

NÃO faça isso ao dar feedbacks para sua equipe

A [cultura do feedback](#) é quase uma **protagonista** aqui no [blog da Conexa Saúde](#) quando o assunto é **bem estar** nas **empresas**. Nós destacamos esta prática por considerá-la uma das formas mais **simples** e **evidentes** de **incentivar** colaboradores, para assim, garantir **resultados** cada vez melhores.

Já temos um artigo publicado que te explica [como implementar o feedback](#) na equipe. Esta é uma boa leitura de primeiro contato com o conceito.

Feedbacks são sempre momentos **delicados**, tanto para o superior como para os subordinados. Para tornar esta tarefa mais fácil e tranquila, vamos listar alguns comportamentos para **NÃO** se ter ao dar feedbacks para sua equipe.

Misturar o pessoal com o profissional

Todos os seres humanos têm **opiniões**. Mas apesar da **imparcialidade** ser um grande **mito**, não significa que não devamos ao menos tentar nos **aproximar** dela ao liderar um time.

Jamais dê feedbacks sob **argumentos pessoais**. Não importa se você acha que o colaborador é isso ou aquilo fora das paredes do escritório. Se falarmos de envolver família, criação e morais, a chance de iniciar uma verdadeira **briga** é bastante alta.

Demorar demais

Quem tem um cachorro em casa e já passou por o processo de adestramento sabe que é preciso chamar a atenção do bicho **imediatamente** ao perceber que ele fez alguma besteira.

O exemplo pode parecer bobo, mas o consideramos direto ao ponto. O cachorro só aprende a fazer as necessidades no lugar certo caso **corrigido** no mesmo instante, porque o cérebro do animal conecta a bronca com a ação.

É evidente que seres humanos têm mais capacidade de **absorção de conhecimentos** que um pet, afinal, é isso que nos diferencia enquanto espécie. Mas em meio à **correria** da rotina e **demandas** infinitas, você não quer ser mais um **peso** para a mente do colaborador.

"Lembra do terceiro slide daquela apresentação que você me enviou há duas semanas?". Não, ele não

lembra. E sinceramente, seria **exigir** demais. Dê feedbacks imediatos para garantir uma melhor **recepção**.

Achar que feedbacks bastam

Como líder, é de extrema importância que você se demonstre **presente** e **ciente** das etapas do trabalho.

Quando você só aparece no resultado **final** para dar feedbacks, o seu conhecimento sobre o que foi feito até lá é **raso** e portanto, você perde o **domínio** do assunto.

Feedbacks são essenciais, mas não são o **ponto final**, e sim parte de um **processo** de **acompanhamento** de resultados.

Ser extremo - para ambos os lados

Como chefe, você não deve ser nem um **soberano** e nem um **melhor amigo** do colaborador. Feedbacks e as posturas em geral devem ser **firmes**, porém sempre **empáticas**.

O extremo negativo é o mais comentado. Mas acredite, **forçar** uma intimidade **exagerada** é igualmente ruim - e as pessoas percebem que não é **natural**.

Esforce-se para ser um bom líder, para praticar a **compreensão** e a **leveza**. É sim possível ser mais **horizontal** do que vertical de forma **orgânica**.

Gostou das dicas? Siga o [perfil da Conexa Saúde no Instagram](#) para nos acompanhar sempre!

Texto: [Manoela Caldas](#).