



O guia do reconhecimento

Entenda como e porque fazer reconhecimento
do jeito certo para engajar o seu time!

OLÁ, VAMOS FALAR SOBRE RECONHECIMENTO?

Este guia foi criado para todos profissionais inovadores que desejam criar ótimos ambientes de trabalho, construindo times de alta performance e engajados com o negócio.

Aqui, você vai entender porque é tão importante reconhecer de forma contínua os colaboradores de sua empresa, além de aprender como exatamente você pode implementar uma cultura de reconhecimento para aumentar a motivação e o desempenho do time.

Além de muito conteúdo, você também encontrará aqui exemplos reais para te ajudar a colocar os aprendizados em prática no seu dia a dia.

SUMÁRIO

O reconhecimento importa! 4

Benefícios do Reconhecimento Contínuo 5

O que acontece quando as pessoas não se sentem reconhecidas pelo trabalho que desempenharam? 6

Como fazer reconhecimento do jeito certo? 7

Reconheça o que importa 8

Escolha o momento certo 9

Torne o reconhecimento contínuo 9

Como fazer bons reconhecimentos 10

1º Seja específico 10

2º Fuja do favoritismo 11

3º Seja Criativo 12

4º Seja estratégico 13

O RECONHECIMENTO IMPORTA!

A grande verdade é que eu, você e as mais de 7 bilhões de pessoas que vivem no planeta Terra **têm a necessidade de serem reconhecidas pessoalmente e profissionalmente.**

O psicólogo norte-americano Abraham Maslow, na década de 50, criou uma Hierarquia das Necessidades Humanas, com o objetivo de compreender os fatores que influenciam a satisfação das pessoas na vida como um todo.

Dentre as necessidades, está a de **ESTIMA**, que inclui o reconhecimento dos outros pela nossa capacidade e desempenho, tendo a ver com se sentir prestigiado e respeitado pelo outro.

Mesmo sendo antiga, a teoria ainda repercute, inclusive no mundo dos negócios, no qual o **dinheiro tem se mostrado pouco efetivo para sustentar a motivação dos colaboradores** no longo prazo em comparação a reconhecimentos contínuos por um trabalho bem feito.

Um estudo da ISMA (International Stress Management Association) revelou que **89% das pessoas se queixam de estresse por falta de reconhecimento no ambiente de trabalho.**



Ao mesmo tempo, 66% dos trabalhadores que participaram de uma pesquisa conduzida pela OfficeTeam afirmam que **provavelmente deixariam o emprego se não se sentissem apreciados**. Porém, a mesma pesquisa indicou que **somente 54% dos gestores** acredita que é algo comum uma pessoa deixar a empresa por esse mesmo motivo.

Essa divergência de percepção demonstra a **importância de líderes de equipe atuarem cada vez mais como protagonistas no que se trata de reconhecimento**, gerando mais conexão e motivação na equipe. Afinal, 78% das pessoas se sentem mais engajadas no trabalho quando são reconhecidas (O.C. Tanner Institute)!

Um estudo realizado pelo Cicero Group indicou que 75% de funcionários que receberam algum tipo de elogio, perceberam um aumento na confiança em suas habilidades, impactando diretamente em seu desempenho e motivação.

Tudo isso tem o poder de aumentar o envolvimento das pessoas e empresas com altos níveis de engajamento alcançam melhores resultados comparadas às que não têm!

Benefícios do Reconhecimento Contínuo

- Aumenta autoestima e autoconfiança dos profissionais
- Fornece feedbacks em tempo real e de forma constante aos colaboradores
- Oferece suporte ao desenvolvimento do time
- Reforça comportamentos positivos no dia a dia
- Alinha quais resultados e comportamentos são esperados
- Promove mais conexão entre as pessoas, incluindo entre líder e liderado



O que acontece quando as pessoas não se sentem reconhecidas pelo trabalho que desempenharam?

1. Elas ficam no escuro, sem saber como está indo seu desempenho e o que é esperado delas.
2. O time se sente desvalorizado porque não tem retorno sobre o seu desempenho, sendo possível surgir uma percepção de injustiça pelo fato de altos níveis de dedicação.
3. A motivação como um todo pode cair, impactando no alcance de resultados e na produtividade da equipe.
4. A relação entre gestor e liderado perde a conexão, tornando o colaborador menos envolvido com suas atividades e mais propenso a deixar o emprego.

A partir desse momento, você vai aprender como reconhecer o seu time de uma forma efetiva, vamos lá?

COMO FAZER RECONHECIMENTO DO JEITO CERTO?

Reconhecer é fornecer um feedback positivo! Isso pode acontecer de **maneira formal**, como um aumento de salário ou um bônus financeiro, ou de **maneira informal**, como um agradecimento na reunião, uma conversa no intervalo ou um bilhetinho.

Os dois formatos funcionam e devem ser utilizados no dia a dia, mas independente de qual for, existe uma regra de ouro:

Regra de ouro:

Todo reconhecimento deve ser feito de uma forma sincera e genuína, partindo de um elogio verdadeiro e de um interesse real em contribuir com o desenvolvimento daquela pessoa.

Além disso, também é relevante não assumir que o colaborador sabe exatamente o que você sente à respeito dele. Parta sempre do pressuposto de que ele não sabe porque o óbvio precisa ser dito! Afinal, você não quer deixar a pessoa ter nenhuma possibilidade de dúvida, certo?

1. Reconheça o que importa

Para começar a reconhecer colaboradores de uma forma efetiva e contínua, separamos 3 bons momentos em que os elogios podem ser feitos. Faça o exercício do que exatamente você pode reconhecer na sua empresa em cada um dos pilares!

O que reconhecer?	Exemplos	E na minha empresa?
Comportamentos alinhados: as atitudes das pessoas no dia a dia de trabalho, comportamentos que demonstrem os valores da cultura na rotina.	<ul style="list-style-type: none">■ Dar uma ideia inovadora.■ Ter sido proativo no projeto.■ Ajudou um colega de outro departamento a resolver um problema.	<div>1.</div> <div>2.</div> <div>3.</div> <div>4.</div>
Resultados: alcance de metas, evolução em indicadores pelos quais as pessoas tenham responsabilidade. E em caso de superação e resultados extraordinários, o reconhecimento é ainda mais importante!	<ul style="list-style-type: none">■ Alguém do time teve um resultado impressionante, superando a meta estabelecida.■ Recorde de faturamento da unidade.■ Recebeu elogios do cliente	<div>1.</div> <div>2.</div> <div>3.</div> <div>4.</div>
Produtividade: Alcance de objetivos, cumprimento de prazos, realização do que foi planejado.	<ul style="list-style-type: none">■ Pessoa recém-contratada está aprendendo rápido e fazendo sozinha as suas atividades.■ Prazo de atendimento ao cliente.■ Atingimento de metas gerais	<div>1.</div> <div>2.</div> <div>3.</div> <div>4.</div>

2. Escolha o momento certo

Nunca subestime o poder de um elogio público! Ao tornar o reconhecimento claro para todo o seu time, **quem o recebeu se sentirá mais motivado e quem o escutou saberá o que você está valorizando.**

Não que o reconhecimento um a um para o funcionário seja ruim, **ele também pode e deve ser utilizado**, mas abuse do formato público para potencializar os resultados.

Além disso, recomenda-se que o elogio seja dado **no prazo de até 3 dias da ocorrência do fato**, para que esteja fresco na memória de quem está reconhecendo e de quem está recebendo!

3. Torne o reconhecimento contínuo

Receber elogios uma vez por ano na avaliação de desempenho formal da empresa **não tem se mostrado suficiente para garantir o envolvimento contínuo de colaboradores.**

É claro que ele é importante para que a pessoa receba seus feedbacks e tenha um retorno sobre seu desempenho, **mas é preciso esforço para ir além**, reconhecendo-os de uma forma contínua no dia a dia.

Para fazer isso, você pode estabelecer rotinas! Defina como você quer reconhecer as pessoas, anote quando acontecer e separe tempo (não adie!).

DICAS PARA COMO RECONHECER

1. Seja específico

Receber um “mandou bem!” é bom, mas um elogio bem elaborado é infinitamente melhor! Fale exatamente o que aconteceu, qual atividade a pessoa estava desempenhando e o motivo de ela ter se destacado.

Evite: “Parabéns pelo trabalho Mariana, gostei muito!”

Experimente: “Mariana, durante a reunião de resultados, fiquei impressionado com a sua apresentação, não só pelo atingimento das metas do seu time, mas também por vocês terem pensado em ideias criativas, que saíram da caixa!”

Percebe a diferença?



2. Fuja do favoritismo

Afaste-se de reconhecimentos baseados em amizade ou proximidade! Para evitar que o time tenha uma percepção de favoritismo, foque em elogiar com base em fatos concretos, comportamentos observáveis, metas atingidas.

Evite: “O melhor projeto apresentado foi o do Paulo, é ótimo ter você no nosso time, sempre apoiando em tudo que preciso sendo meu braço direito.”

Experimente: “O melhor projeto apresentado foi o do Paulo, isso porque ele teve um foco em resultado ao apresentar uma ideia que reduz custo para a empresa e também apresentou uma solução diferente de tudo que fazemos atualmente.”

Caso perceba que alguém do time está recebendo poucos reconhecimentos e se destacando pouco, ao invés de fazer elogios para cumprir tabela, busque ter uma conversa sincera sobre o que espera dele, passando feedbacks importantes para que ele se desenvolva e tenha um desempenho mais satisfatório.



3. Seja criativo

O céu é o limite para pensar em formas de reconhecer pessoas. Quanto mais criativo você for, mais vai surpreender e gerar motivação. Uma pesquisa da OfficeTeam perguntou aos participantes quais foram os melhores reconhecimentos que eles já haviam recebido por um chefe ou colegas. Vamos compartilhá-los aqui com você, para que tenha ideias simples e até mesmo mais elaboradas para utilizar em seu dia a dia!

- “Um cartão escrito à mão pelo diretor da empresa”
- “Ser nomeado funcionário do ano”
- “Uma mensagem enviada à toda empresa reconhecendo meu trabalho”
- “Um dia de folga”
- “Almoço em um restaurante bacana”

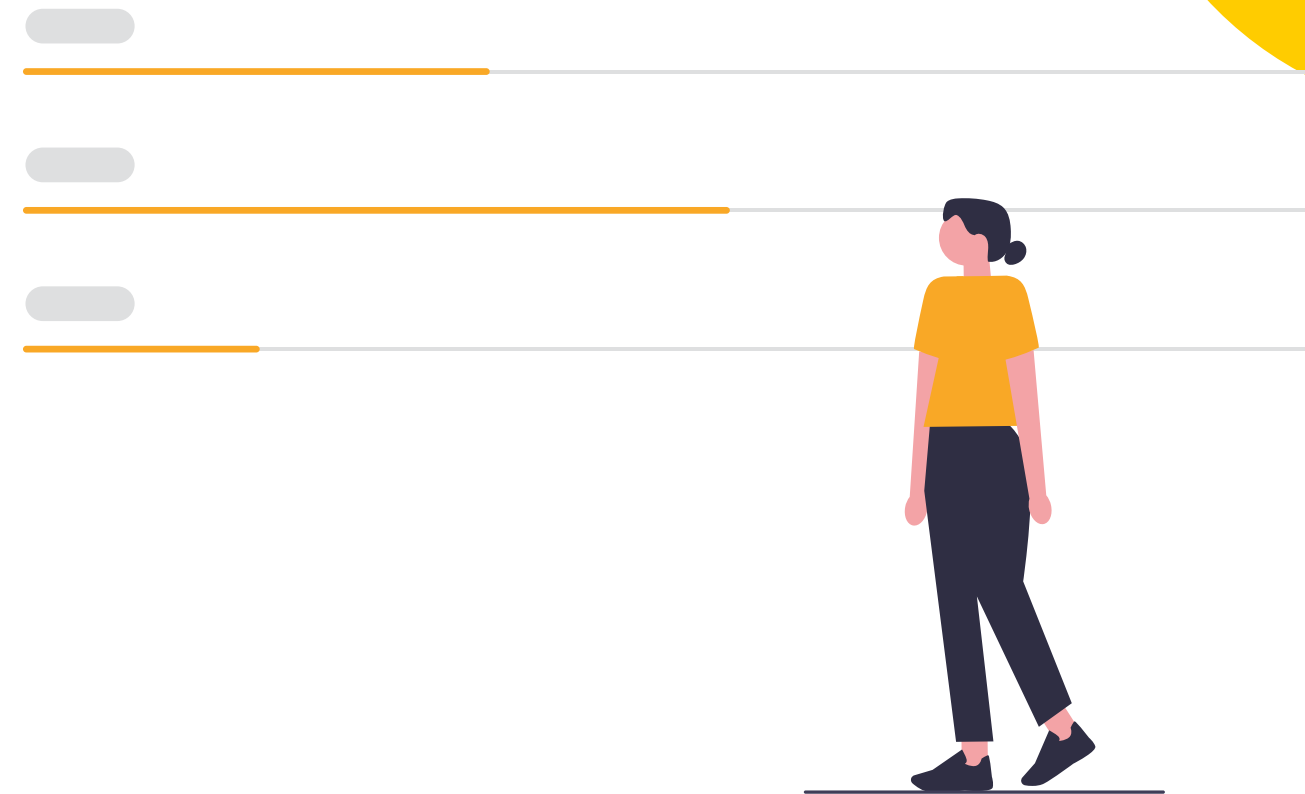
Além disso, temos outras sugestões

- Dê pequenos mimos, como chocolate
- Utilize a plataforma de reconhecimento da sua empresa para motivar o time de uma forma frequente!



4. Seja estratégico

Quando você for reconhecer o time, aborde o que realmente é importante para que eles alcancem seus resultados! Por exemplo, para um time de vendas é importante ser resiliente, encantar o cliente, ter uma comunicação fluida, alcançar bons resultados, certo? Então baseie os seus elogios no que realmente importa!



Aqui nesse guia, você compreendeu a importância do reconhecimento, além disso, acompanhou várias dicas de como e quando elogiar o time de uma forma estratégica e contínua. Diante de tantas dicas, acreditamos que você está já pode colocar em prática todos esses aprendizados!

Agora é a hora de brilhar no dia a dia e se tornar um profissional que valoriza e engaja as pessoas!

Prazer, nós somos a WeCare

Um novo jeito de **engajar** pessoas nas empresas

- Com processos de RH que tem tudo a ver com os modelos de trabalho atuais
- Que fazem as pessoas se sentirem incríveis
- Que fortalece a cultura e estratégia organizacional



O que sua empresa consegue fazer com a WeCare?

- Trazer inovação em gestão de pessoas para dentro da empresa.
- Melhorar e automatizar processos que já existem.
- Fortalecer os valores da cultura de forma leve e divertida.
- Promover um ambiente de trabalho positivo.
- Mostrar de forma evidente que se importa com os colaboradores
- Destacar-se na atração e retenção de talentos no mercado de trabalho

ASSISTA NOSSA DEMONSTRAÇÃO

Vamos conversar sobre seus desafios em gestão de pessoas??

Acesse alguma das opções abaixo para nos contactar.



WeCare

Cultura & Reconhecimento & Performance

Powered by



É permitida a reprodução parcial dos textos divulgados nesta publicação, desde que citada a fonte.