

Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021

A9 Medierea muncii

A9.1 Derularea programului de mediere a muncii

Comunicarea unui feedback constructiv angajaților

Din copilărie creștem cu nevoia de atenție permanentă, cu nevoia de validare a calităților pe care le avem, din partea autorității: părinți, profesori, superiori. Așa ne dorim în mod constant să primim, dar și să oferim feedback.

Feedback-ul este un mod de comunicare în organizații. Este extrem de eficient, fiindcă reprezintă un schimb de informații despre performanța unei persoane și fiecare angajat, mai ales cei buni, au nevoie să știe dacă și-au făcut treaba bine sau ce pot face pentru a-și îmbunătăți activitatea. Sunt angajați care nu își dau seama dacă ceea ce fac este bine, și sunt și angajați care vor să știe, în compania în care lucrează, ce pot îmbunătăți în munca lor.

Obiectivul feedback-ului este de a încuraja comportamentele pozitive, care cresc performanța angajaților, și de a le descuraja pe cele negative care, în mod evident, scad performanța, atât la nivel de individ, cât și în cadrul echipei.

Pentru a oferi feedback constructiv este necesar să se respecte câteva reguli și o să se urmeze o strategie sigură.

În primul rând, este bine ca feedback-ul să facă parte din stilul de organizare a managerului, de preferat să fie programat, eventual în întâlniri periodice, în echipe sau individual, sub forma unei discuții deschise, fără a lua forma unei evaluări spontane ce poate fi interpretată.

De asemenea, este important să se analizeze și să se înțeleagă ce face angajatul. Managerul trebuie să aibă în vedere un singur țel atunci când formulează feedback-ul și să fie obiectiv, axat strict pe sarcinile specifice ale angajatului. Discuția trebuie să fie orientată spre situații concrete, cu exemple specifice, și să includă concluzii și recomandări.

Pentru a fi motivați, angajații au nevoie să se simtă apreciați. Dacă dorim îmbunătățirea comportamentului, o metodă eficientă de a acorda feedback este sub forma „Tehnicii Sandwich”. Aceasta îmbină remarcile pozitive cu recomandările de rigoare, pentru a încheia tot cu un aspect pozitiv despre muncă persoanei evaluate.

Pentru a oferi un feedback constructiv, este nevoie să fim atenți la câteva aspecte: nu emitem judecăți de valoare, suntem specifici, avem un scop precis, suntem bine intentionați, ne asigurăm ca

**Programul “Dezvoltare locală, reducerea sărăciei și creșterea incluziunii romilor”
finanțat prin Granturile SEE și Norvegiene 2014-2021**

recomandările sunt aplicabile și respectăm scopul final, acela de a aduce îmbunătățiri.

Dacă învățăm să oferim un feedback corect, putem observa câteva aspecte: implicare mai mare a angajaților, productivitate îmbunătățită, rata mai mică a fluctuației, rentabilitate mai mare, dezvoltarea angajaților, așadar și a companiei.

Astfel, când managerul oferă feedback, atât angajamentul, cât și productivitatea angajatului cresc și este extrem de important să ținem cont de starea psihică și emoțională a salariaților.