

Sugestão de Calls to Action para pessoas desengajadas ao longo do ciclo

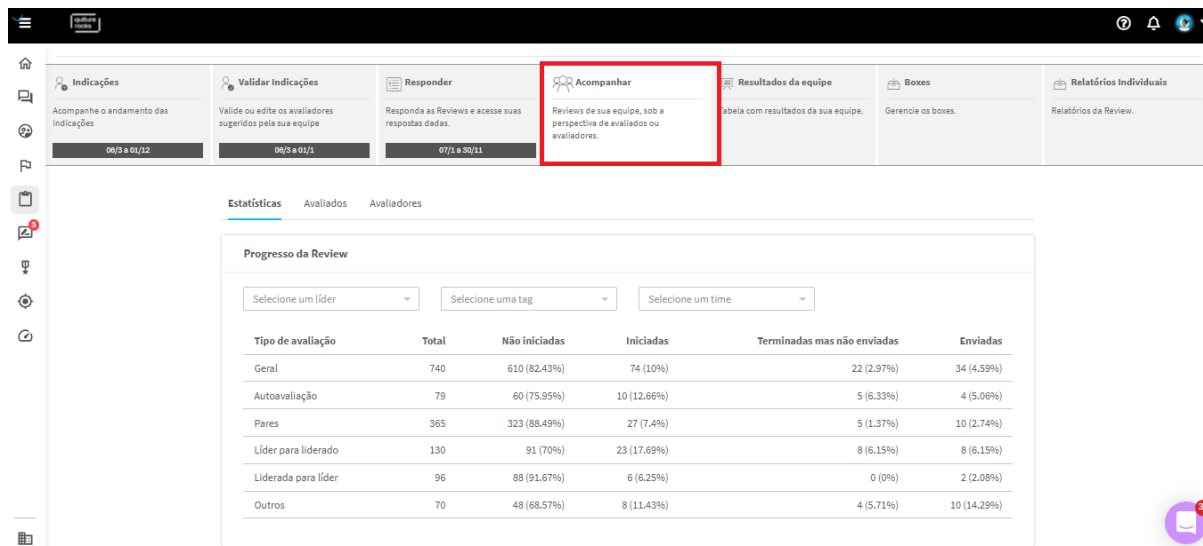
Qulture.Rocks

Quais ações realizar para estimular o engajamento durante o processo de avaliação?

Após o longo processo de configuração e definição da estrutura da avaliação de desempenho, finalmente ela se encontra disponível para preenchimento por parte dos/as colaboradores/as. Muitas vezes, pode se pensar que agora o trabalho já está feito e só é necessário esperar as respostas chegarem para dar continuidade ao projeto com a análise dos resultados.

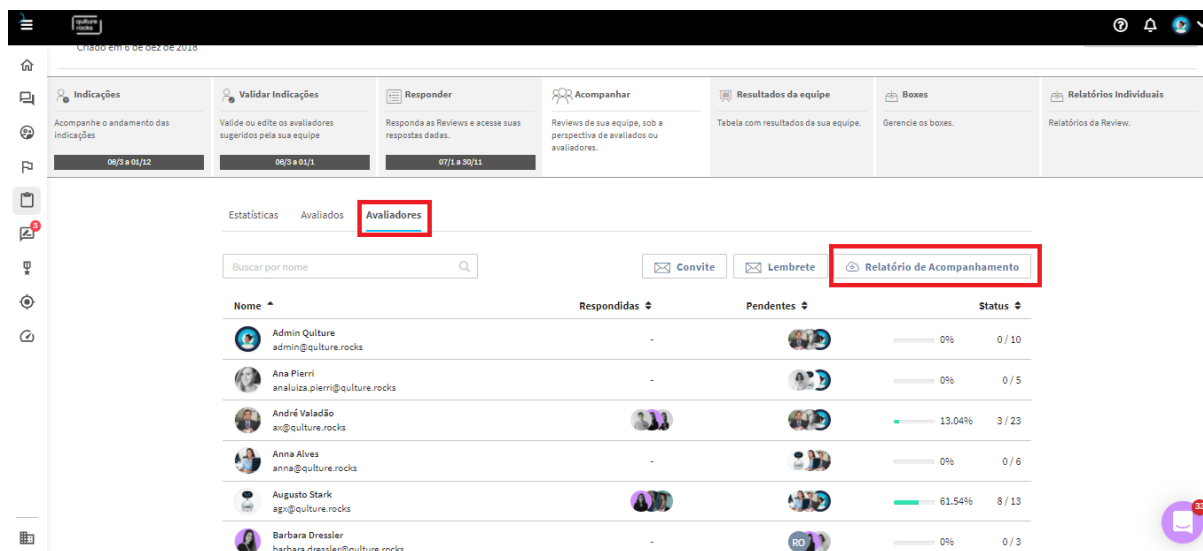
Mas, e se as respostas não chegarem? Se o engajamento não for o esperado? Nesse artigo, vamos discorrer sobre que ações você como administrador/a da plataforma pode executar para aumentar o engajamento. Além disso, trazemos também exemplos de algumas ações que alguns dos nossos clientes utilizaram para ter um número satisfatório de respostas na avaliação.

Em primeiro lugar, vamos tratar das ações que você consegue fazer utilizando a própria plataforma da Qulture.Rocks para acompanhar e cobrar o preenchimento dos formulários. Este [artigo](#) da nossa central de conhecimento traz informações detalhadas sobre como fazer o processo de acompanhamento. Em resumo, dentro da avaliação que está acontecendo, temos uma seção chamada “Acompanhar”:



Tipo de avaliação	Total	Não iniciadas	Iniciadas	Terminadas mas não enviadas	Enviadas
Geral	740	610 (82.43%)	74 (10%)	22 (2.97%)	34 (4.59%)
Autoavaliação	79	60 (75.95%)	10 (12.66%)	5 (6.33%)	4 (5.06%)
Pares	365	323 (88.49%)	27 (7.4%)	5 (1.37%)	10 (2.74%)
Líder para liderado	130	91 (70%)	23 (17.69%)	8 (6.15%)	8 (6.15%)
Liderada para líder	96	88 (91.67%)	6 (6.25%)	0 (0%)	2 (2.08%)
Outros	70	48 (68.57%)	8 (11.43%)	4 (5.71%)	10 (14.29%)

Nela é possível acompanhar, na aba de estatísticas, como está o preenchimento das avaliações de forma geral, incluindo também a visualização do status de preenchimento por tipo de formulários (autoavaliação, líder para liderado, liderado para líder, pares e outros). É possível também acompanhar o preenchimento sob a ótica de pessoas avaliadas e sob a ótica de pessoas avaliadoras. Nesta última, é possível extrair um relatório de acompanhamento do preenchimento das avaliações em formato .xlsx. Com ele, você consegue visualizar quais formulários ainda não foram preenchidos, seja por área, cargo, nível, departamento ou líder.



Nome	Respondidas	Pendentes	Status
Admin Culture admin@culture.rocks	-	0%	0 / 10
Ana Pierri analiza.pierri@culture.rocks	-	0%	0 / 5
André Valadão av@culture.rocks	13.04%	3 / 23	
Anna Alves anna@culture.rocks	-	0%	0 / 6
Augusto Stark ag@culture.rocks	61.54%	8 / 13	
Barbara Dressler barbara.dressler@culture.rocks	-	0%	0 / 3

Dessa forma, você consegue fazer um acompanhamento mais direcionado às pessoas que de fato precisam ser contatadas, por exemplo:

- Enviando lembretes via plataforma para realização do preenchimento

- Conversando diretamente com elas a fim de identificar os motivos pela falta de engajamento para aumentar o engajamento de todas as partes. No artigo supracitado, trazemos também um modelo para que, com essas informações do relatório de acompanhamento, você consiga construir um relatório mais detalhado, dando um bom direcionamento para as cobranças. Vale a pena dar uma olhadinha.

Já com relação às ações que podem ser executadas de forma mais proativa para aumentar o engajamento, trazemos algumas ações feitas por nossos clientes:

- **Reforçar a importância do preenchimento em momentos que já existem dentro da empresa:** como vimos, usando a ferramenta conseguimos enviar lembretes para os usuários preencherem as avaliações que faltam. Uma forma adicional para fazer esse tipo de lembrete, que é bem eficiente e um pouco mais sutil, é utilizar as reuniões já existentes dentro da organização. Reuniões de *All hands* e fóruns de liderança onde grande parte dos colaboradores estão presentes é um ótimo momento. Esse reforço permite mostrar a importância aos colaboradores do processo e até tirar possíveis dúvidas que eles venham a ter quanto a avaliação. Outra possibilidade para se fazer esse reforço são as reuniões de prioridades da semana. Alinhar com os líderes para passarem esses pontos com os seus liderados pode trazer grandes frutos para o engajamento na avaliação.
- **Cronometrar o tempo de preenchimento de um formulário:** um dos principais motivos levantados pelas pessoas que não conseguiram completar o preenchimento de todas as avaliações é a falta de tempo para fazê-las. Sabemos que há vários fatores que podem influenciar essa falta de tempo e nem podemos atuar de forma proativa em todos. Considerando as atividades que estão ao nosso alcance, uma das ações mais praticadas previamente ao lançamento é cronometrar o tempo despendido para preencher um formulário de avaliação. Isso pode dar uma boa noção de qual será o tempo máximo que alguém poderá gastar no preenchimento das avaliações, considerando a quantidade de formulários que elas têm para preencher. Esse dado auxiliará na definição da duração do período de respostas e também no planejamento de

ações de cobrança de preenchimento aos colaboradores que estiverem com formulários pendentes.

- **Habilitar avaliação comparativa:** um dos fatores que diminuem o engajamento em avaliações é a alta quantidade de formulários que algumas pessoas têm que responder dentro de um ciclo. Mas e se fosse possível responder vários formulários de uma só vez? Uma forma de amenizar a demanda de ter que preencher vários formulários, é ativar a funcionalidade de avaliação comparativa para os avaliadores. Assim eles podem selecionar as pessoas que eles querem avaliar de uma só vez, tornando o processo mais produtivo. Se já estiver habilitada, o que acha de reforçar o seu valor internamente através [deste artigo](#)?
- **Reconhecer áreas com alto índice de preenchimento:** uma forma de motivar o preenchimento é reconhecer e ressaltar os times que estão mais engajados no processo de avaliação. Além disso, estimular trocas das boas práticas feitas pelas áreas referência com as áreas que precisam melhorar o engajamento, pode aumentar a participação das pessoas no processo.
- **Seja transparente na cobrança e no propósito:** às vezes cobrar uma pessoa sem mostrar pra ela a importância e o motivo pelo qual a ação dela é importante pode criar mais resistência. Mais do que tentar persuadir ou até coagir um usuário a preencher a avaliação, é mais efetivo fazer com que ele compreenda a importância, internalize-a e sinta que a participação dele nesse processo é muito valiosa. Falar sobre o objetivo da avaliação e entender porque os usuários não estão se engajando no processo pode fazer os colaboradores refletirem sobre o processo e compreenderem a importância da participação deles.
- **Utilize o gestor como ferramenta de comunicação:** O RH possui uma capilaridade limitada para conseguir cobrar de forma efetiva o preenchimento dos formulários de todos os colaboradores da empresa. Por esse motivo, uma ferramenta importante para aumentar o engajamento é delegar para o gestor o papel de garantir que sua equipe faça avaliação. Com o contato mais próximo, o gestor pode ter abordagens mais personalizadas e efetivas do que o RH.



Conteúdo oferecido por Culture.Rocks.

Todos os direitos reservados ©.