

ACÇÕES PARA MELHORAR O ENGAJAMENTO DA SUA EQUIPE





#

Sumário

INTRODUÇÃO	.02
PESQUISAS DE ENGAJAMENTO RECORRENTES	.04
Perguntas relevantes	.05
Boas Práticas	.06
LIDERANÇA COMO REFERÊNCIA	.07
Memória 1a1	.08
Reuniões de Time	.09
CONVERSAS SOBRE ENGAJAMENTO	.10
Alinhamento de expectativas	.11
Objetivos mensuráveis	.12
IMPLEMENTAÇÃO DAS SOLUÇÕES	.13
CONCLUSÃO	.14



Introdução

Engajar um grupo de pessoas em um projeto é uma tarefa complexa para qualquer líder. Cada pessoa tem suas próprias motivações, aspirações, desejos e inseguranças. Conseguir harmonizar estas particularidades com um único objetivo é sempre uma dificuldade.

Contudo, não precisa ser algo tão complexo e nem tão difícil. Para simplificar essa questão, basta trazer dados e fatos à tona. Portanto, para que você tenha sucesso nas suas ações de engajamento do seu time, aqui estão 4 necessidades mínimas para você ter sempre em mente e garantir que estão sendo atendidas:

1. Recompensação

Todo esforço feito pelos seus colaboradores deve ser bem recompensado: o salário deve ser justo com a posição exercida, as bonificações devem ser coerentes, o ambiente deve ser agradável. Devem haver condições mínimas de conforto para se trabalhar.

2. Controle e estabilidade

O colaborador deve se sentir seguro sobre seu trabalho para se concentrar nas suas entregas: precisa de parâmetros claros de promoção e de demissão, deve ter segurança psicológica para trabalhar e não pode se sentir constrangido dentro da empresa. O ambiente de trabalho deve ser um lugar prazeroso, seguro e saudável de se frequentar.

3. Pertencimento

Todas as pessoas ficam mais à vontade quando se sentem parte do grupo: a equipe deve ser composta por pessoas que se reconhecem mutuamente como iguais, que confiam um no outro e se valorizam pelo trabalho que fazem.

4. Autorrealização

Todas as pessoas querem sentir que o que fazem tem uma importância real: independente do tamanho da ação, da complexidade ou do nível de dificuldade do que é feito, cada pessoa precisa sentir-se realizada com o que faz.

Mantenha esses quatro pontos em mente antes de implementar qualquer ação de engajamento e você certamente será mais preciso e eficiente.

BOA LEITURA E BOA PRÁTICA!



1

Pesquisas de engajamento semanais

Pesquisas de engajamento possuem duas funções:

- Dar voz à equipe;
- Mensurar o sucesso das suas ações.

Uma das premissas para engajar mais a sua equipe é intensificar a sensação de pertencimento; fazendo dos seus liderados uma parte estratégica da organização. A melhor forma de se fazer isto, é perguntando suas opiniões.

Pesquisas são uma excelente ferramenta para aumentar a sensação de pertencimento e dar mais espaço para a exposição de ideias. Ao mesmo tempo, são um exercício de observação proposto para os colaboradores.

Uma vez que você pergunta o que pensam a respeito do ambiente de trabalho, das relações com os colegas de equipe, das rotinas e dos processos, naturalmente sua equipe começará a prestar maior atenção em detalhes que antes não se atentavam. Como resultado desse exercício, insights de melhorias surgem organicamente.

PERGUNTAS RELEVANTES



Um erro comum a ser cometido em pesquisas de engajamento é fazer perguntas que não levam a lugar nenhum. E com lugar nenhum me refiro a perguntas como: “você está satisfeito com seu gestor?” Qualquer que seja a resposta, não levará a nenhuma ação plausível. Sim ou não são muito genéricos para fundamentar decisões.

Para que você consiga tirar insights relevantes, aqui estão algumas perguntas que podem ser feitas:

- Quanto satisfeito você está com a [nome da empresa] enquanto ambiente de trabalho?
5=Muito Satisfeito, 4=Satisfeito, 3=Pouco Satisfeito, 2=Insatisfeito e 1=Muito Insatisfeito
- Tenho clareza sobre o que é esperado de mim e do meu trabalho.
- Tenho todos os materiais e equipamentos necessários para executar meu trabalho com perfeição.
- No meu dia-a-dia, eu tenho a oportunidade de realizar aquilo que faço de melhor.
- Nos últimos sete dias eu fui reconhecido ou recebi elogios por um trabalho bem feito.
- Há alguém na empresa que encoraja o meu desenvolvimento pessoal.
- Minhas opiniões são ouvidas e têm importância.
- Eu sinto orgulho de trabalhar na [nome da empresa].
- Eu acredito na missão (ou no propósito) da [nome da empresa].
- Eu recomendaria a [nome da empresa] para amigos como um ótimo lugar para trabalhar.

Obs.: As respostas para as perguntas são no formato de escala de 1 a 5, em que 5 = Concordo Totalmente, 4 = Concordo, 3 = Não Concordo e Nem Discordo, 2 = Discordo e 1 = Discordo Totalmente.

BOAS PRÁTICAS

- Pesquisas devem ser realizadas semanalmente.
- Pesquisas semanais devem ser compostas por no máximo 5 perguntas e abordar temas relacionados aos [10 pilares de engajamento](#).
- Os resultados das pesquisas devem ser divulgados para todas as pessoas de todos os times.
- Depois que a pesquisa for realizada, o líder deve se reunir junto com a equipe para realizar uma priorização. Devem definir juntos quais pontos merecem maior atenção e traçar em conjunto um plano de ação para aprimorá-los.



2

Liderança como referência

Existem três funções prioritárias que todo líder deve executar:

- Contratar;
- Encorajar;
- Reconhecer.

O primeiro passo necessário para ter uma equipe engajada e de alta performance é contratar profissionais corretamente. Portanto, partindo do princípio que você fez o seu melhor para encontrar bons talentos, vamos direto para os pontos 2 e 3.

Um líder é, para todo liderado, a imagem e a representação da empresa dentro do time. O que significa que mesmo que a empresa tenha uma cultura de valorização do contribuidor individual, um mal líder (ou um líder despreparado), pode fazer esse colaborador se sentir desmotivado – e desengajá-lo.

Portanto antes de querer engajamento da sua equipe, você enquanto líder deve estar engajado com a empresa. Precisa ser a referência de entregas e comportamento, ser aquilo que espera da sua equipe. Então nada melhor do que começar se encorajando e se auto-reconhecendo.

Aqui estão duas ações para você aplicar no seu cotidiano que vão ajudá-lo nesse processo:

MENTORIA 1 a 1



Assim como seus liderados precisam de acompanhamento e orientação para continuarem se desenvolvendo, você também precisa.

Sua rotina como gestor é muito mais apertada do que antes, sua agenda muito mais concorrida e sua atenção está sempre dividida. É normal que você deixe de reservar um tempo para o seu próprio desenvolvimento. Mas isso não é saudável: se o seu crescimento pessoal não acompanhar o crescimento da empresa, você acabará desacelerando involuntariamente a própria empresa.

Portanto o que você deve fazer é:

- 1. Encontre um mentor** que já tenha passado pelo caminho que você está trilhando, alguém que possa encorajá-lo a tomar decisões difíceis. Contar com essa pessoa mais experiente ajudará a evitar erros que já foram cometidos antes e seu crescimento será mais acelerado.
- 2. Trace metas pessoais ousadas** e reserve uma hora da sua semana para acompanhá-las. Exercite-se a sair da zona de conforto e se esforce para ultrapassar suas próprias metas.
- 3. Aplique esse mesmo método para seus liderados:** seja você a pessoa experiente a orientá-los e encorajá-los. Incentive-os a perseguir objetivos também ousados e a traçarem metas semanais.



REUNIÕES DE TIME



As reuniões semanais de time são sua melhor oportunidade para garantir que atingirá suas metas no final do mês. Isso porque no decorrer de 30 dias, muitas coisas podem acontecer que impactarão diretamente a moral e a performance da sua equipe.

Então mesmo que você faça uma reunião excepcional no começo do mês e todos saiam dela empolgados, isso não é garantia de que a empolgação continuará até o final.

A maneira de manter sua equipe engajada durante todo o mês é reforçar a importância do trabalho deles. Por isso reuniões de time devem acontecer quinzenalmente para reconhecer o trabalho de cada um, assim como dar ao time um momento de coletividade para se ajudarem mutuamente.

Esses são os tópicos fundamentais que devem estar na pauta das reuniões de equipe:

- Apresentação dos **resultados da semana** e quanto falta para atingir o número total;
- **Cases de sucesso** dos próprios colaboradores nos últimos 7 dias;
- **Reconhecimento individual** ou quem performou acima da média.

Obs.: Nesse tópico não vale somente um tapinha nas costas. Deve ser uma declaração clara de reconhecimento; preferencialmente com alguma recompensa tangível (um cartão, um bilhete ou mesmo um e-mail).

- Um comprometimento individual (verbalizado por cada colaborador) com que número entregarão na próxima semana.



3

Conversas sobre engajamento

Conversar abertamente com a equipe sobre engajamento tem dois objetivos:

- Gerar transparência na comunicação;
- Gerar responsabilidade e consciência.

Um dos motivos pelo qual muitos colaboradores não engajam com a empresa é desconhecerem o que é engajamento na prática. Apesar de ser um tópico cada vez mais discutido entre líderes, nem sempre esse assunto é levado para os liderados.

E é muito difícil assumir certo comportamento quando não se sabe que isso é esperado de você.

Portanto, bons líderes confiam em suas equipes e mantêm um diálogo direto e transparente com seus liderados. Essa linha direta permite ser mais eficiente na gestão, adequando o estilo de liderança à equipe e obter o melhor de cada um deles.

Para que você consiga estabelecer esse nível de confiança e transparência, há duas ações que devem ser realizadas:

ALINHAMENTO DE EXPECTATIVAS



Deixe claro o que você espera deles e pergunte o que esperam de você. Simples assim!

Uma [pesquisa recente da Paycom](#) mostra que a falta de clareza das expectativas é um dos principais fatores que dificultam a performance do colaborador.

Quando um liderado seu não sabe exatamente o que tem que entregar ou como deve trabalhar, sua atenção fica dividida entre fazer a tarefa, tentar fazer do jeito certo, tentar agradá-lo... Ou seja, a falta de clareza tumultua a mente do colaborador com uma série de inseguranças e impede que ele se dedique ao que realmente importa.

O mesmo acontece com engajamento: o erro mais comum das empresas é iniciar uma ação para engajar os funcionários e esquecer de contar para eles o que esperam deles.

O melhor caminho (senão o único) é ter conversas claras e transparentes sobre engajamento. Diga abertamente o que espera deles, pergunte frequentemente se há dúvidas e pergunte se você está atendendo ao que esperam de você. Faça desse alinhamento um hábito e certamente conseguirá harmonizar seus objetivos individuais com o da empresa.



OBJETIVOS MENSURÁVEIS

Por mais que engajamento do trabalho possa parecer subjetivo, deve ser mensurado através de métricas e objetivos. Sem indicadores de melhoria é impossível saber se a equipe está mais engajada ou menos. E principalmente, não dá para saber se estratégias adotadas estão funcionando.

Esses objetivos devem ser definidos nas instâncias superiores e precisam estar alinhados com os OKR (Objectives and Key Results) e com a visão da empresa. Uma vez definidos, devem ser apresentados abertamente para a equipe. Aqui estão alguns indicadores sugeridos:

- Reconhecimento: o quanto se sentem reconhecidos pelo que fazem;
- Felicidade: o quanto se sentem realizados com o que fazem;
- Bem-estar: o quanto se sentem bem no ambiente de trabalho;
- Relacionamento com o gestor: o quanto o relacionamento é bom ou ruim;
- Relacionamento com a equipe: o quão saudável ou tóxico é este relacionamento;
- Crescimento pessoal: o quanto a empresa proporciona/participa do crescimento individual;
- Alinhamento: o quão alinhada a empresa está com o momento de vida do colaborador;
- Satisfação: o quão satisfeito estão com a atividade que realizam;
- Pertencimento: o quanto sentem que são parte importante da empresa.

Obs.: Cada indicador deve ser uma escala de 1 a 5 ou de 0 a 10.

Ao apresentar os objetivos macros de engajamento e estabelecer métricas de análise, se torna muito mais fácil dialogar com a equipe. Depois de explicar o que é engajamento, os benefícios e o quanto isso ajuda eles próprios nas suas carreiras, ao mostrar-lhes esses objetivos um senso de responsabilidade maior surgirá neles. Se comprometerão individualmente a fazerem sua parte para atingir os objetivos da empresa, porque sabem que a empresa está fazendo a parte dela para eles atingirem os deles.

4

Implementação das Soluções

Ao realizar as três ações anteriores, à sua equipe ou à sua empresa inteira, você se deparará com uma série de desafios, dificuldades e problemas a serem superados.

Independentemente da complexidade, do custo ou da dificuldade para implementar os insights gerados, todos devem ser atendidos ou respondidos. Nenhum ponto levantado, comentário ou observação pode ficar sem resposta.

O maior risco de todo processo de engajamento da equipe é não dar um retorno adequado. Não manifestar-se a respeito das melhorias pedidas, gera uma sensação de indiferença; e essa sensação provoca nos colaboradores um efeito devastador, imediatamente oposto ao que você desejava. Em outras palavras, aumenta o desengajamento e gera insatisfação..

Portanto, uma vez que começar a realizar pesquisas de engajamento, reuniões, mentorias e estabelecer diálogos transparentes, você deve executar mais uma ação fundamental:

Crie um cronograma de implementação das melhorias.

Algo natural de acontecer é a impossibilidade de resolver todos os pontos levantados ao mesmo tempo. Por isso você deve fazer uma **lista de prioridades**, apresentá-la para seus colaboradores e explicar qual foi o critério usado para essa priorização.

Mesmo que você demore 1 ano para implementar a sugestão feita por alguém, só de essa pessoa saber que foi ouvida e que sua opinião está sendo considerada nos planos da empresa, ela ficará satisfeita; se sentirá parte importante da organização.





Conclusão

Tudo que você puder fazer para engajar e manter sua equipe engajada, será sempre bem-vindo. Contudo, é preciso reconhecer que quanto mais ações você tome, maior será seu nível de esforço e mais tempo será consumido.

Não é difícil alguém começar um projeto incrível de engajamento mas pará-lo dentro de pouco tempo por sentir-se sobrecarregado, ou para dar atenção para outros projetos, como as metas mensais.

Para nossa sorte, a tecnologia está aqui para impedir que isso aconteça. A partir do momento que você cria métodos, hábitos e indicadores de engajamento, há ferramentas e plataformas de automação que cuidarão da rotina e dos cálculos por você.

Portanto, dedique-se àquilo que só humanos podem fazer: dar atenção a outros humanos, e conte com a TeamCulture para a manter seu time sempre engajado.

[INICIAR O PLANO GRÁTIS](#)