

Seis pilares para lidar com suas emoções

Muito já foi falado do impacto da crise econômica nas indústrias, empresas e países. Porém, pouco foi dito sobre seu impacto nas pessoas. Como a situação atual afeta nossa motivação interna? E, mais importante, como, efetivamente, lidar com isso?

O momento não está fácil. Os orçamentos estão sendo enxugados, os clientes estão se tornando mais seletivos e nossa autoconfiança vai diminuindo quando nos deparamos com questões de desempenho pessoal, organizacional e até mesmo de sobrevivência. Quando a verba é cortada, por um lado, pode resultar em um sentimento de alívio, pelo fato de que uma ação firme foi tomada, mas por outro, ainda perdura a necessidade de se produzir resultados.

E se os resultados não estiverem satisfatórios, a autoconfiança desaba novamente. Ou seja, de todo jeito, os cortes orçamentários afetam o desempenho dos colaboradores. Quando os clientes desaparecem, devemos perguntar a nós mesmos o que poderíamos ter feito de modo diferente ou concluir que não havia nada a ser feito.

Uma das conseqüências de uma recessão dessa magnitude é que somos forçados a enfrentar a incerteza. Ela provoca um aumento da nossa ansiedade e uma atitude de antecipar quaisquer ameaças. Assim, passamos a nos proteger através de nossos mecanismos de defesa. Mesmo que seja favorável estarmos mais atentos aos perigos e ameaças, surgem dois problemas. Primeiro, nossos mecanismos de defesa pessoal ficam ativados e segundo, deixamos de perceber as conseqüências negativas de se defender em excesso.

Uma liderança efetiva requer atenção e sensibilização de tudo que nos cerca. Durante a crise, o medo e a ansiedade provocam certas reações emocionais, portanto, precisamos estar muito mais sintonizados com nossas próprias e com as dos outros. Para o líder trabalhar em capacidade máxima, precisamos focar nas nossas emoções e também prestar mais atenção no que nossos pensamentos estão dizendo a respeito dessas emoções. Então, como fazemos isso? Eu gostaria de apresentar seis áreas a serem focadas:

Seis reflexões

1. Sensibilização - Um dos perigos da ansiedade excessiva é que podemos perder a noção do que nos cerca. O impacto do estresse pode levar a ciclos viciosos de ações impensadas. Se nos mantermos sensibilizados, podemos perceber, durante a crise, que estamos apenas tendo pensamentos e emoções em detrimento de incerteza e ansiedade. Manter o foco permite que seu cérebro aceite mais informações externas e também otimiza sua reação a qualquer situação. A sensibilização ajuda a você entender melhor suas próprias motivações, o que está realmente acontecendo e o que está motivando as pessoas ao seu redor.

2. Empatia - Quando o ambiente cria ansiedade, nós, líderes, precisamos sintonizar nas emoções dos outros mais do que nunca e compreender qual é a necessidade fundamental. Algumas pessoas irão desejar ter mais segurança e estrutura durante a recessão, deixando claro que esta vontade básica não está sendo atendida. As emoções dos outros podem ser uma reação à necessidade de se ter mais reconhecimento, pois podem se sentir desvalorizados. Se você não perceber que as emoções muitas vezes são necessidades que não estão sendo atendidas, você pode interpretá-las mal ou tentar, erroneamente, animar a pessoa sem conversar sobre o que mais está precisando. Tente sentir o que realmente está acontecendo com as pessoas ao seu redor.

3. Seja receptivo aos outros! - Uma das maneiras de se reduzir a ansiedade é simplesmente estar disponível para seu pessoal. Esteja presente. Principalmente se você costuma exercer suas funções virtualmente. Essa crise deixa muitos funcionários desamparados, então eles precisam saber que

you are right and safe of yourself, absorbing a little of the uncertainties. You do not need to be a hero or show how flexible or strong you are. Just help people realize that their worst fears are simply defense mechanisms, and that they do not necessarily have to manifest. Be present physically or virtually, as people need to feel this.

4. Dialogue is essential - People need to feel safe and sometimes they need to talk to someone to find out what is happening to them. Most of us need to structure our thoughts and understand our own emotions. Conversation is a way of discovering what we are feeling. It is also important to share discoveries with a group of people. However, be attentive, because during any crisis, conversations can turn into discussions with high frequency. It is a normal reaction to uncertainty and stress. Facilitating dialogue is essential to allow people to recognize and accept existing tensions.

5. Action instead of inhibition - Inhibition is a common consequence of increased anxiety. When it starts to dominate the situation, it becomes an enemy of the leader's thoughts. A recession invariably provokes undesirable, misinterpreted or greater actions than what they really are, negatively impacting people. It is better to take small steps and avoid being immobilized by anxiety and uncertainty during the crisis. It does not matter what you do - small steps and actions help you and others focus their energies in the same place.

6. Self-renewal - A crisis can be a good moment to ask questions of yourself and others. If there is enough time, we will have an opportunity to face situations that we usually underestimate. It can be an activity against the will of some, but if well managed, it is an opportunity as it produces great elasticity during the crisis. Then separate some time with your team and staff to question some assumptions. A crisis can force us to give up a little of our authority or identity. What does this mean for our careers and for our "I"? Maintaining the same identity that we had during golden eras is really important?

Understanding internal reactions during this crisis is essential to be an efficient leader. Understand your own and those of others, and you will realize that you will be a better leader in the final, difficult moments.

Professor Ben Bryant is the director of the Mobilizing People (MP) program and teaches in the Orchestrating Winning Performance (OWP) program at IMD.