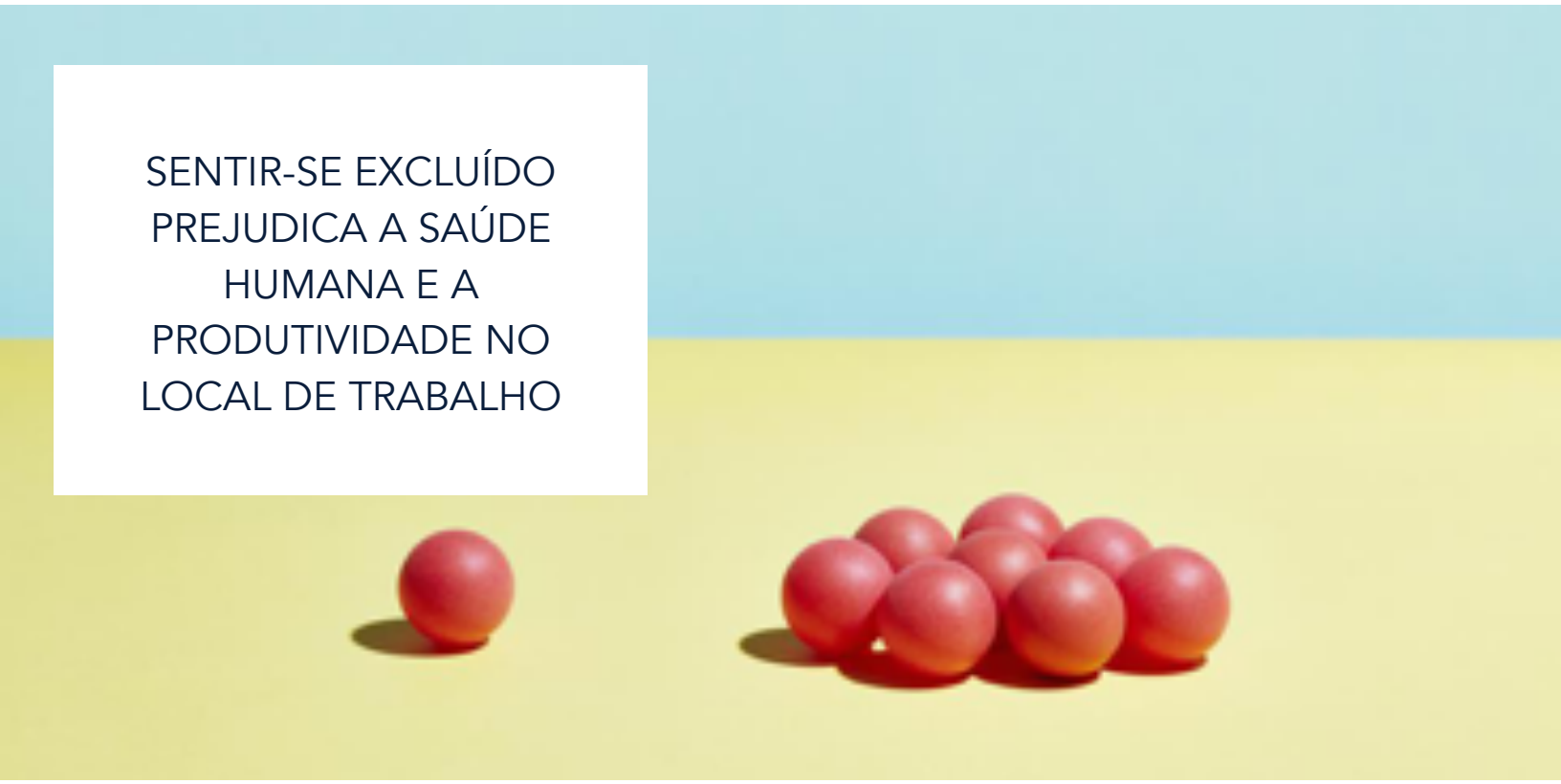
Aceitação no Trabalho é essencial - *4 maneiras de promover o pertencimento*

REBECCA FRASER- THILL CONTRIBUIDOR SÊNIOR
Carreiras
Eu ajudo as pessoas a encontrar significado e propósito no trabalho

Traduzido por: Roberta Acras S Nali
Revisado por: Fernanda Lee

SENTIR-SE EXCLUÍDO PREJUDICA A SAÚDE HUMANA E A PRODUTIVIDADE NO LOCAL DE TRABALHO



No complexo estudo da psicologia humana, uma descoberta é notavelmente consistente: nosso bem-estar está diretamente relacionado com nossas conexões com os outros.

Quando sentimos que pertencemos, nós sentimos propósito, saúde física e estabilidade psicológica. Quando nos sentimos excluídos, temos como resultado dores físicas e uma ampla gama de doenças psicológicas.

O custo da exclusão no local de trabalho

Embora tendemos a achar que pertencimento apenas importa em nossas vidas pessoais, uma pesquisa lançada hoje pela startup de desenvolvimento de liderança BetterUp , esclarece que o senso de aceitação no local de trabalho é vital para o bem-estar dos colaboradores e do funcionamento da organização. Com base em uma pesquisa nacional com quase 1.800 colaboradores em tempo integral, a BetterUp descobriu:

- Colaboradores com alto senso de pertencimento têm 75% menos dias de licença médica do que os que se sentem excluídos. Esses dias de licença médica equivalem a quase $ 2,5 milhões de perda de produtividade a cada ano, por 10.000 trabalhadores.
- Os colaboradores que se sentem excluídos têm uma taxa de rotatividade 50% maior do que os que tem um senso de pertencimento, custando às organizações cerca de US$ 10 milhões por 10.000 funcionários.
- Os colaboradores percebem 56% em desempenho no trabalho quando sentem que pertencem, resultando em um ganho de $ 52 milhões por ano para cada 10.000 funcionários.

Além disso, as carreiras profissionais são beneficiadas num ambiente de aceitação. Indivíduos que se sentiam altamente conectados (aceitos), no trabalho recebiam o dobro de aumento e tinham 18 vezes mais chances de serem promovidos em um período de seis meses do que os que se sentiam excluídos.

Por fim, a BetterUp conduziu simulações (on-line) de exclusão nas configurações de equipe e descobriu que as pessoas excluídas eram 25% menos produtivas no trabalho em prol dos objetivos de sua equipe.

"Literalmente, a coisa mais importante que você tem em sua empresa são as pessoas", disse Alexi Robichaux , cofundador e CEO da BetterUp , durante uma recente entrevista por telefone sobre a pesquisa.

"Pertencer deve estar no centro de toda estratégia de capital humano."

Felizmente, quatro maneiras de promover o pertencimento no local de trabalho surgiram da pesquisa:

1. **Crie aliados no trabalho** - Uma solução preventiva poderosa que a BetterUp encontrou por meio de suas simulações foi a adição de um aliado à equipe, definido como "alguém que reconhece e inclui você". Com um aliado no ambiente, a exclusão ativada por outras pessoas não teve impacto sobre a pessoa que estava sendo deixada de fora, contradizendo a perda de produtividade de 25% observada em pessoas excluídas que não tinham aliado.

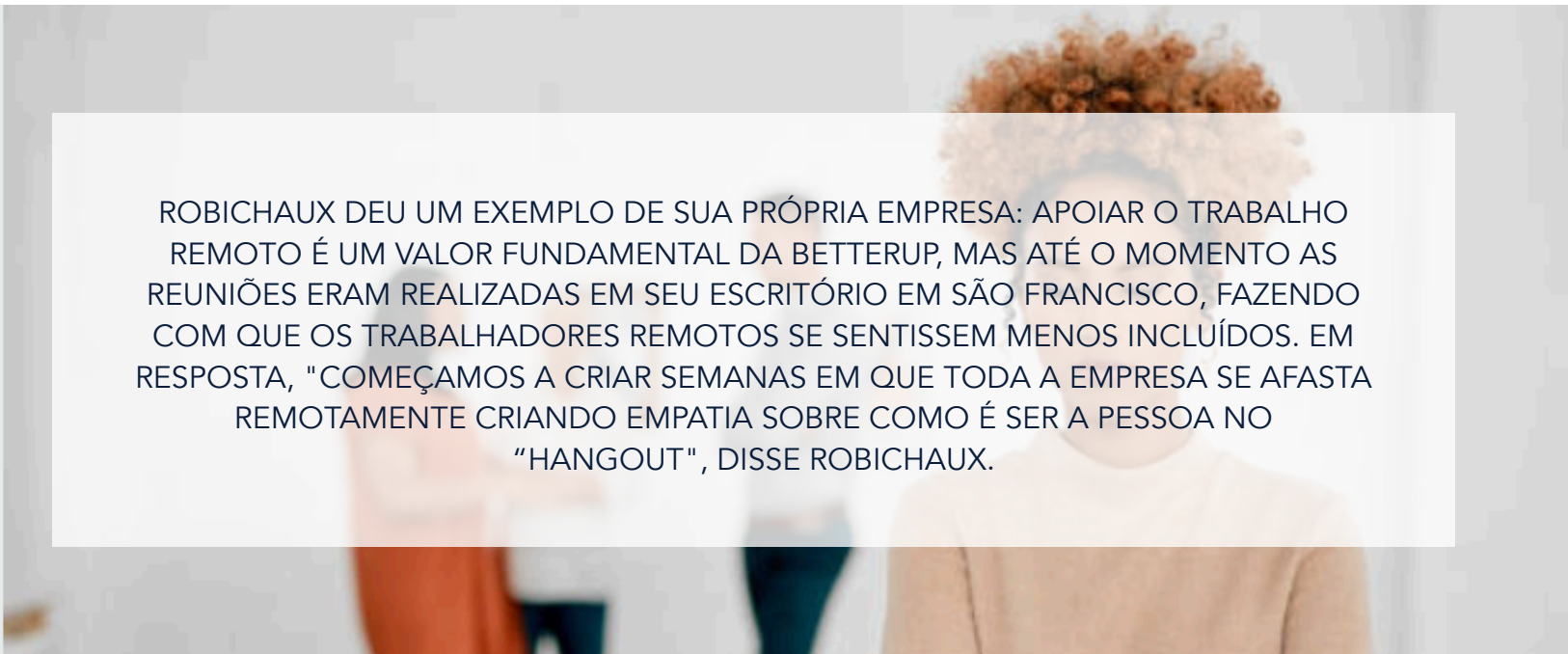
   "Pode ser tão simples quanto ter uma pessoa que você sente que está incluindo você ", disse Robichaux "Nem mesmo defendendo você, apenas incluindo você. Isso é realmente o suficiente para trazer o desempenho e os comportamentos pró-sociais de volta aos níveis normais. Esse é um dos mais promissores e empolgantes aprendizados de nossa pesquisa. "

Outro fato promissor é de que qualquer um de nós pode escolher ser um aliado e que podemos recrutar nossos próprios aliados em qualquer nível.

"A beleza do aliado está em não ter hierarquia no processo. O aliado pode ser um colega", disse Robichaux ." Há algo realmente empoderador no fato de que todos podem ser líderes em uma empresa. Se o trabalho de um líder é conectar-se com a missão, trazendo seu melhor para o trabalho, certamente os gerentes têm mais um alto falante, mas todas as pessoas na empresa podem ser aliadas umas das outras e fazer o importante trabalho que os lideres fazem."

2. Engenharia da empatia – Desenvolvendo Experiências

Embora algumas circunstâncias de exclusão no local de trabalho sejam intencionais, muitos são acidentais - mas igualmente dolorosos. Podemos simplesmente não perceber que estamos deixando um colega de trabalho de fora até que tenhamos experienciado o local de trabalho da forma que eles fazem.



ROBICHAUX DEU UM EXEMPLO DE SUA PRÓPRIA EMPRESA: APOIAR O TRABALHO REMOTO É UM VALOR FUNDAMENTAL DA BETTERUP, MAS ATÉ O MOMENTO AS REUNIÕES ERAM REALIZADAS EM SEU ESCRITÓRIO EM SÃO FRANCISCO, FAZENDO COM QUE OS TRABALHADORES REMOTOS SE SENTISSEM MENOS INCLUÍDOS. EM RESPOSTA, "COMEÇAMOS A CRIAR SEMANAS EM QUE TODA A EMPRESA SE AFASTA REMOTAMENTE CRIANDO EMPATIA SOBRE COMO É SER A PESSOA NO "HANGOUT", DISSE ROBICHAUX.

Ele disse que a conscientização construída nas semanas remotas lhes permitiu desenhar estruturas de reuniões diferentes das que tinham no passado. Eles perceberam, por exemplo, que certas atividades práticas que realizavam ativamente durante as reuniões - embora não intencionalmente - excluíam pessoas que compareciam remotamente.

"Compartilhar experiências é um grande combustível para a empatia", observou Robichaux.

3. Encoraje interações saudáveis -

Também podemos olhar para o poder do momento para construir pertencimento. As psicólogas organizacionais Jane Dutton e Emily Heaphy criaram o termo conexões de alta qualidade (CAQ) para descrever as interações que têm um impacto positivo em nossas vidas e trabalho.

"Durante uma conexão de alta qualidade, cada pessoa está sintonizada uma com a outra e ambas retribuem positivamente consideração e cuidado", escreve Emily Esfahani Smith em The Power of Meaning (O poder da significação) . "Como resultado, ambas as pessoas se sentem valorizadas. Conexões de alta qualidade desempenham um papel, é claro, em tornar significativos nossos relacionamentos próximos/íntimos com amigos ou parceiros românticos - mas também têm o potencial de revelar significado em nossas interações com conhecidos, colegas e estranhos."

Verificou-se que as CAQ aprimoraram o funcionamento organizacional, níveis de engajamento, resiliência e trabalho em equipe dos trabalhadores, e a saúde física e mental dos indivíduos em todos os níveis de uma empresa.

Conexões de alta qualidade podem ser breves e não precisam ser divertidas/alegres; mesmo encontros emocionalmente neutros podem ajudar a construir uma conexão. "A chave é que eles aconteçam regularmente e não são negativos", escreve Smith.

Semelhante ao cultivo de aliados, temos o poder de fazer essa mudança independentemente de nossa senioridade, função ou título. "Não podemos controlar se alguém fará uma conexão de alta qualidade conosco, mas todos podemos escolher iniciar ou retribuir uma/ser recíproco", escreve Smith. Por exemplo, "podemos decidir responder de maneira gentil, em vez de antagônica, a um colega aborrecedor".

4. Processo verbal de exclusão/ Verbalizando o processo de exclusão - Embora seja ideal evitar a exclusão antes que aconteça ou estabelecer um aliado para vacinar contra os efeitos negativos da exclusão, às vezes nenhum dos dois é possível. A pesquisa de simulação da BetterUp descobriu que há maneiras de intervir mesmo após a exclusão. Eles testaram perguntando ao membro excluído da equipe:

- ... o que eles diriam para apoiar alguém que foi deixado de fora
- ... o que eles mudariam para tornar a situação mais "justa, inclusiva e agradável" .
- .. ler relatórios escritos por outras pessoas que foram excluídas, incluindo como trabalharam durante a experiência

BetterUp descobriu que todas as três intervenções pós-exclusão funcionaram para aliviar a dor da exclusão, particularmente as duas primeiras. Na verdade, depois de experimentar qualquer uma dessas duas intervenções, os participantes mostraram o mesmo ou mais alto nível de trabalho em equipe do que as pessoas que se sentiram totalmente incluídas ao longo da simulação. Em outras palavras, processar a exclusão de maneira proativa pode nos permitir uma recuperação completa e rápida do isolamento social. Isso, por sua vez, nos permite reengajar e retornar a experienciar a conexão em nosso local de trabalho - e os muitos benefícios resultantes.

ESCRITO POR REBECCA FRASER-THILL PARA FORBES

ARTIGO ORIGINAL PODE SER ENCONTRADO AQUI:

https://www.forbes.com/sites/rebeccafraserthill/2019/09/16/belonging-at-work/#32aba2354ab8