

Olha só o que aconteceu com a Apeperia: ela abriu capital na bolsa! Isso é um salto para empresa, parece ser muito bom, mas tem um porém: Com isso cria-se uma diretoria que por votação pode mudar as coisas dentro da empresa. Isso costuma gerar certo desconforto. Imagina como fica a mente das pessoas que trabalham lá? Quando o Rodrigo foi avisado a primeira coisa que ele pensou foi: Será que vão me mandar embora? Será que continuo como líder? E agora?

Esse tipo de situação gera muitas incertezas, as pessoas ficam inseguras porque não sabem o que está por vir.

O Rodrigo tem um amigo que trabalha na empresa que já passou por esse processo de transição em outro emprego e eles ficam trocando figurinhas sobre esse cenário durante um tempo.

Em uma das conversas o Rodrigo comenta com seu amigo que não tem recebido feedback do seu novo chefe, o Eduardo. Seu amigo fica surpreso: “Ontem mesmo o Eduardo disse para todo mundo na reunião que estava bem satisfeito com o seu trabalho. Isso não é um bom feedback, certo?”

Seria melhor se o Eduardo passasse diretamente esse feedback para o Rodrigo, certo?

Passado alguns meses eles se encontram novamente e o amigo do Rodrigo pergunta como vão as coisas. Ele responde que no geral tudo vai bem, mas que ele conversou com o Eduardo que ele precisava mais de um direcionamento para ele entender como a empresa nova funciona para se adaptar melhor e orientar melhor o seu time. Agora ele se reúne semanalmente comigo para falarmos disso.

O amigo do Rodrigo diz que isso é um bom sinal e que o Rodrigo deveria estar no céu pelo feedback.

Sim, o Rodrigo está gostando de ter essa interação com seu novo chefe, mas mesmo assim ele vê um problema. Ainda assim ele se sente ameaçado: “Será que ele está me sondando para saber como trabalhamos para orientar o novo líder do meu time?”.

Agora que o Rodrigo quer lidar com seus gatilhos para evitar que esses pensamentos consumam sua energia ele decide conversar com seu chefe sobre isso.

“Eduardo, estou aprendendo muito desde que começamos essas conversas, mas não sei ainda se estou aqui tapando buracos ou se de alguma maneira posso fazer planos de longo prazo com a Apeperia.”

Diante desta pergunta o Eduardo respondeu que o Rodrigo está sendo preparado para assumir seu cargo quando ele for promovido para gerente do setor.

Olha só que ótima notícia para o Rodrigo! Ele já estava pensando no pior, porque esse também é um comportamento natural, mas graças ao entendimento que ele adquiriu, ele conseguiu reagir de forma diferente.

Perceba que esses tipos de conversa, tanto profissional como entre amigos fica claro que quando usamos a palavra “feedback” podemos nos referir a tipos de informação.

Por exemplo, quando o chefe do Rodrigo diz que está feliz por tê-lo em sua equipe, ele está demonstrando **reconhecimento**.

Então o reconhecimento se refere fundamentalmente às relações e aos vínculos entre pessoas.

Em outras palavras, o reconhecimento pode significar: “Estou te vendo.” “Sei que você está fazendo o seu melhor.” “Você é importante para mim.”

Antes do Rodrigo conversar com seu novo chefe, lembra que ele se sentia aflito, inseguro? Depois que ele começou a ter conversas regulares, parece que ele se sentiu melhor e porque isso acontece?

Ser reconhecido nos motiva, nos impulsiona e temos mais energia para redobrar nossos esforços.