



SER PSICOLOGIA
E ASSESSORIA EMPRESARIAL



PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL

Apresentação dos Resultados

para EMPRESA MENNO
NOVEMBRO DE 2021



A **SER** é uma empresa especializada em **GENTE**.

Nasceu para contribuir com outras empresas na busca pela sua melhor performance, com foco no desenvolvimento de Capital Humano. A **SER** acredita que o diferencial competitivo das organizações está no capital humano, portanto oferecer produtos e serviços de qualidade que possam manter e enriquecer os processos de Gerenciamento de Pessoas. Entende ainda, que o autoconhecimento, a promoção do equilíbrio físico psíquico contribui para o desenvolvimento pessoal e esse é o nosso maior objetivo. Somos determinados a fazer o melhor e o diferente e atuamos

MISSÃO

Elaborar projetos de Assessoria Empresarial ligados à área de Gestão de Pessoas focada em: atividades de treinamento e desenvolvimento de competências técnicas e comportamentais e implantação de RH Estratégico. Além de promover o bem-estar, realização pessoal e profissional através de um espaço de escuta.

VISÃO

A SER Assessoria Empresarial e Psicologia quer ser referência positiva nas empresas da região na área de Gestão de Pessoas e no âmbito pessoal com Atendimento Psicológico, tendo como base a qualidade e inovação dos serviços prestados.

VALORES

Qualidade, Ética e Responsabilidade, Comprometimento com o cliente, Conhecimento e Inovação, Agilidade e Eficácia.

Nadine T. Pilotto Fabiani

Psicóloga CRP 07/13657 formada pela UPF, **Especialista em Pedagogia Empresarial** pela UPF, MBA em **Gestão Empresarial** pela FGV Management\RJ, **Mestra em Envelhecimento Humano** pela UPF, **Formação em Consultoria Empresarial** pela FGV Management\RJ, Formação em **Coaching** pelo IBAPE – Instituto Brasileiro de Alta Performance, Certificação Internacional em Coaching pelo ICI – International Association of Coaching Institutes, Formação em **Mentoring, Coaching e Advice Humanizado** ISOR pelo Instituto Holos, **Capacitação Profissional, Self & Life com Ativação de Competências Pessoais e Profissionais** pelo Instituto Holos, **Especialista em Grafologia** para Seleção pela ABRH/RS, **Especialista em Testagem Psicológica** e Formação em **Avaliação Psicológica** para Cirurgias (Plástica, Bariátrica, Laqueadura e Vasectomia) pela Projecto e Núcleo Médico Psicológico, Especialização em **Avaliação Psicossocial** pela CENTRO Estudos e Formação/MG, Capacitação em **Atendimento clínico para tratamento e intervenções de Doenças do Trabalho, Especialista em Avaliação de Desempenho e Potencial** pela Intentus Digital e Desenvolvimento, **Especialista em Avaliação de Perfil Comportamental DISC**, Formação em **Matriz de Avaliação de Desempenho e Plano de Desenvolvimento Individual** pela Metodologia 9BOX.



Na atuação em **clínica trabalha há mais de 17 anos com psicoterapia individual com adolescentes e adultos** na linha sistêmica, psicodiagnóstico e testagem psicológica, orientação profissional/vocacional, Coaching e desenvolvimento de performance pessoal e profissional e atendimento clínico para tratamento de Doenças do Trabalho. Também atua **há mais de 21 anos em empresas e instituições com serviços de Assessoria empresarial em Gestão Estratégica de Pessoas.**

Professora e Palestrante, já ministrou mais de 500 cursos e workshops, de temas relacionados à liderança, comunicação e ao desenvolvimento pessoal ou profissional



SER PSICOLOGIA
E ASSESSORIA EMPRESARIAL

Gestão do Clima Organizacional e Engajamento

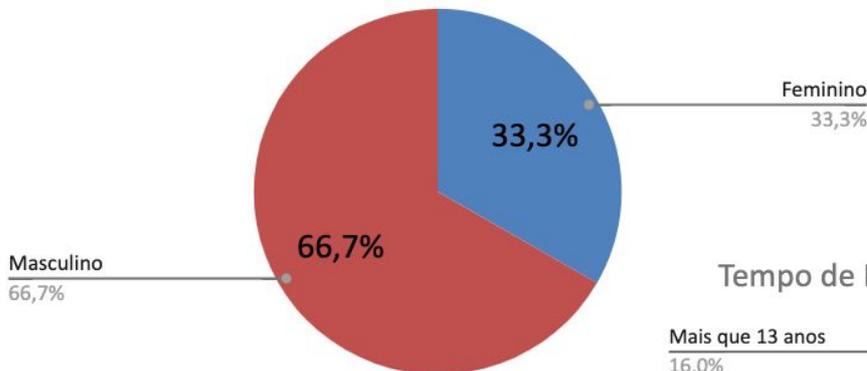
A **Gestão de Clima organizacional** busca compreender o **nível de satisfação, de motivação e de engajamento** dos colaboradores de uma empresa. Esses sentimentos estão diretamente relacionados ao modo com que as pessoas percebem a organização a partir das regras, da cultura, dos costumes e dos relacionamentos interpessoais.

A **Pesquisa de Clima Organizacional é uma ferramenta estratégica**, já que com ela conseguimos analisar os caminhos para manter os colaboradores felizes, motivados e engajados.

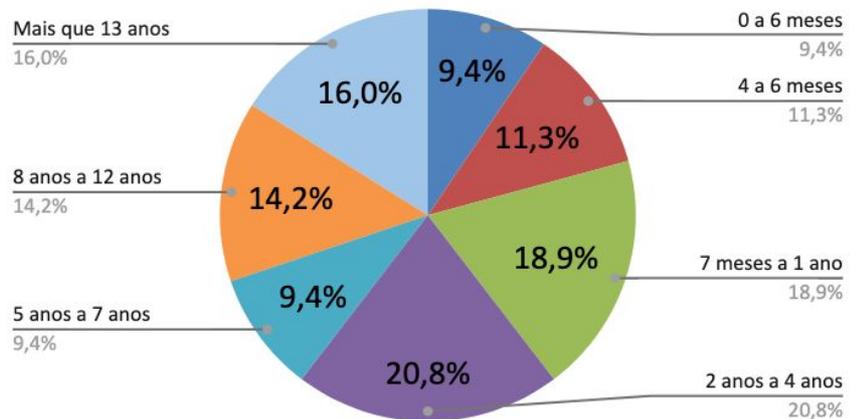


PERFIL DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

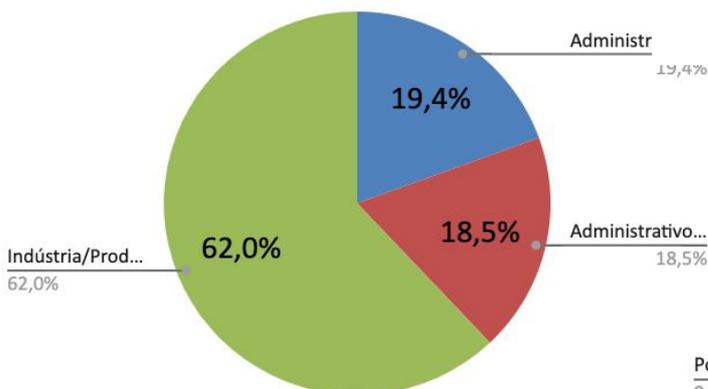
Sexo



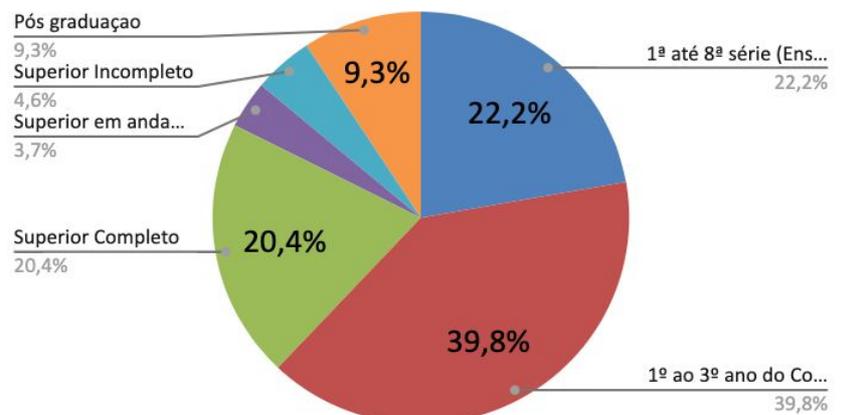
Tempo de Empresa



Área de Atuação

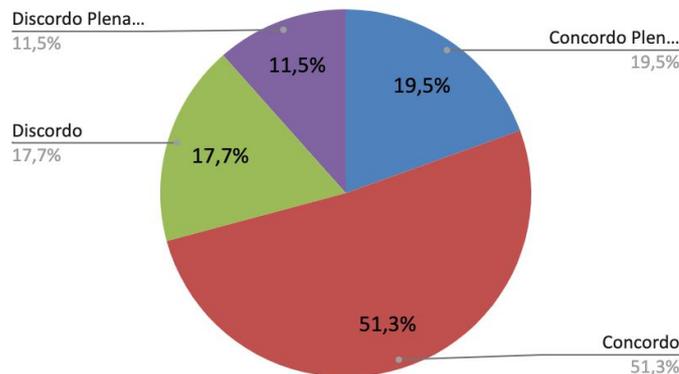


Escolaridade

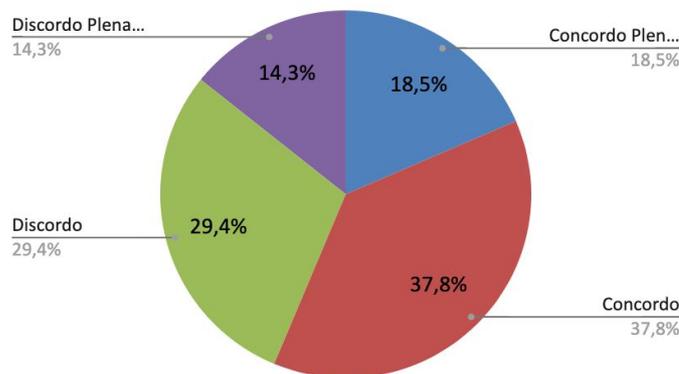


GRUPO: COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

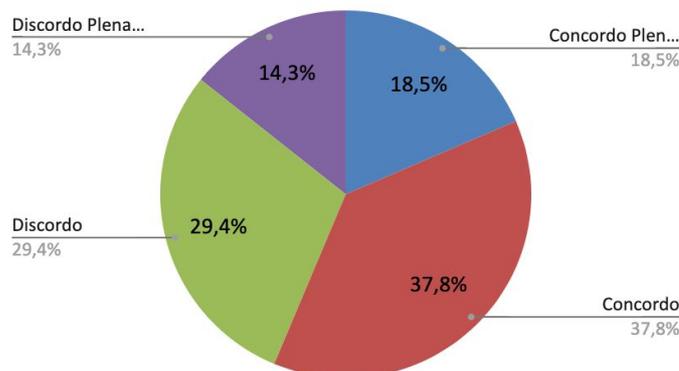
18. As comunicações verbais, escritas e outras formas dentro da empresa são adequadas.



19. Você se sente bem informado sobre o que se passa na empresa.

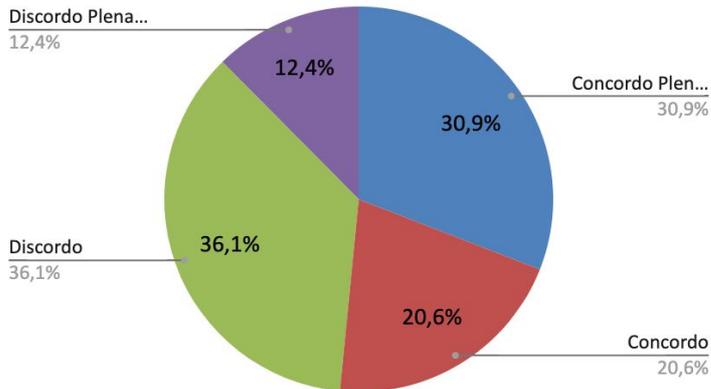


25. A MENNO ouve os seus funcionários e com isto promove mudanças.

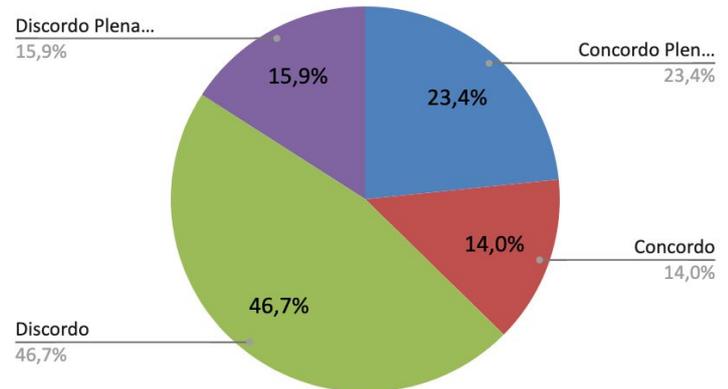


GRUPO : RELACIONAMENTO COM A LIDERANÇA

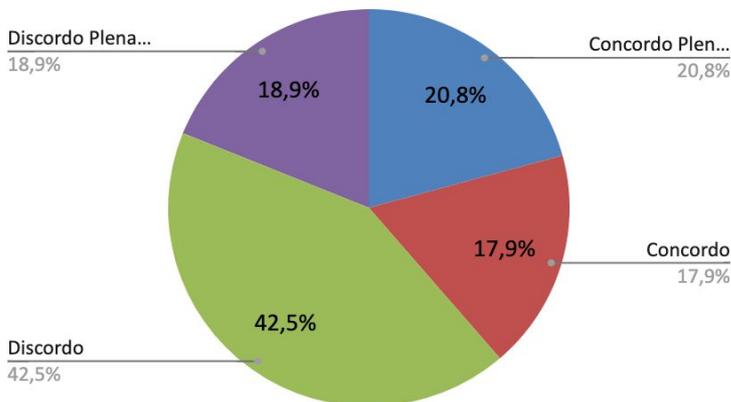
8. O relacionamento com a sua liderança é fácil e respeitoso.



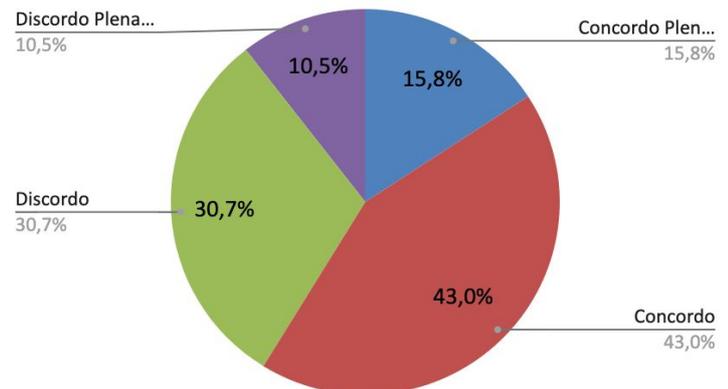
23. Os gestores agem de forma justa com os funcionários.



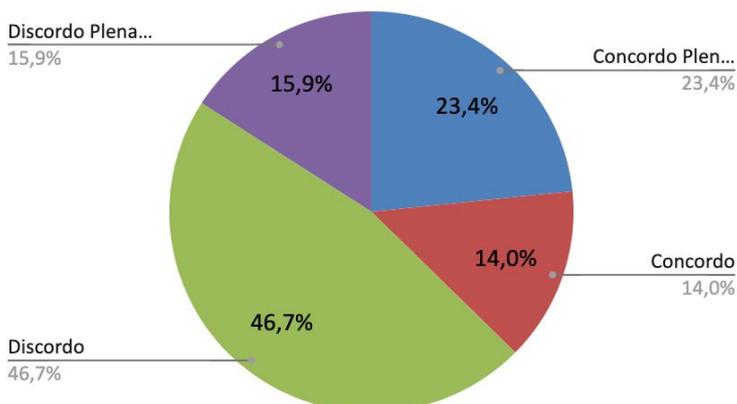
16. As lideranças aceitam e se interessam pelas ideias e sugestões dos funcionários.



26. Os gestores sabem coordenar pessoas e distribuir as tarefas adequadamente.

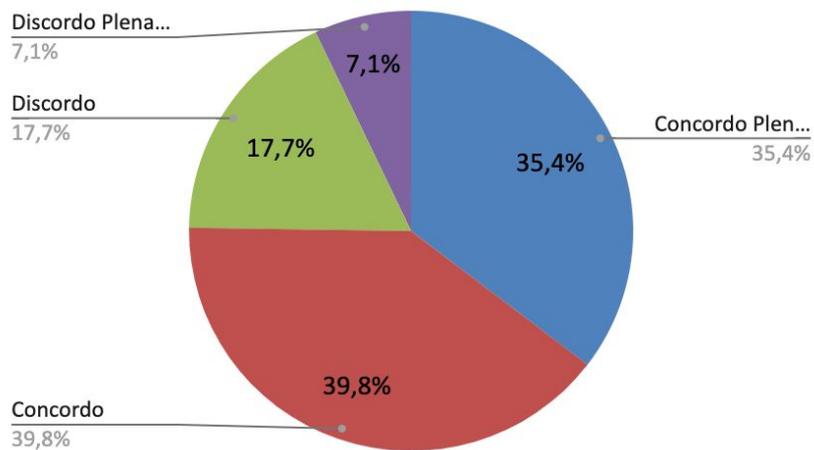


22. Você se sente valorizado pela empresa quando desempenha um bom trabalho.

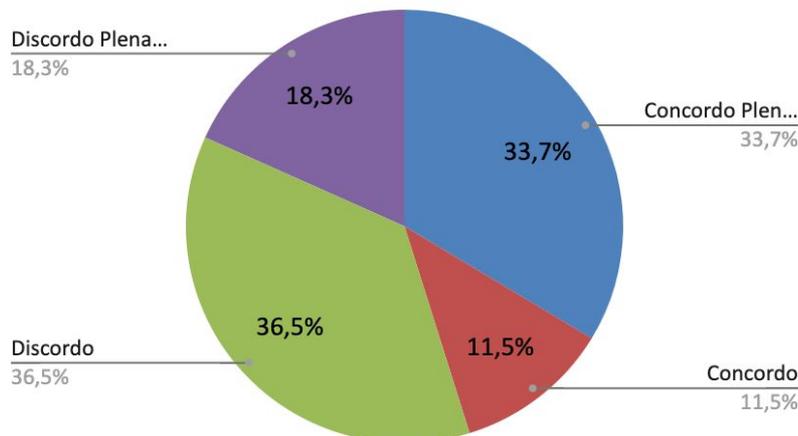


GRUPO : RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

4. As pessoas se relacionam de forma alegre e harmônica, demonstrando felicidade.



14. Você é bem tratado e respeitado independente do seu cargo.



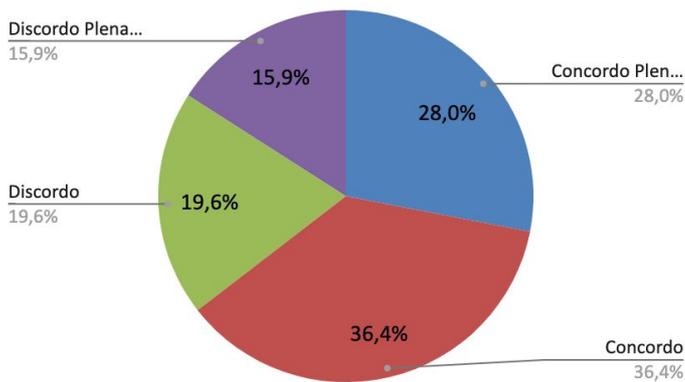
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



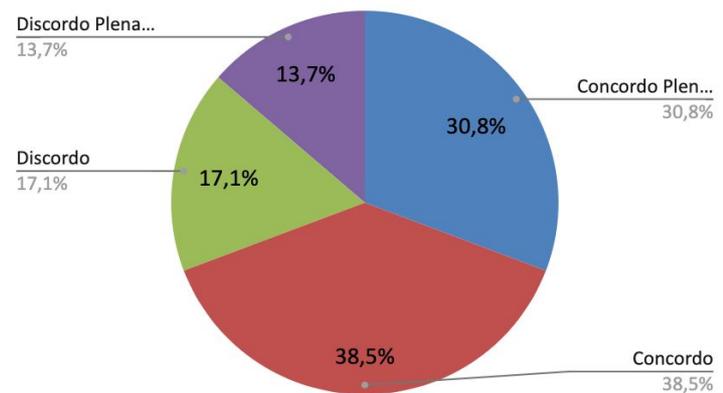
SER PSICOLOGIA
E ASSESSORIA EMPRESARIAL

GRUPO: TRABALHO EM EQUIPE

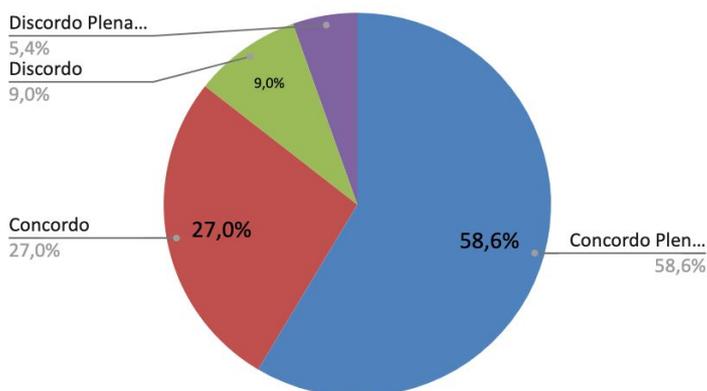
1. As pessoas sempre se esforçam para trabalhar em equipe.



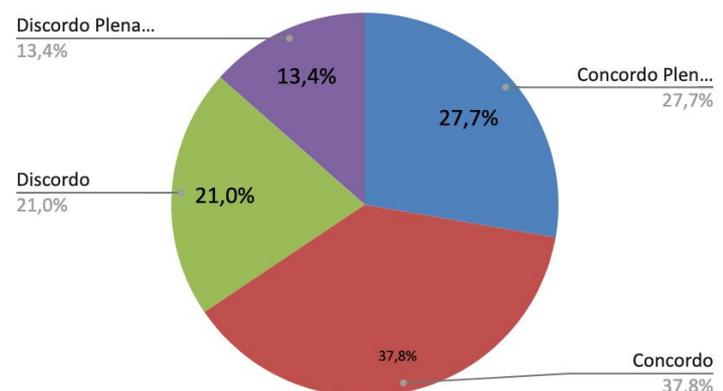
20. Seu gestor orienta de forma clara o trabalho a ser desenvolvido.



11. Você se ofereceria como voluntário para ajudar outro setor que esteja

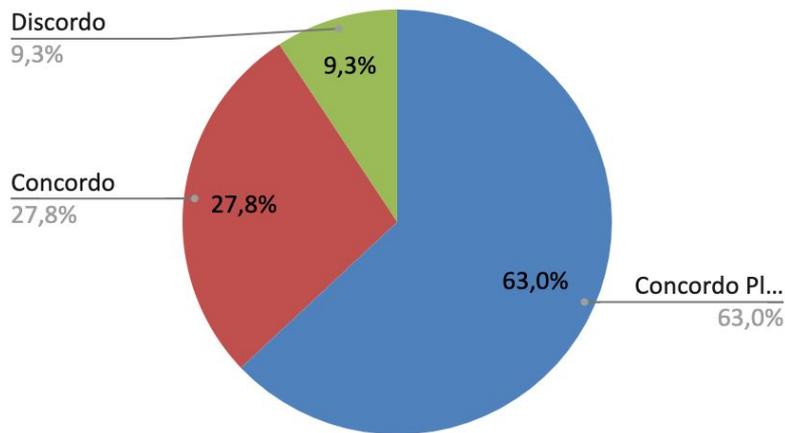


21. O relacionamento entre os setores facilita o trabalho da sua área.

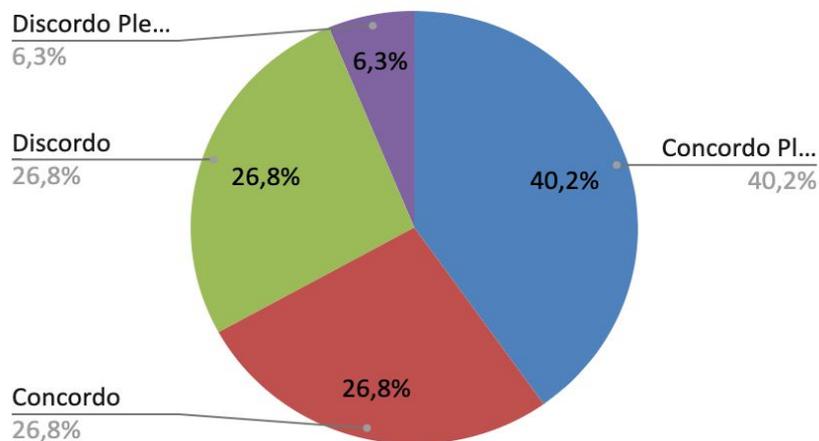


GRUPO: IMAGEM DA EMPRESA

2. O seu trabalho pode influenciar na satisfação dos clientes.

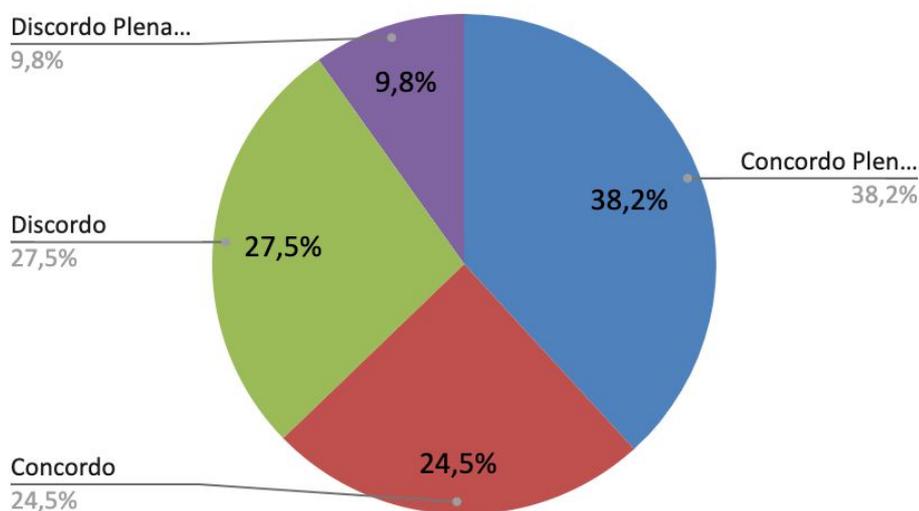


24. Você avalia a imagem externa da MENNO como positiva.



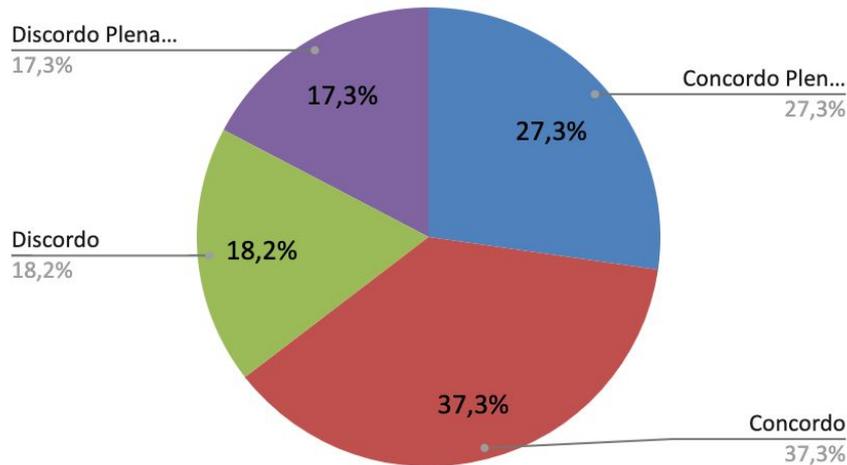
GRUPO: AMBIENTE FÍSICO

13. O seu ambiente físico de trabalho é positivo (temperatura, iluminação, limpeza etc.)

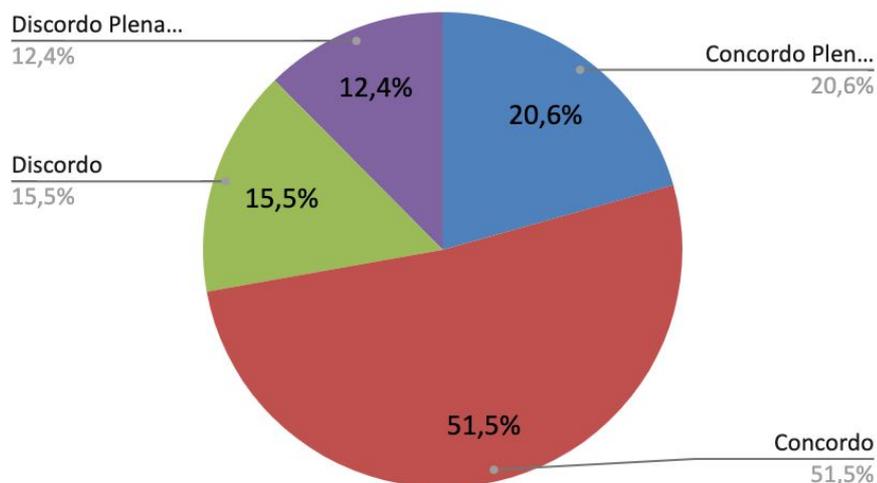


GRUPO: CONHECIMENTO DA EMPRESA

3. Você sabe quais são os objetivos e as metas da MENNO.

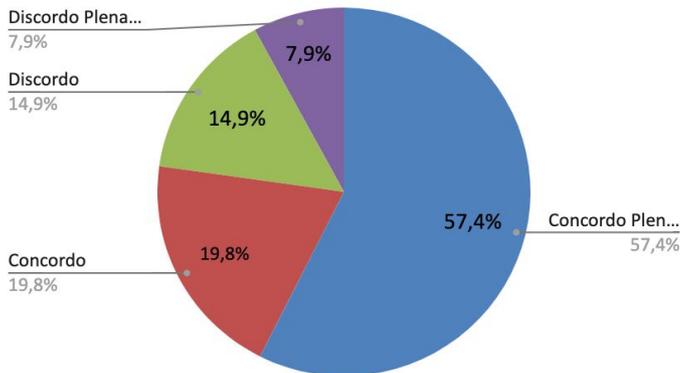


5. Você tem conhecimento do trabalho que é realizado nos outros setores da empresa.

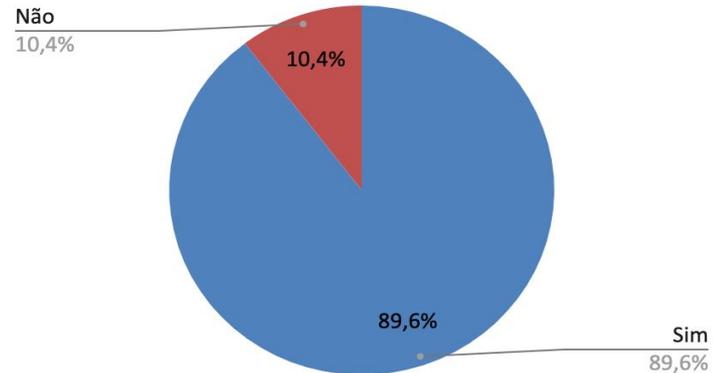


GRUPO: AUTO SATISFAÇÃO E AUTO ESTIMA

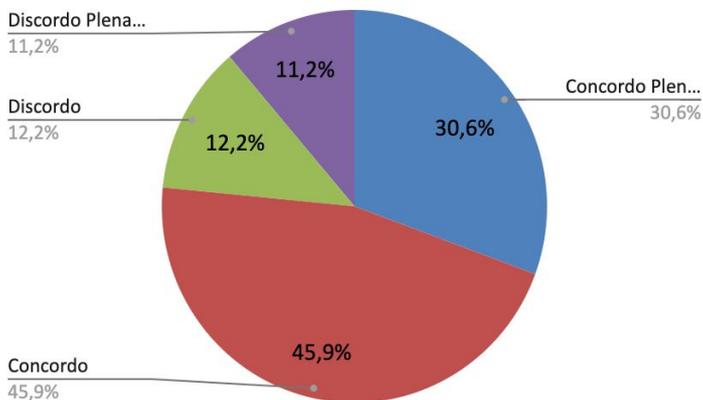
7. Você sente orgulho em trabalhar na MENNO.



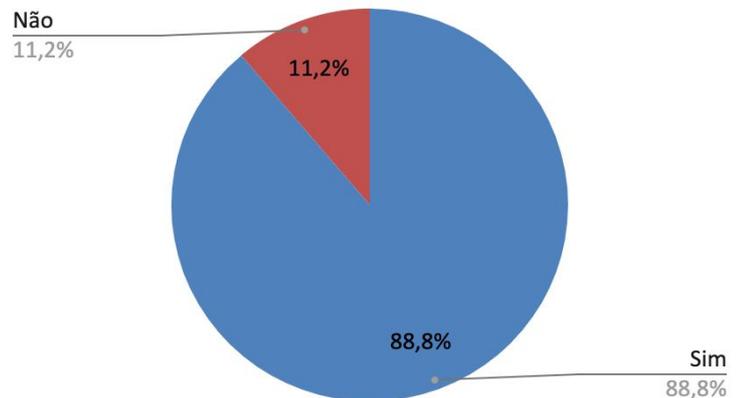
31. Levando-se tudo em conta, a MENNO é uma boa empresa para se trabalhar?



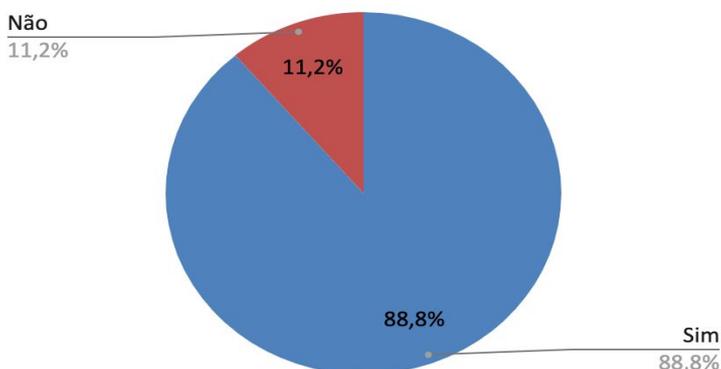
12. Você indicaria para amigos e conhecidos a MENNO como opção de trabalho.



31. Levando em conta o seu bem estar pessoal e profissional, você sente-se FELIZ trabalhando com a



30. Você pretende trabalhar na MENNO por muito tempo?



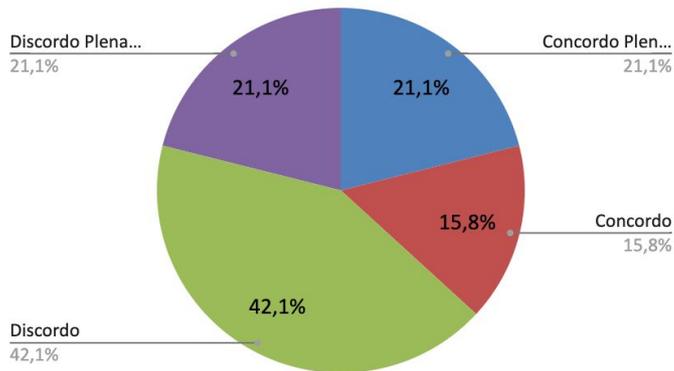
PESQUISA DE CLIMA ORGANIZACIONAL



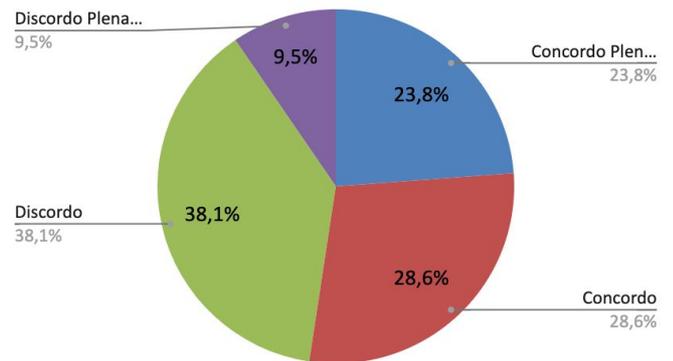
SER PSICOLOGIA
E ASSESSORIA EMPRESARIAL

GRUPO: PRÁTICAS E POLÍTICAS EM RH

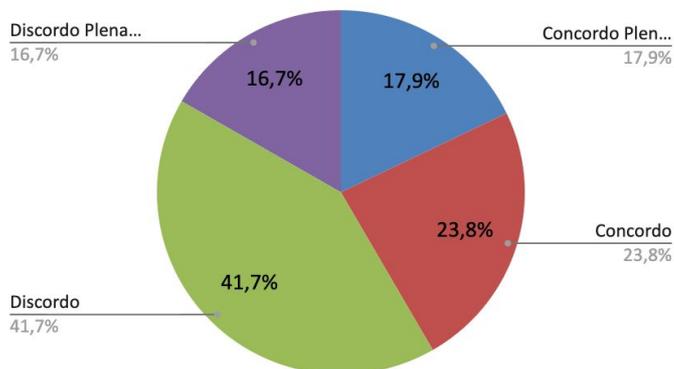
6. A empresa fornece treinamento adequado para o bom desenvolvimento de suas funções.



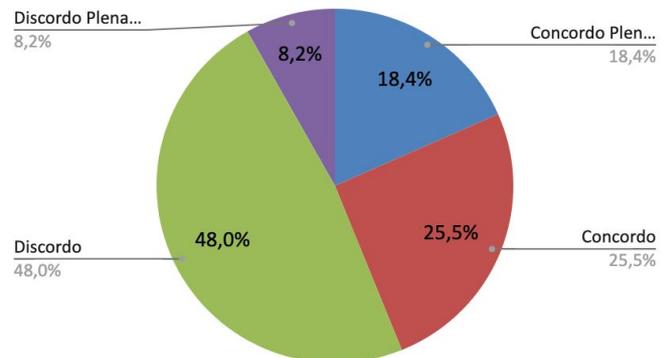
10. Os benefícios oferecidos pela empresa atendem as suas necessidades.



9. Os funcionários recebem promoções de acordo com o seu merecimento.

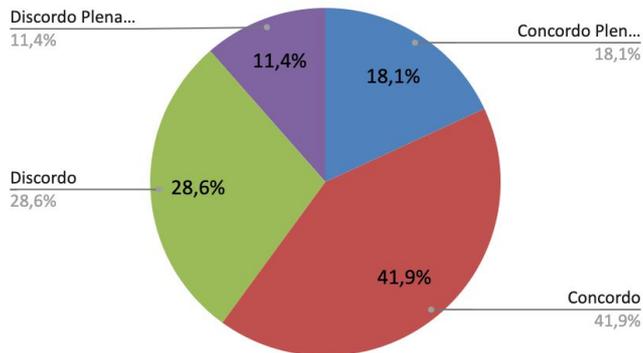


15. A empresa lhe oferece oportunidade de desenvolvimento profissional.

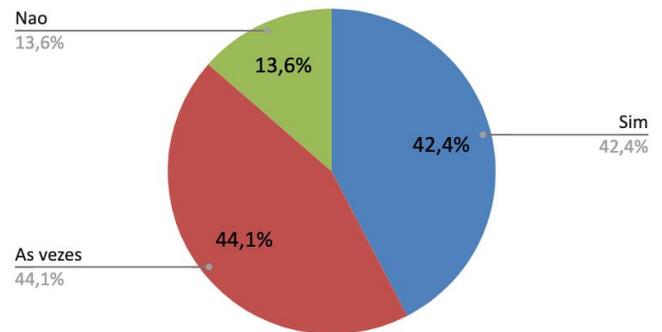


GRUPO: PRÁTICAS E POLÍTICAS EM RH

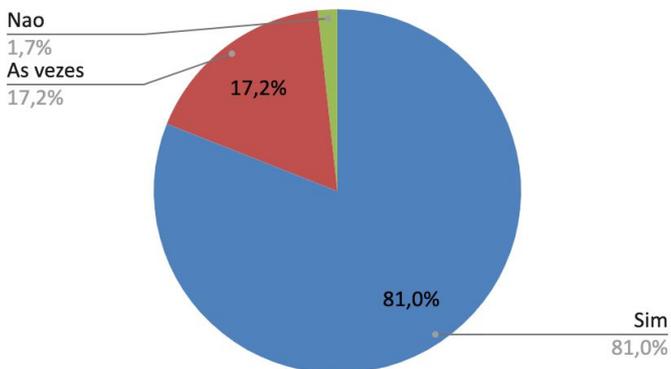
17. Você considera o seu salário adequado ao trabalho que executa.



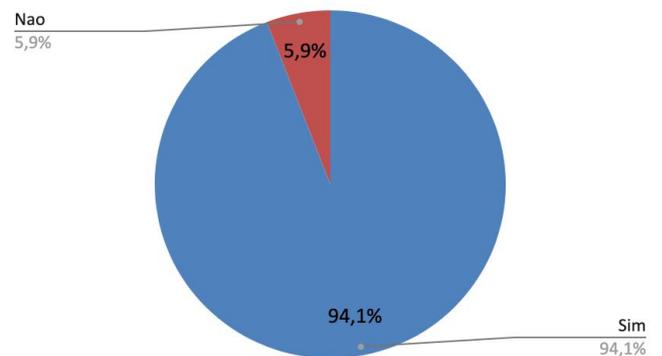
29. b) Em relação ao Refeitório: A comida servida no refeitório é boa?



29. a) Em relação ao Refeitório: A higiene na preparação das refeições, dos utensílios, talheres, etc é adequada?

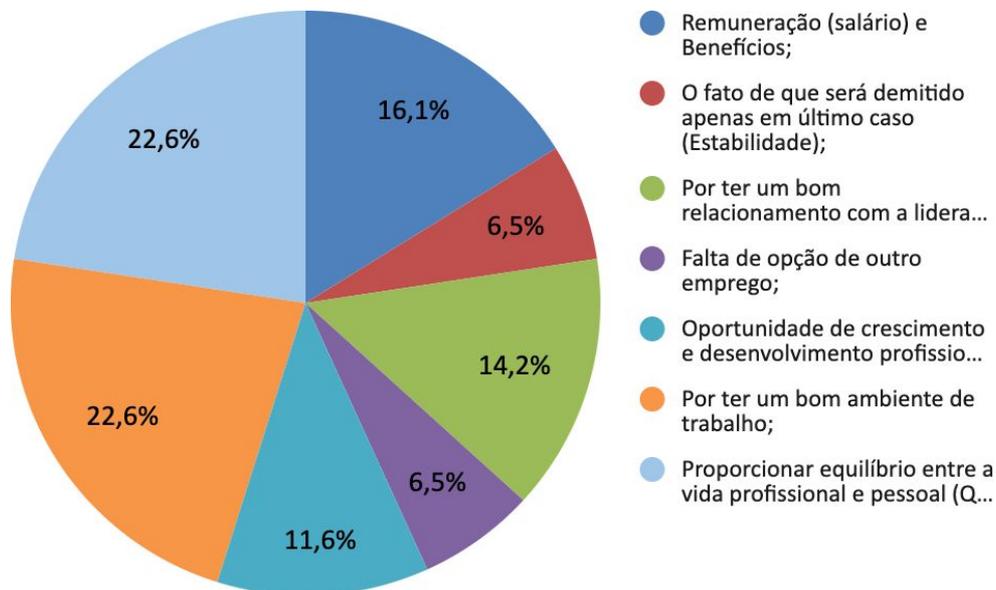


29. c) Em relação ao Refeitório: O valor que os funcionários pagam pela refeição é adequado??

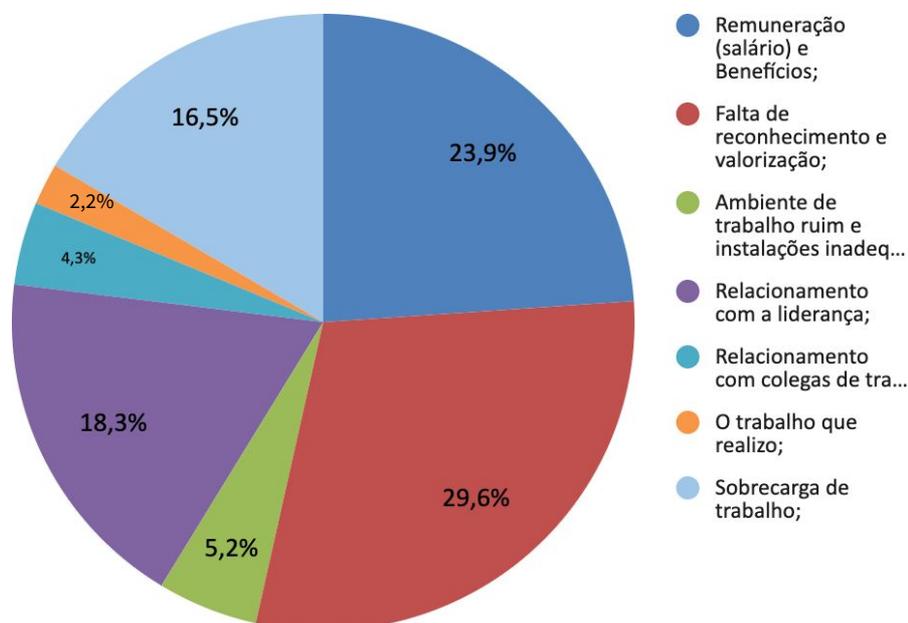


GRUPO: PRÁTICAS E POLÍTICAS EM RH

27. Assinale abaixo as duas principais razões que fazem você permanecer na MENNO:



28. Assinale abaixo os dois principais fatores que geram mais insatisfação no seu trabalho:





CONCLUSÃO DA PESQUISA DE CLIMA E PROPOSTA DE AÇÕES DE MELHORIA

Participaram da Pesquisa 128 funcionários. A partir dos resultados da Pesquisa de Clima Organizacional foi possível algumas percepções:

*GRUPO: COMUNICAÇÃO ORGANIZACIONAL

29% dos participantes da pesquisa afirmam que as comunicações nem sempre são adequadas. Já 45% não se sentem bem informados sobre o que se passa na empresa. 34% também afirmam que a empresa não "Ouve" ou funcionários promovendo mudanças.

Ações: Utilizar os murais da empresa para comunicação efetiva e criar "Mural Digital". "Palavra da Direção" ou "Café com RH": fazer um contato mais direto com os funcionários. Também elaborar um exemplar/informativo mensal ou trimestral sobre as principais informações pode ajudar ainda mais no desenvolvimento da comunicação. No atingimento de Metas, ou Lançamento de produtos, Participação em Feiras e Eventos etc. comunicar os funcionários. Focar em reuniões semanais ou quinzenais por equipes e Feedbacks mais constantes para os funcionários (implementar a Cultura do Feedback).

*GRUPO: RELACIONAMENTO COM A LIDERANÇA

48% afirmam que o relacionamento com a liderança não é fácil e respeitoso. 63% afirmam que não se sentem valorizados pela liderança quando desempenham um bom trabalho. 61% afirmam que a liderança não aceita sugestões dos funcionários. Os indicadores negativos se referem a percepção dos funcionários da fábrica.

Ações: Apresentar aos líderes o Resultado da Pesquisa de Clima para receberem um feedback real das percepções dos funcionários. Realizar um trabalho mais pontual com os atuais líderes para melhorar a performance individual. Fazer mais uma turma de Escola de Líderes para desenvolver novos talentos em gestão.

*GRUPO: RELACIONAMENTO INTERPESSOAL

75% dos funcionários responderam que as pessoas agem com harmonia e alegria. Porém 55% afirmaram não se sentirem respeitados.

Ações: Resgatar o acompanhamento funcional. Quanto possível realizar mais atividades de integração. Implementar calendário com datas comemorativas e utilizar como forma de deixar o ambiente mais alegre (esta ação também desenvolve mais comunicação e melhora o grupo auto satisfação e auto estima).

*GRUPO: TRABALHO EM EQUIPE E ENGAJAMENTO

65% dos funcionários responderam que nem sempre as pessoas se esforçam para trabalhar em equipe. E também 14% afirmam falta de cooperação entre os colegas. Ainda 34% afirmam perceberem dificuldades de relacionamento entre os setores da empresa.

Ações: Promover atividades de integração e atividades de desenvolvimento continuado.

CONCLUSÃO DA PESQUISA DE CLIMA E PROPOSTA DE AÇÕES DE MELHORIA

*GRUPO: IMAGEM DA EMPRESA, AMBIENTE FÍSICO E CONHECIMENTO DA EMPRESA

91% dos participantes afirmam que sentem-se responsáveis pela satisfação dos clientes. Ainda 33% refere-se a imagem externa da empresa como negativa e 37% afirmam que o ambiente físico de trabalho não é adequado. 65% dos funcionários sabem quais são os objetivos e metas da empresa.

Ações: Implementar ações de endomarketing para melhorar a imagem da empresa. Em relação ao ambiente físico pode-se fazer uma pesquisa pontual para avaliar as dificuldades pontuais e propor melhorias.

*GRUPO: AUTO SATISFAÇÃO E AUTO ESTIMA

77% dos funcionários responderam que sentem orgulho em trabalhar na empresa e 76% indicariam a empresa para amigos como uma boa opção de trabalho. 85% pretendem trabalhar na Menno por muito tempo e 81% sentem-se felizes trabalhando na Empresa.

Ações: Mesmo com alguns indicadores com percentil baixo, os funcionários gostam de atuar na empresa. É importante que se implemente ações para que os indicadores negativos, principalmente em relação a valorização e relacionamento com a liderança sejam minimizados.

*GRUPO PRÁTICAS E POLÍTICAS EM RH

63% afirmam a falta de treinamento para o desenvolvimento de suas funções. Ainda 58% mencionam falta de oportunidade de desenvolvimento profissional. 47% mencionam que os benefícios da empresa não estão atendendo as necessidades pessoais e 59% afirmam falta de oportunidade para desenvolvimento profissional. Em relação ao salário, 60% afirmam que o salário é adequado.

- **Geradores de Satisfação:** 22% Equilíbrio entre Vida Pessoal e Profissional; 22% Ambiente de Trabalho; 16% Remuneração e Benefícios.
- **Geradores de Insatisfação:** 30% Falta de Reconhecimento e Valorização; 24% Remuneração e Benefícios; 18% Relacionamento com a liderança e 16% Sobrecarga de Trabalho.

Ações: Realizar revisão da forma de Integração dos funcionários. Realizar estudo para a Elaboração de um Programa de Gestão da Remuneração (Política de Cargos e Salários; Gestão de Desempenho e Performance). Também é possível realizar uma Pesquisa Salarial para análise da tabela salarial da empresa e uma Pesquisa de Necessidades de Benefícios (novos). Implantar a Cultura de Feedback também é imprescindível para um melhor bem estar.



ÍNDICE GERAL DE SATISFAÇÃO NO TRABALHO

81,5%



COMENTÁRIOS E SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

- A reforma dos ambientes de salas é muito positivo tanto para os funcionários que se sentem valorizados, como para o externo que poderá entender que a Menno está em outro momento de sua história, que está no mercado para crescer e se solidificar cada vez mais. Por muito tempo, ouvimos que a Menno só trabalha com importações da China, porém ao chegar e conhecer o processo, percebe-se um potencial enorme, em campo fabril e corpo de direção. As vezes, o novo não é bem visto e aceitado pelo pessoal mais antigos, porém isso é um paradigma que ao passar do tempo será quebrado e a empresa crescendo com os dois perfil de colaboradores será apenas um "mau" necessário.
- Gostaria de ressaltar o lado humano da direção da Menno, é algo que por quem aqui passou ou permanece resalta forte, mas ao estar vivendo isso de perto, se vê que realmente tem a chave da empresa, isso é realmente diferente de qualquer outra empresa, a família Menno.
- Por ainda estar em experiência, os únicos pontos que vejo como melhorias a serem pensadas são: Transporte - Poderia ter algum auxílio para quem realiza horário diferente da fábrica Refeitório - A refeição poderia ser melhor.
- Muita coisa acontece errado e não há cobranças, os mesmos erros acontecem novamente e ficamos neste círculo ao invés de mudarmos. Muito erro de estoque, causando necessidades urgentes. Falta comprometimento, se o operador sabe que usou todo o material no estoque, tem que consultar se zerou o estoque e chamar o encarregado para caso haja divergência.
- No contexto geral do meu setor, é bastante positivo, porém existe setores que precisam melhorar as dinâmicas de trabalho, comunicação e programação do que e como deve ser feito, tendo uma atuação mais atuante dos supervisores da fábrica, assim ajustando, acelerando e sendo assertivo nos processos produtivos. Assim não sobrecarregando outros setores com funções que não são deveriam ser exercidas por estes.
- Acredito que abrir espaço para novas ideias seja o principal para um bom relacionamento entre colegas, cortar de imediato a ideia do outro gera desconforto e insatisfação com os colegas. Isso é algo que prezo muito, ser ouvido.
- Amo a Menno, é minha casa :)
- Comida servida no refeitório é muito ruim. Alimentos (industrializados) sem sabor, cardápio repetitivo, pratos em tempero
- Ponto a melhorar é a iluminação nos setores da fábrica.
- Realizar os treinamentos de forma que os funcionários consigam participar, muitas vezes pela demanda de serviço, não conseguimos participar. Profissionalizar os operadores através de cursos de metrologia, desenho técnico. Parabéns pela iniciativa para a realização da pesquisa de clima, muitas das coisas mencionadas acima já estão sendo melhoradas.



COMENTÁRIOS E SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

- Cada dia que passa percebo que a Menno, é uma empresa classe A. Agradeço todo o dia, e darei o meu melhor sempre!
- Sugiro mais camisetas para uniforme e mais benefícios. O ambiente de trabalho no verão é A empresa deveria dar mais valor ao empregado. Os líderes deveriam ter mais respeito e prestar mais atenção no empregado.
- Precisa mais respeito entre funcionários e gestores
- Na minha opinião precisa ter mais respeito. Tem uma funcionária que todo mundo tem medo de falar com ela (ela é encarregada). Também não somos valorizados pelo trabalho e sim pela amizade. Falta reconhecimento.
- A menno é uma empresa muito boa de se trabalhar. Parabéns pela iniciativa da pesquisa de clima isso mostra que vocês pensam em nós. E seja bem vinda psicóloga.
- Deveria haver mais respeito por parte dos encarregados. Muitas vezes tem gritos, deboches. Seria muito bom se reconhecessem mais os funcionários. Poderiam motivar mais os funcionários com premiação e melhoria dos benefícios.
- Eu gosto muito de trabalhar na Menno, mas falta valorizar as pessoas que vestem a camisa e trabalham muito bem. algumas pessoas não respeitam os horários fazem corpo mole e são valorizadas da mesma forma. A comunicação, principalmente as que vem dos encarregados nem sempre é clara e isso gera problemas.
- Mais valorização na remuneração e nos benefícios, principalmente para os funcionários que vestem a camisa. os chefes de setor precisam ter mais respeito e educação pelos funcionários. Parabéns pela iniciativa da pesquisa de clima. É muito bom sermos ouvidos. E que bom novamente ter uma psicóloga na empresa.
- Gosto muito de trabalhar aqui, não chego a ser insatisfeita com meu salário, mas pela dedicação que tenho poderia ser mais reconhecida. sou muito grata por ter este trabalho. E parabéns pela pesquisa.
- A empresa poderia pensar em fazer um plano de carreira. Um PPR que funcionasse. percebo alguns funcionários bem tristes com o tratamento dos encarregados, eles gritam, e faltam com educação. também a empresa poderia oferecer mais treinamentos comportamentais para todos se desenvolverem mais. No mais tenho muito orgulho de estar aqui.
- A empresa é uma empresa muito boa. Porém a chefia é muito bruta, não conversa, falta com educação. Já está na hora de trocar estas pessoas, se perde muitas pessoas boas pela falta de tratamento adequado.
- A empresa poderia melhorar os benefícios, isso motivaria mais as pessoas. No mais eu amo o meu trabalho e meus colegas.
- Sugiro que seja prestado um pouco mais de atenção no esforço e no crescimento de algumas pessoas. Se tivesse mais treinamentos estaríamos bem melhores. Parabéns pela pesquisa e bem vinda a empresa.



COMENTÁRIOS E SUGESTÕES DOS PARTICIPANTES DA PESQUISA

- Estou gostando muito de trabalhar aqui.
- O fato é que o bom funcionário é tratado igual ao ruim. O reconhecimento não vem pela empresa e muito menos pelo encarregado e precisamos de mais respeito do encarregado.
- No refeitório poderiam melhorar a escolha dos alimentos, tem muitos alimentos processados como salsicha, empanados etc,
- Primeiramente parabéns pela iniciativa da pesquisa. Falta muito respeito e educação dos encarregados de produção, quem sabe vocês não enxergam tudo o que acontece. Às vezes somos constrangidas e expostas na frente dos colegas, e quando questionamos algo nos fala: "vai chorar no RH, vai falar com o Darlan".
- Poderia ter uma gratificação para funcionário assíduo. Os encarregados deveriam aprender a dialogar mais com os funcionários e não mandar na base do grito. Os funcionários trabalham com medo. A comida poderia ser mais quente. Precisaríamos de mais respeito. Nos dias atuais as pessoas não gostam e não precisam ser tratadas com falta de respeito. Parece que os gestores querem demonstrar autoridade na frente de todos na base do grito.
- O nosso salário está muito defasado. Falta muita valorização. Precisamos de mais benefícios. Bem vinda Psicóloga, tem muito trabalho aqui para você.
- São quase 3 anos que trabalho aqui e me sinto realizado como pessoal e como profissional. Tenho certeza que agora ficará melhor ainda. A empresa precisa investir mais nas pessoas. mais respeito com as pessoas. os encarregados tratam muito mal. Valorizar mais as pessoas. Parabéns pela iniciativa e seja bem vinda psicóloga.



SER PSICOLOGIA
E ASSESSORIA EMPRESARIAL

Nadine T. Pilotto Fabiani

Psicóloga - CRP 07/13657

Coach e Consultora em Gestão de Pessoas

(54) 99182-6193 | @serpsicologiaerechim

nadine@serpsicologia.com.br

Erechim, novembro de 2021