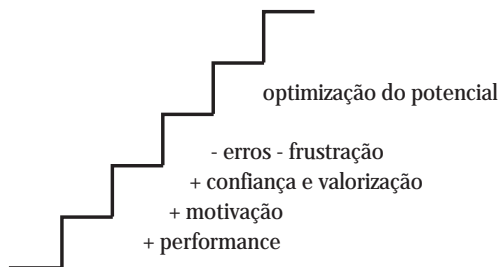


O feedback é hoje reconhecido como uma poderosa ferramenta de gestão e de desenvolvimento de pessoas. Cabe ao líder usá-lo adequadamente, no tempo e no modo, quer quando o feedback é “positivo” (para reconhecimento), quer quando é “negativo” (para aperfeiçoamento). O feedback, mesmo o de aperfeiçoamento, deve ser visto e compreendido pelo líder e pela equipa como um estímulo ao desenvolvimento.

## POR QUE É IMPORTANTE

Qual o impacto do feedback e do reconhecimento? Uma Cultura Positiva porque:



Sempre que possível, devemos tornar os reconhecimentos públicos – permite motivar os outros a seguirem a mesma conduta. Quando salientamos os pontos fortes de cada elemento da equipa, estamos a contribuir para que comecem a olhar para si próprios e entre si, pelas qualidades únicas que trazem à equipa.

Já no que toca ao feedback de aperfeiçoamento, este deve ser em privado e sempre com foco no futuro, transmitindo a ideia de que acreditamos na melhoria.

## IMPLEMENTAR PASSO A PASSO

### 1. FACTUAL

Recorrer a factos concretos e verificados.

Evitar ataques ao carácter da pessoa/profissional

### 2. MOTIVADOR

Mostrar a importância do assunto para a pessoa, para a empresa e, em última análise, para o mundo. Deve ainda ser ajustado à pessoa e ao conhecimento que o líder tem dela.

Ser sempre orientado para o futuro, ser positivo e fruto do diálogo. Isto é, implicar a pessoa/profissional na solução acordada.

Controlar a situação no futuro imediato para se assegurar da implementação do acordado.

### 3. GENUÍNO

Ser honesto e autêntico.

Demonstrar o interesse do líder pela pessoa, pela sua motivação e desenvolvimento

# ACONTESER LIDERAR COM RESPONSABILIDADE

Para o seu Feedback ser extraordinário, acrescente os extras (os ingredientes) que fazem a diferença:

1. autêntico - Seja verdadeiro!
2. inesquecível - Marque!
3. importante - Clarifique o significado!
4. modificador - Ensine!
5. participativo - Envolve!
6. imprevisível - Supreenda!

## UMA LIDERANÇA QUE CULTIVE O FEEDBACK

Considere o feedback como uma prática recorrente e contínua da sua liderança.

Foco no negócio e também na pessoa

Questione o colaborador para o ajudar a encontrar o “caminho”

Os talentos também “merecem” feedback

É desmotivador dar um reconhecimento menor por um atingimento maior

Obtenha feedback sobre como você dá feedback

## ACOMPANHAR E AVALIAR

Dê o exemplo!

Promova uma cultura de abertura!

Esteja disponível!

Aceite os pontos de vista da equipa

O feedback quotidiano não exclui momentos de avaliação mais formal, tais como a Avaliação do Desempenho.

Entre alguns líderes, e considerando as suas responsabilidades económico-financeiras, costuma-se fazer um paralelo: Feedback equivale à Demonstração de Resultados e Avaliação do Desempenho equivale ao Balanço. E, como bem se sabe, as duas peças financeiras são fundamentais para gerir uma organização. Assim, também o deve ser na Gestão das Pessoas, o Feedback e a Avaliação.

## CONHECIMENTO ADICIONAL

“Harvard Business Review guide to giving feedback”

[www.cherrymyle.pt](http://www.cherrymyle.pt)

[www.ver.pt](http://www.ver.pt)

Em colaboração com:

