



CNV e Síndrome de Burnout: relação importante nos ambientes de trabalho

Ana Elisa Moreira-Ferreira
Diretora Executiva da Univoz
Fga. Ma. Coach e Consultora em Comunicação Humana

Como você deve ter acompanhado, no artigo anterior falamos sobre a Síndrome de Burnout. Hoje, vim até aqui para falar de uma abordagem que pode apoiar na sua prevenção: a Comunicação Não Violenta (CNV). Ela nada mais é que uma filosofia, uma abordagem de comunicação importante para a construção de diálogos mais compassivos, fluídos e humanos dentro do ambiente de trabalho.

Mas qual o seu papel diante do atual cenário? Bom, a CNV sempre esteve em pauta. Porém, a pandemia acelerou o que já era falado há muitos anos sobre a necessidade de humanizar as relações do âmbito profissional.

Quer saber mais? Continue a leitura a seguir!

CNV na prevenção e tratamento da Síndrome de Burnout

A CNV é uma abordagem de comunicação que pode precaver ou até mesmo apoiar quem já sofre com o Burnout. Por trazer ferramentas que trabalham tanto o relacionamento intrapessoal, quanto o interpessoal, essa estratégia colabora para que o indivíduo possa se conectar com ele mesmo, aumentando sua capacidade de resiliência e de atuação frente as suas funções.

Seu objetivo é fortalecer vínculos e fazer com que tenhamos um olhar empático para com o outro e para consigo mesmo, fugindo dos estereótipos da culpa, medo e vergonha que nos cercam nos relacionamentos interpessoais, especialmente dentro das empresas e quando se percebe algum colaborador com Burnout.

Se alguém adocece por estresse relacionado ao trabalho é comum a própria pessoa sentir-se envergonhada perante colegas, afinal sua ausência irá sobrecarregar o outro; sentir-se culpada por não conseguir sair desta situação; sentir-se incompetente por não produzir o que a empresa precisa.

Por outro lado, é comum os olhares de julgamento de líderes e pares, e com certeza passa na mente avaliações sobre sua força interna, sua dedicação e engajamento, suas habilidades e competências.

Isso tudo traz para o ambiente um clima de certo e errado, de culpados que só agrava a dificuldade de entender e acolher, de ajudar todos os interlocutores de uma mesma história.

Mas se um líder dá voz aos seus colaboradores e permite que estes também tenham iniciativa para se manifestar, a compreensão ganha espaço. O ambiente torna-se até favorável para que colaboradores também entendam as limitações e dificuldades da liderança, o quanto ele faz seu máximo, mas é um ser humano antes de ser líder, falível, com seus medos, com questões que também não sabe resolver. Afinal, os líderes também estão em processo de adaptação e, por vezes, enfrentam dificuldades para gerir equipes.

Humanizar os ambientes de trabalho é possível e os preceitos da CNV ajudam nesse movimento.

Em outras palavras, a CNV estimula a sermos empáticos com o próximo, sem deixarmos de expressar aquilo que pensamos e necessitamos. É a base para construir toda cooperação e comunhão que nosso cérebro precisa. Compreender essa abordagem é uma forma de aprender a maneira mais adequada de buscar recursos para que todos os envolvidos consigam desenvolver suas atividades com mais satisfação e produtividade.

O que a empresa pode fazer para contribuir com a saúde mental de todos?

Primeiramente, é preciso criar uma conexão genuína com seus colaboradores, o que pode ser feito por meio de uma comunicação em que a empatia e a autenticidade vêm em primeiro lugar. O caminho é abrir espaço para conversas verdadeiras e abertas, considerar as necessidades individuais e do coletivo, e juntos

procurarem por uma alternativa que seja compreendida para ambas as partes. O filósofo Alfred Schutz já dizia: “a verdade liberta vem pelo diálogo”.

Ainda temos o que fazer nessa pandemia?

Com certeza! À distância ou em alguns setores que não pararam, e outros que estão retornando, os cenários são ainda mais multifacetados do que antes da pandemia. Mais medo, mais incertezas, mais tristezas, mais aflições, mais diferenças entre as pessoas evidenciadas ao escancarar suas realidades familiares, suas limitações de adaptação. São mais universos a serem considerados.

Somente escutando, dando vazão ao que cada um sente e precisa, um líder poderá exercer seu papel de mediador entre a vida pessoa e profissional do colaborador, evitando estresse acumulado e desencadear Burnout.

São mais de 6 meses de pandemia e as queixas que ouvimos continuam: reuniões que se acumulam numa sequência sem pausa, vários canais de comunicação usados exaustivamente, atividades profissionais que invadem horários domésticos, falta de compreensão com cenários adversos com crianças e familiares de risco, ausência de estrutura do ambiente, problemas tecnológicos, celulares sendo usados exaustivamente em horário não comercial. E na volta ao presencial quais são os medos de cada um, o que precisa ter para cada um voltar seguro e o máximo possível tranquilo em vários aspectos?

Fique perto e conecte-se com a gente!

Isso tudo foi conversado antes? Houve alinhamento sobre o que cada uma precisa a fim de conciliar as obrigações profissionais com as obrigações domésticas? Se a resposta é não, estamos assumindo o risco de sobrecarregar líderes e colaboradores! Estamos assumindo o risco de Burnout.

Sendo assim, converse com seu colaborador e tente entender sua rotina e realidade. Como dito em nossa live com a psiquiatra Dra. Gabriela Lyra, pesquisas mostram que quando o cérebro identifica no líder alguém ético, colaborativo e humano, comunicativo, libera oxitocina, neurotransmissor que traz bem-estar nas relações interpessoais, segundo a Neurociência, despertando o engajamento e motivação para o trabalho.

Ana Elisa Moreira-Ferreira
Diretora Executiva da Univoz
Fga. Ma. Coach e Consultora em Comunicação Humana

E aí, gostou do artigo? Para saber mais sobre a Comunicação Não Violenta, você pode continuar acompanhando nosso blog, assistir as lives no Youtube e ainda participar dos cursos presenciais e online síncronos. Fique perto!

www.univoz.com.br