

Feedforward

(Adaptado Marshall Goldsmith)



1- Etapa: O que mudar?

Escolha comportamentos que deseja mudar e melhorar. Sempre escolha algo que irá fazer diferença na vida pessoal e profissional.

Se você é liderança ou foi convidado por alguém para ajudá-la, você pode fazer questionamentos que promovam autorreflexão na pessoa.

O objetivo é fazer a pessoa refletir sobre o que ela precisa mudar para crescer e também entender que as respostas estão dentro dela mesma, faça as seguintes perguntas:

- Quais competências (conhecimentos, comportamentos e atitudes) você acredita que precisa aprimorar ou desenvolver?
- Quais são os objetivos que você pretende alcançar? Onde você quer chegar?
- Como será seu futuro se os seus objetivos forem colocados em

prática?

- Por onde e como você que deve começar as mudanças na sua vida?
- Como você se visualiza aqui na empresa alguns anos?
- Você tem interesse de ter uma carreira X ou Y?
- Você está satisfeito com o que você tem feito na função atual?
- O que é preciso fazer para melhorar tal atitude daqui para frente?

2 - Etapa: Convidar pessoas

Escolha de 3 a 5 pessoas para participar com você;

Realize o bate papo de forma separada e individual

Atenção: As 6 etapas do processo do Feedforward deverão ser realizadas com cada pessoa escolhida.

Essas pessoas vão te ajudar a construir os pontos de melhoria e desenvolvimento sobre o que você quer mudar.

3 - Etapa: Compartilhar desejo

Compartilhe com a pessoa escolhida o que você deseja mudar.

“Eu quero mudar / me tornar X... .”

4 - Etapa: Pedir Feedforward

Peça 2 sugestões para a pessoa convidada sobre o “como” você pode alcançar mudança escolhida.

Obs: Se você já trabalhou com a pessoa escolhida no passado, você não podem dar qualquer feedback (falar sobre o passado).

As pessoas convidadas só podem e devem dar ideias para o futuro.

5 - Etapa: Ouvir e anotar

Durante a sessão, ouça atentamente, anote as sugestões e simplesmente agradeça a cada pessoa com “muito obrigado(a) pelas sugestões”.

Você não poderá comentar ou criticar as sugestões. E também não poderá dizer “Boa ideia”, coisas do gênero.

6 - Etapa: Repetir o processo até o passo 6

Repita esse processo com todas as pessoas que você escolheu até que todos tenham sido ouvidas e tenham compartilhadas suas sugestões.

7-Etapa: Refletir

Após receber todas as sugestões, escolha as que mais fizeram sentido para você e que serão as primeiras a serem seguidas em direção a alcançar uma mudança efetiva.

8 - Etapa: AGIR

Construa um plano de ação diária com bases nas sugestões escolhidas, com ações e tarefas que irão fazer com você se aproxime mais da mudança desejada.

Para lideranças e membros do mesmo time:

Quando você for solicitado(a) por pessoas do seu time, é importante que você também possa ajudá-la a criar o plano de desenvolvimento.

Considerações importantes

1 - Apoiar as mudanças e dar suporte na transformação

Logo após ouvir o que a pessoa tem a dizer, é importante que você a ajude-a a olhar para frente, mostrando que confia em seu potencial, auxiliando no encontro das respostas para os questionamentos feitos anteriormente.

2 - Elaborar um plano de ação

Além de ouvir e apoiar, é papel da liderança orientar a pessoa na elaboração de um plano de ação focado nos objetivos que a pessoa deseja alcançar.

Para isso, sugira uma transformação em etapas e não deixe de demonstrar que a pessoa pode sempre contar com você nessa trajetória, marcando encontros periódicos.

3 - Despertar habilidades e talentos

Sabendo que o feedforward é uma ferramenta poderosa na identificação de talentos, não deixe de sugerir ações para que eles sejam desenvolvidos e reconhecidos.