



O ROI do Feedback contínuo



Introdução

Retorno sobre o investimento. Não importa o seu título no trabalho, todas as entregas precisam ser mais benéficas e rentáveis para a empresa. Quando feito em tempo real, o feedback contínuo é a forma moderna, para aumentar o desempenho, e que a atual força de trabalho necessita. Se pensarmos nos Millennials então, a necessidade é quase infinita.

Pesquisas profundas nos mostram que quanto melhor uma organização fornece feedback contínuo, mais ela se destaca da concorrência.



Redução do Turnover Voluntário

O custo

Estima-se que o turnover custe às empresas cerca de 6 a 9 meses de salário do empregado. **Isso significa que para um gerente que recebe 100 mil por ano, os custos de recrutamento e treinamento, poderiam totalizar em torno de R\$ 75.000.** E isso só representa um gerente. Considere a perda potencial de um empregado de nível superior ou executivo e, em seguida, adicione à conta os custos intangíveis, como o tempo de aprendizado e a perda da produtividade.

As economias

Quando o feedback contínuo é implementado, a comunicação entre o empregado e a liderança se abre. Pode parecer óbvio, mas a gestão do capital humano ainda precisa ser focada em seres humanos. Lembre-se da frase: **“Empregados que demitem seus líderes”**. Para que os colaboradores se sintam conectados com seus líderes, eles precisam saber que podem confiar no gerente ou supervisor aos quais respondem.

Um gerente pode diminuir as chances de afastar os funcionários usando feedbacks em tempo real, como um gatilho para compartilhar objetivos, desafiar, conduzir esforços e assim por diante. **Além disso, 26% dos funcionários retêm informações sobre problemas no local de trabalho ou boas ideias, porque eles acreditam que compartilhá-las é inútil e não vai gerar mudança.** Quando o feedback de desempenho é feito de forma calma e profissional, os funcionários sentem-se à vontade para compartilhar sua própria posição sobre as políticas da empresa.

Redução nos custos da revisão anual

O custo

É comum que as organizações acreditem que uma hora de feedback de desempenho é suficiente para o ano inteiro de um funcionário no trabalho, mas o que esse modelo de gerenciamento de desempenho não possui, é a oportunidade de **abordar as questões de desempenho antes de levar à insatisfação ou rescisão**, e criar um registro de desempenho ao longo do ano.

Décadas de infelicidade finalmente deram lugar em 2014 e 2015 a um mergulho rápido na avaliação anual de desempenho, diz Anna A. Tavis, professora clínica de liderança e gestão de capital humano na Universidade de Nova York, que acompanhou a sua passagem. A tradicional revisão anual com seu sistema de classificação essencialmente enviou a mensagem de que “aqui está sua nota para o ano, e você não pode fazer nada a respeito e, a propósito, há consequências de compensação.

77% dos executivos de RH acreditam que as avaliações de desempenho não representam com precisão o desempenho dos funcionários.

Os próprios profissionais que lideram as avaliações não estão satisfeitos com a forma como o desempenho é medido. Quanto aos funcionários, apenas um pouco mais da metade (55%), sentiram que o processo era realmente efetivo para o desenvolvimento.

Redução nos custos da revisão anual

O problema do “uma vez por ano” e das avaliações de desempenho tradicionais, é a **enorme quantidade de oportunidades de desenvolvimento de habilidades e de conversas francas sobre metas que são perdidas**, além da ineficiência do monitoramento das métricas de desempenho.

As economias

Quando o feedback contínuo é aplicado, os funcionários recebem os meios para melhorar imediatamente e os gestores recebem pontos claros de sucesso ou falha. **E os líderes eficientes que gravam registros de desempenho e de comportamentos ao longo do ano, gastarão menos tempo tentando lembrar o que os funcionários fizeram desde a última revisão.** O feedback contínuo reduzirá o viés de recenticidade, o que garante aos funcionários uma revisão de desempenho mais justa e bem-sucedida.



Uma avaliação anual não só inviabiliza alcançar seu principal objetivo que é o desenvolvimento, como muitas vezes, é contaminada por eventos recentes, dando uma visão distorcida do que ocorreu durante o ano.

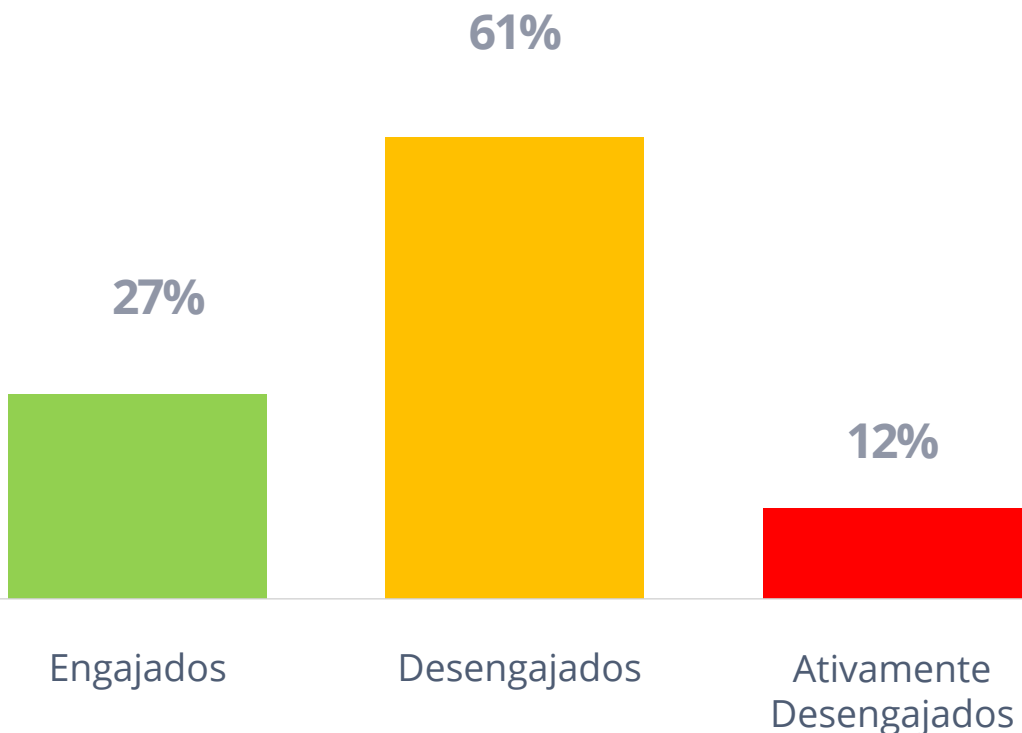
Thiago Gomes
Insight Gestão de Pessoas

Redução de colaboradores não engajados

O custo

Um empregado que não está atingindo seu potencial total ou um que não se sente mais conectado com seu trabalho, custa muito, muito dinheiro. **A Gallup estimou que empregados ativamente desengajados custam de R\$ 1,5 a 1,8 trilhões em produtividade a cada ano.**

No Brasil, apenas 27% dos colaboradores são engajados com o trabalho. **Cerca de 61% é desengajado** e 12% dos colaboradores são categorizados como ativamente desengajados. No entanto, dependendo do tamanho de sua organização, esses números podem ser uma grande parte da força de trabalho.



O fato mais assustador é que 70% dos funcionários não estão atingindo todo seu potencial, mas estão recebendo seu cheque inteiro.

Não me leve a mal, funcionários precisam e merecem compensação, mas eles também precisam e merecem a direção de desenvolvimento.

A economia

Feedback contínuo em tempo real mantém o seu talento inestimável no caminho certo e transforma cada um em melhores profissionais. Um colaborador comprometido é um empregado mais produtivo e feliz.

A inovação, o desempenho e a satisfação aumentam, e as ausências não programadas diminuem.

Os funcionários envolvidos demonstram orgulho sobre sua empresa quando estão com amigos e familiares, aumentando o interesse de potenciais talentos, criando também uma reputação mais positiva na comunidade ou na indústria (potenciais clientes).

Isso aumenta as chances de que o talento ou negócios se aproximem de sua empresa, economizando nos custos de aquisição de clientes e de recrutamento. Acima de tudo, o resultado é diretamente afetado por trabalhadores felizes, empolgados e inovadores.

147% a mais de ganhos

As empresas com uma média de 9 funcionários comprometidos para cada empregado ativamente desengajado, tem 147% a mais de ganhos por ação do que a concorrência.

O feedback de desempenho contínuo é fundamental para reter, gerenciar e atrair talentos. Negócios focam em ter um bom produto ou serviço, mas o sucesso disso é totalmente dependente de como os gestores escolhem apoiar essas ideias. Quando pensamos sobre os números de investimento da força de trabalho, é fácil ficar preso nos custos associados com o tempo, as ferramentas e os recursos, **ignorando o quanto um empregado mais qualificado e satisfeito pode trazer de retorno.** Felizmente, quando um sistema de feedback de desempenho contínuo é integrado à gestão, fornece muito mais do que apenas a economia de custos intangíveis.

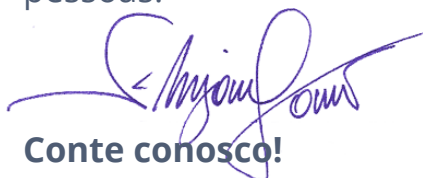


Conclusão

O feedback contínuo só apresenta vantagens, não apenas para os colaboradores mas também para seus líderes que exercitam seu mais importante papel: desenvolver pessoas.

As empresas ganham com maior engajamento, comprometimento e retenção dos talentos. Além disso, conseguem decidir por manter aqueles que realmente estão conectados com o negócio e reverter com boas conversas, aqueles que estão desengajados.

A Insight está sempre pronta para contribuir com a gestão de pessoas.



Conte conosco!

Thiago Gomes
Psicólogo Organizacional





PODEMOS
AJUDAR!

11 5507 5685

11 99680 8916

contato@insightgestao.com.br

www.insightgestao.com.br