

Motivação no trabalho: 7 dicas para incentivar os colaboradores

Uma equipe motivada traz benefícios para todos: os funcionários se sentem realizados ao fazer parte da empresa e desejam entregar o seu melhor diariamente, enquanto a organização colhe melhores resultados e um posicionamento sólido no mercado. Colaboradores motivados reduzem o [índice de absenteísmo](#) nas empresas e também a alta rotatividade de funcionários, diminuindo assim os gastos com demissões e contratações e evitando perdas financeiras. A motivação no trabalho, portanto, é um indicador de alta relevância e deve ser levada em consideração pelas organizações que desejam sobressair-se nos seus ramos de atuações.

Continue a leitura para aprender sobre a importância da motivação no trabalho e conhecer algumas estratégias para colocar em prática. Acompanhe!

Por que a motivação no trabalho é tão importante?

Funcionários que [faltam ao trabalho](#) com frequência, que dão inúmeros atestados médicos, que atendem os clientes com má vontade e que realizam o serviço de maneira desinteressada e descuidada são exemplos que geram uma má impressão a respeito do nível de qualidade do serviço oferecido e também trazem incontáveis prejuízos para as empresas no médio e longo prazo.

Buscar formas de manter os colaboradores motivados, além de melhorar a qualidade do ambiente de trabalho entre os próprios funcionários e a chefia, garante também um serviço de excelência aos clientes, impactando os resultados financeiros da organização.

Neste artigo, selecionamos 7 dicas que vão auxiliar você e a sua empresa com estratégias para manter a motivação no trabalho e garantir efeitos positivos para o seu negócio. Confira!

1. Conheça o perfil dos colaboradores

Esta estratégia pode parecer clichê, mas sua aplicação é extremamente importante pelo fato de uma equipe quase sempre ser composta por pessoas com personalidades bem diferentes. Alguns funcionários têm um ritmo de trabalho mais acelerado e se saem melhor em tarefas que exigem ousadia e autonomia, outros já têm o perfil mais reservado e atuam com excelência em tarefas que exigem concentração e atenção aos detalhes.

Ao fazer uma [análise de perfil](#) dos colaboradores, você pode empregar de maneira mais eficiente os talentos de cada um, direcionando as tarefas conforme as aptidões de cada empregado. Por exemplo, um funcionário mais comunicativo e extrovertido dificilmente se sentirá motivado se precisar passar o dia em uma sala fechada analisando planilhas e relatórios. Por outro lado, ele pode se sair muito bem caso seja colocado em uma função de atendimento ao cliente, por exemplo.

2. Defina metas claras e atingíveis

Nada pior do que a sensação de suar a camisa e dar tudo de si, mas não sentir que obtém o [reconhecimento](#) devido, não é mesmo? Para os colaboradores, é a mesma coisa. É mais fácil dedicar-se com mais afinco ao trabalho quando é possível visualizar as metas a serem atingidas e mensurar como anda o próprio desempenho.

Por isso, como gestor da equipe, é importante definir metas claras e possíveis de serem atingidas e comunicá-las à equipe para que todos estejam cientes da expectativa de entrega do trabalho ao final de certo período. Ter essa clareza pode trazer mais motivação ao enxergar as metas que precisam ser

alcançadas e também funciona como um desafio de competitividade para a equipe dar o melhor de si diariamente.

3. Crie um bom relacionamento com os colaboradores

Uma das necessidades humanas que precisam ser atendidas para que o indivíduo se sinta feliz e motivado é a necessidade de sentir-se estimado pelas pessoas. Funcionários que têm [maus relacionamentos](#) com seus gestores e superiores dificilmente se sentem alegres e motivados a darem o melhor de si no trabalho quando chega a segunda-feira. Por isso, é tão importante criar bons relacionamentos com os colaboradores no ambiente de trabalho.

Os funcionários devem se sentir parte importante da empresa e serem valorizados como indivíduos, não só para mostrar ao público ou para os clientes, mas como parte de uma cultura interna que valoriza cada um de maneira respeitosa e pessoal. Para isso, é importante que o gestor mantenha um relacionamento cordial com os colaboradores, mostrando-se disponível para auxiliá-los no que for necessário e sendo atencioso ao solicitar as demandas.

4. Otimize a comunicação

Parte importante de manter um bom relacionamento entre a equipe e os funcionários é manter uma comunicação acessível e eficiente. Na [gestão de pessoas](#), busque reforçar entre os colaboradores a visão, a missão e o compromisso da empresa, para que todos os funcionários estejam constantemente alinhados ao propósito da instituição.

Além disso, a motivação dos funcionários é reforçada quando eles percebem na figura do gestor alguém transparente e em quem se pode confiar para pedir auxílio caso ocorra algum problema particular ou caso seja necessária algum tipo de orientação relativa ao próprio trabalho.

5. Desenvolva uma cultura de feedbacks

Com essa abertura na comunicação, desenvolver uma cultura de feedbacks torna-se uma ferramenta útil não só para a empresa como também para os colaboradores. No caso da empresa, ao fornecer retornos periódicos sobre o desempenho dos funcionários, é possível apresentar a eles os fatores que os aprovelem na equipe e os pontos que precisam ou podem ser melhorados para que se atinjam os resultados esperados.

A cultura de feedbacks permite também que os funcionários forneçam um retorno sobre a [satisfação interna](#) no ambiente de trabalho e informem sobre possíveis fatores que possam afetar sua produtividade. Assim, essas questões podem ser alinhadas entre colaboradores e gestores com naturalidade e visando sempre tornar a relação de trabalho benéfica para ambas as partes.

6. Reconheça os esforços dos funcionários

Todo indivíduo sente-se satisfeito e motivado ao receber um retorno positivo. Por isso, um fator de alta relevância na motivação dos funcionários é reconhecer os esforços daqueles que se dedicam com empenho às suas atividades. Seja com elogios diante da equipe, seja com bonificações, seja com atribuição de maiores responsabilidades e destaque, é importante não deixar passar despercebido o esforço daqueles que se dedicam em vestir a camisa da empresa.

Ao verem seus colegas sendo honrados no trabalho, até mesmo os [funcionários desmotivados](#) e que entregam menos no trabalho se sentirão desafiados e estimulados a se empenharem mais para verem seus nomes contemplados na seleção dos "funcionários do mês", por exemplo.

7. Ofereça benefícios corporativos

Uma outra maneira de manter os funcionários motivados e facilitar a atração e [retenção de talentos](#) é oferecendo benefícios corporativos. Descontos em lojas, em viagens ou em passeios, [prêmios em produtos](#) ou cartões de prêmios são opções que valorizam o alto desempenho e a produtividade dos funcionários.

Além disso, a alta rotatividade na empresa pode ser reduzida quando são oferecidos benefícios corporativos como vale-alimentação, vale-refeição, vale-combustível, vale-cultura e até vale-natal, por exemplo. O acréscimo desses benefícios ao salário mensal são fatores que geram atratividade e estimulam os colaboradores a sentirem-se acolhidos pela empresa.

Como vimos neste artigo, buscar por motivação no trabalho é importante e beneficia tanto os colaboradores - que se sentem reconhecidos e valorizados no ambiente corporativo - quanto a empresa - que colhe os frutos de investir no bem-estar e na valorização de seus funcionários, sendo considerada uma boa empresa para se trabalhar e ganhando maior destaque no mercado.

Gostou das nossas dicas para aumentar a motivação no trabalho da sua equipe? A [SPVale](#) é referência no mercado há mais de 20 anos na área de benefícios ao trabalhador, oferecendo aos seus clientes serviços com qualidade, menores custos e maior agilidade.

Entre em [contato conosco](#) e saiba como podemos ajudar você e a sua empresa!