

A importância de manter os colaboradores motivados

O termo 'colaborador' foi aderido pelas empresas com o objetivo de fazer com que os funcionários se sentissem mais próximos, pertencentes e valorizados. Mas no fim das contas, de nada adianta mudar a palavra se a postura continuar a mesma.

Se toda empresa é feita pelos funcionários, é preciso que eles trabalhem da forma mais produtiva possível. Tanta [importância](#) é inegável. Mas para manter a **motivação dos colaboradores**, a prática precisa falar mais alto do que a teoria.

Siga a leitura para saber quais atitudes a sua empresa pode aderir para motivar os colaboradores e assim, garantir resultados ainda melhores.

Cultura do feedback

Como o colaborador pode saber como está o seu desempenho se seu superior nunca o disser?

Comunicação é o pilar de todo relacionamento, e engana-se quem pensa que esta regra vale apenas para os pares românticos.

[Feedback](#) é essencial, até mesmo para os funcionários mais antigos e que sabem muito bem como a dinâmica da empresa funciona. Na verdade, são exatamente estes os que podem estar os mais enferrujados e funcionando no automático.

É importante entender que a comunicação do feedback precisa ter influências positivas. Ou seja, mesmo quando há uma reclamação a se fazer, deve-se também apontar as qualidades daquele trabalho.

Esta estratégia ajuda a manter a motivação dos colaboradores. Dessa forma, o funcionário não sente que levou uma "bronca", e sim entende que há pontos a serem melhorados.

Relação humanizada

Faça com que seu funcionário se sinta como uma **pessoa**, e não como uma máquina.

Saiba quais são os gostos pessoais dos colaboradores fora do trabalho. Entenda como é a dinâmica

familiar deles. O compreenda como alguém que é inteiro para além do campo profissional.

É evidente que há de ter um limite profissional. Mas ao estabelecer esta relação mais **humanizada**, o colaborador pode se sentir mais confortável para compartilhar frustrações da vida pessoal que podem atrapalhar o seu serviço naquela semana.

A motivação dos colaboradores virá como resultado de sentir que trabalha em um ambiente que o enxerga como alguém que existe além das paredes do escritório.

Naquela semana ele não conseguiu dar o seu melhor por complicações pessoais. Mas na próxima, ele irá se empenhar o dobro por se sentir grato pela **compreensão**.

Metas e bônus diferentes

A estratégia de estabelecer metas que resultam em bônus é antiga. E como muitos conceitos, está na hora de ser **repensada**.

Muitos funcionários relatam que a política de metas tem o efeito oposto do desejado. Ao invés de aumentar a motivação dos colaboradores, pode criar um ambiente de competição e exaustão física e mental.

Entendemos que para algumas empresas, acabar totalmente com esta metodologia é inviável. Seja para adicionar ou substituir, é interessante pensar em metas e bônus diferentes.

Ao invés de metas diretamente executadas no trabalho, o objetivo pode ser o de ler cinco livros naquele mês, por exemplo. Assim, o funcionário vai estimular o intelecto e aprender, o que irá resultar em um trabalho melhor.

E a substituição do bônus aplicado no salário pode ser o de trabalhar um dia da semana de home office, ou que tal um par de ingressos para o cinema?

Bagagem cultural é sempre sinônimo de enriquecimento pessoal e profissional. E isso independe da área de atuação.

Quais práticas a sua empresa adere para aumentar a motivação dos colaboradores? Comente! Não deixe de seguir o nosso [LinkedIn](#) para mais dicas como essa!

Texto: [Manoela Caldas](#).