

O desafio do “Chavão” Qualidade de vida

São Paulo, 8 de maio de 2006

- Muitos são os fatores que influenciam a qualidade de vida do ser humano. Os mais importantes dependem de cada um de nós, da nossa visão do ideal, da nossa herança familiar cultural, da fase da vida em que estamos da nossa expectativa em relação ao futuro, das nossas possibilidades, do ambiente e dos nossos relacionamentos.

Vamos nos ater nestes dois últimos fatores, focando o ambiente de trabalho e os relacionamentos dentro de uma empresa. O ser humano, infelizmente, vive em constantes altos e baixos. Em outras palavras, pode-se afirmar que ele tem poucos momentos de felicidade e prazer, e sobre esta questão nunca é repetitivo dizer que ter quantidade de vida é importante, mas é diferente de ter qualidade de vida.

Agora quando falamos de empresas que se preocupam com a qualidade de vida de seus colaboradores, ao conhecer as propostas e programas implantados que são divulgados, acredito que poucos realmente agregam algum valor no diferencial do ser humano. Pois como medir se os objetivos de tais programas institucionais geram resultado dentro ou fora da empresa?

Pois qualidade de vida envolve um conjunto de fatos que devem existir para uma vida melhor, digo uma vida mais feliz. Isso quer dizer que a qualidade de vida depende de revermos nossos padrões de comportamento, valores, crescimento profissional e humano, disciplina e respeito, cuidado com os ambientes, atenção à saúde. Resumindo, cuidar do corpo, mente e alma.

Acreditando na importância destes valores citados, muitas empresas implementaram uma academia de ginástica interna ou convênios com academias e ou outras realizam palestras alertando para os cuidados com a alimentação e saúde (colesterol, diabetes, etc.).

A questão não é ser válida ou não, mas levantarei uma questão mais ampla.

O que deveria ser fonte da qualidade de vida no trabalho é a satisfação como um todo, digo o prazer no processo, em ver o trabalho pronto e o prazer que o produto final dependeu da sua participação. Isto sim faz o ser humano, como colaborador de uma empresa, ser mais equilibrado e feliz, atento à cooperação, com entusiasmo, ter paixão por sua “função”, seu valor dentro da organização, refletindo em orgulho de seu resultado.

O trabalho, na verdade passou de uma concepção de sobrevivência, em busca de meios para satisfazer as necessidades básicas, até chegar, nos dias de hoje como sendo vital para todo ser humano.

O colaborador, nesse sentido, deverá ser ouvido, percebido e respeitado como ser humano produtivo. Desta maneira, a concepção de trabalho será desvinculada de obrigação ou fardo, e se transformará num importante fator de felicidade que se engloba no contexto “Qualidade de vida”.

No entanto, esta preocupação não está presente na maioria das organizações.

É mais fácil orientar o colaborador a praticar uma atividade física, mudar seus hábitos alimentares, do que chamá-lo para ouvi-lo, deixá-lo expor suas sugestões, flexibilizar seu horário, observar seu potencial e dar-lhe novos desafios, comemorar as pequenas vitórias, agradecer-lo.

Este é um processo que requer ter-se um canal de comunicação aberto e estar constantemente re-avaliando e reajustando as necessidades do colaborador. Porque “... a única coisa permanente é o constante processo de mudanças...”.

A questão central é que os dois lados precisam fazer alguma coisa (empresa e colaborador), não podemos deixar para amanhã o que se pode fazer hoje. Pensar se eu gosto de fazer tal coisa e não faço, será que posso fazer hoje? Tenho condições? Vou pedir uma orientação! Uma oportunidade.

Qualidade de vida é o aqui e agora. É algo que podemos sentir e assim planejar nosso futuro. É preciso refletir: sou feliz hoje? Do que tenho aberto não em função da minha rotina atual? O que posso fazer para ser mais feliz e também para proporcionar mais felicidade para os outros? Afinal qual o sentido da vida, ter prazer, paz, harmonia, felicidade e como pequenas mudanças trarão estes sentimentos e bem estar?

Afirmo, então, que cabe também as empresas instigarem seus colaboradores para que conheçam a si mesmo, descubram o que lhe traz felicidade e, aí sim as organizações poderão orientá-los para um desenvolvimento e apoiá-los para o processo de mudanças de padrão de comportamento.

Claro que já existem empresas mais maduras, menos conservadoras que já adotam um modelo de gestão moderna, em que pequenas mudanças no dia a dia da rotina da administração e desenvolvimento dos seus colaboradores já trazem grandes diferenças e bons resultados.

Esta é a minha visão, da necessidade de se rever os planos de “Qualidade de vida no trabalho” para reflexão de todos.

(**Maria Paula Bartolozzi Astrauskas** é psicóloga, pós-graduada em Administração e Coordenadora de Recursos Humanos da Consultoria Siegen – www.siegen.com.br)