

Dicas para Liderança



Como conduzir uma reunião de feedback com funcionário abaixo das expectativas

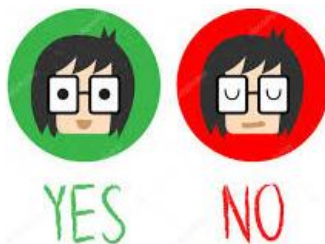


por *Ednéia Renó*

ANTES DE REALIZAR SUA REUNIÃO DE FEEDBACK

Procure refletir sobre os seguintes pontos:

- Estou sendo justo e preciso?
- O meu feedback está focalizado no trabalho?
- O meu feedback é específico e direcionado?
- Estou realizando no momento oportuno, é relevante ao papel e o nível do cargo atual do meu funcionário?
- Estou disposto a proporcionar um tempo para que meu funcionário entenda e possa reverter a situação?



PONTOS DE ATENÇÃO

- Cuidado para não falar demais - O Líder deve permitir que o funcionário responda ou refute o feedback que está fornecendo.
- Jamais realize feedback na frente dos outros - O Líder deve fornecer o feedback em um ambiente particular e individual.
- Fornecer feedback não relacionado com a situação - O Líder não deve fornecer feedback se não tiver conhecimento adequado sobre a situação específica em que o funcionário não atingiu sua performance ou apresentou comportamento inadequado.
- Focar na pessoa e não no fato - O Líder não deve criticar o indivíduo e o feedback deve se concentrar exclusivamente no desempenho.

Aqui você encontra algumas frases para ajudar a iniciar e orientar uma reunião sobre o desempenho abaixo das expectativas :

SCRIPT PARA GUIAR CONVERSAS DIFÍCEIS



Eu notei que (cite o comportamento) e ele está afetando (cite as consequências). Eu gostaria de alinhar com você, que a partir de agora, por favor, tente se lembrar de (diga o novo comportamento).

Eu vi (conte a situação que o comportamento foi inadequado) ocorrendo no (local, situação Ex.: escritório) , e estou querendo saber se você concorda com o que estou vendo, que isto é um problema real para o nosso departamento.

Eu quero ajudá-lo a ter sucesso na empresa e para que isto ocorra , preciso que você (cite as habilidades importantes para o cargo e/ou empresa] são necessárias.

Eu gostaria de ver você tentar (atividade / ação) com a equipe. Posso contar com você a partir de agora?

Estou preocupado com o impacto desse comportamento no resultado da equipe (por exemplo, cronograma, moral ou qualidade do projeto).

Qual suporte você já recebeu no passado quando (cite o comportamento / situação) e ajudou você a ter uma melhor performance?

Quando eu comecei na empresa, eu também tive situações desafiantes (cite seus desafios) e eu descobri que (ações / situações) realmente poderiam me ajudar e realmente me ajudaram. Você acredita que isto também poderia ajudar você? Ou você tem alguma ideia do que poderia ajudá-lo neste momento?

Quando você contribui com (comportamento positivo), isto resulta em (cite resultado positivo Ex.: permite que os colegas de trabalho façam seu trabalho melhor).



SOBRE A AUTORA

Ednéia Renó atual Diretora Executiva e uma das fundadora da **CiaDH** - Cia de Desenvolvimento Humano, uma empresa especializada no desenvolvimento de profissionais e indivíduos.

Atua como Coach de Carreira com certificação pelo ICI *Integrated Coaching Institute*, Administradora de Empresas, Pós Graduada em Gestão de Recursos Humanos , Gestão Estratégica de Negócios e Especialista em Psicodrama aplicado as Organizações.

Mais de 25 anos de prática profissional, sendo os últimos 15 anos em cargos de liderança como **Gerente de Recursos Humanos** em empresas multinacionais e nacionais, como Quiksilver, Grupo Pirelli, Spectrum Brands, Rede de Lojas Leader e Cervejarias Kaiser.

Responsável pela gestão estratégica de RH, especialista em Planos de Carreira e Sucessão dentro das organizações e seus respectivos planos de desenvolvimento da alta e média Lideranças e equipes de trabalho. Para entrar em contato, envie um e-mail para ciadh@ciadh.com.br ou WhatsApp 12-98107-6776.

Ednéia Renó



Acesse nosso site
www.ciadh.com.br