TREINANDO PARA a vida

Robert Half®

Senso de dono: Atitude empreendedora e autonomia

NÚCLEO DE APRENDIZAGEM PROFISSIONAL E DE ASSISTÊNCIA SOCIAL

NURAP

Resumo do Conteúdo

Senso de dono

- O que é?
- 5 características de profissionais com senso de dono na empresa
- Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?

NURAP

Diversidade e Inclusão

O QUE É SENSO DE DONO?

O sonho de qualquer empresa é ter colaboradores engajados, que “vestem a camisa” do negócio. Essas características podem ser traduzidas também como profissionais que têm senso de dono na empresa.

Sabe aquela pessoa que acha um problema e não fica esperando que alguém resolva, vai lá e age? Ou que está sempre defendendo a visão da empresa para seus colegas e clientes? Ou ainda aquele profissional que está sempre dando ideias de como o negócio pode se desenvolver ?

Esses são os colaboradores que impulsionam a empresa para frente — e, consequentemente, suas carreiras também. Ter senso de dono na empresa, porém, não é uma característica nata para todos, na maioria dos casos é preciso desenvolver essa habilidade.

NURAP

Diversidade e Inclusão

O QUE É SENSO DE DONO?

O senso de dono é uma **atitude.** É ter responsabilidade sobre seus atos, **pró-atividade** e sempre colocar o interesse da empresa como foco.

Os colaboradores que têm essa aptidão ajudam a empresa e sempre estão buscando formas de encontrar a melhor saída para problemas ou impasses.

Os profissionais com espírito de dono são aqueles que **identificam o problema**, planejam uma solução e a executam, sem ficar esperando a ordem de alguém para tal.

Ou ainda são aqueles que conseguem **priorizar suas ações** de acordo com os objetivos da empresa.

NURAP

Diversidade e Inclusão

O QUE É SENSO DE DONO?

Colaboradores com essa característica tendem a executar suas **funções com afinco**, independente da hora.

Claro que é preciso que o RH e os gestores controlem questões como muitas horas extras ou transferência de responsabilidades.

Para tudo existe um **equilíbrio**, se o profissional se doa para a empresa, ele precisa ser visto de forma certa por isso,

NURAP

Diversidade e Inclusão

5 características de profissionais com senso de dono na empresa

Já deu para traçar uma ideia de qual é o perfil dos colaboradores que apresentam senso de dono na empresa, não é mesmo? Mas para ficar mais claro, separamos 5 características que esses profissionais têm:

- ✓ **Proativos:** não esperam ordens para agir, propõem soluções para os problemas e, quando dentro da sua alçada, os resolvem com prontidão.
- ✓ **Colaborativos:** estão sempre envolvendo outras pessoas nas soluções, criando um espírito de equipe. Geralmente se destacam como bons líderes de projetos e são vistos assim por seus pares.
- ✓ **Flexíveis:** entendem o momento da empresa e por isso se dispõe a trabalhar a mais se for preciso ou em horários diferentes.
- ✓ **Apaixonados:** acreditam no propósito da empresa, sendo impulsionado pelos objetivos e estratégias da instituição.
- ✓ **Autogerenciados:** têm uma capacidade de autogestão acima da média, conseguindo ajustar seus horários e tarefas de uma forma eficiente.

5 características de profissionais com senso de dono na empresa

Um profissional com essas características é muito valioso para a empresa, uma vez que traz benefícios como:

- ✓ **Maior engajamento da equipe:** uma pessoa motivada e apaixonada pelo que faz tende a engajar seus pares, fazendo-os acreditar no mesmo propósito;
- ✓ **Menos turnover:** quanto maior for o engajamento dos colaboradores, menos eles procuraram oportunidades em outras empresas, diminuindo a rotatividade;
- ✓ **Melhor atendimento ao cliente:** profissionais que querem ajudar o negócio a se desenvolver tendem a procurar resolver de prontidão os problemas dos clientes e os tratam com ainda mais cordialidade;
- ✓ **Melhor produtividade:** ao passo que conseguem fazer uma autogestão eficiente, esses profissionais tendem a serem mais produtivos, fazendo mais coisas em menos tempo;
- ✓ **Melhor clima empresarial:** profissionais engajados tendem a ser mais felizes, o que faz com que o clima na empresa seja de colaboração e leveza, contribuindo para o bem-estar de todos.

5 características de profissionais com senso de dono na empresa

Mas para alcançar todos esses objetivos, o RH e os gestores devem prestar atenção no ritmo de trabalho dos colaboradores que têm senso de dono na empresa. Isso porque, por conta das características que elencamos, **é comum que esse profissional se sobrecarregue**.

Outro sentimento recorrente desses profissionais é **a falta de valorização**. Eles se entregam tanto à empresa que, com o passar do tempo, se esse esforço não for recompensado, tendem a se sentir desmotivados e desvalorizados.

NURAP

Diversidade e Inclusão

5 características de profissionais com senso de dono na empresa

Tanto o RH quanto os gestores devem conhecer o perfil de cada colaborador, entendendo quais são seus fatores de motivação. Se a bonificação é o que faz o profissional se **sentir valorizado,** é possível pensar em estratégias de metas e prêmios, por exemplo. Se o equilíbrio entre a vida pessoal e profissional é o que motiva, é possível dar horários flexíveis ou dias de folga.

Isso tudo em paralelo a um plano de cargos e salários estruturado e a uma rotina de reconhecimento dos funcionários.

Sem isso os profissionais podem não enxergar perspectivas na empresa ou ainda sentirem que seu esforço não está sendo visto.

O senso de dono na empresa é uma via de mão dupla: **o colaborador se entrega ao negócio e deve ser recompensado por isso.**

NURAP

Diversidade e Inclusão

Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?

Muitas pessoas já têm essa característica aflorada e **cabe ao RH e gestores apenas nutri-la por meio de:**

1. incentivos para que o profissional proponha soluções para problemas;
2. liberdade para que ele possa executar o trabalho dentro das diretrizes que acredita que funcionam; e
3. apoio para se desenvolver cada vez mais e crescer dentro do negócio.

Mesmo em quem não tem essa habilidade em destaque, é possível incentivar atitudes condizentes com o senso de dono.
É claro que essa é uma característica muito particular do perfil profissional, mas algumas aptidões que a compõem — como pró-atividade ou colaboração — são possíveis de se desenvolver.

NURAP
Diversidade e Inclusão

Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?

Para isso algumas técnicas pode ser úteis, como:

1. Incentive o feedback constante

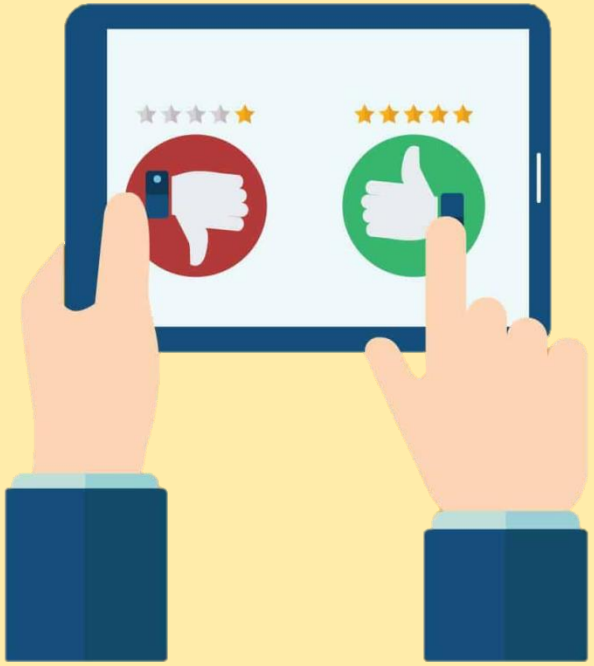
Uma cultura de feedbacks constantes o líder conhecerá os desafios e objetivos do profissional, entendendo quais são os sabotadores que não permitem que o colaborador tenha uma atitude pró-ativa, por exemplo.

É importante ouvir as experiências do colaborador e sempre dar retornos de qual poderia ser a atitude tomada em cada situação. Assim o líder ajuda o profissional a ser mais independente e pró-ativo.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?



2. Faça avaliações de desempenho

Ter ferramentas que meçam o engajamento das equipes e o desenvolvimento do profissional é essencial para criar um senso de dono na empresa.

Isso porque, por meio dessas ferramentas, o RH consegue sentir qual o nível de engajamento coletivo e individual.

Com essas informações, é possível criar um plano estratégico para melhorar o clima da empresa, desenvolver os colaboradores nas habilidades certas e ainda incentivar um clima organizacional melhor.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?

3. Tenha uma comunicação efetiva

Ninguém consegue ter senso de dono se não entende quais os objetivos da empresa, suas premissas e valores. Por isso, a comunicação interna deve ser aprimorada constantemente. Os colaboradores devem saber exatamente quais são os valores da empresa e os objetivos. Somente dessa forma ele conseguirá ter mais certeza na hora de tomar decisões e agir estrategicamente.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Como desenvolver o senso de dono nos colaboradores?

4. Reconheça o esforço dos funcionários

Essa é a peça-chave para criar um senso de dono nos colaboradores. As pessoas precisam sentir que suas ações são valorizadas e que os retornos que ganham da empresa condizem com o esforço que empregam em suas funções diárias.

O senso de dono na empresa, portanto, diz respeito a uma atitude. Alguns profissionais a têm de forma natural, outros precisam de incentivos para desenvolvê-la.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Atitude empreendedora e autonomia

NURAP

Diversidade e Inclusão

Resumo do Conteúdo

Atitude empreendedora

- O que é atitude empreendedora?
- Quais as atitudes de uma pessoa empreendedora?
- Como ter uma atitude empreendedora?

NURAP

Diversidade e Inclusão

O que é atitude empreendedora?

A atitude empreendedora pode ser entendida como o comportamento de pessoas que buscam soluções e enxergam oportunidades mesmo em um cenário com riscos e conflitos.

Ou seja, indivíduos que não são somente capazes de empreender, mas colocam o empreendedorismo em prática.

Vale lembrar que o empreendedorismo não se restringe apenas à criação de novos negócios.

Realizar mudanças transformadoras em empresas já existentes, por exemplo, é uma forma de empreendedorismo.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Quais as atitudes de uma pessoa empreendedora?

As atitudes de uma pessoa empreendedora estão ligadas à responsabilidade sobre um negócio e à proatividade para fazer acontecer. Ainda que a empresa não seja de tal pessoa, as condutas adotadas refletem a mesma preocupação que um dono tem com a sua empresa.

Por essa razão, pessoas com atitude empreendedora têm sido cada vez mais **requisitadas** pelas organizações.

Isso porque elas **encaram os desafios** do dia a dia profissional com bastante fôlego e “vestem a camisa” do lugar em que trabalham.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Como ter uma atitude empreendedora?

1. Enxergar as tendências

Esperar as mudanças acontecerem para agir é uma conduta completamente avessa à praticada por pessoas com atitude empreendedora.

Por isso, para assumir uma postura proativa, é preciso ficar de **olho nas tendências** e se antecipar ao que está por vir.

NURAP

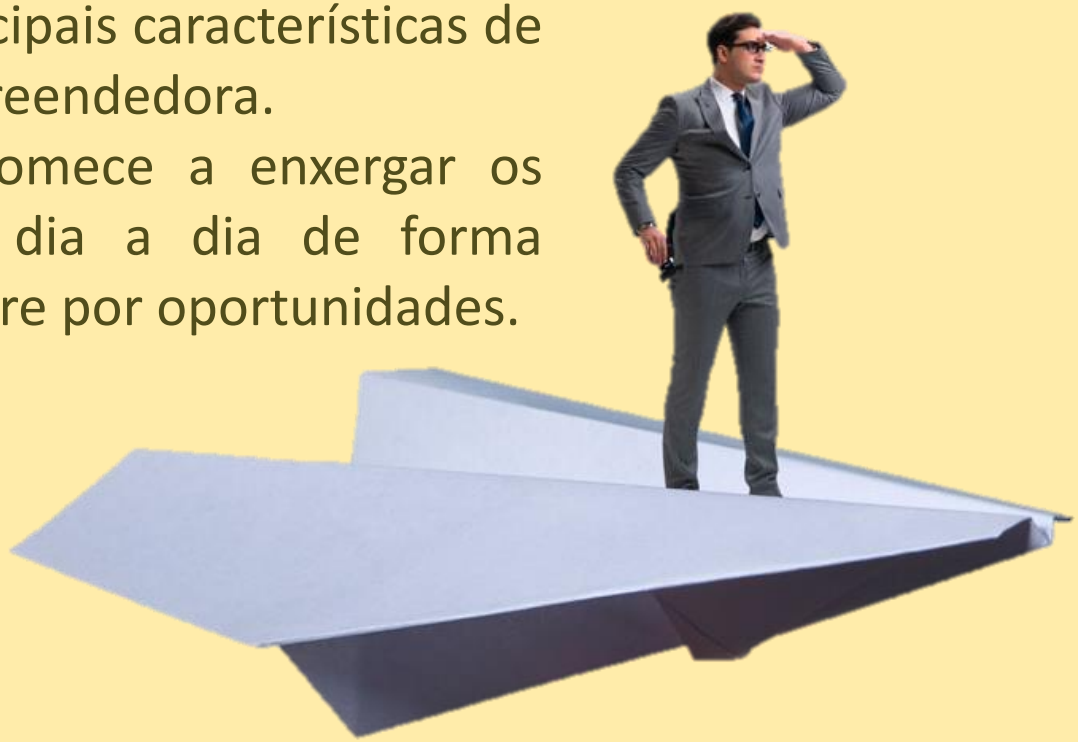
Diversidade e Inclusão

Como ter uma atitude empreendedora?

2. Saber ler a realidade a partir de diversos ângulos

Ter uma visão ampla e várias perspectivas diferentes é uma das principais características de pessoas com atitude empreendedora.

Para desenvolver isso, comece a enxergar os acontecimentos do seu dia a dia de forma distinta, procurando sempre por oportunidades.



NURAP

Diversidade e Inclusão

Como ter uma atitude empreendedora?

3. Desenvolver **autonomia**

Você é do tipo que sempre espera uma aprovação ou orientação de um líder?

Então, está na hora de mudar isso e desenvolver a sua autonomia. Trate de agir e **tomar as suas decisões por conta própria**

NURAP

Diversidade e Inclusão

Agora vamos falar sobre.....

NURAP

Diversidade e Inclusão

Autonomia

Sendo assim, a palavra Autonomia, em português, vem do francês, autonomie que, por sua vez, é derivada da combinação de duas outras palavras de origem grega: autós, que significa “**próprio, si mesmo**” e nomos, que tem o significado de “**nomes**” e pode ser traduzido e interpretado como “**normas, regras**”.

Autonomia é, portanto, a **capacidade de governar-se pelos próprios meios.** É um conceito que determina a liberdade do indivíduo (do Estado, Instituição ou Governo) em gerir livremente sua vida, realizando racionalmente suas próprias escolhas. Trata-se de uma realidade que é dirigida por lei própria e, apesar de ser diferente das outras, não é incompatível com elas.

NURAP

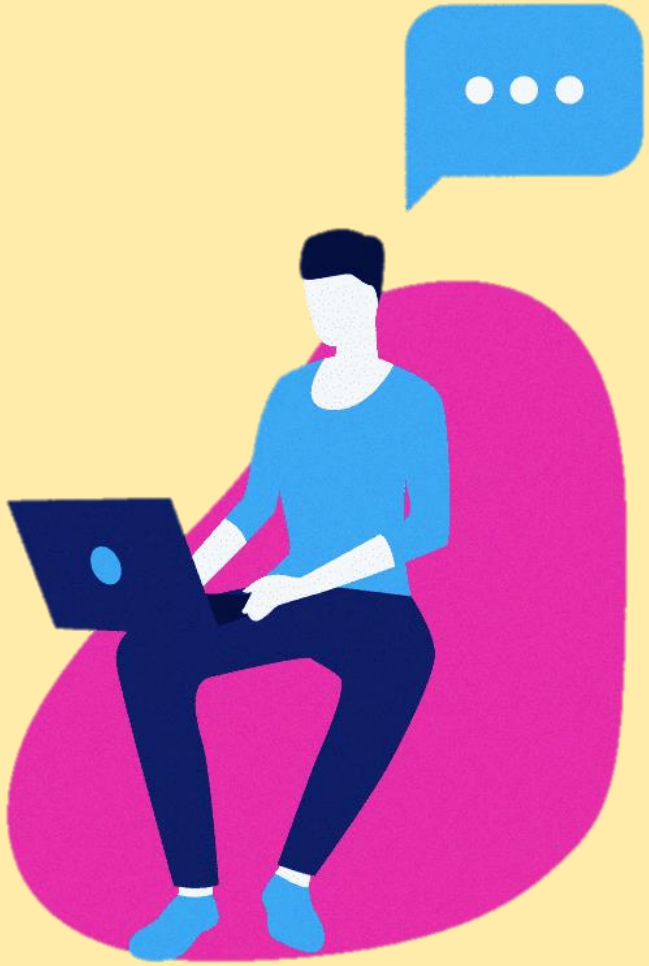
Diversidade e Inclusão

Autonomia

Olhada psicologicamente, a autonomia é composta de um conjunto de **habilidades e atitudes.** As habilidades relevantes incluem a capacidade de **raciocinar, apreciar pontos de vista diferentes e debater com os outros.** Dessa forma, para fazer essas coisas, a pessoa autônoma deve ter um **senso de valor próprio e respeito próprio.** O autoconhecimento também é importante, incluindo uma compreensão bem desenvolvida do que é importante para ele ou ela.

Mas como a autonomia se aplica no trabalho?

Autonomia no local de trabalho refere-se a quanta liberdade os funcionários têm enquanto trabalham. Para algumas organizações, autonomia significa que os funcionários podem definir seus próprios horários.



Em outras organizações, autonomia significa que os funcionários podem decidir como seu trabalho deve ser realizado. Não importa qual conceito esteja sendo aplicado, níveis mais altos de autonomia tendem a resultar em um aumento na satisfação no trabalho.

NURAP

Diversidade e Inclusão

Autonomia dos funcionários

Pesquisas mostram que, quando os funcionários recebem a liberdade associada à autonomia, a satisfação no trabalho aumenta. Vale adicionar o fato de que esse aumento do nível de satisfação no trabalho nos funcionários decorre de um sentimento de maior responsabilidade pela qualidade do trabalho.

A autonomia também demonstrou aumentar a motivação e a felicidade, além de diminuir a rotatividade de funcionários. A cultura da organização terá um papel importante em como a autonomia pode ser bem-sucedida. Por exemplo, alguns funcionários trabalham melhor com pouca supervisão, enquanto outros precisam de orientação extra. Pouca direção pode ser confundida com desorganização, em vez de liberdade.

NURAP
Diversidade e Inclusão

Autonomia da equipe

Uma equipe autônoma é autogerenciada e recebe pouca ou nenhuma direção de um supervisor. Enquanto os membros da equipe trabalham bem juntos, eles podem ajudar a aprimorar os pontos fortes um do outro e compensar as fraquezas um do outro.

Trabalhar em um ambiente tão cooperativo e enriquecedor pode ter um impacto positivo na satisfação no trabalho.

NURAP
Diversidade e Inclusão

Como você pode incentivar a autonomia?

1. Construa uma cultura de confiança
2. Aprenda com os erros
3. Comunique-se regularmente
4. Contrate as pessoas certas

NURAP

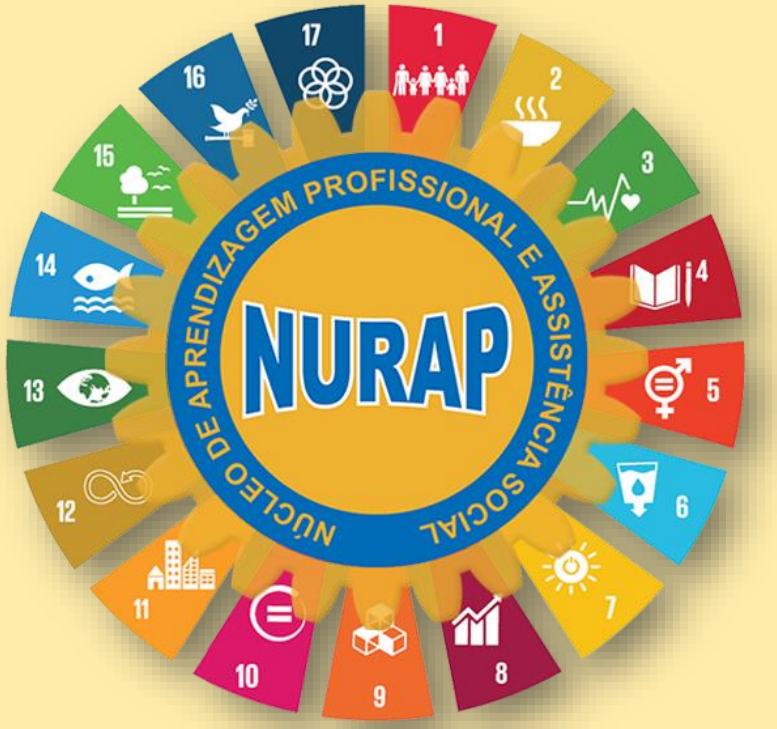
Diversidade e Inclusão

Quais são as vantagens da autonomia dos funcionários?

- Maior felicidade e engajamento;
- Todo indivíduo se sente responsável e, portanto, deseja ter o melhor desempenho;
- Os funcionários se sentem mais valorizados;
- Eles se sentem motivados a aprender novas habilidades;
- Maior produtividade;
- Maior senso de equipe e cultura organizacional;
- Melhor equilíbrio entre vida profissional e pessoal.

NURAP

ÓTIMA SEMANA PARA VOCÊS E ATÉ SEMANA QUE VEM.



DIVERSIDADE E INCLUSÃO

SITE DO NURAP

www.nurap.org.br

PEDAGÓGICO: pedaogico@nurap.org.br - (11) 2344-2477/2465
SAAP: saap@nurap.org.br - (11) 2344-2483/2434/2453 ou (11) 94719-5084
PSICOLOGIA: psicologia@nurap.org.br - (11) 2344-2467
RH: rh@nurap.org.br - (11) 2344-2423/2465/2426

NURAP Diversidade e Inclusão