COMPROMISSO ORGANIZACIONAL

LÍDER - nº 1

ACONTESER
LIDERAR COM
RESPONSABILIDADE

As estratégias de comprometimento organizacional podem aumentar o volume de negócios por colaborador em 28% no primeiro ano. Isto porque está provado que as pessoas que são felizes no seu trabalho fazem mais, melhor e durante mais tempo.

PORQUE É IMPORTANTE

Pessoas que se sentem inspiradas, apaixonadas e enérgicas e que demonstram ser proactivas no seu ambiente de trabalho estão, normalmente, comprometidas com os objectivos e missão da empresa. São pessoas que apresentam proactivamente soluções e fazem a milha extra apenas porque sentem que fazem parte de uma missão ou grupo especial, e se sentem entusiasmados pelos desafios do dia-a-dia. Cabe à liderança da empresa assegurar a implementação de iniciativas que promovam felicidade, sentimento de pertença e oportunidades de desenvolvimento para os seus colaboradores, potenciando a sua motivação e comprometimento. Senão, veja-se: as estratégias de comprometimento organizacional geram um crescimento 2,9 vezes superior do valor para o accionista. De facto, são os colaboradores comprometidos que garantem 70% dos resultados da empresa e da criação de novos produtos ou soluções, para além da satisfação do cliente.

IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

Eis algumas razões que influenciam o nível de compromisso organizacional e que deverão ser tidas em conta quando pensarmos em estratégias de comprometimento para um indivíduo ou grupo de colaboradores: a qualidade da relação com a sua chefia directa ou outros membros da equipa; o alinhamento dos seus talentos com a função e missão que desempenha; a transparência existente na comunicação interna da empresa; o equilíbrio entre a via profissional e pessoal; as oportunidades de desenvolvimento promovidas pela empresa; sentir que pode fazer a diferença e que trabalha para uma causa; a cultura e o processo de recompensa e reconhecimento praticados. Apresentamos os seguintes passos:

1. PROMOVA O COMPROMETIMENTO DAS SUAS EQUIPES COM INICIATIVAS CORPORATIVAS EM 3 ÁREAS PRINCIPAIS:

A) Para promover o ADN CORPORATIVO - *Identificação e paixão pela organização e marca e pelos seus valores e cultura*

Ex: Iniciativas que promovem os valores da empresa, como um livro de histórias da empresa, escrito pelos próprios com histórias pessoais e de outrem, que divulga boas práticas que é desejável replicar na organização dando reconhecimento e visibilidade aos seus protagonistas;

B) Para promover o SENTIDO DE COMUNIDADE – *Sentimento de pertença e colaboração. As pessoas devem sentir-se bem, sentir que fazem parte de uma equipa e que o seu papel na organização é valorizado*

Ex: Iniciativas que promovem a colaboração e a tomada de decisão partilhada, como concursos internos de inovação e ideias para a empresa, criação de equipas para projectos especiais e promoção de acções de trabalho em equipa que promovem o reforço das relações e afinidades;

C) Para promover o DESENVOLVIMENTO DE PESSOAS – *As pessoas devem sentir que a empresa lhes dá oportunidades para diversificar e evoluir*

As chefias da organização devem preocupar-se genuinamente com o bem estar e o desenvolvimento dos seus colaboradores, procurando sempre que possível amplificar aquilo em que o colaborador é bom ou explorar uma área que gostaria de desenvolver, porque é aí que está a sua maior margem de contributo

POR: JASON ASSOCIATES
Raquel Lemos - rlemos@jasonassociates.com

ACEGE

para a empresa. As oportunidades de desenvolvimento podem passar por: participação num projecto especial, alargamento de responsabilidades, uma promoção, uma mobilidade funcional dentro ou para fora do departamento, uma internacionalização, etc.

2. PROMOVA 6 CONVERSAS DE 1 MINUTO PARA, COMO LÍDER, COMPROMETER OS SEUS COLABORADORES
Conversas muito simples e rápidas, com impacto imediato no seu colaborador, para o manter comprometido:

A) CONVERSA "CUIDAR" > Ex: "Notei que ficaste aborrecido após a reunião. Posso saber o que se passou na reunião e ajudar-te?"

B) CONVERSA "PORQUE É IMPORTANTE PARA TI" > Ex: "Este novo projecto onde vais participar é importante para o teu desenvolvimento profissional, principalmente na área de gestão de projectos."

C) CONVERSA "MUDAR" > Ex: "No outro dia observei a tua conversa com o Jorge, do Marketing. Ficaste um pouco exaltado o que fez com que o Jorge ficasse defensivo, o que poderá prejudicar o trabalho dele para o nosso departamento. Em situações semelhantes, tenta argumentar de forma mais calma e assertiva. Se tivesses actuado desta forma o Jorge iria demonstrar uma disponibilidade superior."

D) CONVERSA "DESENVOLVER" > Ex: "Podes pensar em sugestões de melhoria para o projecto X? Falamos sobre elas na próxima reunião, concordas?"

E) CONVERSA "RECONHECER" > Ex: "João, estiveste muito bem na apresentação que fizeste na reunião. Seria óptimo se desses uma formação aos teus colegas sobre este tema."

F) CONVERSA "MONITORIZAR OBJECTIVOS" > Ex: "No mês passado ficámos ligeiramente abaixo dos objectivos. Estás a sentir alguma dificuldade? Como te posso ajudar?

ACOMPANHAR E AVALIAR

Uma das ferramentas que faz sentido implementar no âmbito de um programa de promoção do comprometimento é um questionário de medição do comprometimento dos colaboradores pré e pós programa, para avaliar o impacto. As campanhas em si devem ser de curta duração e estar orientadas para os objectivos específicos que são prementes na organização, tendo atenção a eventuais precedências. Quanto a custos, iniciativas tão simples quanto "cartões de parabéns", promovendo o reconhecimento entre pares, podem ter um impacto tremendo na motivação dos colaboradores.

CONHECIMENTO ADICIONAL

www.jasonassociates.com
http://www.gallup.com/consulting/52/employee-engagement.aspx
www.ver.pt