

Falta sintonia

Transcrição

[00:00] Esta é a Luísa. Ela é uma web designer que trabalha na Apeperia. Em virtude das mudanças que aconteceram na empresa, ela foi remanejada de time e vai passar a trabalhar com o Fred. O Fred tem uma forma não muito boa de dar feedbacks. Ela já logo pensa nisso. Mas ainda assim deu um voto de confiança para ele.

[00:25] Com o passar do tempo, a Luísa começou a se dedicar intensamente. Do ponto de vista dela, estava entregando tudo certinho. Passaram-se vários dias, ela foi até a sala do Fred e perguntou se poderia falar com ele. Ela disse: “nós já estamos trabalhando há um tempo, mas como vim de outro time, gostaria de receber um feedback seu. Saber se o que estou fazendo está sendo bom para o time, no seu ponto de vista, o que posso melhorar, se tem alguma coisa legal que você vê no que eu faço”.

[01:05] O Fred achou a atitude muito legal. Inclusive, deu até parabéns pela iniciativa, porque não são todos que têm essa preocupação. Ele começou a falar “eu acho você uma profissional que trabalha muito bem, mas tenho algumas coisas que gostaria de compartilhar com você e vou aproveitar este momento”.

[01:28] Ele começou a falar várias coisas para a Luísa, como por exemplo, que ela precisa melhorar a administração do tempo dela, porque ele vê que ela chega muito cedo e vai embora muito tarde. Isso nem sempre é sinal de produtividade. A partir do momento em que você equilibra essa questão do tempo, você vai ficar mais produtiva.

[02:00] Também disse que a organização dela é meio confusa. Ela costuma trabalhar com o Trello, e coloca os cards, escreve em um, não escreve no outro, não arquiva. Quem entra no Trello fica confuso, não sabe exatamente o que ela está fazendo no final das contas.

[02:22] Por último, uma coisa muito importante que ele disse que ele também precisava melhorar, é que ela precisa aprender a dizer não. Parece que ela quer abraçar o mundo. Todo mundo pede as coisas para ela e por ser proativa ela diz sim para tudo. E isso pode prejudicar o fluxo do time.

[02:55] A Luísa ouviu tudo, respirou fundo, agradeceu e saiu da sala. O Fred até ficou sem entender. Vamos observar a situação mais em detalhes. O que vocês acham que a Luísa estava buscando? O que ela queria ouvir? Coisas que reconhecessem o trabalho dela. Se ela chega cedo e vai embora tarde não é por não ter vida social, mas porque ela está preocupada com o andamento dos projetos e quer que as coisas caminhem muito bem, por isso dedica muito mais o tempo, porque para ela é importante.

[03:46] Quando o chefe dela diz que ela tem que administrar melhor o tempo, ela se sentiu ruim, porque parece que o trabalho dela não foi reconhecido. Uma das piores sensações que podemos sentir é quando nos dedicamos, fazemos algo e não somos reconhecidos. É o que a Luísa também precisa aprender a administrar melhor, porque na verdade ela queria receber um tapinha nas costas, e veio um feedback com outra vertente.

[04:23] A Luísa, que já se sentia ruim, porque não tinha o reconhecimento, começou a se sentir mais invisível ainda. Ela achava que o que ela fazia não fazia diferença no ambiente da empresa.

[04:40] Percebeu que esse feedback não foi errado e também não foi mal transmitido? Em momento algum ele foi grosso, rude, mas o que acontece é que a Luísa se viu com linhas cruzadas entre algo que ela queria e o que ela recebeu. Muitas vezes isso acontece conosco. Precisamos alinhar as expectativas. Às vezes eu tenho muito claro na minha mente que mereço ser reconhecida por algo que fiz, e na verdade pode vir um feedback de avaliação, onde a pessoa vai pontuar somente o que preciso melhorar. Também não posso me mergulhar no poço da desgraça porque não

reconheceram meu trabalho. Magoa? Magoa. Mas lembre-se da identidade de crescimento. Vamos transformar isso em algo que nos motiva, porque senão começamos a ficar desanimados, a deixar as coisas de lado, e quando percebemos não estamos fazendo nada bem-feito. É uma das coisas que queremos evitar.

[05:48] Quando falamos de linhas cruzadas, olha quantas hipóteses podem surgir através de uma conversa. No caso da Luísa, ela queria o reconhecimento. Simplesmente gostaria de ouvir que o trabalho dela está muito bom, mas não foi isso que ela recebeu. Ela recebeu um feedback de avaliação em que o Fred disse que ela não consegue dizer não e que isso pode prejudicá-la.

[06:18] Perceba que as expectativas são bem diferentes e veja o trabalho que a Luísa tem em começar a tomar consciência. Não é porque ela não recebeu algo que esperava que vai deixar as coisas. Lembre-se, identidade de crescimento, receber um feedback de avaliação quando gostaria de um reconhecimento, tudo bem. O que faço com esse feedback que recebi? O que ele vai trazer de ferramentas, oportunidades para melhorar?

[06:43] Seguindo nossas questões de linhas cruzadas, a Luísa recebeu um feedback de orientação, dizendo ela precisava melhorar a gestão do tempo. Segundo a interpretação da Luísa, ela recebeu um feedback de avaliação dizendo que ela não dá conta das tarefas dela. Imagine como fica a mente da pessoa que acha que está fazendo o melhor, o possível, e alguém vem e diz que ela não dá conta? É complicado.

[07:25] Nestes momentos precisamos prestar muito cuidado com os feedbacks que recebemos. É importantíssimo alinharmos os objetivos, porque se chego para alguém e peço o feedback, preciso saber que quero receber um reconhecimento, mas se vier um feedback de avaliação, ok. A pessoa também não tem aquela bolinha de cristal. Às vezes a outra pessoa não tem aquela sensibilidade para entender que estamos esperando reconhecimento.

[07:58] Lembre-se, alinhar seus objetivos e separar a avaliação do reconhecimento. Senão começamos a ver a avaliação como se fosse algo ruim. Não é porque não fomos elogiados que o que fazemos não é importante.

[08:15] Repare numa situação interessante. Em momento algum a Luísa agradeceu pelo feedback de avaliação, disse que iria prestar atenção nesses pontos, e perguntou sobre as coisas que ela faz de bom. Em momento algum ela teve essa atitude de chegar para o Fred e falar. Às vezes o ambiente não permite ou a outra pessoa não nos dá a oportunidade, mas no caso da Luísa ela também pode tomar essa postura de perguntar, porque senão ficamos pensando que o chefe é intocável, não vou falar com ele, porque vai que ele briga comigo. Precisamos perder esse medo. Não é fácil. Principalmente se você vem de um ambiente onde tudo é quadrado. Se queremos ver uma mudança no cenário, também precisamos ter uma postura diferente.

[09:27] Se não recebemos o que esperamos, pergunte. A pessoa pode responder de um jeito desleixado, mas ouça o elogio. Também precisamos ter essa sensibilidade. Nem todo mundo vai ter aquela habilidade, competência de elogiar. Não são todas as pessoas que têm isso. Mas agora que entendemos como funciona o processo de feedback também temos esse papel de perguntar. E se ouvirmos o que não queríamos, pergunte novamente. Aí começamos a crescer, nos desenvolver como pessoas, profissionais, e vemos que as coisas podem ser diferentes.