

Os 5 passos que os empregadores devem seguir para criar um ambiente saudável e produtivo



Impulsionado pela pandemia, o mundo do trabalho tem vindo a sentir a consolidação de tendências como a escassez de talento, o nomadismo digital e a contínua priorização do bem-estar profissional e pessoal dos colaboradores. Este contexto leva a uma necessidade de adaptação por parte das empresas, de forma a darem resposta às novas expectativas dos profissionais e atraírem e fidelizarem o talento de que necessitam. Os empregadores devem procurar aproximar-se daquilo que os

trabalhadores procuram e reinventar-se, oferecendo um ambiente laboral mais produtivo e saudável, onde o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional seja promovido.

Estas e outras conclusões podem ser analisadas no recente estudo What Workers Want to Thrive: de trabalhar para viver a trabalhar para prosperar, desenvolvido pelo ManpowerGroup em conjunto com a Thrive, no qual se revelam, adicionalmente, as cinco estratégias, em baixo indicadas, que os empregadores devem adotar, de forma a ajudarem os seus colaboradores a prosperar – em contexto laboral e pessoal.

1. Questionar o profissional sobre as suas expectativas

O primeiro passo rumo à prosperidade de um profissional deve ser dado logo no início das suas funções na empresa. Nos primeiros dias, nos momentos de onboarding, é importante que o empregador perceba junto do novo colaborador quais são as suas expectativas e necessidades, perguntando, por exemplo, aquilo que mais valoriza, também fora do trabalho, e de que forma poderá a organização ajudá-lo nesse sentido. Perceber estas prioridades apenas no momento de saída de um colaborador, para procurar entender o que o levaria a ficar na empresa, é um erro a evitar, pelo que este trabalho deve ser feito ao longo de toda a relação entre o profissional e a empresa.

2. Incentivar a mudança de cultura, a partir do topo

Entre os vários modelos de liderança, há um que segue a premissa do "comportamento gera comportamento: liderar pelo exemplo", e que traduz uma mudança de cultura a partir do topo, promovendo a prosperidade profissional ao apresentar nas chefias um modelo a seguir, no que toca a

atitudes.

Assim, são os próprios líderes que devem definir alguns limites que promovam o balanço entre a vida pessoal e profissional, aplicando-os. Ao colocarem estes ideais em prática, estão também a incentivar os colaboradores a seguir esses comportamentos e, a longo-prazo, toda a equipa estará alinhada no que respeita à melhor forma para prosperar.

3. Integrar o cuidado com o bem-estar nos momentos de reunião

O portal Small Business Prices classificou recentemente Portugal como o primeiro país, de entre os países europeus, onde os trabalhadores mais sofrem ou podem vir a sofrer de burnouts. Um estudo recente do ManpowerGroup vem corroborar esta visão, revelando que esta tendência é especialmente vincada nas profissionais, com 39% das mulheres a sentirem-se stressadas ou exaustas diariamente no seu local de trabalho.

No sentido de evitar as situações de burnout, os empregadores devem implementar técnicas que permitam que as reuniões sejam eficientes mas que, simultaneamente, evitem a acumulação de stress. Desta forma, começar cada reunião com, por exemplo, exercícios de respiração é uma possibilidade a considerar, bem como acabar estes encontros alguns minutos antes do previsto, para que as equipas tenham o tempo necessário para se prepararem para as tarefas seguintes.

4. Promover a concretização de micro-passos

Como o nome indica, os micro-passos são hábitos pequenos, mas com um grande impacto no indivíduo, já que promovem a mudança gradual de atitudes e a adoção de comportamentos saudáveis, que levam inevitavelmente a um aumento da produtividade. Os líderes devem, portanto, promover a sua aplicabilidade, explicando aos colaboradores que, ainda que ter objetivos a longo-prazo seja positivo, é vital considerarem também metas mais pequenas, onde os progressos são visíveis de forma mais imediata. Nesse sentido, os líderes podem dar a conhecer à equipa quais os micro-passos que eles próprios se estão a comprometer a realizar, deixando claro, adicionalmente, que estão dispostos a apoiar os seus colaboradores naquilo que eles precisarem para conseguirem completar os que definiram para si. Alguns exemplos destes micro-passos podem ser fazer uma verdadeira pausa para o almoço, transformar uma reunião em sala numa reunião caminhando, ou marcar uma hora no calendário para uma atividade fora do contexto de trabalho.

5. Criar uma cultura de abertura e empatia

Quando as equipas são incentivadas a dar feedback honesto e empático, oferecendo, ainda, recomendações de melhoria, a organização consegue crescer de forma sustentável. Assim, criar uma cultura de abertura e compreensão, oferecendo espaço para os profissionais serem sinceros, e capacitando-os para que isso aconteça, é função dos líderes e uma estratégia que promove a prosperidade do colaborador e da própria empresa.

Esta estratégia permite abordar, de forma mais eficiente e produtiva, temas que possam ser sensíveis ou causar desconforto. Desta forma, as equipas perceberão que a empresa quer criar uma cultura onde todos

são respeitados e ouvidos, bem como fomentar um maior sentimento de pertença à organização, ao permitir que todos os profissionais contribuam para o seu crescimento.

Em suma, os dados revelados pelo ManpowerGroup e pela Thrive mostram que a flexibilidade, o bem-estar e a concretização de uma cultura de confiança são essenciais para a atração e fidelização dos profissionais às empresas. As organizações que seguirem estas estratégias conseguirão destacar-se das restantes, assegurando que as necessidades dos trabalhadores são atendidas e potenciando a sua prosperidade.

Susana Almeida, 17/08/2022

Consulte mais notícias em: www.vidaeconomica.pt