

Andréa *K*rug

PESQUISA

# FEEDBACK



# SOBRE A AMOSTRA

**77%** estão na faixa etária entre 35 e 54 anos, sendo que **86%** ocupam cargos de liderança (de 1ª liderança até C-Level).

**95%** estão no Sudeste.

Mais de **80%** possui pós-graduação, mestrado ou doutorado.

Quase **60%** trabalham em organizações com mais de 500 funcionários.

Vídeos, livros e redes sociais são os caminhos preferidos para atualização.

# RESULTADOS

Para **49%** dos respondentes, uma das três primeiras prioridades é "como dar feedback para meu chefe".

Para **48%**, e sendo a primeira opção para a maioria, ficou "qual é o melhor momento para dar feedback".

Para **45%** dos respondentes, é uma das 3 primeiras opções "como dar um feedback delicado".

Por outro lado, somente para **10%** não "gosto de dar feedback, o que eu faço?" é uma questão relevante.

Pelo visto, todo mundo sabe tudo sobre feedback. Afinal, somente **18%** dos entrevistados enxergam relevância no tema!

E para **22%**, é necessário entender a diferença entre feedback formal e informal.




# DIANTE DOS RESULTADOS

- Para dar feedback para um chefe, é do mesmo modo que se dá para um par ou para um subordinado. A primeira coisa que você tem que fazer é declarar o propósito da sua conversa, o que você espera desse encontro, e se for o caso, o quanto é difícil para você ter essa conversa. Peça então que inicialmente ele te ouça atentamente e que na sequência ele fale o que fez sentido ou não. Descreve-se a situação sem generalizar, sem supor, baseando-se em dados e fatos. Quanto mais específico, melhor. Na sequência, descreve-se o comportamento sem julgar, sem inferir sobre características. Por fim, explique qual o impacto desse comportamento na relação de vocês, na equipe, enfim, no ambiente. O importante é que mais uma vez, seja sem julgamentos ou suposições. E aí é hora de você ouvir. Feedback é troca!



# DIANTE DOS RESULTADOS

- Qual é o melhor momento para dar feedback? É, sem dúvida, o mais próximo possível ao fato gerador, seja este um feedback positivo ou negativo. A palavra mais importante nessa frase é possível. Por possível, entende-se que seja um momento em que você poderá endereçar a conversa de um modo minimamente estruturado, sem que a emoção interfira aportando julgamentos, generalizações e suposições. As vezes é importante colocar uma noite no meio de dois dias...
- 

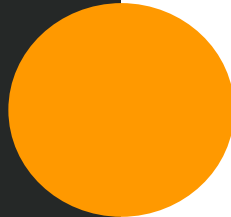


# DIANTE DOS RESULTADOS

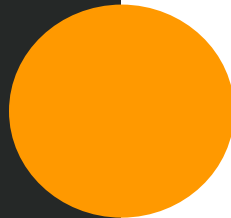
- Em relação a um feedback delicado, não se deve em hipótese alguma levar a situação para indiretas, brincadeiras ou deboches. Muito provavelmente o indivíduo não tem noção de seu mal hálito, de sua sudorese excessiva, ou outros fatores dessa natureza. O incômodo pode ser por conta de uma atitude, como excesso de toques no interlocutor. Independente de qual seja a situação delicada, seja empático, diga que muito provavelmente a pessoa não percebe e narre o fato, do modo mais impessoal. Por mais constrangedora que seja a situação, só tenha essa conversa se seu propósito for o de contribuir para o desenvolvimento do outro, de tornar claro o que para o outro é obscuro.

# DICAS QUE VALEM PARA QUALQUER FEEDBACK

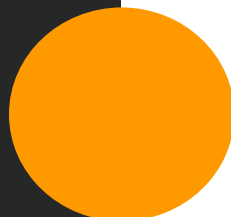
---



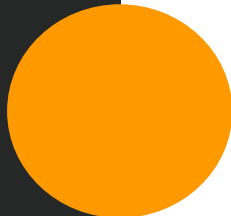
Feedback não é correção de tarefas, é sobre comportamento. Uma vez vencida a curva de aprendizagem de como se realiza uma atividade, caso o indivíduo repetidamente falhe na sua consecução, é sobre isso a conversa. Não é porque o indivíduo sempre erra as análises, e sim pelo o que está havendo, qual é o comportamento que faz com que ele na vez X, Y e Z tenha cometido um erro em suas análises.



Nunca saia de uma conversa de feedback sem checar o que o outro entendeu. Feedback é um processo de comunicação, e comunicação não é o que falamos, e sim o que o outro entende. Portanto, é fundamental entender se sua mensagem foi realmente compreendida do modo como você gostaria de transmitir.



Feedback é momento de troca. Não é só quem dá o feedback que fala. Se você vai dar um feedback, esteja aberto para ouvir. É diálogo!



Cabe a quem recebeu o feedback refletir sobre o que faz sentido e fazer um plano de ação, baseado em ações cotidianas. Sem um plano estruturado, com as ações descritas e prazos estipulados, muito provavelmente o comportamento se repetirá.

Andréa *K*rug



[www.andreakrug.com.br](http://www.andreakrug.com.br)