

Não perca 8 estratégias para reduzir o absenteísmo na sua empresa

As faltas e os atrasos constantes dos colaboradores de uma empresa podem ser um grande problema. Conhecido como absenteísmo, esse indicador é um desafio para os gestores, uma vez que pode prejudicar a produtividade e a qualidade do trabalho.

Outro impacto significativo é o [turnover](#), quando as pessoas começam a deixar o emprego. Sem falar na piora do clima organizacional, pois basta um trabalhador desmotivado para afetar os demais.

Com o tempo, esse problema também pode prejudicar a empresa financeiramente, tendo em vista que suas consequências incorrem em perdas. Afinal, o custo de demissão e contratação de pessoal, por exemplo, pode ser muito alto.

Por isso, é fundamental adotar algumas medidas que evitem ou possam reduzir o absenteísmo. Então continue lendo o post e conheça 8 estratégias para combater esse problema.

Quais são as causas do absenteísmo?

O absenteísmo não programado é um dos principais geradores de custos para as empresas. Sempre que um funcionário não está disponível para trabalhar, outras pessoas ficam sobrecarregadas. Podem acontecer gastos com horas-extras ou mesmo perdas de produtividade, caso as atividades não consigam ser absorvidas.

Minimizar o tempo em que os colaboradores estão ausentes faz sentido tanto em relação ao clima, quanto para o resultado financeiro final. No entanto, até você identificar as razões que levam ao absenteísmo, ficará difícil corrigir os problemas.

É um erro pensar que o absenteísmo é sempre um produto da preguiça ou de pessoas desinteressadas. Pode haver muitas causas subjacentes que têm mais a ver com o seu local de trabalho do que com os próprios funcionários. Veja!

Doença ou Lesões

Às vezes, as ausências são inevitáveis ??devido a doenças ou ferimentos. O problema surge quando os colaboradores deixam de informar às [lideranças](#) que estão impossibilitados de ir ao trabalho. Quando eles relatam sua condição de maneira imediata, essa é uma situação que pode ser facilmente resolvida.

Assédio moral

O assédio moral é algo que acontece já a bastante tempo, mas apenas de um tempo para cá passou a ser um assunto discutido com seriedade. Algumas empresas não percebem que o problema de absenteísmo pode ser, na verdade, um sintoma de algo muito pior. As pessoas tendem a evitar o trabalho quando estão sendo assediadas.

Verifique se você tem uma política de portas abertas e incentive os funcionários a denunciar qualquer incidente de assédio. Você também deve tentar fazer parte do seu ambiente de trabalho, em vez de se fechar em seu próprio escritório. Isso permite que você identifique problemas que poderiam permanecer ocultos.

Desengajamento

Colaboradores que não estão comprometidos com seus empregos tendem a encontrar desculpas para faltar. O desengajamento ocorre de várias formas. Isso pode ser devido à falta de respeito pelos superiores ou por sentimentos de tratamento injusto. Também pode ser devido à falta de feedbacks dos gerentes ou à falta de flexibilidade.

Embora alguns problemas de [engajamento](#) sejam simplesmente devidos às pessoas erradas na posição errada, muitos podem ser resolvidos com ferramentas que capacitam e reconhecem os funcionários.

Estresse

O estresse pode levar a uma série de problemas. Os colaboradores que estão estressados além do limite razoável ficam doentes com mais frequência, podem ter uma autoestima baixa e são mais propensos a desistir sem aviso prévio.

Embora você não possa mitigar todo o estresse que seus funcionários possam ter, você pode implementar sistemas para ajudar. É importante estar atento aos fatores motivacionais e de [cultura organizacional](#) que influenciam nessa questão.

O que fazer para reduzir o absenteísmo?

Embora o absenteísmo habitual não desapareça por si só, adotar uma postura proativa é o primeiro passo para gerenciar essa questão. Há uma série de iniciativas que podem ser adotadas visando minimizar as chances de faltas dos colaboradores.

1. Mantenha um bom clima organizacional

A primeira coisa a se fazer é oferecer um bom ambiente de trabalho para os colaboradores. Sem isso, é quase impossível reduzir o absenteísmo, manter a produtividade e reter talentos. Afinal, se as pessoas não se sentem bem onde trabalham, elas não se relacionam bem com os outros e sofrem com uma má gestão, é provável que elas não se dediquem como deveriam e, muito menos, evitem conflitos.

Dessa forma, para criar um bom clima organizacional, é fundamental realizar pesquisas de satisfação regularmente para entender a visão dos colaboradores e identificar problemas. A partir daí, pode-se criar um plano de ação para motivar a equipe e melhorar os resultados.

2. Crie canais eficientes de comunicação

Se as pessoas não se comunicam de maneira adequada na empresa, isso pode prejudicar o relacionamento de toda a equipe. Pois, além da falta de informações, podem ocorrer ruídos, como especulações, fofocas e desentendimentos, que podem desmotivar ainda mais a comunicação e levar ao absenteísmo.

Uma boa comunicação inclui tanto canais abertos, como e-mails, chats, telefones, TVs corporativas, intranet, entre outros, quanto o diálogo pessoal. Os colegas devem ser estimulados a conversarem entre si e com os gestores, resolvendo problemas.

3. Ofereça um plano de carreira bem estruturado

Um [plano de carreira](#) é uma prática bastante adotada no serviço público, mas que ainda engatinha no serviço privado. O fato é que todo profissional busca desenvolver sua carreira, almejando sucesso e crescimento.

Se a empresa estimula os colaboradores a alcançarem seus objetivos e fornece meios para isso,

certamente eles se sentirão mais motivados. Do contrário, podem ir perdendo o interesse no trabalho, uma vez que não percebem um retorno da organização e que sua carreira não vai evoluir.

A tendência é que, com o tempo, o colaborador desmotivado busque outras oportunidades, afetando sua produtividade e seu comprometimento com a empresa. Ou seja, o desligamento dele não acontece de uma hora para outra, apresentando sinais claros muito antes da demissão.

Assim, o plano de carreira é um mapa de todas as oportunidades que podem ser oferecidas a cada colaborador, de acordo com a função ou cargo. Nele, há uma progressão de salário e [benefícios](#), de acordo com os objetivos de cada área e dos resultados apresentados pelo trabalhador.

4. Ofereça feedbacks constantemente

Além do plano de carreira, outro fator muito importante para evitar o absenteísmo e o turnover é oferecer feedbacks. Eles são importantes instrumentos para a gestão de pessoas, devendo ser incluídos no dia a dia da organização.

Dar um feedback nada mais é do que dar um retorno de como está o rendimento do colaborador, seja ele positivo ou construtivo. O primeiro significa reconhecer o bom trabalho realizado, enquanto o outro o que precisa ser melhorado.

No entanto, o feedback construtivo deve apresentar sugestões de melhorias, comportamentais e operacionais. Portanto, não quer dizer apenas criticar o trabalho do outro, sem embasamento ou de maneira pejorativa — é dar contribuições para que a pessoa possa crescer ainda mais.

5. Institua políticas de reconhecimento de resultados

Uma política de reconhecimento está diretamente ligada aos feedbacks, porém, age de maneira mais efetiva. Enquanto um retorno tem a ver com o diálogo, ela premia, na prática, os bons resultados obtidos pelos colaboradores, aumentando a motivação e reduzindo o absenteísmo.

Essa política pode premiar as conquistas dos colaboradores, por meio de incentivos como:

- viagens;
- promoções;
- bônus;
- folgas;
- bolsas de estudo;
- [home office](#);
- entre outros benefícios.

Eles devem estar alinhados aos objetivos e aos valores percebidos na empresa, de acordo com as necessidades dos colaboradores. Assim, cada organização pode construir uma política que se enquadre melhor aos seus objetivos e dos trabalhadores.

6. Invista na qualidade de vida na empresa

Um bom clima organizacional não está vinculado apenas ao relacionamento entre as pessoas. Também está ligado a um ambiente saudável, estimulante e que promova qualidade de vida. E isso jamais deve ser visto como um custo, uma vez que traz bastante retorno em curto e longo prazo.

Afinal, a qualidade de vida reflete na saúde das pessoas, na disposição, permitindo que elas vivam melhor, mais felizes e com menos doenças. Ajuda a reduzir, inclusive, os distúrbios funcionais, que são os problemas de saúde adquiridos em decorrência do trabalho.

Sendo assim, se uma empresa estimula um ambiente saudável, com uma boa [alimentação](#), móveis

confortáveis, entre outras ações, ela pode contribuir para a saúde e o bem-estar das pessoas. E isso reflete na redução de atestados médicos e, conseqüentemente, no absenteísmo.

7. Estabeleça metas individuais

Mesmo que os resultados da equipe sejam importantes para a empresa, é muito importante estabelecer metas individuais dos trabalhadores, como forma de incentivá-los a melhorar sempre. Dessa forma, cria-se uma responsabilidade maior neles e em toda a equipe.

Isso porque eles podem entender o quanto sua ausência compromete o trabalho dos outros, interferindo na produtividade global da empresa. Sem contar que desejarão cumprir as metas para continuar crescendo na organização.

8. Ofereça benefícios atrativos

Por fim, destacamos o quanto uma boa política de [benefícios](#) pode ser decisiva na retenção e na motivação dos funcionários. Muitas vezes, eles são mais valorizados que o próprio [salário](#), uma vez que são vistos como uma preocupação da empresa com o bem-estar do funcionário.

O [tipo de benefício](#) oferecido pode variar bastante de acordo com a área de atuação da sua empresa. Assim, é bom entender qual o perfil de seus colaboradores antes de adotar uma política. De qualquer forma, eles são uma maneira interessante de reduzir o absenteísmo e engajar as pessoas.

Você pôde ver, neste artigo, que estratégias bem elaboradas para os funcionários garantem a diminuição do absenteísmo nas empresas. Por isso, não deixe de adotá-las em sua rotina!

E aí, gostou dessas dicas para reduzir o absenteísmo? Então siga nossas redes sociais e fique sempre por dentro das novidades. Estamos no [Facebook](#), no [LinkedIn](#), no [YouTube](#) e no [Instagram](#)!