

TRABALHO REMOTO E PANDEMIA: como motivar e engajar sua equipe

GreenhatPeople®

Olá! Que bom ter você por aqui! Muito prazer!

Esse é um e-book escrito por nós, Andreia, Laila e Vicky, sócias da Green hat People Brasil, para você que também está vendo as emoções negativas do isolamento social impactarem a vida e a motivação dos seus times. De novo. Ou ainda. E mais forte.

Nós somos 3 entusiastas pelo poder da interação humana. Apaixonadas por gerar conversas. Defensoras da diversão e leveza no mundo corporativo, que apelidamos carinhosamente de COOL for BUSINESS. Estamos vivendo a grande paixão de empreender na Green Hat People Brasil sempre em busca de gerar para nossos clientes o grande presente que qualquer colaborador(a) possa dar para um(a) líder ou empresa: seu ENGAJAMENTO.

Aqui, vamos te contar os nossos aprendizados mais importantes sobre motivação e engajamento no cenário atual. Mas, antes vamos combinar uma coisa?

Não é o momento de abraçar, mas nunca foi tão necessário acolher.

A primeira coisa que todos nós, líderes comprometidos em entregar resultados excelentes, precisamos saber sobre esse tema é: ninguém performa no seu potencial máximo sem saúde mental, física e emocional. Somos todos seres humanos.

E o cenário atual colocou essas saúdes ainda mais em cheque, não? Então, mergulhe nas dicas abaixo, e fique atento, ANTES, a como está a vida pessoal de cada integrante do seu time e veja como você pode ajudar.



Sumário

1. Identifique o nível de engajamento de cada integrante do seu time -Página 3

2. Seja um(a) líder comunicador(a): líderes que conversam engajam (MUITO) mais -Página 4

3. Tenha uma rotina de conversas que engajam -Página 6

4. Gere momentos de CONEXÃO entre o time para construir senso de pertencimento -Página 7

5. E por que vale a pena fazer tudo isso para motivar e engajar o seu time? -Página 12

Extras:

6. Nosso manifesto para o cenário atual -Página 13

7. Sobre a Green Hat People no Brasil -Página 14

8. feedbacks de quem já "se jogou" com a Green Hat -Página 15

1. Identifique o nível de engajamento de cada integrante do seu time:

Pense nos integrantes do seu time.
Quem está em cada posição abaixo?

Os engajados: Demonstram envolvimento, paixão e comprometimento com o trabalho e contribuem positivamente. Sentem uma profunda conexão entre seus valores pessoais e os da empresa.

Os não engajados: Demonstram pouca energia e indiferença. Contribuem pouco. Protegem o antigo, rejeitam o novo.

Os desengajados: Direta ou indiretamente trabalham contra a estratégia. Contagiam a empresa com energia negativa e monopolizam o tempo dos líderes com queixas e comentários pouco construtivos. Geralmente são os responsáveis pelos grandes erros cometidos na empresa.

Fonte: State of the Global Workplace - Gallup

Esse nível de consciência te dará bons insights para os planos de ação que propomos a seguir.

2. Seja um(a) líder comunicador(a): líderes que conversam engajam (MUITO) mais

Antes de entrar nesse tópico, queremos te fazer a seguinte provocação: troque a palavra "conversam" por "escutam". Sabe por quê?

É muito normal cair na armadilha de falar mais do que escutar, dizer o que fazer e dar respostas de bate-pronto ao invés de auxiliar nossos times a encontrarem por si próprios a solução.

Líderes que conversam, são líderes que escutam

Por que é importante escutar?

Porque colaboradores que se sentem ignorados têm uma probabilidade 40% MAIOR de se desengajar, segundo o Instituto Gallup.

Só ouvir não é escutar!

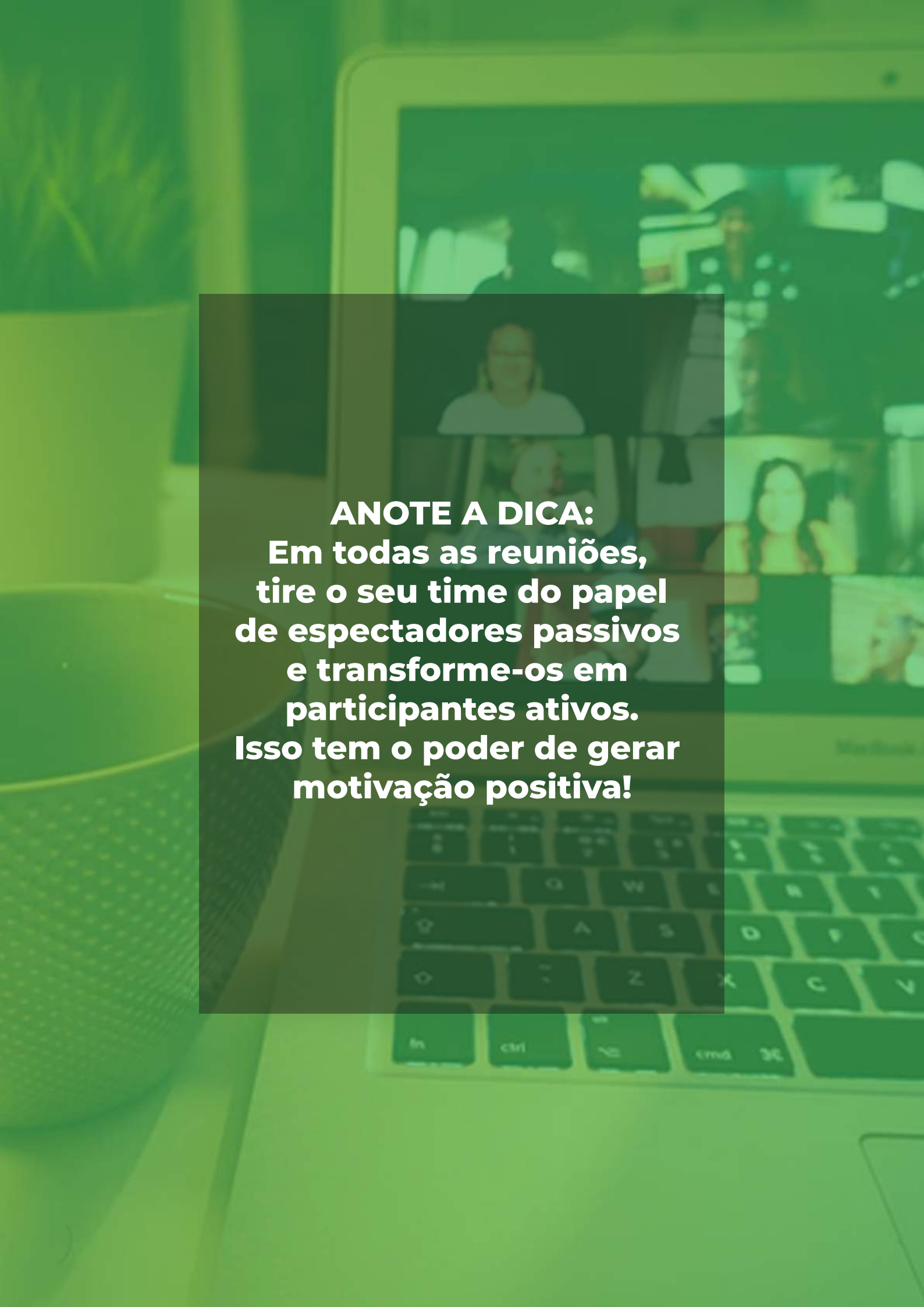
Já ouviu falar de escuta ativa?

Escuta ativa é quando ouvimos alguém sem julgar e fazemos perguntas. Muitas perguntas!

Quando perguntamos:

- Ouvimos perspectivas diferentes
- Aprendemos
- Ajudamos a criar uma cultura de diálogo
- Envolvemos a equipe na solução de problemas
- Escutamos!

Então, vamos combinar? Se você quer motivar e engajar o seu time, você não vai passar mais NENHUMA reunião sem promover conversas, ou seja, sem fazer perguntas, né?



**ANOTE A DICA:
Em todas as reuniões,
tire o seu time do papel
de espectadores passivos
e transforme-os em
participantes ativos.
Isso tem o poder de gerar
motivação positiva!**

Tenha uma rotina de conversas que engajam

86% dos líderes acham que se comunicam muito bem

17% dos liderados concordam

Crossland & Clarke - The Leader's Voice

A gente já te contou que para mandar bem nas conversas, você precisa fazer perguntas e praticar a escuta ativa. Agora, vamos te dar uma mãozinha nas conversas que mais engajam qualquer profissional (inclusive nós da Green Hat e você que está lendo ;)).

Segundo Roger D'Aprix, para despertar e manter nosso engajamento no trabalho, precisamos, em ordem de prioridade:

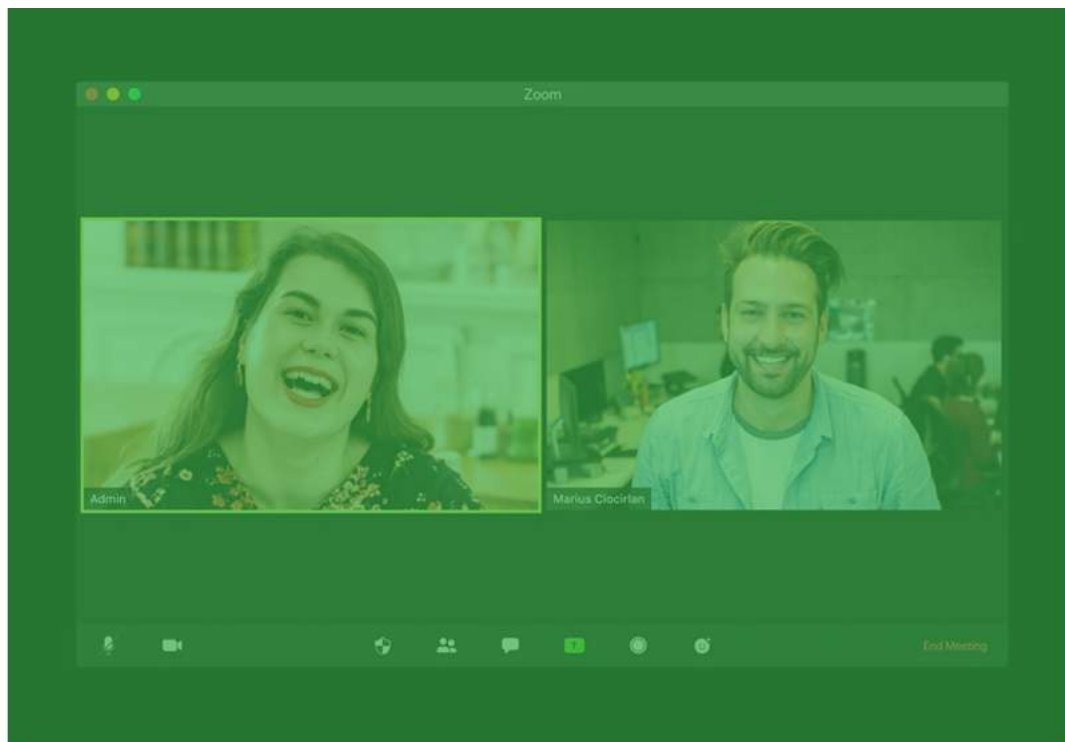
1. Ter muita clareza sobre nosso papel no time e nossas prioridades
2. Receber feedbacks e reconhecimento
3. Sentir que nossos líderes preocupam-se com nosso bem-estar
4. Saber qual é a estratégia do time/ área e nosso papel no todo
5. Nos conectar com o propósito, valores e estratégia da empresa
6. Nos sentir empoderados e contribuintes reais para os resultados da empresa



Líderes que colocam esses temas na pauta da agenda constroem times motivados e que performam mais.

Mas, aqui voltamos a atenção para o nosso cenário atual da pandemia. O item 3 nunca foi tão importante, então vale muito a pena repriorizar o tema e trazê-lo para "top of mind". Ninguém performa sem saúde mental, física e emocional. Converse sobre isso com o seu time. Aja sobre. E, claro, olhe para você em primeiro lugar.

E aí, conseguiu identificar quais temas você precisa levar nas próximas conversas com seu time?



4. Gere momentos de CONEXÃO entre o time para construir senso de pertencimento

Com certeza, até aqui você já entendeu que precisa fazer um esforço extra para que o time dos "engajados" cresça.

Então, a gente guardou a cereja do bolo para o final.

#Ficadica:

**Aposte todas as suas fichas
como líder em criar um time
conectado, integrado e com
muito orgulho e sentimento
de pertencer!**

Sabe por que isso é importante?

Uma pesquisa realizada pelo Instituto Globoforce WorkHuman, com mais de 20 mil colaboradores em 45 países e diferentes setores, relatou que o maior motivador encontrado na força de trabalho é o **sentimento de pertencer a um time ou organização**.

E não para por aí! Quem sente um forte senso de pertencimento têm uma performance superior, contribui além das expectativas, e também fica menos propenso a pedir demissão, segundo o estudo.

Somos seres coletivos! E quando há senso de pertencimento, todo mundo se sente parte do problema e responsável por ajudar na solução. Num time onde há conexão real, cada pessoa se entende como parte dos desafios e trabalha para resolvê-los.

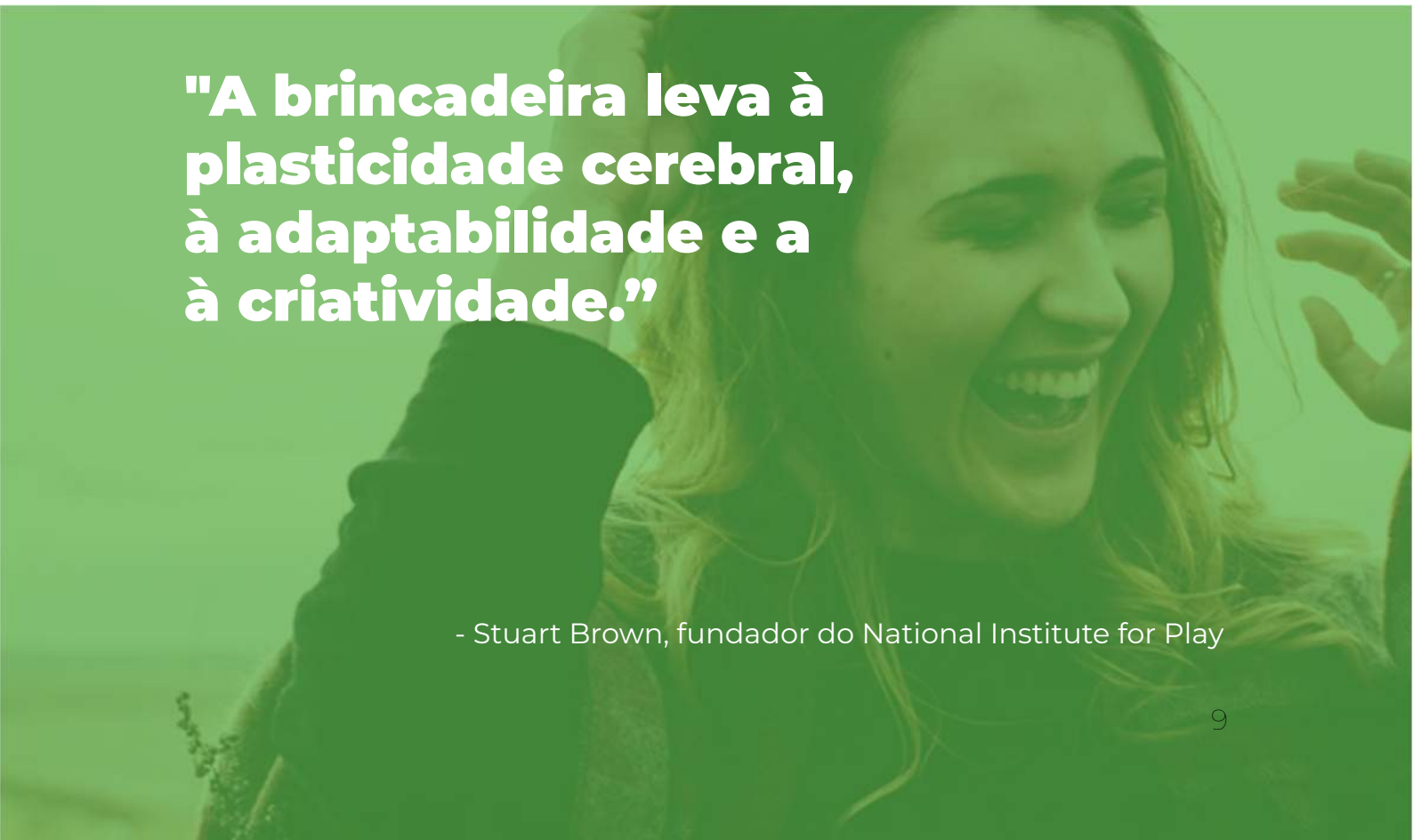
E como gerar conexão no time?

Ahhhhhh, aqui é a nossa praia! Vem cá saber 3 maneiras de gerar conexão e senso de pertencimento no seu time:

4.1 Com diversão

Brincar tem o poder de melhorar tudo de forma significativa, da saúde aos relacionamentos, da educação à capacidade de inovação das empresas. Nas reuniões com o time, você tem reservado espaço para um momento divertido? Compartilhado risadas?

Nós da Green Hat People, levantamos muito a bandeira de Diversão no Trabalho, sem perder propósito, contexto e adequação!



"A brincadeira leva à plasticidade cerebral, à adaptabilidade e a à criatividade."

- Stuart Brown, fundador do National Institute for Play

E além disso, brincar e se divertir com quem a gente trabalha tem o poder de gerar emoções positivas.

A emoção é o catalisador da ação. Sem emoção positiva, perdemos a força de entrega e o brilho no olho. E a emoção surge principalmente quando as pessoas (por trás dos títulos e crachás) podem interagir e se conectar de verdade, com espontaneidade.

4.2 Com gamificação

A gamificação tem o poder de gerar motivação positiva em QUALQUER perfil de pessoa. **E motivação positiva é questão de sobrevivência para as empresas. É um item essencial nesse momento de pandemia e trabalho remoto**

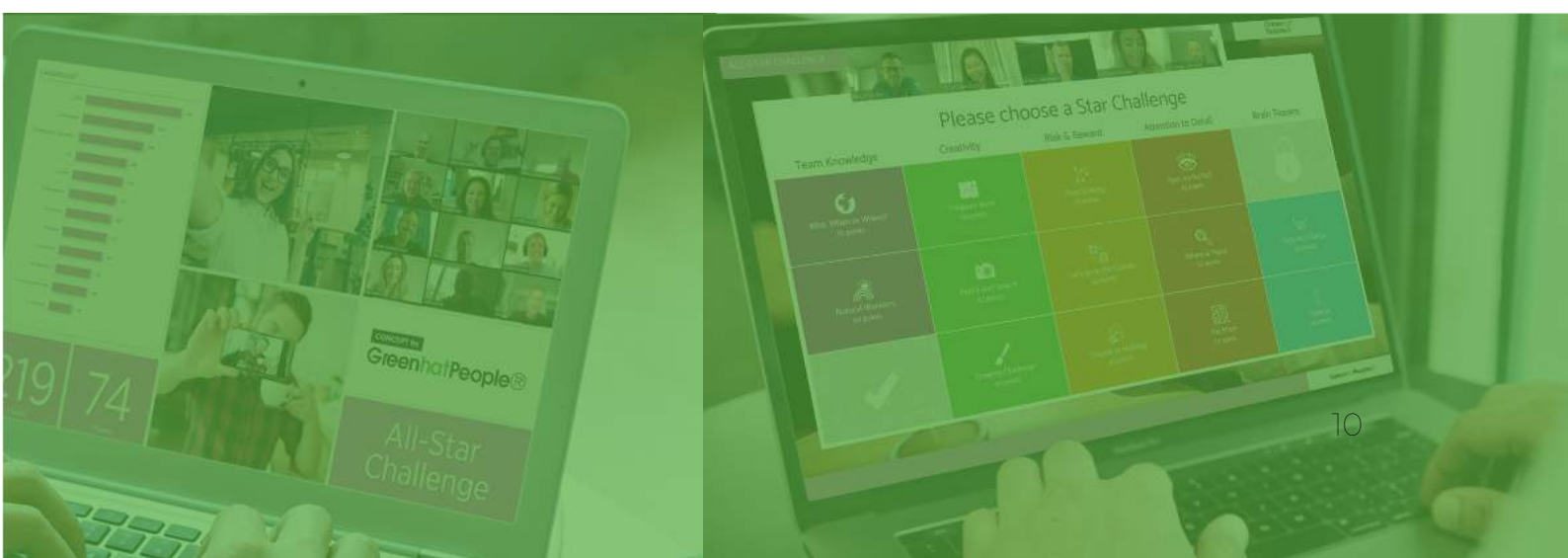
Com gamificação, algo mágico acontece. A neurociência explica.

Quando jogamos, entramos em um ambiente em que a recompensa passa ser um objetivo importante. A mera possibilidade de ganhar algo, já faz com que as células do cérebro produzam dopamina, o hormônio que estimula a motivação. Esta poderosa droga também ativa a transformação comportamental, abre espaço para tomada de risco inteligente num ambiente seguro, exercita a memória e o aprendizado – além de dar uma sensação de prazer e de positividade.

Em seguida, entra em cena a serotonina, o hormônio que nos faz sentir queridos e necessários. Os neurocientistas afirmam que os dois hormônios são produzidos quando jogamos games.

E quando o game é com pessoas do nosso time, todos esses hormônios entram à favor das CONEXÕES que vamos criando com cada integrante. Num universo lúdico, descobrimos talentos e características inimagináveis sobre nossos colegas e passamos a admirá-los e nos comprometemos emocionalmente uns com os outros.

Com um game, você pode deixar seu time muito mais energizado, descontraído e integrado. E impactar cada um individualmente, mesmo em grandes times para trazer de volta aquele BRILHO no OLHO de cada um.



4.3 Gerando confiança

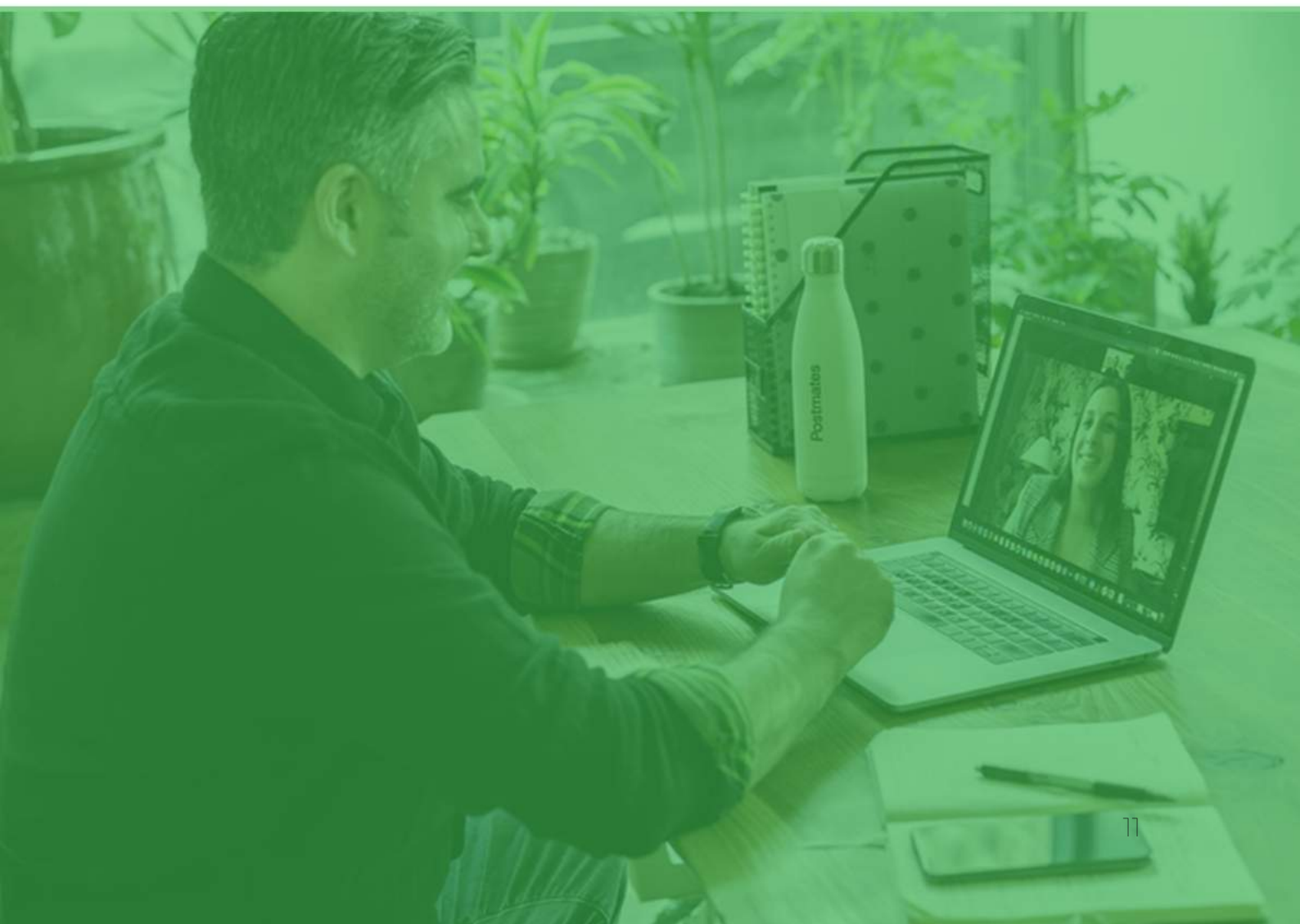
A capacidade de um(a) líder de gerar confiança no time fortalece os laços e conexões entre as pessoas. Isso é o que Simon Sinek chama de “círculo de segurança”.

Em um time onde existe confiança, a colaboração surge genuinamente e isso impacta o resultado.

Confiança e colaboração não são instruções, são sentimentos.

“Quando nos sentimos seguros na empresa, naturalmente combinamos nossos talentos e nossas forças e trabalhamos sem parar para enfrentar os perigos lá fora e aproveitar as oportunidades.”

(Simon Sinek no TED Talk "Why good leaders make you feel safe")



E por que vale a pena fazer tudo isso para motivar e engajar o seu time?

Se você procurou e encontrou esse e-book, com certeza é porque já sabe dessa importância, mas aqui vão alguns dados:

Times engajados têm:

- **87% menos turnover (Corporate Leadership Council)**
- **18% mais produtividade (Gallup)**
- **43% mais receita (Hay Group)**
- **20% mais produtividade (Corporate Leadership Council)**

Então agora se joga e saiba que tem aliadas para catalisar momentos de conexões incríveis com seu time!

Vicky, Andreia e Laila
Sócias da Green hat People Brasil

Nosso manifesto para o cenário atual

*Acreditamos no humano.
Na interação que gera força, engajamento,
resultados e inteligência superior.*

*Em tempos de isolamento social, continua-
mos acreditando nisso.*

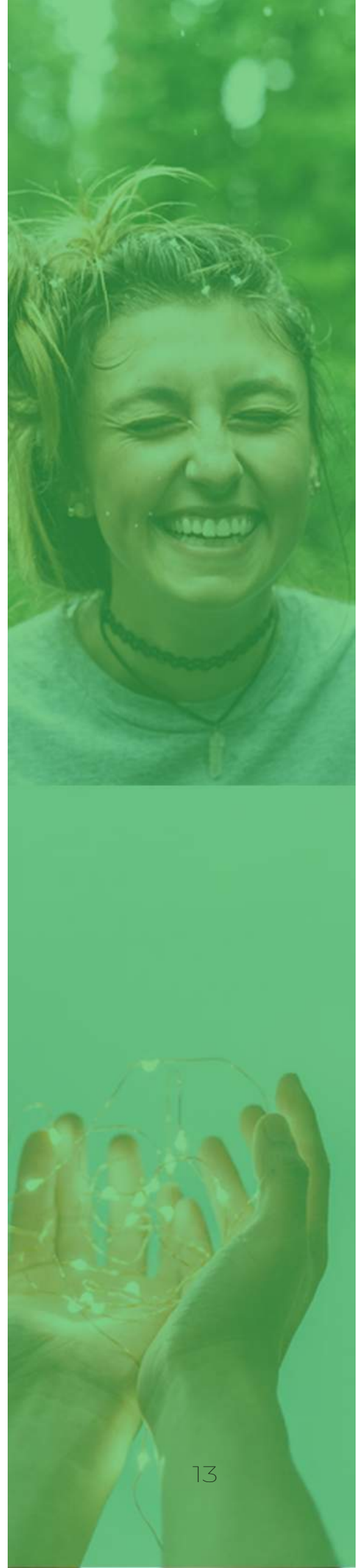
*Claro que os high-fives, a vibração das
equipes e as conversas olho no olho fazem
falta. Mas, o principal elemento da intera-
ção que a gente acredita continua ali:
o humano.*

*A boa notícia é que, mesmo no virtual, o
humano permanece.
E se conecta, se supera, gera engajamento.*

*Com tecnologia, entendimento do que
move as pessoas e gamificação, é possível
manter times pulsantes e motivados,
mesmo à distância.*

*Juntos com nossos clientes e parceiros
criamos soluções remotas com a nossa fór-
mula de sempre: interação, gamificação e
aprendizagem ativa e, por que não, diver-
são - para todos atravessarmos qualquer
momento de isolamento social com equilí-
brio e boas doses de leveza*

*Quando tudo isso passar, o aprendizado
vai ficar e estaremos juntos e ainda mais
fortes para retomar a vida face a face, calo-
rosa e, quem sabe, ainda mais próxima e
colaborativa do que todos nós já vivemos
um dia.*



Sobre a Green Hat People no Brasil

A Green Hat People é uma empresa sueca, que está há mais de 13 anos no mercado, especializada em levar momentos de engajamento para líderes e empresas que "não aguentam mais do mesmo". Fazemos isso com tecnologia, gamificação, interação entre pessoas, diversão e aprendizagem ativa.

Como a Green Hat People chegou ao Brasil?

Buscando uma metodologia inovadora para desdobramento de Cultura, em 2018, para um cliente da época - uma grande varejista com mais de 30 mil funcionários - nós, que éramos de uma consultoria de Desenvolvimento Organizacional, encontramos a Green Hat People.

Ficamos encantadas com a metodologia proposta pois não era só MAIS UM GAME. Éramos muito céticas pois o assunto era sério, o momento da empresa estratégico e a audiência extremamente crítica.

Nosso cliente topou testar o Core Values Game num formato de piloto e foi um sucesso! Desde então, decidimos trazer a franquia para o Brasil e, em 2 anos e meio, já atendemos empresas como P&G, GPA, Carrefour, Via Varejo, Grupo Ri Happy, Sabesp, Olx Brasil, Google, RB, Embraer, SAP, Liberty Seguros, Kimberly Clark e muito mais, com games de Estratégia, cultura, Treinamentos e Team Buildings.

Globalmente, mais de 1 milhão de pessoas já jogaram uma de nossas soluções e 97% delas nos deram nota máxima na avaliação NPS.



GreenhatPeople®

Dá uma olhadinha nesses feedbacks de quem já "se jogou" com a Green Hat:

"Quando falamos do evento para os convidados, a grande maioria ficou super desconfiado. Mas quando o jogo estava rolando, todos amaram! Ficaram comentando o dia todo os resultados. Foi um sucesso!"

"Nós recebemos ótimos elogios do nosso time em relação ao jogo. Todo o time se divertiu e saiu super energizado do game. Uma forma muito legal de promover a integração entre o time."

"Foi muito legal, atendeu à expectativa que era reunir as equipes e mantê-las engajadas e motivadas, mesmo em meio a pandemia."

"Pudemos perceber uma grande interação dos participantes, diversão e reconhecimento de capacidades. Objetivos alcançados com sucesso. MARAVILHOSO!"

"Foi uma aventura! Funcionou super bem na empresa e superou as expectativas. Como nosso principal objetivo era integração, tivemos um grande engajamento e movimentamos a área de vendas que era nosso foco."

"No pós-game, muitos me mandaram mensagem e perguntaram "quando teremos o próximo?!" Foi INCRÍVEL!"



GreenhatPeople®