

Seis passos para reconhecer talento entre os trabalhadores remotos

Gerir o talento dos trabalhadores remotos pode ser difícil. Reconhecer as suas conquistas e conhecê-los de um ponto de vista mais pessoal é essencial para que trabalhem de forma eficaz, alerta a Spring Professional, num momento em que o teletrabalho é fundamental para a manutenção da economia e da viabilidade das empresas. Salários justos, bons benefícios, flexibilidade laboral e satisfação no local de trabalho. Estas são as razões base pelas quais os empregadores conseguem reter talento. No entanto, demonstrar aos trabalhadores remotos, quer do ponto de vista pessoal como profissional, que são importantes é, hoje, igualmente relevante. Reconhecer o talento dos colaboradores remotos não tem que ser algo formal nem caro. Mas é necessário e diz a Spring, há seis formas de desenvolver o reconhecimento de competências dos colaboradores que trabalham remotamente.

1 Comunicação interna fluída. Quando a comunicação interna é má, é muito difícil unificar uma força de trabalho remota. Ou seja, é importante comunicar fluentemente e partilhar conquistas da equipa através de videoconferências, chats on-line ou outras apps de comunicação interna. Além disso, as equipas que dependem umas das outras para alcançar um resultado partilhado devem comunicar com frequência. Por exemplo, marketing e vendas devem ter reuniões, telefónicas ou por videoconferência, regulares, para partilhar conquistas e discutir estratégias.

2 Reconhecimento pelos seus líderes e pelos seus pares. A equipa em teletrabalho deve ser reconhecida pelos seus esforços a todos os níveis da empresa. O reconhecimento pelos líderes da empresa é sempre importante, mas o reconhecimento pelos colegas é igualmente significativo. Para dar um passo em frente, também pode tornar o reconhecimento dos funcionários num jogo. Imple-



mente uma plataforma de “gamificação” que permita premiar e reconhecer.

3 Partilhar a mensagem. Muitos líderes de equipas que estão em teletrabalho estão cientes de que o feedback é importante. Como tal, fazem um bom trabalho quando transmitem a cada colaborador aquela que é a sua avaliação de desempenho, e reconhecer quando este se mantém positivo ou é excepcional, para que este seja mantido.

4 Partilha de horários. Quando se está em teletrabalho, existe uma tendência da empresa, por norma, estender o período para fora de horas. E existem ocasiões em que as reuniões têm de ser realizadas em horários mais inconvenientes. Há que o reconhecer e demonstrar que afeta a todos e que há uma partilha de horários transversalmente.

5 Tecnología para criar mais ligações e atenuar a distância social. Os trabalhadores em teletrabalho podem ser tão comprometidos e produtivos como quando estão no escritório, mas existe o risco de isolamento superior. Nestas situações, a tecnologia pode vir ao seu resgate. Existem plataformas

que permitem a chefias e ao pessoal de apoio associar caras a nomes, redes sociais que permitem aos colegas de trabalho trocar conselhos e participar em conversas mais ligeiras que reforçam as relações.

6 Atenção ao desenvolvimento profissional. Mesmo que os trabalhadores remotos tenham acesso a cursos e formações on-line, podem sentir que estão a perder oportunidades de orientação. A solução é abordar particularmente esses planos de desenvolvimento profissional. É importante considerar programas de financiamento que permitam que os funcionários remotos recebam formação e participem de conferências. É uma ótima maneira de desenvolver as suas competências e mostrar que é valorizado.

Trata-se de comunicar e partilhar o impacto positivo que a equipa em teletrabalho tem no sucesso dos negócios e da empresa. A comunicação forma o núcleo de todo relacionamento. A comunicação é essencial para o relacionamento com pessoas que partilham o mesmo cubículo, mas talvez ainda mais importante para os trabalhadores remotos. ■