

Feedback – Uma poderosa ferramenta de transformação empresarial!

Uma vez que o colaborador não receba feedbacks adequados e recorrentes, não é possível que ele saiba onde está acertando, onde está errando e o que deve ser alterado

Nathali Teixeira

Uma pesquisa do Instituto Gallup aponta que de 54% a 66% dos profissionais não estão engajados, de 11% a 17% estão ativamente desengajados e apenas 22% a 27% estão realmente engajados com o seu trabalho.

Uma segunda pesquisa, feita para o livro “The Power of *Feedback*”, aponta que 46% dos entrevistados não recebiam um bom *feedback* regularmente.

E qual é a correlação entre estes dados?

É bastante simples: uma vez que o colaborador não receba *feedbacks* adequados e recorrentes, não é possível que ele saiba onde está acertando, onde está errando e o que deve ser alterado. Desta forma, além dos níveis de produtividade e qualidade caírem, é natural que a motivação e interesse pelo trabalho diminuam, uma vez que este deixa de apresentar desafios e estímulos.

Dada a importância desta ferramenta, por que os líderes de hoje ainda se omitem?

O psicoterapeuta Luiz Fernando Garcia, CEO da Cogni-MGR explica: “Enquanto o executivo que recebe o *feedback* pode ter medo de ser humilhado, aquele que está falando teme que o outro se ofenda com os seus comentários e deixe de gostar dele”.

Se você quer muito transformar a sua equipe em um time de campeões, mas ainda tem algumas dúvidas e receios, este artigo é para você.

Como você pode ser mais efetivo, junto à sua equipe, a fim de contribuir para o desenvolvimento de cada um e superar os objetivos da sua empresa?

1. Foco no comportamento:

Mantenha o foco no comportamento ou na performance, nunca na pessoa. Enquanto líder, você deve garantir que o liderado saiba, exatamente, o que deve ser modificado. Também deve ficar claro que o único objetivo é corrigir um comportamento ou atitude específico e isto não desabonará o restante que o mesmo faz corretamente.

Por exemplo, se o funcionário não atendeu ao prazo para a entrega de um relatório, cabe a você, líder, aplicar o *feedback*. Como?

Esclareça a situação, deixando claro que o prazo não foi atendido e questionando-o quanto ao porquê. Desta forma, você dá espaço para que ele justifique o ocorrido, sem prejudicá-lo.

Fale, sempre, sobre o ocorrido, sem incluir as suas interpretações ou suposições.

2. **Pense no futuro e na solução e não no problema:**

Não perca o seu tempo e o do seu time com elucubrações sobre o que não aconteceu. O seu foco deve ser no futuro.

Se o liderado apresenta baixa performance, por exemplo, é mais importante saber o que deu errado, até aqui, ou estabelecer um novo plano, mais adequado.

Lembre-se das perguntas poderosas e incentive o colaborador a pensar:

- No que ele pode fazer de diferente para alcançar melhores resultados;
- Em que mudanças ele deverá fazer no plano, para que os objetivos sejam atingidos;
- Quais atitudes ele deve alterar, para que a agenda seja cumprida.

Você percebe a mudança de postura a ser adotada, por você?

Sim, é você quem deve mudar...para que o seu colaborador mude!

3. **Construa a autoestima do liderado:**

O objetivo do líder é aumentar o nível de motivação e engajamento do colaborador, sempre. Portanto, preservar a autoestima e a autoimagem do mesmo é, também, sua responsabilidade. Conclua seus *feedbacks* de forma positiva, com o status do que foi combinado e definido **por ele** e compartilhe a sua expectativa quanto à nova atitude do mesmo. Incentive-o a fazer melhor e mais, por você. Demonstre confiança e entusiasmo com a mudança proposta.

4. **Não deixe para algumas horas o que você pode fazer AGORA:**

Você já deve ter ouvido: "A prática leva à perfeição."

Pois, neste caso, também: não perca nenhuma oportunidade de contribuir para o melhor desempenho da sua equipe. Não se omita e aproveite cada momento para demonstrar o seu interesse genuíno em auxiliá-la a ser ainda melhor.

Cada detalhe deve ser visto e aproveitado pelo líder. Afinal, a liderança pressupõe que seu maior objetivo é desenvolver pessoas, instigando-as a fazerem o seu melhor e buscarem os seus objetivos e os da empresa, certo?

Fonte: <http://www.administradores.com.br/artigos/carreira/feedback-uma-poderosa-ferramenta-de-transformacao-empresarial/93842/>