

CHECKLIST DAS 7 EXPERIÊNCIAS EMPRESARIAIS

PERTENCIMENTO:

Consiste em proporcionar a cada membro do time o sentimento de pertença, acolhimento e inclusão àquela organização.

- Fazer um mural de fotos do time;
- Fazer uma camisa para todos de uma determinada campanha da empresa;
- Deixar uma Caixa de Sugestões, para que todos possam colocar suas contribuições para a melhoria da organização;
- Promover eventos sociais, como almoços ou momentos de relaxamento, para fortalecer os laços entre os membros da equipe;
- Criar um mural onde os funcionários poderão compartilhar conquistas profissionais e pessoais;
- Perguntar e escutar as sugestões dos colaboradores em relação a problemas e situações que precisam ser resolvidas ou decididas na empresa.

IMPORTÂNCIA:

Consiste em proporcionar ao colaborador experiências que contribuam para que ele se perceba único, reconhecido e valorizado dentro da organização.

- Fazer o quadro de aniversariantes do mês;
- Fazer um elogio por alguma contribuição que aquele membro deu ao grupo;
- Fazer um mural de validações em que as pessoas do time façam, no mínimo, 3 elogios umas às outras por semana;
- Reconhecer publicamente uma atitude positiva que alguém tenha realizado para a empresa;
- Dar aos funcionários a oportunidade de liderar projetos ou iniciativas;
- Realizar avaliações de desempenho e oferecer um feedback regularmente;
- Premiar o colaborador por tempo de serviço na empresa (exemplo: bônus por fazer parte há 5 anos ou mais);
- Parabenizar o colaborador por conquistas pessoais, como: aniversário, paternidade/maternidade, dia do profissional (exemplo: jornalista, professor...), dentre outros;
- Convidar para um almoço;
- Presentear com seu chocolate preferido;
- Fazer uma reunião para dar um feedback positivo;

CONEXÃO:

Consiste em construir um laço de afeto com o colaborador e fazê-lo sentir-se respeitado e amado por você e pela empresa. Envolve a promoção da comunicação aberta, criando um senso de pertencimento no local de trabalho.

- Dar um presente personalizado com o nome, cor preferida ou gosto pessoal do colaborador;
 - Colocar o funcionário do mês em destaque e dar benefícios para ele durante o mês, seja com folga, presentes, bônus, entre outros;
 - Convidar os familiares do colaborador para participarem de um evento ou cerimônia específica.
-
- Olhar com atenção;
 - Escutar com atenção;
 - Dar um abraço;
 - Se importar com questões relevantes para o bem-estar do colaborador;
 - Buscar conhecer as dores, medos, desejos, gostos e estilos pessoais do colaborador;
 - Dar um feedback sincero ao colaborador;
 - Agradecer algo que o colaborador realizou;
 - Conversar com o colaborador, interessando-se por conhecer seus sonhos, medos, preocupações e gostos pessoais;
 - Organizar atividades como jogos ou exercícios de quebra-gelo semanalmente;
 - Estabelecer uma política de "portas abertas" para que os funcionários possam discutir preocupações com os líderes sem barreiras;
 - Criar um ambiente de trabalho que facilite a interação entre as equipes, como espaços de colaboração ou áreas de descanso compartilhadas;
 - Deixar um post-it ou recadinho de elogio, de reconhecimento, ou boas-vindas no notebook/computador;
 - Enviar um e-mail ou um áudio por WhatsApp de agradecimento e reconhecimento para a pessoa.

LIMITES E AUTORRESPONSABILIDADE:

Refere-se a um ato de cuidado, que demonstra o quanto você se importa com o seu colaborador e com o seu futuro. Quando falamos em limites, precisamos entender que o “não” não é para o trajeto. Quando você dá limites, você está dizendo “Vá, mas vá em segurança”. Além de deixar claro que o colaborador deve assumir responsabilidade por suas próprias ações e resultados.

- Oferecer feedbacks respeitosos e verdadeiros que proporcionem a melhoria de um determinado comportamento;
- Ter clareza de quais são as regras e deveres da organização;
- Deixar claro o que é esperado em termos de ações desses colaboradores, desde o onboarding, oferecendo treinamentos iniciais, a entrega do manual da cultura e de um documento de cargos e carreiras, até a delegação de pequenas atividades diárias;
- Delegar e dar responsabilidades aos colaboradores, demonstrando confiança em sua competência e capacidade para desenvolvê-la;
- Desenvolver uma rotina de apresentação de resultados em reuniões fixas;
- Desenvolver uma rotina clara com o colaborador: rotina semanal; rotina mensal e rotina quinzenal.
- Estabelecer gestão de tempo e incentivo ao equilíbrio entre trabalho e vida pessoal;
- Incentivar os funcionários a definirem metas pessoais e a acompanharem seu próprio progresso.

GENEROSIDADE:

Refere-se à disponibilidade em contribuir e compartilhar com o outro. No ambiente empresarial, promover a generosidade é uma forma de crescer e contribuir com a vida de seu colaborador.

- Oferecer uma ajuda em alguma necessidade ou dificuldade com as tarefas delegadas;
- Incentivar o compartilhamento de conhecimento e experiência entre os membros da equipe;
- Estabelecer um sistema de recompensas para reconhecer atos de generosidade e colaboração;
- Presentear com utensílios que o colaborador poderá utilizar no dia a dia de trabalho;
- Premiar com uma folga em uma sexta-feira ou feriado prolongado;
- Oferecer uma condição especial para o colaborador adquirir produtos ou serviços da empresa;
- Criar um programa de voluntariado que permita aos funcionários se envolverem em atividades de caridade.

CRESCIMENTO:

Refere-se à autopercepção de crescimento e está diretamente relacionada à autoestima e à autoconfiança. Assim como aprender a doar e receber, em todos os ambientes e relações, também é importante nos percebemos em crescimento de forma integral, ou seja, tanto no aspecto físico, moral, intelectual e espiritual. É preciso que seu colaborador tenha a percepção de que ele cresceu e se transformou, pois ir contra esse processo é negar a potencialidade da própria existência.

- Oferecer ou proporcionar a participação em cursos, ou treinamentos;
- Ter um plano de cargos e carreiras, de modo que o colaborador possa sentir que pode avançar dentro da organização ou trabalhos com metas variáveis;
- Implementar um programa de mentoria para permitir que os funcionários aprendam uns com os outros;
- Realizar revisões de desempenho regulares para discutir oportunidades de crescimento e progresso na carreira;
- Criar um ranking com premiação, aqueles colaboradores que obtiverem os melhores resultados ganharão presentes conforme a sua classificação no ranking;
- Promover o colaborador, dar a oportunidade de testá-lo em posições de liderança;
- Ajudar o colaborador a traçar um plano de ação para poder alcançar seus objetivos e metas pessoais, assim como construir seu mural dos sonhos.

MISSÃO:

Refere-se às experiências nas quais você vivencia um propósito de vida. Com o crescimento e as transformações na forma como interpretamos e interagimos com o mundo, é preciso reconhecer sua missão e o seu propósito. Eles auxiliam na construção da generosidade e da percepção sobre o próprio crescimento, criando experiências comuns boas que potencializam a sua própria ação.

- Repetir diariamente a missão com entusiasmo e auxiliar o colaborador a perceber que o que ele faz é muito maior do que a atividade em si;
- Criar um painel de missão, visão e valores e colocar em diferentes ambientes da empresa;
- Destacar durante as reuniões, histórias de sucesso que demonstrem como a empresa está cumprindo sua missão;
- Compartilhar feedbacks e vídeos de depoimentos com os colaboradores que tragam em relevo o impacto que suas ações trouxeram para a vida das pessoas.