



Correio da Liderança

RESILIÊNCIA

Newsletter para líderes

OUTUBRO 2022

EDIÇÃO ESPECIAL



SE VOCÊ QUER SABER UM POUCO MAIS SOBRE LIDERANÇA RESILIENTE E COMO DESENVOLVER ESSA HABILIDADE, CONTINUE LENDO ESTE POST!

Por Cláudia Cipriano/Equipe Sedes

A resiliência é um termo que foi originado na física, significando a capacidade que um corpo tem de voltar ao seu estado normal após uma deformação. Quando trazemos esse conceito para o mundo das Organizações, a resiliência é traduzida como a capacidade que uma pessoa tem de lidar com os problemas, superá-los e até mesmo enxergá-los como uma oportunidade de aprendizado e crescimento.

Em um período de instabilidades é preciso assumir uma postura resiliente para superar com maturidade as adversidades. As lideranças não podem se restringir a fazer mais do mesmo por medo de sair da zona de conforto, pois é com a liderança resiliente que se tem a possibilidade de elevar a inovação e a criatividade da Organização. As pessoas com essa habilidade tornam as instituições mais fortes, pois promovem a autoestima dos membros da equipe, confiam em suas competências, estimulam a realização de tarefas e não temem desafios, uma vez que estão preparadas para as transformações.

A resiliência proporciona diversos benefícios para uma Organização.

Se algo difícil está por vir e você pode avisar seu pessoal, faça isso. A comunicação e a transparência são o combustível do foguete para a resiliência.

CARACTERÍSTICAS DO LÍDER RESILIENTE

AUTO CONFIANÇA

Quando a pessoa confia em sua capacidade de resolver uma tarefa ou solucionar determinadas situações, não se desespera com os imprevistos e logo procura uma nova maneira de fazer o trabalho.

PERSISTÊNCIA

A persistência é uma característica das lideranças resilientes, pois elas não se cansam de buscar atingir o objetivo proposto. São aquelas pessoas que não desistem após as dificuldades — em alguns casos, elas servem até mesmo como um fator motivante.

OTIMISMO

O otimismo de uma liderança resiliente não se trata de acreditar que tudo vai dar certo sempre, mas sim saber que para toda situação pode haver um plano B, além de tirar um aprendizado de cada adversidade.



Você não precisa ter todas as respostas – em tempos difíceis, as respostas costumam ser descobertas em tempo real.

No entanto, indivíduos deixados à própria sorte normalmente inventam histórias que são piores que a realidade.

Compartilhe as informações à medida que as conhece para reduzir o medo do desconhecido e ajudar os membros do time a desenvolver seu próprio plano de ação.

A habilidade de liderança mais útil para construir resiliência naqueles que trabalham com e para você é ouvir.

É possível ver que muitas gestoras e gestores tentam dissuadir os membros do time do que estão sentindo em situações desafiadoras – tranquilizando-os prematuramente.

Essa abordagem não é eficaz porque as pessoas se sentem incompreendidas ou ressentidas.

Se seu pessoal sente que você os respeita e se preocupa, imediatamente todos se sentem menos oprimidos e mais esperançosos.

E, muitas vezes, ser ouvido ajuda a acalmar as pessoas o suficiente para que elas comecem a ver uma saída para a situação. Por fim, ouvir fornece muitas informações importantes sobre o que é difícil para eles na situação e como você pode ajudar.

Nunca ignore uma preocupação, mesmo que pareça sem importância para você. Isso ajuda a construir relacionamentos de confiança.

Ouçã as preocupações dos membros da equipe e faça o seu melhor para resolvê-las. Ajude sua equipe a se concentrar no estado final e no que há de melhor para eles da nova maneira.

Equipes com altos níveis de segurança psicológica tendem a ser mais resilientes, podem enfrentar desafios de forma mais eficaz e se recuperar de situações estressantes quando se sentem seguras e apoiadas.

Tornar sua equipe um lugar seguro para enfrentar os riscos, compartilhar diferentes perspectivas e fazer perguntas incentiva uma mentalidade de resiliência.

O núcleo da resiliência é a mentalidade, portanto, qualquer coisa que você possa fazer para ajudar as pessoas a promover um pensamento mais orientado para a solução é benéfico.

Promover a resiliência começa com liderança. Gestoras e gestores resilientes mantêm um senso de otimismo diante dos desafios, dão o exemplo e mantêm seu time no caminho certo para atingir as metas.

Construir resiliência é como construir músculos: é um esforço contínuo. Você não pode levantar pesos por alguns dias e depois largá-los para sempre.

Como anda a prática da resiliência aí na sua equipe?

