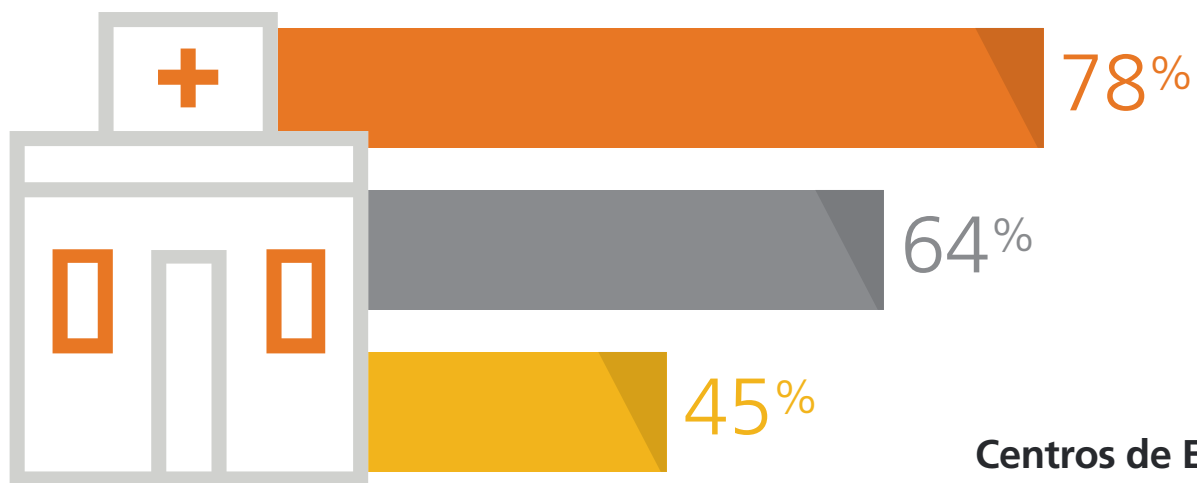


A grande maioria dos empregadores se preocupa com os custos associados a condições complexas e crônicas.

Essas doenças e as necessidades relacionadas a elas são complicadas e profundas. Os empregadores estão respondendo por meio da adoção de estratégias mais sutis, incluindo a contratação de Centros de Excelência e a promoção de serviços de apoio ao paciente para guiá-los pelos caminhos do sistema de saúde.



A estratégia de implementação de Centros de Excelência continua a aumentar.



Centros de Excelência

Mais de três quartos dos empregadores estão implementando uma estratégia de Centros de Excelência (COE). Os provedores de COE têm resultados robustos e comprovados para cirurgias e doenças específicas de alto custo e alto risco, como próteses de quadril e joelho ou cuidado cardíaco.

Com capacidade de conter custos e fornecer melhores resultados para os pacientes, os COEs ganharam notável atração entre os empregadores nos últimos dois anos, passando de 45% para 78%.

2018 2017 2016



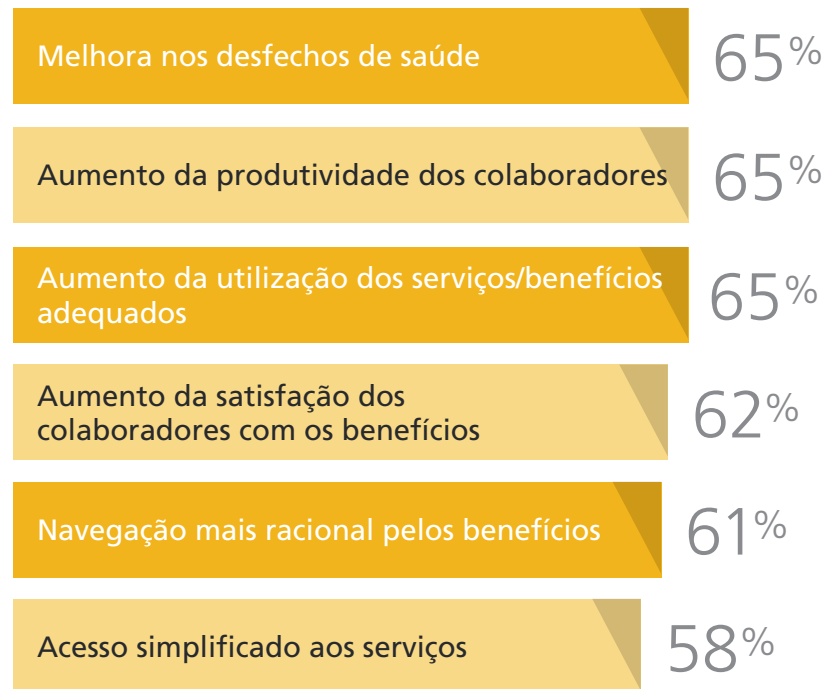
Serviços de aconselhamento

As pessoas que sofrem de condições complexas e crônicas tendem a ter planos de saúde mais complexos e necessitam de ajuda para encontrar e coordenar um cuidado de alta qualidade. Serviços de aconselhamento, projetados para guiarem as pessoas pelo complexo sistema de saúde, podem ajudar.

Aproximadamente **43%** de todos os empregadores oferecem esses serviços, com mega empregadores liderando em **46%** e os de médio porte em **35%**.

Empregadores promovem serviços de aconselhamento com sucesso.

(Porcentagem com alta taxa de sucesso; entre os que oferecem o serviço)



Os empregadores que contratam esse tipo de serviço têm relatado sucesso. De fato, quase dois terços desses empregadores estão notando melhores desfechos de saúde, maior produtividade no trabalho e maior utilização dos benefícios e serviços corretos.



EMPREGADORES ABRAÇAM a tecnologia em saúde

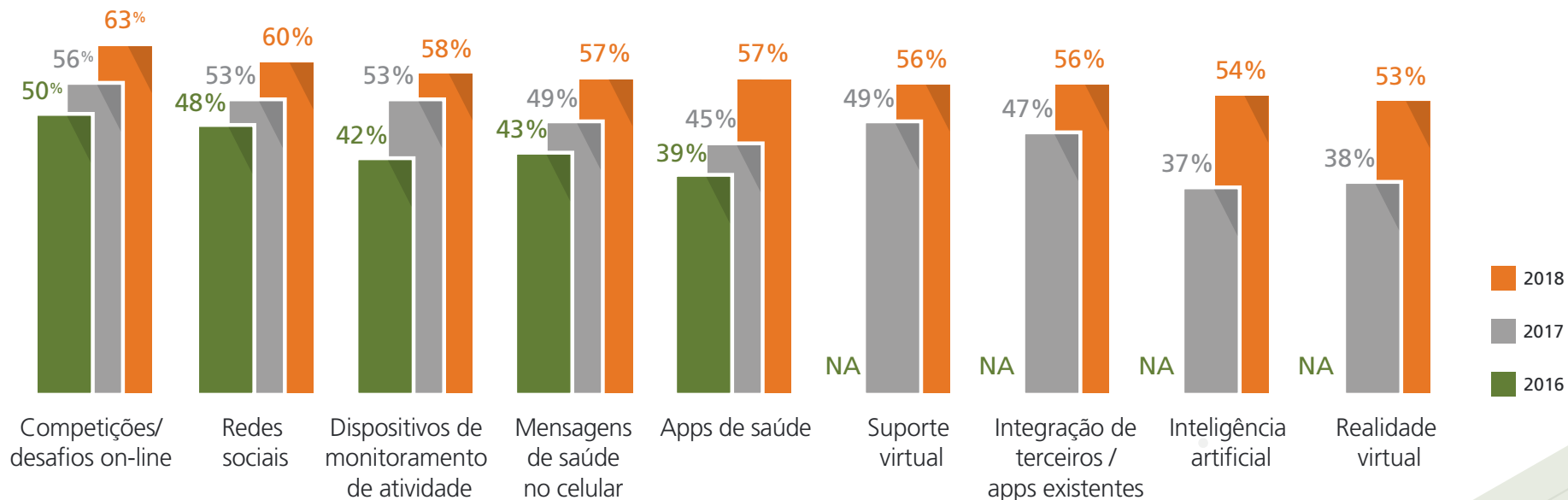
Com os consumidores se tornando mais hábeis em navegar no cenário digital, o uso da tecnologia para envolver os colaboradores em programas de bem-estar está crescendo, especialmente entre os grandes empregadores.

Um número crescente de empregadores tem oferecido desafios de caminhada on-line, dispositivos para rastrear níveis de atividade e textos relacionados à saúde e aplicativos.

Além disso, também estão recorrendo à inteligência artificial para personalizar as experiências de cada colaborador, com recomendações individuais e próximos passos ideais.



O uso da tecnologia para engajar os colaboradores em comportamentos de saúde têm aumentado e a tendência é que continue a crescer.



Os empregadores dizem que investimentos em tecnologia compensam, com a maioria classificando seus esforços como de grande sucesso.

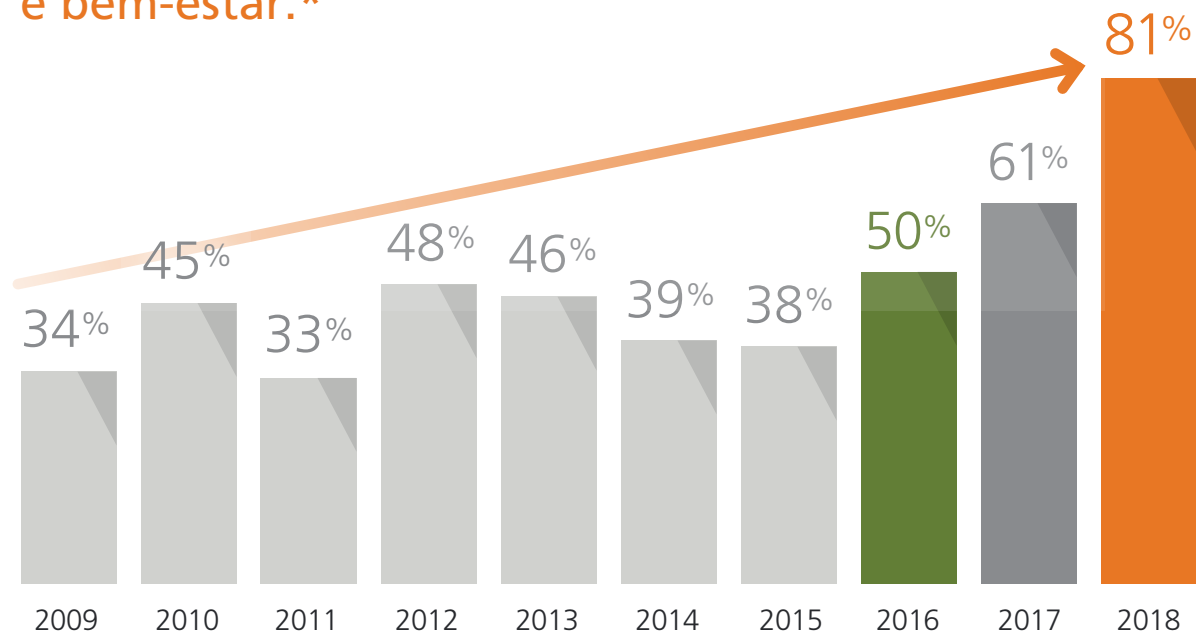
Dada a trajetória positiva, espera-se que a utilização de tecnologia siga em curva ascendente.

Grandes e médios empregadores **abraçam fortemente a tendência**



Atualmente, os programas de bem-estar são considerados um benefício indispensável e mais empregadores planejam aumentar seus investimentos.

Mais de 80% dos empregadores esperam crescimento de gastos em programas de saúde e bem-estar.*

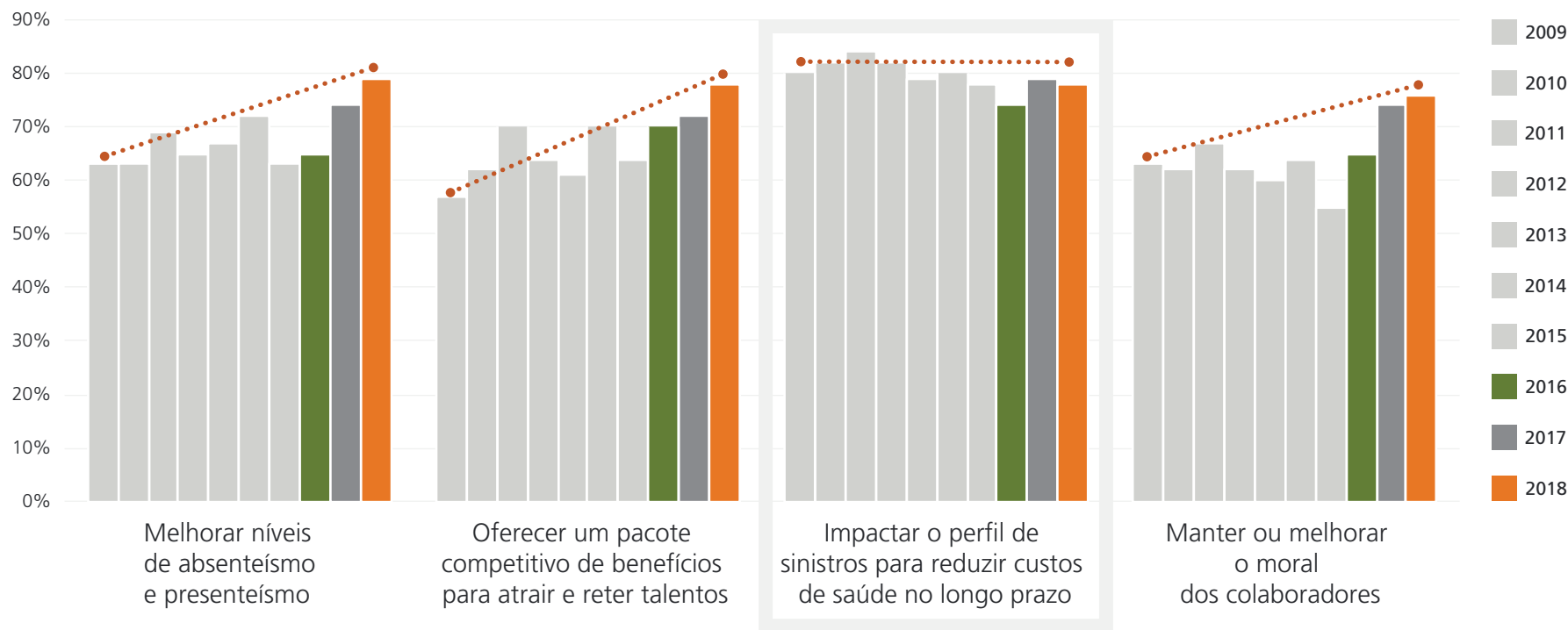


*Nos próximos três anos.



Principais razões para a oferta de programas ter evoluído.

Programas de bem-estar têm potencial de criar valor para os empregadores, além de conter os custos de saúde. Os empregadores reconhecem que as estratégias de bem-estar têm papel crítico na condução de uma experiência positiva, que resulta em colaboradores saudáveis, felizes, leais e produtivos.



- Resultados como **economias em custos de saúde** ainda são importantes, mas mudaram pouco com o tempo.
- Resultados como **maior recrutamento, retenção, estado moral e produtividade** vêm aumentando significativamente.



Conclusão

Os *insights* desta pesquisa são práticos, mas também inspiracionais.

Eles mostram opções reais para empregadores comprometidos em ajudar os colaboradores a se tornarem mais saudáveis, mais felizes e mais produtivos.

Com empregadores e planos de saúde mais focados em estratégias de saúde da população, torna-se ainda mais importante encontrar um parceiro que possa ajudá-los a:

- Melhorar o acesso a serviços de saúde comportamentais e abordar o estigma da saúde mental
- Fornecer uma estratégia integrada de gerenciamento de benefícios médicos que inclua gerenciamento de utilização, gerenciamento de cuidado, revisão focada em sinistros e Centros de Excelência para lidar com doenças complexas e de alto custo.
- Uso de dados e tecnologia para impulsionar o engajamento e planejar inovação e relevância em populações diversas

**A OPTUM PODE AJUDAR.
CONTATE-NOS HOJE.**



Metodologia

Tamanho da empresa

Média

100–2.999 colaboradores

Grande

3.000–9.999 colaboradores

Mega

10.000+ colaboradores

Contribuíram para a pesquisa

Seth Serxner, PhD, Chief Health Officer, Optum

Rohit Kichlu, VP de Marketing, Optum

Erin Ratelis, Diretor de Marketing, Optum

Método

Pesquisas on-line

Com participantes membros de um painel on-line

As pesquisas foram conduzidas de
dezembro de 2018 a janeiro de 2019

2018: n = 544 (média, grande, mega)
Insights de 10 anos: n = 435 (apenas grande e mega)

*Tradução do original "TEN YEARS OF HEALTH AND WELL-BEING AT WORK: Learning from our past and reimagining the future", divulgado pela Optum nos Estados Unidos.

Optum® é uma marca registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas que pertencem a seus respectivos proprietários. Como estamos continuamente aperfeiçoando nossos produtos e serviços, a Optum reserva-se o direito de alterar especificações sem aviso prévio. A Optum é uma empresa de igualdade de oportunidades.

© 2019 Optum, Inc. Todos os direitos reservados.

