

FELICIDADE, TALENTO E
PRODUTIVIDADE**SÉRGIO ALMEIDA**
FUNDADOR DO SEAL
GROUP

Mudar a cultura organizacional requer um movimento, não um decreto

Uma cultura organizacional saudável é uma componente básica de qualquer organização de sucesso e, sendo reconhecida pelos líderes empresariais, ajuda a estabelecer as bases para um forte envolvimento, retenção e desempenho dos colaboradores. Na verdade, de acordo com estudos da *Quantum Workplace*, cerca de **70% dos colaboradores e líderes afirmam que a cultura é mais importante para o sucesso dos negócios do que a estratégia e as operações**, 69% dos líderes atribuem grande parte do seu sucesso à cultura da empresa.

Para as organizações que procuram vencer neste contexto global, a mudança cultural é, muitas vezes, a parte mais desafiadora da transformação. No entanto, esta mudança cultural não pode ser alcançada através de um “decreto” de cima para baixo ou da implementação de uma norma ou de um processo. **Vive nos corações e hábitos coletivos das pessoas e na sua percepção partilhada de “como as coisas são feitas por aqui”**. A cultura é como o vento. É invisível, mas o seu efeito pode ser medido e sentido, quando sopra na nossa direção, permite uma navegação tranquila, quando sopra contra nós, tudo é mais difícil. **A mudança cultural precisa de acontecer através de um movimento interno, não de um decreto ou “ordem interna”**.

Nesse sentido, é interessante analisar alguns dados sobre os aspetos onde os colaboradores sentem ou experienciam uma cultura organizacional mais forte:

Missão e valores. 54% dos colaboradores vivenciam a cultura por meio da missão e dos valo-



foto: sessionlab

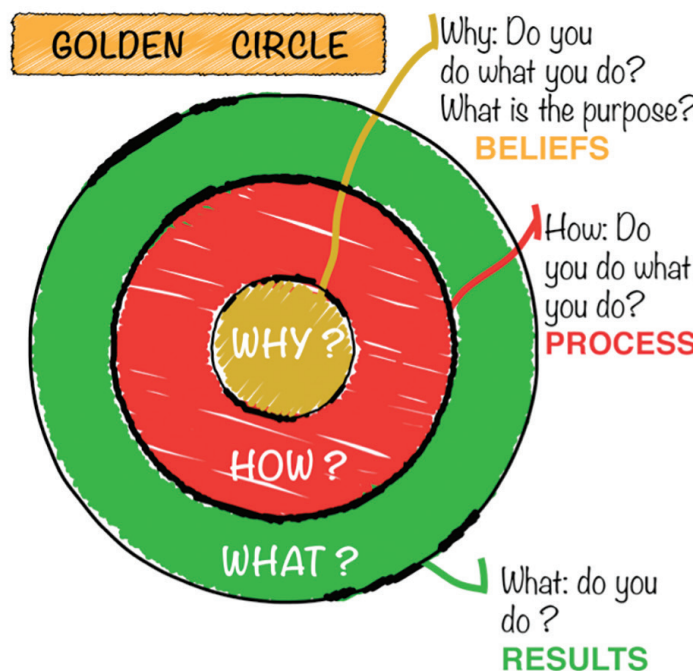
res da empresa. A declaração de missão e valores descreve como o trabalho é realizado e define que resultados são importantes. É importante que as empresas comuniquem, frequentemente, os seus valores e a sua missão, se estes forem utilizados, regularmente, para orientar o comportamento e os esforços diários dos colaboradores, assim serão cada vez mais visíveis e presentes no local de trabalho.

Reconhecimento e celebração. 53% dos colaboradores experenciam a cultura por meio do reconhecimento e celebração de conquistas. **A forma como os líderes reconhecem e celebram com as suas equipas desempenha um papel importante na cultura da empresa.** É crucial que os líderes demonstrem reconhecimento pelos esforços dos colaboradores e, quando demonstram um comportamento ou ação alinhada com a missão e valores da empresa, devem ser reconhecidos. **69% dos funcionários trabalhariam mais se recebessem mais reconhecimento, por essa razão, deverá ser uma prioridade.**

Desempenho. 50% dos inquiridos sentem a cultura mais fortemente na abordagem sobre o seu desempenho na organização. **A forma como os líderes criam alinhamento, comunicam e dão feedback, molda a experiência dos colaboradores.** Longe vai o

tempo em que a cultura era moldada apenas pelo espaço físico de trabalho, hoje, os colaboradores sentem a cultura organizacional por meio dos comportamentos diários no seu departamento e organização.

Para criar um movimento na organização, deveremos enquadrar as questões por forma a que despertem emoções e incitem à ação. Ninguém melhor que Simon Sinek para nos explicar através do seu modelo



Fonte: simon sinek / forginabatteryou

Como iniciar um movimento

Muitas vezes pensamos que os movimentos começam com um apelo à ação. **Mas a investigação sobre os movimentos sugere que, na verdade, começam com emoções, uma insatisfação difusa com o status quo e uma sensação generalizada de que as atuais instituições e estruturas de poder da sociedade não irão resolver o problema.** Este descontentamento crescente **transforma-se num movimento, quando surge uma voz que oferece uma visão positiva e um caminho a seguir que está ao alcance da multidão.**

“Golden Circle”, como podemos liderar uma mudança na cultura organizacional.

A teoria do método *Golden Circle* (Círculo Dourado) é uma abordagem inovadora para a liderança e os negócios, trazendo a aplicação prática das neurociências para uma **visão profunda sobre o sucesso organizacional.** Essa teoria fundamental baseia-se na ideia de que a maioria das empresas e líderes se concentram “no que fazem” e “como o fazem”, mas negligenciam “porque fazem” o que fazem. Está provado pela neurociência que o vínculo emocional, o porquê (o propósito) e

os valores que motivam cada um de nós, são elementos poderosos para a mudança individual e para o sucesso a longo prazo da organização.

Começar com o propósito (why) é fundamental para criar uma nova e sólida cultura organizacional, um movimento interno que pode estabelecer uma conexão emocional significativa, criando um engagement maior e uma clara e inspiradora conexão com os colaboradores. Compreender o porquê vai além de meras operações e processos, pois representa a essência, a razão de ser de uma organização, o que a move e a mantém motivada para enfrentar os desafios e alcançar os objetivos e as metas definidas.

A voz dos líderes

Os líderes de movimentos e organizações bem-sucedidas são, frequentemente, inspiradores, tem uma causa que desperta emoções e incitam à ação, partilho alguns exemplos:

Martin Luther King, “I have a dream” ecoa na história como um hino à igualdade e justiça, o “porquê” de King era claro: desejava um mundo onde todas as pessoas fossem julgadas pelo conteúdo do seu caráter, não pela cor de sua pele.

Steve Jobs, é um exemplo extraordinário de como a paixão por uma causa pode impulsionar a inovação, tinha um propósito de criar produtos que desafiassem o status quo e melhorassem a vida das pessoas, através da simplicidade, design elegante e usabilidade intuitiva.

Mahatma Gandhi, a liderança pela paz e a resistência não violenta na Índia, é outro exemplo poderoso de um líder que começou pelo “porquê”. O seu propósito era alcançar a independência da Índia e promover a paz por meio da não violência.

Oprah Winfrey, uma figura influente no mundo do entretenimento e filantropia, encontrou o seu propósito em inspirar e capacitar outras pessoas, procurando nos seus programas partilhar histórias significativas, promovendo o crescimento pessoal e impactando positivamente as comunidades.

A verdadeira mudança na vida pessoal ou numa organização começa com um propósito, uma causa maior do que nós próprios, com a possibilidade de mudar as vidas de colaboradores, clientes, e inspirar as comunidades a tornarem este mundo um lugar melhor. **Tudo começa dentro, apenas desta forma podemos iniciar um verdadeiro movimento interno, a que podemos chamar uma nova cultura organizacional.**

In which of the following aspects of your workplace, do you feel or experience your organization's culture most strongly?

