

Imagina que um cliente disse para o Rodrigo: “Desse jeito não dá para trabalhar. Melhor parar por aqui”.

E agora, o que ele vai fazer com esse feedback? Antes dele pensar no que vai fazer com isso ele precisa ter clareza sobre o que o feedback disse.

Parece óbvio, fácil... Mas será?

“Melhor parar por aqui” pode representar duas coisas; - Não vamos mais trabalhar juntos (você está despedido); - Vamos trabalhar juntos mas buscar alternativas (vamos tentar outra solução).

Se o Rodrigo achar que foi despedido ele pode ter reações diversas, como por exemplo dizer: “Eu fiz tudo o que foi possível, isso não é justo!” Ou de repente ficar calado porque ficou perplexo.

Nestes casos o ideal é que o Rodrigo se lembre sempre: **entenda antes de mais nada.**

Mas tem outra coisa que ele precisa considerar.

Imagine a seguinte situação: Lembra que o Rodrigo lidera um time com 5 desenvolvedores? Ele tem plena consciência de que é novo na empresa e que ter um bom relacionamento com as pessoas podem fazer o trabalho render mais. Pessoas que se dão bem trabalham melhor. Essa é a lógica que o Rodrigo segue.

A teoria vai muito bem, mas tem um porém: na ânsia de fazer e acontecer, de entregar os projetos dentro dos prazos e de ter menos erros possíveis, Rodrigo pressiona o time, age como se eles fossem verdadeiras máquinas, sem se preocupar com os conflitos que isso pode gerar no time. Além do time, lembre-se que essas pessoas tem famílias, então fazer horas extras em excesso só traz prejuízo: cansaço, desmotivação, irritação. Segundo a visão do Rodrigo, uma pessoa da equipe que não esteja disposta a trabalhar por excessivas horas é taxado como descomprometida.

Talvez este cenário seja comum para muitas pessoas, mas vamos combinar: quem gosta de trabalhar em um ambiente caótico como esse? Parece que apenas o Rodrigo.

Um dia ele foi tomar café com um colega que também é líder de time da Apeperia e eles começaram a falar sobre os projetos.

Rodrigo estava todo orgulhoso do seu time, as tarefas estavam todas em dia, tinha uma lista pequena de correções para serem feitas, tudo parecia ir muito bem. Até que seu colega fez uma pergunta: "Rodrigo, a sua equipe parece que está esgotada, como você faz para mantê-los nesse alto ritmo de produção?"

Rodrigo respondeu: "como assim minha equipe está esgotada? Eles trabalham o tempo que é necessário."

Seu colega respondeu: "você tem certeza que é só isso? Eles estão cansados, trabalhando muito mais que 8 horas. Entendo que frequentemente os prazos são apertados e que temos que fazer aquela força tarefa para terminar a tempo, mas pelo que vejo eles estão nessa força tarefa há muito tempo. Profissional esgotado não produz, eu prefiro pegar leve com o meu time sempre que possível, porque quando aperta, eles estão mais dispostos a dedicar mais horas do que ficar nesse eterno estado de alerta, esperando sempre que algo surja do nada para eles fazerem."

Opa! Temos uma nova situação aqui. O que parecia ser um mero cafezinho acabou gerando um feedback para o Rodrigo.

Ele ficou perplexo com o comentário do seu colega e mal pode acreditar no que estava ouvindo. Ele simplesmente não via a situação por essa perspectiva. Para o Rodrigo, essa pressão ajudava a equipe a se manter motivada. Apesar dele ter boas intenções com seu time, estava prejudicando eles com essa pressão toda.

Através deste exemplo o Rodrigo entendeu a importância de **enxergar seus pontos cegos**. Ele fazia algo que considerava bom, mas que na realidade impactava negativamente as pessoas.

É importante considerar que administrar gatilhos de verdade não é fingir que há alguma coisa para aprender nem dizer que alguma coisa está certa quando você acha que está errada. Trata-se de reconhecer que as coisas são sempre mais complicadas do que parecem.