

Opinião

CAN'T SKIP A BEAT

Concentrar os esforços em tornar os colaboradores felizes é o mais poderoso e directo caminho para impactar positivamente a cultura organizacional. Cabe às lideranças o desafio da sua operacionalização.



Cristina Nogueira

Directora do Programa de Gestão da Felicidade e Bem-Estar Organizacional do Iscte Executive Education

Com a pandemia COVID-19, tornou-se bastante evidente que o papel dos líderes era bem mais do que a soma das suas decisões estratégicas com vista aos bons resultados do negócio. Com as mudanças forçadas no trabalho, sobretudo na forma como as equipas passaram a trabalhar em teletrabalho, ficou nas mãos das lideranças a necessidade urgente de criarem activamente um ambiente em que os colaboradores se sentissem, num primeiro momento, seguros e, posteriormente, motivados e produtivos.

A investigação já demonstrou que uma das principais razões pelas quais os indivíduos se sentem desmotivados ou desapegados é a falta de reconhecimento ou apreciação do seu trabalho. Reconhecimento implica que os indivíduos se sintam pessoalmente agraciados e reconhecidos pelas contribuições positivas e de acréscimo de valor. Ora, esta tarefa é uma premissa válida para todos os níveis de liderança, mas acresce de importância nas lideranças com acção, responsabilidade diária e directa na gestão de

equipas e na gestão individual de cada um dos elementos que a compõem.

Concentrar os esforços em tornar os nossos colaboradores felizes é o mais poderoso e mais directo caminho para impactar positivamente a cultura organizacional, para potenciar as pessoas e para potenciar as empresas.

Como é que podemos ter a certeza disso? Nos últimos tempos, a investigação sobre a felicidade corporativa e os colaboradores que trabalham em empresas felizes diz-nos que estes:

- Ficam o dobro do tempo na empresa quando comparados com os seus colegas “infelizes”;
- Acreditam que estão a atingir o seu potencial e que a sua empresa lhe está a permitir isso;
- 65% do tempo que passam a trabalhar sentem-se energizados;
- Tem 58% mais de probabilidades de ajudar um colega a resolver um problema que seja fora do seu foro de actuação ou responsabilidade;
- 98% sentem-se identificados com os valores da organização;
- 186% falam bem da sua empresa;
- 85% são mais eficientes no trabalho;
- Têm 10 vezes menos probabilidade de faltar pontual ou sistematicamente;

A felicidade tornou-se assim numa espécie de novo capital. Priorizar o bem-

-estar físico e emocional dos colaboradores é uma forma de as empresas materializarem esse reconhecimento.

Cabe assim às lideranças o desafio da sua operacionalização, que podem ser levadas a cabo com pequenas acções. Por exemplo, reconhecer e reforçar os esforços e dedicação dos colaboradores em momentos de maior desafio. Procurando formas criativas de manter a interacção social das equipas. Promovendo discussões sobre horas de trabalho versus horas de lazer, espaços de trabalho, horários e a utilização das tecnologias. Alguns colaboradores podem necessitar de segurança psicológica acrescida para o seu direito a desligar. Encorajar os colaboradores a manter níveis dinâmicos de actividade física, criando condições para que o possam fazer. Manter-se em contacto com os colaboradores, oferecendo apoio e assistência, e validando a normalidade de dias duros e desafiantes.

Não podemos fazer um “skip a beat” às nossas necessidades humanas e fisiológicas. Criar condições para que os colaboradores possam sentir-se mais felizes e produtivos passa também por criar uma cultura de respeito e tolerância pelos ritmos e necessidades individuais de cada um, acreditando no poder do contágio positivo, porque quem me “cuida” eu “estimo”. ■