Humanãre

PRESENÇA INTEGRAL E FELICIDADE:

Fatores-Chave para alta performance

SUMÁRIO

1 *Introdução*

2 *O que é felicidade*

2.1 *Felicidade na Pandemia*

3 *Presença Integral - Uma aabordagem com diversas perspectivas*

4 *Um olhar sobre mindfulness e flow que levam à felicidade*

5 *Felicidade e produtividade no trabalho*

5.1 *Como combinar a real felicidade com produtividade?*

5.2 *A cereja do bolo: felicidade e saúde mental*

5.3 *Liderança imprime felicidade?*

5.4 *Liderando pelo exemplo*

5.5 *Um chefe para medir (e cuidar) da felicidade*

6 *Olhares para dentro e para fora*

7 *Referências*

1- INTRODUÇÃO

Os impactos para o mundo trabalho, durante a pandemia do Covid-19, impulsionaram debates sobre a satisfação profissional e o bem-estar emocional dos funcionários. Nessa esteira, líderes empresariais tentam promover a felicidade num ritmo até então nunca visto anteriormente.

Será que estamos cientes que a felicidade de cada colaborador aumenta o desempenho no trabalho? O que vem primeiro: ter sucesso e depois ser feliz? Ou ser feliz e depois ter sucesso? E quanto importa a sua felicidade? Você é feliz no trabalho? O trabalho te traz felicidade?

Antes de responder essas perguntas é primordial compreender o que é felicidade no trabalho e o que ela traz consigo como engajamento, propósito, realizações, presença integral/atenção plena (mindfulness), flow e saúde mental. E isso tudo convive bem com a produtividade e a alta performance? Achar essas respostas não é um caminho fácil, com receita de bolo pronta, devido à tamanha complexidade do mundo contemporâneo, com mudanças cada vez menos previsíveis.

Quem um dia poderia imaginar que viveríamos a Grande Renúncia em pleno século XXI? O termo foi criado por Anthony Klotz, psicólogo organizacional, em entrevista concedida à Bloomberg Businessweek, em maio de 2021. Diz respeito ao recente movimento voluntário de demissão, com início nos Estados Unidos. De acordo com a revista Você S/A, os brasileiros também pedem as contas em ritmo recorde: o número já chega a meio milhão por mês.

Por trás dessa tendência de desistência dos contratos e das relações atuais com o trabalho, podem estar a insatisfação, a falta de bem-estar e colaboradores cada vez mais infelizes. Diante desse solavanco para a área de Gestão de Pessoas, líderes e profissionais de RH tentam encontrar caminhos para manter e engajar os talentos primordiais dentro das empresas.

Isso mostra como a vida pessoal e profissional estão intrinsecamente interligadas. Não é à toa que uma demissão pode ser um sinal de libertação para alguns e tirar o chão e abrir uma cratera para outros. O trabalho não só sustenta a nossa vida financeira, mas, também, o nosso estado em si diante das adversidades. Propomos nesse e-book uma reflexão franca com diversos olhares sobre aquilo que a civilização sempre almeja: a felicidade, onde quer que ela esteja (dentro de nós).

2 - O QUE É FELICIDADE

Para você, o que é felicidade? A literatura científica já foi atrás de respostas para esta pergunta que pode aparentar ter algo bastante subjetivo, pois seu significado pode variar de acordo com diversos contextos.
Segundo um artigo publicado no site MIT Sloan Management, a felicidade pode ser definida sob alguns pilares:

- a avaliação de satisfação com a vida;

- a dimensão de emoções positivas como prazer, entusiasmo, inspiração ou orgulho;

- a dimensão de poucas emoções negativas como hostilidade, irritabilidade, medo ou nervosismo.

O artigo destaca que, desde o advento da psicologia positiva em 2000, houve uma enorme quantidade de pesquisas no campo, tendo o termo bem-estar sendo mencionado em mais de 170.000 artigos acadêmicos. Alguns desses trabalhos descobriram que há verdade na percepção de que algumas pessoas parecem mais felizes, e, além do mais, os pesquisadores têm olhado, de perto, para a herdabilidade (fatores com os quais nascemos) e como o ambiente molda nossa noção de felicidade.

O texto chama para a seguinte analogia reflexiva: imagine a felicidade como uma torta. Nela, a hereditariedade representa cerca de 40%, enquanto os 60% são atribuídos a outros fatores, especialmente as experiências de vida.

Quase o mesmo pode ser dito para o local de trabalho, ressalta o artigo que cita um estudo recente. Por meio dele, os pesquisadores descobriram que, embora a herdabilidade representasse cerca de 30% da satisfação no trabalho aos 21 anos, a importância da herdabilidade caiu para menos de 20%, quando medida novamente aos 25 e 30 anos. Isso mostra que os fatores ambientais no local de trabalho tornam-se mais importantes ao longo do tempo.

2.1 - FELICIDADE NA PANDEMIA

A importância desses fatores ambientais passou por uma mudança recentemente. Conforme detalha o artigo, o Relatório Mundial da Felicidade de 2021 destaca que, dentro do local de trabalho, a felicidade diante da pandemia foi em grande parte devido ao senso de pertencimento dos funcionários nas organizações e entre os colegas de trabalho.
Além de considerar também a flexibilidade oferecida aos trabalhadores, a inclusão e o senso de propósito do trabalho (em ordem descendente de importância).

A análise indica que as coisas mudaram drasticamente durante a pandemia, mirando especificamente o papel decisivo das lideranças. Ter um gestor de apoio tornou-se o maior preditor de felicidade.

O preço da felicidade. *Dentro do local de trabalho, foi constatado que funcionários mais felizes são mais propensos a emergir como líderes, ganham pontuações mais altas em avaliações de desempenho e tendem a ser melhores companheiros de equipe.*

O valor da felicidade. *Funcionários mais felizes são mais saudáveis, têm taxas mais baixas de absenteísmo, são altamente motivados para ter sucesso, são mais criativos, têm melhores relacionamentos com os pares, e são menos propensos a deixar a empresa.*
Fonte: MIT Sloan Management

Todos esses correlatos de felicidade influenciam significativamente o resultado final de uma empresa. Juntos, os dados indicam que há muito espaço para líderes e organizações influenciarem a felicidade dentro do local de trabalho.

Embora a felicidade seja influenciada pela hereditariedade, uma parcela maior da torta de felicidade pode resultar de fatores como flexibilidade no local de trabalho, salário razoável, tipo de trabalho e gestores que apoiam. Isso significa que é possível que os líderes sejam alicerces de um local de trabalho para fazer funcionários mais felizes.

Para alguns, dinheiro na mão é sinal de felicidade.
O levantamento apontou também que o dinheiro importa para a felicidade dos funcionários. Mas somente para o grupo que colocou esse item como o fator mais importante na vida. Em um outro estudo recente, o artigo ressalta que a relação entre renda e felicidade foi mais de quatro vezes maior para as pessoas que priorizam a situação financeira.

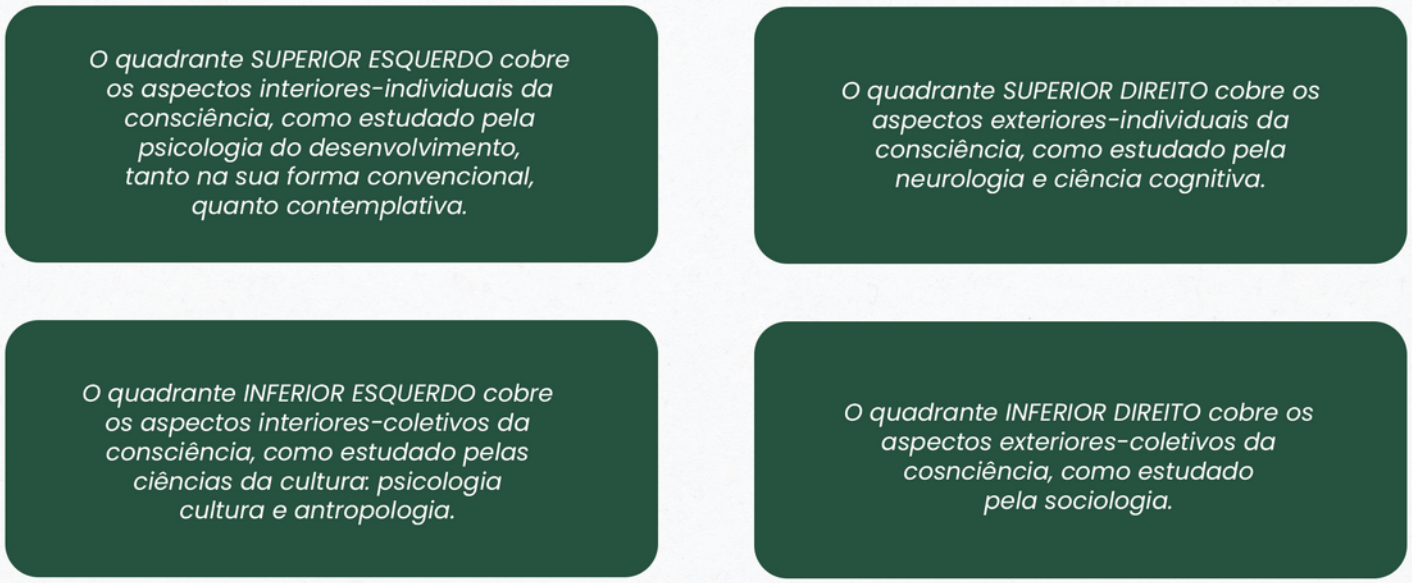
3 - PRESENÇA INTEGRAL

Uma abordagem com diversas perspectivas

O que é "integral"? O termo diz respeito, simplesmente, a algo mais equilibrado, abrangente, interconectado e completo. Quando se usa uma abordagem integral, seja nos negócios, no desenvolvimento pessoal, na arte, na educação ou na espiritualidade (ou em qualquer outro campo), incluímos os mais diversos aspectos da realidade e, também, mais da nossa humanidade.

Isso possibilita que nos tornemos mais plenamente despertos e eficazes em tudo o que fazemos, de acordo com o Integral Institute. A instituição foi fundada pelo filósofo norte-americano Ken Wilber, considerado um dos precursores do Movimento Integral e criador da Psicologia Integral.
De uma maneira mais ampla, o movimento integral busca uma visão ampla, uma compreensão da humanidade, do universo, pela combinação de contribuições diversas. Tudo em um único sistema. Quem explica é Suzana Tavares, especialista ESG e Cultura Organizacional, da Humanare. Segundo ela, a visão integral se propõe ir além do racionalismo e do materialismo, ou seja, foca em ter um panorama holístico, unindo as filosofias ocidental e oriental.

O modelo integral tem chamado atenção do mundo corporativo e, principalmente, para as lideranças. Ele pode ser traduzido como a combinação de diversas perspectivas. Suzana explica que essas perspectivas são desenhadas num formato de quatro quadrantes. Os dois superiores olham para o indivíduo e os dois inferiores para o coletivo. Veja a imagem abaixo:



Reprodução: site *www.kenwilber.com.br*

- Superior esquerdo: foca no indivíduo, é intrapessoal.
Diz respeito ao entendimento psicológico, aos sentimentos, às sensações, às emoções, como o indivíduo se percebe.

- Superior direito: olha para o comportamento individual e sua relação com os sentidos.

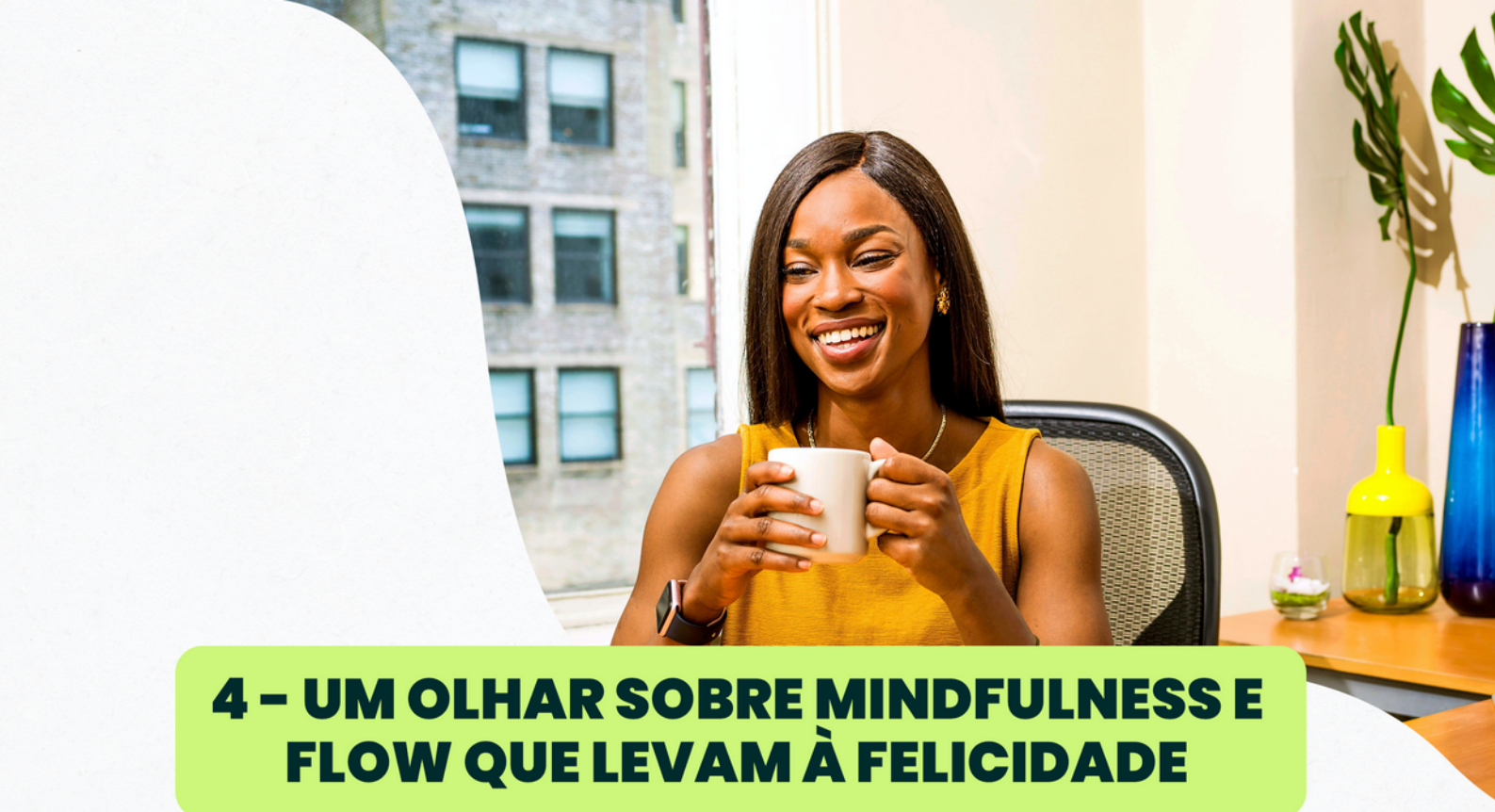
- Inferior esquerdo: o foco é para o coletivo, para a gestão cultural, ressaltando a cultura organizacional e as relações.

- Inferior direito: olha também para o coletivo, administração sistêmica, políticas e regras, sistema e estrutura corporativas. A ênfase no sistema social e seu ambiente.

Suzana destaca que as relações - você com você mesmo; você com o outro; ou com o sistema - não acontecem de forma distintas, porém são estudadas em conjunto.

“Toda manifestação é dotada de três dimensões, do ponto de vista do ‘eu’ (como eu pessoalmente vejo e sinto um evento), do ponto de vista do ‘nós’ (como não apenas eu, mas também outros vêem o evento) e como um ‘isto’ (os fatos subjetivos do evento). O eu, a cultura e a natureza se libertam juntos ou absolutamente não se libertam. Tão fundamentais são estas dimensões do ‘eu’, ‘nós’ e do ‘nós’ que chamamos de quatro quadrantes e fazemos deles o alicerce da abordagem integral ou Sistema Operacional Integral.”

A prática da teoria integral é um propósito de vida. Sua relação com a felicidade parte do pressuposto do conjunto de bem-estar espiritual, físico, intelectual, relacional e emocional.



4 - UM OLHAR SOBRE MINDFULNESS E FLOW QUE LEVAM À FELICIDADE

Com base em várias definições de mindfulness (atenção plena), os autores Cristina Goilean, Francisco J. Gracia, Inés Tomás e Montserrat Subirats, no artigo acadêmico “Atenção no local de trabalho e nas organizações”, chegaram à seguinte conclusão: essa não é uma qualidade que algumas pessoas têm e outras não. Pelo contrário, conquistar um estado de consciência "atenta" é uma capacidade inerente à natureza humana, algo que pode ser experimentado pela maioria das pessoas em qualquer momento da vida.

Entretanto, pode haver diferenças individuais no grau e na frequência com que algumas pessoas irão experimentar este estado de consciência.
Outro ponto importante: a consciência consiste em focar no aqui e agora, ou seja, exige que se coloque toda a atenção no presente, em vez de se preocupar com pensamentos sobre o passado ou o futuro. Além do mais, este estado de consciência do momento atual exige prestar atenção aos estímulos externos e internos à nossa volta.

E como o flow entra nessa história? O flow unifica a presença e a felicidade, de acordo com a Head interina de Excelência e Produtos da Humanare Djenane Rocha. “Quando você se dedica e foca em algo, que é tão prazeroso para você, te motiva tanto, você entra num estado de fluxo, que é esse estado de flow, que leva a fazer aquilo com total intensidade, entrega e dedicação, que você está ali também alcançado a felicidade”. Você pode ficar apático ou estressado, dependendo da atividade que você exerce, inclusive, e se essa atividade está muito significamente aquém ou muito acima das suas habilidades, segundo Djenane.

No flow, há um envolvimento tão intenso com a tarefa que a sua realização promove grande satisfação. É o que aponta Ana Paula Puga, no artigo "Você sabe o que é flow", publicado no site Vida Simples. Por meio do flow, é possível:

- Cultivar a criatividade;

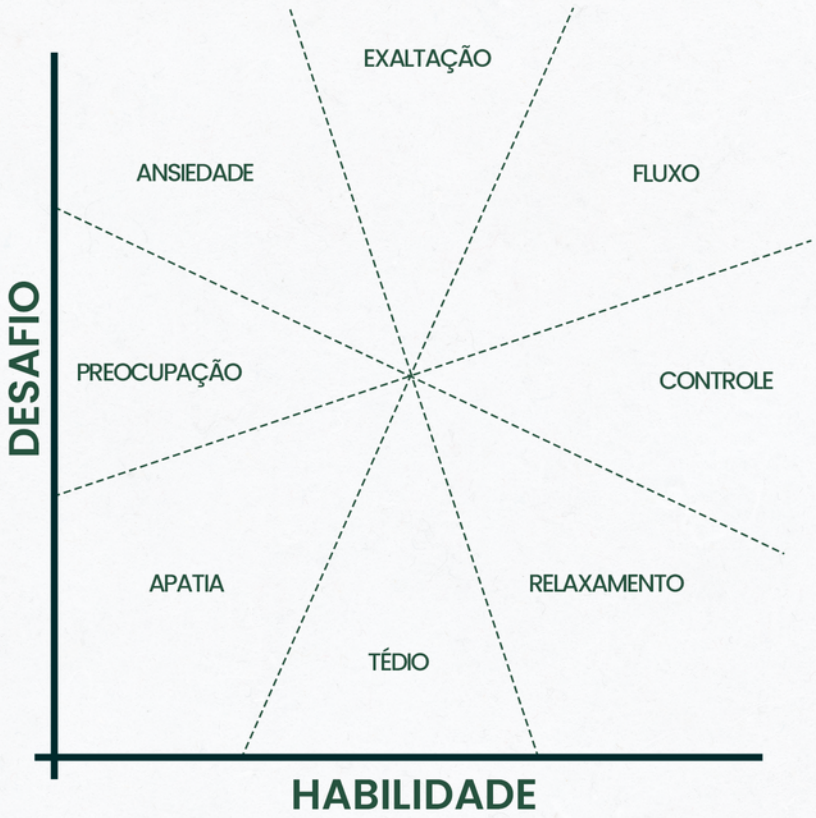
- Realizar a alta performance;

- Estimular a atenção;

- Fortalecer a determinação;

- Experimentar mais felicidade.

Ao abordar o estado de flow, Ana Paula recorre a uma citação do autor Mihaly Csikszentmihalyi - psicólogo húngaro, doutor pela Universidade de Chicago e umas das maiores referências em Psicologia Positiva: "É por estar totalmente envolvido com cada detalhe de nossas vidas, seja bom ou ruim, que nós encontramos a felicidade, não tentando procurá-la diretamente."



O gráfico ao lado consiste num mapa da mina que leva à compreensão do estado de flow.

Reprodução: Vida Simples

Tome nota:

- "Se o desafio é grande e me percebo com pouca habilidade para resolvê-lo, sinto ansiedade.

- Se tenho pouca habilidade para lidar com certa situação, mas não me sinto desafiado(a), surge uma sensação de apatia.

- Ou ainda se me percebo hábil mas sem desafios, relaxo, permaneço ali na zona de conforto.

- Mas não é nem ansiedade, nem apatia, muito menos a estagnação que nos leva a experimentar a Felicidade e a Satisfação, seja no trabalho, seja em seus relacionamentos, seja na sua vida como um todo."

Pílulas de sabedoria:

a seguir, confira os três ensinamentos do Dr. Csikszentmihalyi para mergulhar no flow, resumidos pela Ana Paula Puga:

1 – Concentre-se na sua tarefa e perceba que está no controle.

2 – Enfrente desafios crescentes e desenvolva novas habilidades.

3 – Envolva-se com sua família e tenha boas amizades.

5 – A FELICIDADE E A PRODUTIVIDADE NO TRABALHO

A produtividade e a felicidade andam de mãos dadas. É o que um estudo recente revela. Trabalhamos mais quando estamos mais felizes, ou seja, a felicidade torna as pessoas mais produtivas no trabalho, de acordo com as últimas pesquisas da Universidade de Warwick.

Os economistas realizaram uma série de experiências para testar a ideia de que os funcionários felizes trabalham mais intensamente. Em campo, eles descobriram que a felicidade tornava as pessoas cerca de 12% mais produtivas.

De acordo com o que foi divulgado pelo site da instituição, o estudo incluiu quatro experimentos diferentes, com mais de 700 participantes. Um deles foi a exibição de trechos de um filme de comédia, tendo à disposição, gratuitamente chocolate, bebidas e frutas.

Outros grupos foram questionados sobre tragédias familiares recentes, por exemplo, situações como luto e doenças. Isso serviu para analisar se níveis mais baixos de felicidade foram, posteriormente, associados a níveis mais baixos de produtividade.

Os coordenadores da pesquisa relataram que trabalhadores mais felizes utilizam o tempo disponível efetivamente, aumentando o ritmo para exercer uma determinada função, sem sacrificar a qualidade. Essa é a principal força motriz.

Aliás, o estudo teve implicações para os empregadores e para as políticas de promoção. Os coordenadores citaram o caso da Google, em que o apoio aos funcionários resultou num aumento de 37% da satisfação das equipes.

"Temos mostrado que os sujeitos mais felizes são mais produtivos, o mesmo padrão aparece em quatro experiências diferentes. Esta pesquisa fornecerá alguma orientação para a administração em todos os tipos de organizações, elas devem se esforçar para tornar seus locais de trabalho emocionalmente saudáveis para sua força de trabalho".

E, pelo visto, a relação entre felicidade e produtividade não traz só bons ventos no mundo corporativo. No ambiente militar, ela tem sido uma das grandes aliadas em combate. Um estudo em grande escala, publicado no Journal of Happiness Studies e divulgado no site MIT Sloan Management, constatou que a disseminação do bem-estar traz consigo um desempenho excepcional para as partes envolvidas.

Os pesquisadores acompanharam quase 1 milhão de militares do exército dos Estados Unidos por cinco anos, medindo o grau relativo de felicidade e otimismo por meio de questionários.

Medir isso ajudou a perceber que há uma relação entre bem-estar e as próprias autoavaliações dos indivíduos e seus relatos sobre a frequência de emoções positivas e negativas experimentadas. Os soldados que eram os mais felizes e otimistas passaram a ganhar significativamente mais prêmios de desempenho no trabalho, no decorrer dos cinco anos, em comparação com aqueles que estavam inicialmente infelizes e pessimistas.

Os primeiros dados compilados foram durante as guerras no Iraque e no Afeganistão, então as apostas eram altas: alguns desses prêmios eram para desempenho de trabalho exemplar atribuído, enquanto outros foram ganhos por desempenho extraordinário em ações heróicas.

Receber um prêmio no exército norte-americando, seja por desempenho exemplar no trabalho ou por heroísmo, é um evento relativamente raro no país, segundo os pesquisadores. Dos quase 1 milhão de soldados, apenas 12% receberam um prêmio de qualquer tipo, durante os cinco anos.

"Vimos quatro vezes mais prêmios ganhos pelos soldados inicialmente mais felizes em comparação com aqueles que foram mais infelizes inicialmente — uma enorme diferença de desempenho entre esses grupos... De fato, a felicidade — e, em menor grau, o otimismo — eram melhores preditores de prêmios do que qualquer fator demográfico que examinamos.'

Mas essa análise dos dados militares pode ser aplicada ao mundo dos negócios? Para os pesquisadores, a resposta é bastante afirmativa, já que, segundo eles, o Departamento de Defesa dos EUA é considerado o maior empregador do mundo, superando o Walmart por quase 1 milhão de funcionários. Sem contar que existem mais de 190 categorias de trabalho distintas no exército que contempla de escriturário a piloto e de cozinheiro a comandante.

No entanto, não são só a felicidade e o otimismo que importam para o desempenho dos funcionários, mas, também, o quanto os funcionários se sairão bem. E, nesse levantamento, juntamente com outras pesquisas de ciência comportamental realizadas nos últimos 40 anos, destacam a vantagem competitiva que a felicidade dos funcionários oferece às empresas.

5.1 COMO COMBINAR A REAL FELICIDADE COM PRODUTIVIDADE?

Será que a maior parte da conversa sobre felicidade dos colaboradores está distante da realidade? Quem joga esse questionamento no ar é Max Nissen, para um artigo da Insider. Ele cita o questionamento vindo de um texto publicado no blog do New York Times, escrito por Cliff Oxford, fundador do Oxford Center for Entrepreneurs.

Essa análise surge diante da tendência das empresas em descobrir o que move a produtividade dos funcionários relacionando-a com a felicidade.
A argumentação é que há uma diferença entre Human Resources Happy - H.R. Happy (Felicidade de Recursos Humanos) e High Performance Happy (Felicidade de Alta Performance). A maioria das empresas são obcecadas por H.R. Happy, quando o verdadeiro sucesso vem do segundo item acima..
H.R. Happy são momentos definidos por chefes amigáveis, aquela conversa ocasional sobre hobbies fora do trabalho, a festa de aniversário ocasional, e, talvez, até mesmo, a capacidade de levar o cão para o escritório.
E a High Performance Happy:

"...é uma atitude com um conjunto de habilidades que diz que estamos em uma missão que é maior do que qualquer um de nós. Encontramos nossa felicidade em estar em uma equipe de classe mundial que está fazendo a diferença."

De acordo com o artigo, trata-se de dar às pessoas muita responsabilidade, e perceber que nada faz as pessoas mais felizes do que receber essa confiança. Claro que um ambiente de trabalho agradável e bons relacionamentos significam muito no cotidiano profissional. Mas nenhuma quantidade de vantagens importará se os colaboradores fizerem algo em que acreditam e se importam.

Para Max, esse tipo de cultura requer muito trabalho, principalmente na contratação das pessoas certas e a garantia que elas sejam abertas e sinceras umas com as outras. Uma das coisas mais consistentes, quando se analisam os dados sobre o sucesso, é que os melhores desempenhos são performados por colaboradores que aprendem rapidamente e prosperam em situações adversas. Ele ainda enfatiza que encontrar essas pessoas pode ser difícil, mas vale a pena o esforço.

"Contar com vantagens para produzir felicidade e produtividade é usar uma pequena alavanca, e receber um pequeno efeito. Ideias, responsabilidade e crescimento são motivadores muito maiores."

5.2 A CEREJA DO BOLO: FELICIDADE E SAÚDE MENTAL

Felicidade e saúde mental andam juntas. Mas, primeiramente, é necessário refletir sobre que tipo de felicidade no local de trabalho devemos focar e suas conexões com a atenção plena e a inteligência emocional. É o que aponta Adam Fridman, para o site Inc.com.

O que une tudo isso são o engajamento e o propósito. Atenção plena, inteligência emocional e felicidade podem não ser a mesma coisa que o engajamento, mas são conceitos relacionados. Pessoas engajadas podem nem sempre ser felizes, mas têm um senso de satisfação sobre o que fazem e, muitas vezes, estão dispostas a trabalhar mais, tornando o negócio mais rentável.

E onde entra a atenção plena nessa história? Para Adam, a atenção plena pode ajudar as pessoas a se conectarem com suas ações individuais e com o propósito da organização. E, além disso, vem a inteligência emocional como uma qualidade de liderança primordial para que gestores e executivos ajudem os funcionários a se tornarem mais CONSCIENTES, orientados ao PROPÓSITO e ENGAJADOS, para que eles possam ser no fim das contas: FELIZES.

5.3 LIDERANÇA IMPRIME FELICIDADE?

"À medida que emergimos de uma pandemia global desmoralizante, todos nós faríamos bem em fazer um balanço de como influenciar a felicidade e o otimismo daqueles ao nosso redor no local de trabalho."

Há algumas coisas sobre a felicidade dos funcionários que todo líder empresarial deve saber e ser capaz de aplicar. É o que afirmam os autores Paul B. Lester, Ed Diener e Martin Seligman, em artigo para MIT Sloan Review. Mas o que os líderes empresariais podem fazer sobre a felicidade dos funcionários?

Para início de conversa, os líderes precisam se atentar à ciência e tomar uma abordagem estruturada para contratar, promover e desenvolver a felicidade dos funcionários. Embora a abordagem varie com base nas necessidades organizacionais, os líderes devem se comprometer com três ações, na visão dos autores.

1. Medir a felicidade tanto em funcionários quanto em candidatos a emprego.

2. Desenvolva a felicidade em sua força de trabalho.

3. Reter funcionários que estejam felizes.

5.4 LIDERANDO PELO EXEMPLO

Segundo os autores, as iniciativas de bem-estar dos colaboradores funcionam melhor quando:

- Líderes confiantes se tornam referência para as equipes;

- Líderes estão dispostos a investir seus esforços para tornar as iniciativas bem sucedidas, não apenas defendendo-as, por exemplo, garantindo recursos para um programa e promovendo mensagens estratégicas positivas e, inclusive, participando do treinamento e incorporando-os em seus próprios comportamentos;

- Líderes devem modelar o que é ensinado para que o conteúdo se torne parte integrante da cultura da organização.

"Aprendemos melhor observando os outros, então deixe seus funcionários aprenderem a ser felizes observando você."

Conforme orienta Adam Fridman, é preciso inteligência emocional para entender o que está no caminho traçado no engajamento. Os líderes precisam compreender as respostas das seguintes perguntas:

"Os funcionários estão estressados?
O que eles estão fazendo?
Como eles estão se sentindo?".

As respostas destas questões servem para ajudar a inspirar, educar e iniciar mudanças na cultura de uma organização. Líderes emocionalmente inteligentes entendem que as pessoas precisam fazer uma conexão com o propósito da organização e estar atentas para que possam realizá-lo.

Segundo Bill Benjamin, estudioso da inteligência emocional, "a consciência e a meditação - atenção plena - são formas de os líderes estabelecerem hábitos eficazes para ajudá-los a gerenciar suas próprias emoções e o estresse e ajudar os outros a lidar com as deles".

O artigo chama para reflexão: então, qual é a conexão entre atenção plena, inteligência emocional e felicidade no local de trabalho? A conexão é o engajamento com propósito - mindfulness e inteligência emocional são maneiras eficazes de apoiar o engajamento no local de trabalho. E, se os colaboradores são apaixonados e engajados com propósito, a felicidade - para funcionários, gerentes e clientes - pode ser apenas o resultado.
Adam aconselha que podemos engajar os funcionários criando um senso de propósito compartilhado. Ele cita a autora de best-sellers, líder empresarial e humanitária Marilyn Tam: "As empresas, hoje, estão cientes de que o desengajamento é um problema e estão focadas em criar propósito e significado no local de trabalho. Temos que começar a pensar nas conexões entre propósito, valores e o motivo do lucro."

"As organizações estão mudando, respondendo aos dados provenientes da psicologia positiva que mostram que, aumentando a felicidade no local de trabalho, você pode aumentar a produtividade em 31% e aumentar as vendas em 37%. As organizações do futuro darão grande ênfase ao crescimento pessoal, lembrando que os trabalhadores são humanos. Eles precisam sentir uma sensação de engajamento, paixão pelo propósito que seu papel e a organização estão tentando cumprir, a fim de sentir que seu trabalho importa."

Michelle Gielan, fundadora do Instituto de Pesquisa Positiva Aplicada, para Inc.com.

Uma área de crescimento pessoal e profissional onde muitas organizações estão focando, é a atenção plena e a liderança consciente, no momento em que as pessoas estão acostumadas a viver no piloto automático, o que leva ao desengajamento.

A atenção plena permite que os trabalhadores implementem limites que os ajudem a se concentrar no que é mais importante, equilibrando seu uso da tecnologia e a tirania da urgência que pode acompanhá-la, com suas necessidades humanas.

5.5 UM CHEFE PARA MEDIR (E CUIDAR) DA FELICIDADE

Um chefe de felicidade? Para a consultoria House of Feelings (Escola de Sentimentos), isso é possível e cada vez mais necessário, já que um CHO (Chief Hapiness Officer) pode influenciar nos resultados e na alta performance. Mas como medir o nível de felicidade de uma empresa?
Como garantir que esses níveis de felicidade estejam sempre altos?

Estas são algumas atribuições do CHO, a pessoa responsável pela felicidade de uma companhia. De acordo com o texto, empresas de vários países estão contratando ou desenvolvendo posições de Chefe de Felicidade, porque enxergam que o foco nesse aspecto dos colaboradores pode influenciar positivamente seus resultados.

"Segundo uma pesquisa realizada pela Universidade de Warwick, no Reino Unido, equipes felizes são 12% mais produtivas. Um outro estudo da Universidade da Califórnia, nos EUA, concluiu que, com empregados satisfeitos, há aumento de 37% nas vendas e três vezes mais criatividade."

Não é algo de outro mundo. As pessoas que enxergam um propósito em suas vidas profissionais e pessoais vivem de forma mais motivada, possuem um objetivo claro de onde querem chegar e por isso tendem a ter menos problemas relacionados ao estresse. No entanto, para que esse alinhamento de expectativas seja alcançado dentro de uma empresa é preciso dedicar tempo e investir nos mecanismos, processos e ferramentas certos. Caso contrário, estará apenas "tapando o sol com a peneira".

O papel do CHO é ter o olhar focado para essas questões com seriedade que elas merecem e exigem. Além de ser a pessoa responsável por acompanhar a felicidade (bem-estar) dos colaboradores, ele se torna o ponto focal que garante que o trabalho e a empresa sejam fonte de satisfação pessoal para todos. Suas principais tarefas são:

- Fazer com que os colaboradores vivam os valores profissionais e pessoais na empresa.

- Garantir salários condizentes com o mercado e trabalhar para melhorar a condição de todos.

- Assegurar que todos os colaboradores se sintam felizes e satisfeitos.

- Ouvir as necessidades dos membros de cada time para saber o que os fazem felizes.

- Assegurar que todos os times entendam que o que fazem importa e é valorizado.

- Incentivar o crescimento e a capacitação pessoal dos colaboradores, a fim de descobrir que o potencial de cada indivíduo garanta a liberdade necessária para organizar seu próprio trabalho e agenda.

- Conciliar vida profissional e pessoal, já que esse equilíbrio entre trabalho e vida é essencial para a felicidade do time.

- Criar um ambiente divertido e positivo de trabalho, já que produtividade não é alcançada apenas com salário.

- Empoderar para aumentar a motivação e a dedicação das pessoas.

- Criar ações para construir o espírito de equipe.

Além de estabelecer o cargo de Chefe de Felicidade, deve-se criar uma rotina de acompanhamento da gestão dos times com base em princípios como:

- Fazer com que os colaboradores se sintam valorizados.

- Garantir um ótimo ambiente de trabalho.

- Lutar por salários justos.

- Criar condições de crescimento para as pessoas.

- Ouvir as sugestões, reclamações e elogios dos colaboradores em relação à gestão e rotina de trabalho.

Lembre-se: o radar do Chefe de Felicidade deve estar sempre alerta para identificar situações e tomar decisões de forma rápida e assertiva. Para isso, ele precisa ter a autonomia necessária para decidir, com base em dados, e, assim, garantir os fatores para disseminar a felicidade dentro da organização.

Caça aos dados: o Chefe de Felicidade é um habilidoso caçador de dados que ajuda a medir os bem-estar dos colaboradores. Ele pode quantificar a felicidade por meio de pesquisas de clima ou ferramentas que promovem o reconhecimento de equipes.

De acordo com o blog da House of Feelings, outro fator importante é que, de nada adianta ter um software altamente sofisticado a seu favor se a empresa não tem a cultura de dar feedback ou de envolver o Chefe de Felicidade nas tomadas de decisão, por exemplo. Por isso, antes mesmo de pensar na forma de medir a felicidade, a empresa deve pensar em como engajar as pessoas a conversarem mais entre si.

Quais foram as principais conquistas da semana ou do mês? Como isso impactou o clima da empresa e a performance dos colaboradores? Como esta experiência pode ser potencializada ou estendida para outras situações?

E se o tempo fechar, o Chefe de Felicidade deve:

- Não se esquivar de dar feedbacks negativos;

- Escutar, anotar e propor saídas possíveis para evitar que o problema volte acontecer;

- Adotar a técnica da Comunicação Não Violenta na hora de dar feedbacks.

E, por fim, o Chefe de Felicidade deve encontrar formas de incentivar a confiança entre as equipes, principalmente entre colaboradores e líderes. Por isso, a comunicação é uma das chaves para fazer essa conexão e influenciar a performance dos times. Para a House of Feelings, quanto mais transparentes e empáticas forem as conversas, as reuniões e os feedbacks, mais chances de gerar times confiantes e engajados.
É um ciclo virtuoso em que todos ganham.

6 - OLHARES PARA DENTRO E PARA FORA

A seguir, separamos um resumo com alguns trechos da entrevista, para Forbes, com a professora de meditação Sharon Salzberg. Ela fala sobre as conexões entre atenção plena, desempenho no ambiente corporativo e o novo mundo do trabalho. Esses são temas do seu novo livro Real Happiness at Work: Meditations for Accomplishment, Achievement and Peace.

Uma das coisas que fazemos é reexaminar muitas suposições. Como o que é força, o que é sucesso, o que é felicidade? Às vezes, as pessoas pensam na felicidade como momentos de despreocupação, para evitar conflitos, ou pensam na atenção plena como algo passivo. Pensamos na compaixão como algo tolo ou sentimental. Praticamos a meditação não apenas para relaxar ou afligir, mas porque nos dá a base para um olhar muito profundo, e podemos emergir com uma sensação muito diferente de onde está nossa maior felicidade.

A primeira coisa que eu sugiro é não começar (a atenção plena) no local de trabalho. Comece em casa de manhã antes de ir para o trabalho e não assuma um fardo irrealista. Não é que você vai sentar por cinco horas antes de ir trabalhar, mas, talvez, você possa fazer cinco minutos, talvez até 20 minutos. Não é apenas pensar sobre isso, mas realmente sentar e fazer isso de uma maneira razoável. Sente-se em um sofá, faça cinco minutos e então o que acontece é que você leva para o local de trabalho.

Quando compramos a mensagem cultural, precisamos continuar acumulando, precisamos de mais e mais nos sentiremos melhor sobre nós mesmos, colocando os outros para baixo. No entanto, ficamos tão solitários quando fazemos isso porque todo mundo é um concorrente, não há mais colegas. Não temos um senso de "nós".

Salzberg diz que é esse senso de visão geral, que é o cerne de estar mais atento a uma melhor experiência no local de trabalho. Ao olhar para as fontes de nossa felicidade e infelicidade, podemos examinar e sair da norma cultural e dar uma contribuição mais significativa para a vida de alguém, ou talvez até para a nossa.

7 - REFERÊNCIAS

- Papeles del Psicólogo/Psychologist Papers, 2020 Vol. 41(2), pp. 139-146: https://www.papelesdelpsicologo.es/English/2929.pdf

- Mindfulness and Happiness in the Workplace - Inc.com: https://www.inc.com/adam-fridman/mindfulness-and-happiness-in-the-workplace.html

- Você sabe o que é flow? - Vida Simples: https://vidasimples.co/colunistas/voce-sabe-o-que-e-flow/

- Chief Hapiness Officer: what it does and how it influences results and high performance- House of Feelings: https://houseoffeelings.com/chief-hapiness-officer-o-que-faz-e-como-influencia-os-resultados-e-a-alta-performance/

- Using Mindfulness to Create Real Happiness at Work - Forbes: https://www.forbes.com/sites/work-in-progress/2013/12/10/using-mindfulness-to-create-real-happiness-at-work/?sh=7d6fd9265a2a

- Felicidade: a pauta das discussões em alta performance e sucesso - Fellipelli: https://fellipelli.com.br/felicidade-a-pauta-das-discussoes-em-alta-performance-e-sucesso/

- Como criar uma cultura de alta performance sem afetar a saúde mental da sua equipe - HSM Management: https://www.revistahsm.com.br/post/como-criar-uma-cultura-de-alta-performance-sem-afetar-a-saude-mental-da-sua

- There's A Big Difference Between 'H.R.' And 'High Performance' Happiness At Work - Business Insider: https://www.businessinsider.com/obsession-with-happiness-in-corporate-culture-2013-5

- Top Performers Have a Superpower: Happiness - Sloan Review MIT: https://sloanreview.mit.edu/article/top-performers-have-a-superpower-happiness/

- New study shows we work harder when we are happy - Warwick UK: https://warwick.ac.uk/newsandevents/pressreleases/new_study_shows/

- Eu me demito: fenômeno da grande resignação chega ao Brasil | VOCÊ S/A: https://vocesa.abril.com.br/economia/eu-me-demito-fenomeno-da-grande-resignacao-chega-ao-brasil/

- www.kenwilber.com.br

- www.integralinstitute.org