

## 9 passos para desenvolver resiliência no trabalho

O conceito de resiliência está se consolidando entre profissionais de recursos humanos quanto encontrar soluções de implementar a resiliência como competência dentro do ambiente de trabalho.

Em tempos de crise, o termo resiliência tem grande destaque dentro das empresas por ser a capacidade que temos de nos tornarmos flexíveis em situações de dificuldades ou adversidades, por meio de um conjunto de crenças que possibilitam transcender os impedimentos do ambiente e imaginar um futuro com superação.

Uma das características mais importantes quanto ao ambiente profissional é que ele é um fator de **geração de estresse** significativo. Embora seja dever de todos, para lidar com essas situações estressoras, por décadas, vêm se atribuindo aos profissionais da área de recursos humanos (RH) a responsabilidade de organizar e promover medidas mitigativas e saneadoras do estresse.

### O equívoco quanto a resiliência no trabalho

Muitas empresas publicam anúncios de vagas, buscando um “**profissional resiliente**”.

O que se vê implícito em tais publicações é a busca de um profissional invulnerável, “pau para toda obra”, “hands on”.

Essa ideia de invulnerabilidade é do século passado e se referia às pessoas que tinham um ótimo desempenho emocional perante prolongados períodos de estresse psicológico. Pensou-se naquele tempo que tais pessoas eram absolutamente imunes a todo estresse.

Aliás, ainda hoje, muitos líderes assumem essa ideia geral como um estilo de liderança. Por exemplo: “O escopo da função de gerente tem essa atribuição, portanto, se vire!”.

No entanto, no final da década dos anos 80, a comunidade acadêmica rompeu com essa ideia de que os resilientes saem ilesos das adversidades e estabeleceram os critérios para o **significado de resiliência**, levando em consideração que mesmo líderes com bom grau de resiliência nas áreas relacionadas a ela são impactados pelo estresse.

# Como desenvolver resiliência no ambiente profissional?

Então quais estratégias é preciso desenvolver para uma cultura resiliente dentro das empresas?

A solução está em implementar um Programa de Promoção de Resiliência no trabalho que contribuam fortemente para que cada indivíduo desenvolva a sua **resiliência no trabalho**. Mas você pode iniciar esse processo de uma forma simples. O que poderá auxiliar a equipe de recursos humanos e gestores no desenvolvimento de comportamentos resilientes.

A seguir, listamos nove perguntas curtas que, quando aplicadas em conjunto, possibilitam uma visão geral dos eventos estressores e nos livram dos pontos cegos. Sendo assim, torna prático o entendimento das situações adversas e auxilia na estruturação de novas alternativas para a resolução dos conflitos.

## 9 Perguntas:

### *O que aconteceu?*

Qual o evento, ação, ou o fato em si que gerou essa situação estressora?

---

### *Como eu me sinto ou me senti sobre isso?*

No momento e mais tarde (percepções, opiniões, sentimentos mudam no tempo) – reflexão pessoal ou compartilhada? [opinião do responsável e / ou entrevistado]

---

### *Quem eu devo responsabilizar?*

Ressignifique e avance [a culpa é um beco sem saída – apontar os responsáveis pela situação para seguir em frente com estratégias alternativas que a culpa]

---

### *Análise honesta das atuais condições e as causas*

Olhar o passado – modelos/sistemas utilizados [ sempre atualize a observação incluindo as datas da atualização]

---

### *O que podemos aproveitar disso?*

Análises, aprendizagens, lições, oportunidades de mudanças, melhorias.

***Que melhorias queremos realizar ou contribuir?***

Melhorar a capacidade ou prevenção de recorrências dos outros.

---

***O que é necessário para aprender a fazer isso?***

Estratégias, ações e alvo como treinamentos, mudanças, avaliações, etc. Coloque as justificativas em cada ponto.

---

***Como iremos medir e conhecer os índices de resiliência?***

Utilizar uma escala de resiliência (nós indicamos o Quest\_Resiliência) para ter dados relevantes em mãos e, a partir deles, fazer fortes intervenções na cultura, nos procedimentos, etc..

---

***Em qual aspecto de trabalho ou desenvolvimento [meu ou da equipe] isso se relaciona?***

Refere-se ao “job description” ou aos objetivos do treino, etc. [Relacione as responsabilidades/treinamento desejável ou programa de desenvolvimento].

Diante das dificuldades que encontramos em diferentes tipos de ambiente de trabalho é preciso sempre buscar recursos estratégicos para alavancar o fortalecimento emocional das equipes e prepara-las para enfrentar com segurança as situações de desafios e adversidades. Sempre respeitando os limites de cada profissional e extraindo de modo positivo o seu potencial.

Nosso compromisso nesse texto foi de acrescentar mais informações sobre como é possível desenvolver comportamentos resilientes ao repertório dos profissionais que estão empenhados em proporcionar um ambiente mais seguro e equilibrado, no cotidiano do ambiente de trabalho estressor.

Fonte: <http://sobrare.com.br>