

Cinco mitos relacionados com a motivação dos colaboradores

Nesta "Blue Monday", a Sage desvenda as razões para a desmotivação dos colaboradores em janeiro e quais os fatores que aumentam realmente a sua produtividade.

As férias chegaram ao fim, os dias são mais curtos e está cada vez mais frio. A nível empresarial, podemos afirmar que estas semanas caracterizam uma fase conhecida pela redução na produtividade, maior lentidão e também alguma falta de criatividade. Por isso, esta época também é reconhecida como "Blue January".

Apesar de tudo, janeiro também apresenta oportunidades únicas, porque permite voltar a orientar os esforços na motivação dos colaboradores e também fomentar um ambiente laboral mais atrativo e gratificante. As equipas de recursos humanos, os colaboradores e a chefia da empresa podem contrariar o "azul" de janeiro e incentivar a produtividade em 2019, reforçando a estratégia, sem sucumbir aos hábitos tradicionais errados que teoricamente ensinam a fomentar a produtividade no trabalho.

Tendo em conta o contexto, a Sage, empresa líder em soluções de gestão empresarial na Cloud, destaca os mitos mais conhecidos no que à produtividade dos colaboradores diz respeito. São as empresas que realmente entendem o que motiva os seus colaboradores que se sentem mais seguras na tomada de decisões e na criação de um ambiente mais produtivo:

1 Os colaboradores procuram grandes momentos de diversão, como jogos de ping-pong ou atividades em equipa:

Todas as empresas mais "descontraídas" podem ter esses momentos, mas, apesar de 40% das empresas considerarem importante os jogos no escritório para os colaboradores, a realidade é que apenas 5% dos colaboradores valorizam esse tipo

de atividades. De facto, segundo o estudo realizado pela Sage "Qual é a razão para os seus colaboradores não trabalharem?", mais de metade dos inquiridos entendem-nas como uma distração.

2 Dizer "obrigado" é suficiente para demonstrar aos seus colaboradores que reconhece o seu trabalho:

Agradecer é um grande ponto de partida, dado que 66% dos colaboradores inquiridos desejam sentir-se valorizados e reconhecidos pela empresa. Com isto, pretendem sentir que a empresa valoriza a sua contribuição no trabalho. Dizer obrigado vai muito mais além de um agradecimento, já que se trata de um novo sistema baseado na recompensa e no reconhecimento. Como, por exemplo, enviar um e-mail aos colaboradores onde destaca o grande desempenho de todos durante um trimestre ou programando uma reunião de revisão mensal com a administração. É importante assegurar que a equipa se sente valorizada e que recebem um feedback regular.

3 Os horários de trabalho flexíveis e o trabalho remoto distraem os colaboradores e prejudicam a sua produtividade

Algumas empresas hesitam na hora de estabelecer horários flexíveis ou permitir trabalho remoto, mas a verdade é que 81% dos colaboradores afirmam que este tipo de flexibilidade é essencial. Procuram trabalhar num ambiente que se torne melhor para eles, aumentando desse modo a sua produtividade.

Porque é que é que os colaboradores não podem trabalhar a partir das 07h00 da manhã e terminar mais cedo se são mais produtivos de manhã? Porque é que os pais devem perder os eventos da escola dos seus filhos, apenas para que possam "ser vistos" no escritório? A ideia é considerar a opção de oferecer uma maior liberdade aos colaboradores para que possam criar os seus próprios horários e trabalhar re-

motamente, especialmente em janeiro, sendo esta uma época mais "triste".

4 O bem-estar é o fator mais importante para os colaboradores durante o mês de janeiro

É provável que os colaboradores regressem de férias com o objetivo de melhorar o seu bem-estar, tanto a nível psicológico como físico. Para isso, a empresa deve estar preparada para apoiar estas iniciativas, mas não apenas em janeiro. 39% dos colaboradores inquiridos consideram que as equipas de recursos humanos poderiam fazer mais para melhorar o seu bem-estar no trabalho. Apesar de janeiro ser um bom momento para começar, se não se continua a aplicar isto durante todo o ano, pode ser compreendido como um gesto vazio dos responsáveis.

Podem oferecer-se benefícios como "vouchers" para o ginásio ou fruta, já que isto garante um certo apoio para a saúde mental e também demonstra que a empresa valoriza a saúde e o bem-estar dos seus colaboradores graças a esta cultura. No entanto, tudo isto se deve aplicar de forma contínua na empresa.

5 Motivar os colaboradores é uma prioridade durante o mês de janeiro porque a produtividade é menor

Existem várias organizações que fazem suposições para comunicar os objetivos dos recursos humanos em função do "gutfeel". Neste caso, as equipas de recursos humanos deveriam utilizar dados e análises dos colaboradores para desenvolver perspetivas processáveis. Em que momento é que existe maior rotação? Foram explorados todos os dados dos inquiridos para compreender o que afeta o compromisso e quando? Ter acesso a ideais práticas pode marcar a diferença entre a compreensão dos mitos e a realidade.

Faça o download do relatório da Sage "Qual é a razão para os seus colaboradores não trabalharem?", neste link [🔗](#)