

Percebeu que o Feedback é um processo?

Podemos observar isso através dos exemplos que os personagens passaram durante as aulas.

Será que um feedback seria tão efetivo se víssemos apenas o lado do Rodrigo? Provavelmente não.

O Feedback é uma importante ferramenta para nos ajudar em nossa comunicação e relação com as pessoas, tanto no ambiente profissional como no pessoal.

Basicamente, o Feedback é um processo onde precisamos nos comunicar de forma construtiva para reconhecer os pontos fortes e aqueles que precisam ser melhorados de um indivíduo.

Mas será que existem outras maneiras de melhorarmos o nosso processo de feedback?

Dar feedback é como fazer atividade física, quanto mais você treina, mais saudável fica. Algumas coisas vamos aprendendo com o tempo e com as experiências, mas para acelerar este processo, vamos ver outras maneiras de melhorar o nosso Feedback.

Não é suficiente apenas que o líder esteja preparado para dar o feedback. É preciso que a equipe também esteja preparada para participar do processo ou, caso contrário, a interpretação pode ser vista como uma “caça às bruxas”. Lembre-se de que é preciso que os envolvidos sejam preparados e compreendam a essência do processo antes que o mesmo seja aplicado.

No caso do Rodrigo por exemplo, a Apeperia não tinha a cultura do Feedback, pelo menos no seu time. Então ele precisou entender melhor o que é Feedback, o que está por trás dele, os diferentes tipos de abordagem e se disciplinar para não virar refém das suas emoções e descontar suas chateações no time.

Se o ambiente de trabalho em que você está não tem a cultura do Feedback ainda, chame as pessoas para conversar, pergunte o que elas entendem sobre Feedback, o que elas acham que pode ser melhorado no trabalho para elas produzirem mais e melhor. Esta é uma sugestão para você dar o primeiro passo. O processo de Feedback é uma viagem sem volta. Depois que você

entende o que está por trás do feedback e entende o quanto ele é importante, não vai conseguir mais ficar sem.

O feedback deve ser apresentado como um instrumento de mudança que pode melhorar o desenvolvimento de um indivíduo. Isso porque ele sempre vai tirar a pessoa da sua zona de conforto e quando isso acontece, ela tende a apresentar resistência às mudanças.

Neste caso o importante é ter paciência, mas isso não significa desistir das coisas, independentemente de você exercer um papel de liderança ou não, lembre-se que você pode ser um agente de transformação ajudando as pessoas a perderem o medo do feedback e fazer com que elas entendam que ele pode ser benéfico.

Cuidado com a “rádio peão”. Não permita que ela seja a primeira a dar a notícia sobre o processo de feedback que vai começar. O ideal é que a informação chegue às equipes a partir das lideranças que são fontes seguras. Se os ruídos tomarem conta dos corredores e deturpar a essência do feedback, o êxito do processo pode ser comprometido antes mesmo que ele comece. Lembre-se: se as pessoas tiverem más experiências com feedbacks anteriormente aumenta-se as chances delas se armarem.

O feedback precisa ser um processo contínuo”. Isso quer dizer que não deve ser oferecido apenas uma vez e depois esquecido. Se isso acontecer, melhor nem começar.

A forma como o convite é feito para realizar o feedback é outro ponto relevante para o processo. O Rodrigo, por exemplo, não deve chegar ao Carlos e dizer: “Quero falar com você no final do dia” de forma ríspida. Será mais simpático se o Rodrigo chegar no Carlos e dizer: “No final do dia, lá pelas 16h. dá uma passada na minha sala. Quero trocar umas ideias contigo, pode ser?” Este tipo de convite é bem mais amigável e a pessoa não ficará imaginando que vai acontecer o pior com ela.

Cuidado com as interferências. Para que o feedback ocorra é preciso que ele seja realizado em um local apropriado, sem que exista a interferência de terceiros. Imagine se o Rodrigo está dando um feedback para o Carlos e os demais desenvolvedores do time estão perto e escutam tudo o que foi dito. E não falo apenas do feedback corretivo, mas e se os demais escutam o que foi acordado sobre o futuro do Carlos na Apeperia? Certamente não seria uma situação confortável para as pessoas. Então o ideal é buscar um local tranquilo para que a conversa aconteça sem preocupações se alguém vai ouvir.

Nunca dê um feedback se estiver nervoso. Se o Rodrigo estiver de cabeça quente, a recomendação é que ele primeiro se acalme. O fato dele não estar emocionalmente equilibrado significa que ele poderá descontar em quem não tem culpa. Então neste caso, escolha outro momento.

Feedback é um processo de mão dupla. O Rodrigo sempre deve ter em mente que o feedback é um processo de "mão dupla", onde tanto ele deve se expressar quanto o receptor do feedback deve ter a vez para falar. O que não pode acontecer é o Rodrigo chegar para algum membro da sua equipe e apresentar uma gama de informações sobre o desempenho e o que a empresa espera daquele profissional e "ponto final". Os dois lados precisam se manifestar democraticamente para que se chegue a um denominador comum.