Performance Checklist

|  |  |  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- | --- | --- |
| **Atividade:** |  | | | | |
| Conhecimento e Habilidade | | Sim | | Não | |
| 1. Alguma vez o colaborador já performou a atividade apropriadamente? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A atividade ocorre com frequência o suficiente para gerar retenção do conhecimento? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. É oferecido treinamento? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Existe prática o suficiente durante o treinamento? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. É possível implementar logo após o treinamento? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Existe check list para realizar a atividade? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os procedimentos são estáveis, não mudam com frequência? | | ❑ | | ❑ | |
| Capacidade | | Sim | | Não | |
| 1. Os colaboradores tem a capacidade mental de executar a atividade? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os colaboradores tem a capacidade física para executar a atividade? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os colaboradores tem a capacidade emocional para executar a atividade? | | ❑ | | ❑ | |
| Padrões | | Sim | | Não | |
| 1. Os colaboradores sabem o que é para ser feito (expectativa de performance)? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os colaboradores sabem quando devem realizar a atividade? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os supervisores concordam sobre o que deve ser feito e quando? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Existem padrões claros e bem definidos? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os padrões são comunicados com clareza? | | ❑ | | ❑ | |
| Mensuração | | Sim | | Não | |
| 1. A performance é medida? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A mensuração é baseada nos padrões estabelecidos? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A mensuração é baseada em resultado e não apenas em atividades? | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A mensuração é objetiva? | | ❑ | | ❑ | |
|  | |  | |  | |
| Feedback | | | Sim | | Não | |
| 1. Os colaboradores são informados de como estão performando? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback é dado o mais rápido possível? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback é dado na frequência certa? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback é dado com base em objetivos mensuráveis? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback é específico? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback dado é verdadeiro? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O feedback é dado por alguém relevante (ex: supervisor)? | | | ❑ | | ❑ | |
| Condições | | | Sim | | Não | |
| 1. Os procedimentos de trabalho são funcionais? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. O ambiente de trabalho está fisicamente organizado? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Existe tempo o suficiente para realizar a atividade? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. As ferramentas e maquinários estão disponíveis? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A informação necessária está à disposição? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. As distrações e interrupções são mínimas? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A pessoa tem autoridade para realizar suas atividades? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A atividade pode ser realizada por uma pessoa? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Existe suporte à disposição em momentos de pico de demanda? | | | ❑ | | ❑ | |
| **Incentivos** | | | **Sim** | | **Não** | |
| 1. Existem incentivos para a boa performance? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Esses incentivos são fornecidos por alguém relevante? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Esses incentivos são relevantes para o colaborador? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. Os incentivos são programados numa frequência que evita o desânimo? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A “punição para uma boa performance” é prevenida? | | | ❑ | | ❑ | |
| 1. A “recompensa por baixa performance”é prevenida? | | | ❑ | | ❑ | |