

Dicas para gerentes: Avaliação de desempenho durante a COVID-19



Devido aos vários desafios da COVID-19, muitos locais de trabalho estão repensando as avaliações de desempenho dos funcionários. Se você gerencia funcionários, leve em consideração estas recomendações.

Ajuste as expectativas

Todos nós estamos trabalhando em meio a uma crise global. E ela causa impactos perceptíveis na saúde física, mental e emocional. Muitos funcionários estão trabalhando em novos ambientes. Muitos mudaram para novas funções. Eles podem estar lidando com os cuidados com crianças ou idosos. Eles podem estar lidando com novos fatores de tensão financeira. Eles podem ter entes queridos com alto risco, doentes ou que já faleceram. Eles mesmos podem estar doentes.

Todos esses fatores precisam ser levados em conta ao analisar o desempenho. Tente desviar sua atenção da produtividade. Apoie a participação, a conexão e o bem-estar.

Antes de prosseguir com análises de desempenho, leve em consideração suas metas

Algumas empresas estão prosseguindo com análises de desempenho. Outras as estão abandonando. Ao decidir o que faz mais sentido para seu local de trabalho, pense em seus objetivos. Da mesma forma, considere como os funcionários poderão reagir a esse tipo de avaliação.

Por exemplo, essas análises estão vinculadas a aumento de salário ou promoções que não ocorrem mais? Há o risco de que elas possam gerar pressão e preocupação sem o benefício correspondente? Ou as análises são a forma de sua organização garantir que os funcionários tenham uma ideia clara de suas metas e da orientação necessária para atingi-las? Elas ajudariam a manter um sentido de normalidade e apoio?

Independente de você decidir fazer ou não análises de desempenho, garanta que está fazendo contatos regulares com os funcionários. Essas oportunidades de contato são até mais importantes no momento.

Leve em consideração uma abordagem de conversa mais qualitativa

O formato das avaliações de funcionários pode ser ajustado de diversas formas:

- Várias escolas mudaram para um modelo de aprovação/reprovação. Sua escala de notas também talvez precise ser ajustada. Analise as medidas ou indicadores que você normalmente usa. Elas se baseiam em objetivos que não fazem sentido, dado o novo cenário? As metas anteriores à COVID-19, estabelecidas para o funcionário ou por ele mesmo, ainda são apropriadas? Elas podem ser revisadas ou colocadas em suspensão por enquanto.
- Várias empresas estão se desfazendo das avaliações por números. Em vez disso, as análises podem ser mais descritivas e sutis. Elas podem levar em consideração a mudança das circunstâncias.
- Obtenha a opinião dos funcionários. Deixe-os apresentar suas próprias ideias sobre o que desejam se concentrar e com que precisam de ajuda. Eles se sentem bem com o que conquistaram? Existem ferramentas e recursos necessários, oferecidos pela gerência, para se adaptarem a novas circunstâncias? O que eles precisam para garantir que tenham projetos e tarefas que os motivem?
- É importante oferecer o feedback necessário. Mas não se esqueça de que as análises também devem tratar daquilo em que os funcionários tiveram êxito. Comemore as qualidades que são especialmente valiosas neste momento. Elas podem ser a flexibilidade, a capacidade de recuperação e o apoio a outras pessoas.

Este programa não deve ser usado para emergências nem para necessidades de tratamento urgente. Em uma emergência, ligue para 911, se estiver nos Estados Unidos, ou para o número de telefone dos serviços locais de emergência, se estiver fora dos Estados Unidos, ou ainda dirija-se ao ambulatório ou pronto-socorro mais próximo. Este programa não substitui o tratamento de um médico ou profissional de saúde. Devido à possibilidade de haver conflito de interesses, não será fornecida consultoria jurídica em caso de problemas que possam envolver ações contra a Optum, suas afiliadas ou qualquer entidade por meio da qual o solicitante esteja recebendo estes serviços diretamente (por exemplo, o empregador ou plano de saúde). Este programa e todos os seus componentes, em particular os serviços a familiares com menos de 16 anos, talvez não estejam disponíveis em todos os locais e estão sujeitos a alterações sem aviso prévio. A experiência e/ou os níveis educacionais dos recursos do Programa de assistência ao empregado podem variar de acordo com os requisitos de contrato ou com os requisitos normativos do país. Podem ser aplicadas exclusões e limitações da cobertura.

Optum® é uma marca comercial registrada da Optum, Inc. nos Estados Unidos e em outros países. Todas as outras marcas ou nomes de produtos são marcas comerciais ou registradas ou que pertencem a seus respectivos proprietários. A Optum é uma empresa que oferece oportunidades iguais para todos.