



ASSOCIAÇÃO APOIO À
EXCELÊNCIA NO 3º SETOR



Secção do puzzle: **Pessoas**

Peça: RH – **Recompensas Emocionais**

junho 2020

Outras peças relacionadas com este tema:

- RH - Reconhecimento e Recompensa



RH - Recompensas Emocionais (sugestões)

(agrupadas a partir da Pirâmide de Maslow)

Índice

1. Necessidades Fisiológicas.....	2
2. Necessidades de segurança no trabalho.....	2
3. Necessidades sociais no trabalho.....	2
4. Necessidades de Auto-estima	3
5. Necessidades de Realização	4

1. Necessidades Fisiológicas (comida, abrigo, ar, água)

- Criar ambiente confortável, seguro e agradável
- Oferecer oportunidades financeiras como horas-extra
- Refeitório
- Cestas de fruta em locais de passagem

2. Necessidades de segurança no trabalho (protecção do perigo e do mal)

- Cumprir e fazer cumprir regras de segurança
- Ser justo com todos
- Oferecer estabilidade de emprego
- Informar regularmente: explicar a Missão, Visão, Valores, análise SWOT, Objectivos estratégicos e de manutenção, participarem na elaboração do Plano de actividades
- Explicar como a Instituição está organizada e gera receitas
- Explicar o Balanço anual
- Realizar acções de formação de gestão básica para todos
- Ajudar os colaboradores a sentirem-se "donos" da Instituição
- Assegurar que os Colaboradores são os primeiros "stakeholders" a serem informados
- Plano de saúde
- Encorajar os colaboradores a comerem como deve ser
- Encorajar os colaboradores a fazerem exercício
- Benefícios sociais
- Assegurar futuro da organização

3. Necessidades sociais no trabalho (ser amado, ser aceite, ser respeitado)

- Dar oportunidade de trabalhar em grupo
- Realizar regularmente reuniões
- Dar oportunidade de trabalhar noutros sectores
- Criar oportunidades para desenvolverem relacionamentos e serem aceites



- Apreciar os calados, como os extrovertidos
- Sessões de brainstorming ou brainwriting, para produzir novas ideias/soluções
- A partir do diagrama de causa-efeito em Quadro afixado em local central, captar ideias para resolução de problemas concretos
- Mostrar o valor dos esforços que valorizam a organização
- Definir e ajudar a definir objectivos exigentes
- Estabelecer metas
- Combater desmotivadores
- Celebrar pequenos sucessos
- Clarificar/partilhar expectativas
- Muito MBWA (Managing by wandering around – gestão vagueando por aí)
- Visitas da família, visitas de Escolas, Universidades e outras Instituições
- Participação em iniciativas locais de responsabilidade social
- Jantares de confraternização
- Encontros regulares com os reformados da Instituição
- Celebrações diversas (Natal, Páscoa, dia da Instituição, ...)

4. Necessidades de Auto-estima (amor próprio, prestígio, *status*, reconhecimento)

- Usar o nome das pessoas. Cumprimentar.
- Respeitar. Tratar bem.
- Conversar/aproximar-se dos colaboradores
- Ambiente divertido, descontraído, não-ameaçador
- Festejar muito
- Sorrir (é contagiante...)
- Usar o humor na comunicação
- Olhar as pessoas nos olhos
- Recompensar em público, repreender em privado
- Criticar o comportamento e não a pessoa
- Não guardar rancores contra um colaborador: perdoar e ajudar a aprender com os erros
- Dar louvores e feed back positivo regularmente
- Estimular o controlo da própria actividade
- Possibilidade de propor modificações no trabalho
- Estabelecer níveis de reconhecimento diferentes consoante os desempenho
- Encorajar o “desenrascanço”, a resolução de problemas
- Participarem no melhoramento dos processos de gestão e ensinar como
- Integrar a melhoria contínua no “DNA” da Instituição
- Pedir opiniões e fazer algo com isso e a tempo
- Partilhar conhecimento
- Conversar com os colaboradores antes e depois de uma acção de formação
- Encorajar sugestões e dar-lhes seguimento
- Afixar em quadro bem visível as ideias e seus autores
- Receptivo a outras ideias: uma má ideia não existe





- Apoiar quando enfrentam dificuldades (contrato psicológico)
- Fortalecer: toda a gente tem forças; só existem áreas de aperfeiçoamento
- “Especializar-se” a surpreender os colaboradores a fazerem coisas bem feitas
- Ouvir (mas ouvir mesmo!)
- Pausas-café
- Mais perguntas do que respostas
- Conhecer os gostos, a família, os “hobbies”, os aniversários dos colaboradores
- Mostrar interesse quando as pessoas adoecem
- Dias de folga por ocasiões especiais
- Placas/Quadros de honra/Clubes de Elite, ...
- Referência no Jornal da Instituição
- Prémios de viagem
- Sessão de fotografia para a família
- Carta de louvor
- Brindes como t-shirts, canetas, mochilas, gadgets, ...
- Três dias de fim de semana
- Cheques-oferta, experiências-challenge, prémio/brinde-Instituição (envolvendo a família na escolha)
- Dizer sempre “obrigado” e de diversas maneiras (face-a-face, frente a colegas, superiores, direcção, por escrito, no jornal interno...)

5. **Necessidades de Realização** (realizar o seu potencial)

- Encorajar autonomia
- Delegar (confiar): “quem não confia, não é de confiar”
- Dar liberdade para os colaboradores serem criativos
- Tratar os erros como experiências para aprender
- Oferecer/criar oportunidades de trabalho mais desafiantes
- Participar, ser associado a decisões
- Deixar que as pessoas ultrapassem as suas áreas de responsabilidade, onde demonstrem talentos
- Estimular relações directas com o Cliente
- Estimular a partilha da experiência (em formação interna e externa, visitas, grupos de trabalho, seminários, ...)
- Estimular e acompanhar a formação de start ups's de colaboradores
- Inovação/criação de novos serviços/procedimentos
- Dar razões para estarem entusiasmados
- Apoiar o desenvolvimento pessoal, através de formação, participação em reuniões (internas e externas)
- Apoiar o desenvolvimento pessoal através de formação em “outdoor”
- Assegurar equilíbrio entre vida pessoal e profissional
- “Trabalhar” a boa reputação da Instituição

