

O Rodrigo ficou pensando sobre como ele costuma receber feedbacks e como ele lida com o seu time.

Certa vez o Rodrigo foi repreendido por um professor que disse que ele não tinha entendido bem o objetivo de um trabalho e entregou algo que não fazia sentido, mesmo o professor tendo explicado por várias aulas o que esperava dessa tarefa, o Rodrigo entregou o que ele achou que faria mais sentido.

Na volta dele para casa, o Rodrigo enumerou mentalmente as falhas que ele identificou na fala do seu professor.

Outro dia a cunhada do Rodrigo deixou escapar que os parentes consideram ele superprotetor em relação à sua filha. Talvez não seja com todas essas palavras de fato, mas esse foi o filme que passou pela cabeça dele enquanto ele estacionava o carro na garagem da sua casa.

Como você acha que o Rodrigo se sentiu diante dessas situações?

O que fazer quando recebemos feedbacks? Tristes, incomodados, irritados?

Você já deve ter percebido que quando sentimos que um feedback severo se aproxima temos vontade de dar meia volta e sair correndo. Sabemos que não é possível seguir a vida ignorando a opinião das outras pessoas, então o que o Rodrigo pode fazer para minimizar aquela sensação de que o feedback vai desmoralizar ele?

Primeiro o Rodrigo precisa entender que receber um feedback não quer dizer que ele tenha sempre que aceitar tudo. Significa que ele precisa se envolver na conversa com habilidade, fazer escolhas inteligentes sobre se ele vai usar o que recebeu e como usar essa informação que ele recebeu.

Já teve situações em que o Rodrigo reagiu mal à feedbacks, como por exemplo quando ele ficou responsável pela organização de um pequeno evento na faculdade. Ele confiava tanto em delegar que no dia do evento ninguém fez nada que ele pediu. Resultado: o professor que havia combinado com ele de criar o evento disse que ficou decepcionado com o resultado porque não esperava que as coisas ficassem daquele jeito. Imediatamente o Rodrigo disse que a culpa não era dele, afinal de contas ele conversou e explicou para cada uma das pessoas o que era para ser feito e se todas elas se comprometeram em ajudar, quem falhou nessa história toda foram elas e não o Rodrigo.

A próxima vez que o Rodrigo encontrou seu professor, agiu como se nada houvesse acontecido, se cumprimentaram e tiveram a aula. Desde então, o professor que era bem próximo do Rodrigo se afastou e os dois não se falaram mais.

Mas nem tudo na vida do Rodrigo é desgraça, ele já vivenciou outras situações que ao seu ver se saiu melhor como na vez em que ele foi questionado pelo seu chefe o porquê ele havia trocado seu horário de trabalho, afinal de contas o time precisa estar na empresa no mesmo horário para se integrar melhor, assim o trabalho vai fluir com mais qualidade. O Rodrigo concordou, mas disse que ele tinha alinhado essa questão do horário com o pessoal do RH e que se esqueceu de mencionar essa informação para o chefe e disse mais: confirmei a possibilidade de alterar meu horário de trabalho para mais tarde porque eu não consigo levantar cedo e meu dia não rende nada por causa disso, funciono melhor à tarde e à noite.

O chefe disse que entendia o lado dele e pediu que ele conversasse com ele sempre antes de tomar outra decisão porque assim poderiam alinhar melhor as coisas, evitando surpresas, como a troca de um horário de trabalho, por exemplo.

O Rodrigo disse que entendia e se desculpou, entende que ele é o líder e como tal, precisa ser consultado também. Desde então o chefe do Rodrigo e ele mantêm um bom clima de convivência.

Percebeu a diferença entre as duas situações? As vantagens de receber bem o feedback são claras: Nossos relacionamentos evoluem. Nossa autoestima fica mais fortalecida. Nosso aprendizado aumenta.

Tudo isso nos ajuda a receber melhor os próximos feedbacks, inclusive aqueles mais doloridos, seja porque a pessoa que falou não foi cuidadosa ou porque discordamos do que foi dito e eles começam a parecer menos ameaçadores.