

CULTURA DE DONO

Como implementar a cultura de dono em 6 etapas, segundo estudo da Rutgers University

Compartilhe informações

Compartilhar as decisões estratégicas e de negócios do dia a dia ajuda a **construir confiança com os colaboradores**.

Eles sentem que seu trabalho e empenho têm um **impacto real no desempenho da empresa**.

Além de **promover a lealdade**, aumenta a disposição de realizar mais.

Incentive a responsabilidade

Dar aos colaboradores mais **autonomia e responsabilidade** para realizar seu trabalho faz com que se desenvolvam e se sintam **capacitados e motivados para resolver problemas** dos clientes.

Eles se sentem **mais responsáveis pelos resultados de longo prazo** da empresa e **apresentam ideias inovadoras** para melhorar suas áreas.

Envolva o time nas decisões

Os colaboradores que têm interesse no futuro da empresa e que estão informados querem se **envolver em decisões que ajudam a gerar resultado**.

Incentivar a **criação de grupos de solução** e melhorias ou abrir espaço para **projetos individuais pensados para melhorar processos** são formas de **dar visibilidade para ações que nascem dentro dos times**.



Desenvolva as habilidades do time

Promover uma cultura de dono significa dar aos colaboradores **oportunidades para desenvolver e aprimorar suas habilidades**.

Isso pode ser feito com **programas de treinamento** e outras iniciativas.

Esses programas fazem **sentido estratégico**, pois **melhoram a produtividade**, o desempenho e **signalizam ao colaborador que é valorizado**, aumentando a retenção.



Promova a gestão participativa

No modelo de gestão participativa, os **gestores compartilham informações estratégicas** e envolvem seus times em decisões importantes, **reconhecendo suas realizações e seus resultados** publicamente.

Ao fazer isso, **os gestores incentivam os colaboradores a pensar e agir como donos**.

Eduque sobre os ganhos e riscos

Se a companhia possui um programa de bônus atrelado a metas, é importante deixar claro como funciona e **como a empresa e os colaboradores ganham no longo prazo** com metas atingidas.

É igualmente importante falar sobre os **riscos que são comuns à maior parte dos projetos e investimentos**, especialmente quando a empresa está buscando **novos negócios**.

Signalizar que existe **oportunidade de crescer e fazer dinheiro**, mas que existe a probabilidade de perdas é uma forma de **mostrar que todos estão juntos nessa**.