

# O que é reunião one-on-one e como fazer para implantar

*Depois que escrevi pela primeira vez sobre reunião “one-on-one”, as pessoas me encheram de feedbacks sobre o assunto. Cerca de metade dos dos feedbacks me criticaram, dizendo que as “one-on-ones” eram inúteis e que eu não deveria dar tanta ênfase nelas. A outra metade queria saber como executar one-on-ones mais eficazes.*

[Ben Horowitz](#)

## Reunião one-on-one, afinal, o que é isso?

Tomei contato com a prática de reuniões *one-on-one* lendo o livro “[The Hard Thing About Hard Things](#)” de Ben Horowitz. Desde então tenho visto a adoção dessa prática crescendo, dia a dia, notadamente em startups e empresas de tecnologia. Mas grandes ícones corporativos já adotaram esse recurso nos processos de Gestão e Pessoas. E, pelos relatos, estão colhendo bons resultados!

Trata-se de um encontro entre um líder e cada um dos seus liderados com periodicidade, agenda e estrutura pré-definida. Também pode ser chamada de 1-on-1, one-to-one, ou 1:1. Não se trata de uma reunião de mentoria, ou de coaching, ou de [feedback](#), ou de comunicação. Na verdade, ela pode envolver um pouco de tudo isso!one-on-one

[A reunião one-on-one é uma forma testada](#) para tratar das ideias, das sugestões, dos problemas enfrentados, dos desafios a superar, das expectativas, incluindo questões pessoais, **do colaborador!**

## Pautas da reunião one-on-one

Para o bom aproveitamento da reunião, é recomendado fazer uma pauta previamente. Preferencialmente, essa pauta deve ser sugerida pelo colaborador, para que sejam tratadas as suas prioridades. No entanto, o líder também pode sugerir pautas.

## Entre os assuntos a serem tratados nas reuniões estão questões como:

- Quais os principais problemas na nossa empresa. Por que você considera assim?
- O que pode ser melhorado na nossa área? Como fazer para melhorar?
- Você enfrenta dificuldades para realizar seu trabalho? De que forma posso te ajudar a reduzir essas dificuldades?
- Como posso te ajudar a melhorar sua performance?
- Se você estivesse no meu lugar, o que faria de diferente?

- Você se sente bem trabalhando aqui?
- O que lhe dá prazer no seu trabalho? Como torná-lo mais prazeroso?
- O que, ou quem, você admira na empresa?
- O que você pensa sobre nosso produto / serviço?
- Você vê oportunidades que a empresa não está aproveitando?
- Estamos deixando de fazer algo que deveria ser feito?
- Você está feliz trabalhando aqui?

## Identificação de problemas e tratamento rápido das causas

Se questões como essas forem devidamente tratadas entre líderes e liderados, poderão ser resolvidas muito mais rapidamente. A prática da reunião *one-on-one* permite que a empresa tenha melhores condições de identificar eventuais problemas e tratar da sua causa raiz.

Nesse processo, as melhores ideias são exteriorizadas! Os maiores problemas são tratados. Principalmente, as questões mais relevantes da vida pessoal e profissional dos colaboradores são encaminhadas às pessoas certas. Pessoas que realmente podem lidar com elas.

## Reunião *one-on-one* como canal de comunicação

A reunião *one-on-one* é uma maneira eficaz de promover e manter um fluxo de comunicação saudável entre líderes e liderados. Inserida na rotina da liderança, a reunião *one-on-one* estabelece um canal poderoso de comunicação em via de mão dupla: *botton up e top down!* Em outras palavras, cria um fluxo saudável de comunicação na empresa, do topo às bases.

Como consequência, esse poderoso fluxo de comunicação evita as [barreiras horizontais](#), muito comuns entre níveis hierárquicos. Barreiras capazes de afastar líderes e liderados, de isolar áreas e equipes formando verdadeiros “[guetos corporativos](#)”.

Se cada líder tiver a disciplina de realizar reuniões *one-on-one* com seus liderados, uma cascata positiva de comunicação e desenvolvimento vai ocorrer! Isso porque expectativas de ambas as partes poderão ser alinhadas. Performances poderão ser orientadas. Objetivos estratégicos poderão ser esclarecidos. Propósitos, princípios e valores poderão ser compartilhados, criando sinergia entre as pessoas e a empresa.