

12

Quem você pensa que é para falar assim?

Transcrição

[00:00] Essa semana foi muito corrida para o Rodrigo. Ele teve várias tarefas para fazer, como por exemplo participar de eventos, contratar novos profissionais para o seu time de desenvolvimento, e também responder todos os e-mails que os clientes mandaram. Chegou o momento em que o time novo chegou na empresa e ele reuniu essas pessoas para explicar como as coisas funcionam no Apeperia. Ele disse que eles realizam reuniões semanais para verificar status de projeto, usam o Slack para conversas rápidas, e também o WhatsApp para dúvidas urgentes, além de que cada tarefa tem um responsável.

[00:39] O Júlio, um dos profissionais desse time novo, perguntou “e se for algo simples? Podemos falar com o time diretamente? Porque isso vai agilizar nosso trabalho”. A primeira reação do Rodrigo foi pensar “quem ele pensa que é para falar assim comigo?”.

[00:58] O Rodrigo tentou responder de forma calma para essa pessoa e disse “estamos acostumados a fazer assim, o pessoal me aciona e eu ajudo eles, é melhor vocês manterem essa rotina”.

[01:08] O que você achou dessa postura do Rodrigo? Não vamos entrar no mérito de que ele é um líder muito centralizador. Quero destacar o pensamento que ele teve: quem ele pensa que é para falar assim comigo?

[01:24] Quantas vezes recebemos feedbacks e nossa primeira reação foi pensar isso? Imagine o exemplo: se o dono da Apeperia tivesse dito a mesma coisa, será que o Rodrigo teria reagido assim? Digo isso porque segundo o gatilho de relacionamento e os autores do “Obrigado pelo feedback”, nossa percepção é influenciada, e às vezes contaminada, por quem nos dá o feedback. Se é o dono da empresa, bacana. Se é o cara que chegou agora, quem ele pensa que é?

[02:00] O raciocínio que o Rodrigo tem é que o Júlio chegou hoje e já quer mudanças, mas como assim? Ele nem o conhece, cadê a credibilidade? É importante termos isso em mente, porque consequentemente nossa reação é pensar que ele tinha que ter ficado quieto.

[02:22] A consequência do Rodrigo em relação ao Júlio foi que ele começou a tratar o Júlio de forma diferente, delegava tarefas mais legais para os outros desenvolvedores, e para o Júlio ele mandava os bugs e tarefas secundárias. Isso demonstra que a atitude do Rodrigo é imatura. O cara só fez uma pergunta. Precisamos tomar cuidado com como lidamos com o que falamos para nós e nós não gostamos.

[02:52] O gatilho de relacionamento diz que todo feedback é temperado pela relação que existe entre quem dá e quem recebe. Nossas reações podem se basear naquilo que acreditamos sobre quem dá o feedback. É como o exemplo do CEO.

[03:11] Nessa situação, nós tiramos o foco do feedback em si e colocamos no atrevimento da pessoa. Precisamos tomar cuidado com as distorções. Separar “o que” de “quem” faz parte do processo.

[03:24] Os gatilhos de relacionamento podem provocar mágoa, desconfiança, raiva. O tratamento que o Rodrigo deu para o Júlio foi legal? Vemos que tem algumas características que o gatilho de relacionamento provocou no Rodrigo.

[03:40] A consequência disso é começarmos a reagirmos muito mal quando recebemos um feedback. Por exemplo, se o chefe chega para você e te diz que você tem que chegar no seu horário, você pensa “não fala assim comigo, você sabe quanto eu ando, quanto demoro, quanto preciso acordar cedo para chegar no horário”.

[03:55] É importante lembrando o foco no “quem” vence o foco no “o que”. A partir do momento em que escuto um feedback como “você precisa chegar mais cedo” e falo coisas como “a pessoa não me respeitou/não sabe o quanto moro longe”, percebe que estou tirando minha responsabilidade de chegar no horário? Porque quando fui contratada, eu sabia que tinha que chegar naquele horário.

[04:28] Vamos respirar fundo e pensar na importância de pegarmos mais para nós o que foi dito, e não quem disse. Se colocamos o foco no “quem”, o feedback original é bloqueado, e aí começa a dinâmica da distorção. Deixamos de lado o que é importante e começamos a focar na pessoa. Nada se resolve assim. Precisamos estimular esse lado para evoluirmos como pessoas.

[05:01] Precisamos ter foco no que foi dito para refletirmos. Caso contrário, não gosto da maneira como sou tratado, logo não consigo no seu julgamento, logo isso não faz sentido, logo não vou acatar. Aí o feedback perde o sentido para a pessoa.

[05:21] O resultado disso é que começamos a ficar hipersensíveis. Se eu começo a focar em quem, e não no que foi dito, tudo me incomoda e começamos a ter ações que vão nos prejudicar, porque tudo que nos falarem vai ser motivo para ficarmos magoados. Sabemos que no ambiente corporativo e na nossa vida é difícil estar sempre de acordo com todo mundo. Precisamos separar muito bem as coisas para que não fiquemos nesse ciclo vicioso onde sempre somos a vítima da situação e não acatamos quem deu o feedback por conta dessa hipersensibilidade.