

TECNICA DI FACILITAZIONE	Scopo e cultura del team
SCOPO PRINCIPALE / OBIETTIVO	#team-culture #team-work #goal setting #intragroup openness #brainstorming #decision making #collaboration #define intentions
FASE	#opening #debrief
ABILITÀ / CONTENUTO	#valutazione #comunicazione #leadership #big picture #creatività
TEMPO	Tra 60 e 120; più di 120 minuti;
DIMENSIONE DEL GRUPPO	1-5 / 6-15
LIVELLO DI FACILITAZIONE	Abile
ZONA COMFORT	Esplorazione

Introduzione

Questo è un processo essenziale progettato per aiutare le squadre a definire il loro scopo (perché esistono) e la loro cultura (come lavorano insieme per raggiungere quello scopo). Definire queste due cose aiuterà qualsiasi squadra ad essere più concentrata e allineata. Con il supporto di esempi tangibili di altre aziende, i membri del team lavorano come individui e come gruppo per codificare il modo in cui lavorano insieme. L'obiettivo è una manifestazione visiva dello scopo e della cultura che può essere affissa nello spazio di lavoro del team.

Questo strumento è diviso in due parti distinte, lo scopo e la cultura. Entrambe sono essenziali da definire per qualsiasi squadra. Può essere usato per generarli da zero o per rivitalizzare uno scopo e/o una cultura esistenti. Usate questo workshop per generare uno scopo comune e norme culturali dichiarate in un team.

Lo scopo è la ragione per cui la tua squadra esiste. Perché è stato formato. Perché è necessario nell'organizzazione.

La cultura è il modo in cui la tua squadra lavora insieme. Come si svolge il lavoro. E i valori, le norme e i comportamenti che ci si aspetta.

Strumenti necessari (quello che vi serve)

- Scegliete uno strumento di lavagna online che permetta di utilizzare una tela grande e capace di zoomare.

Passaggi

1. Inizia il workshop chiedendo ai membri della tua squadra di riflettere su queste domande:
 1. *Qual è il nostro lavoro come squadra?*
 2. *Qual è il nostro obiettivo? Come facciamo a sapere quando abbiamo fatto il nostro lavoro?*
 3. *Quale beneficio stiamo portando all'azienda e al mondo?*
 2. Questo passo usa la saggezza della folla per sviluppare un'idea generale di come potrebbe essere definito lo scopo del vostro team. Per prima cosa, condividete alcuni esempi di scopi aziendali. Qui ce ne sono alcuni, ma considerate di portare i vostri esempi preferiti dall'interno o dall'esterno della vostra azienda. Appendeteli al muro in modo che siano visibili ai membri del team:

Patagonia - *Costruire il prodotto migliore, non causare danni inutili, usare il business per ispirare e implementare soluzioni alla crisi ambientale.*

Amazon - *L'azienda più centrata sul cliente della Terra, dove i clienti possono trovare e scoprire qualsiasi cosa vogliono comprare online.*

Greenpeace - *Per assicurare la capacità della terra di nutrire la vita in tutta la sua diversità.*

Facebook - *Per dare alle persone il potere di condividere e rendere il mondo più aperto e connesso.*

Google - *Per organizzare le informazioni del mondo e renderle universalmente accessibili e utili.*

Ora chiedi ad ogni persona di scrivere la sua versione dello scopo di questa squadra. In questo passo combinerete questi propositi scritti individualmente per farne uno per tutta la squadra. È sempre una sfida passare da opinioni multiple a un'opinione collettiva, e questo passo può richiedere un po' di pazienza. La cosa migliore che puoi fare qui è fornire dei vincoli. Useremo la regola 20x20 per il processo decisionale di gruppo. Date loro non più di 20 minuti per creare uno scopo collettivo di squadra con non più di 20 parole.

Non rifuggire dalle parole e dal perfezionamento della lingua, le parole sono importanti: le parole formano dei mondi.
 3. Assicuratevi di dare loro 10, 5 e 2 minuti di preavviso prima che il loro tempo scada. Spesso un gruppo arriverà ad uno scopo collettivo prima della fine del tempo. Sentirete la vibrazione cambiare nella stanza quando questo accade. Se è così, fermatevi e passate al punto 4.
- Una volta che lo scopo è stato generato. Prendetevi un momento per festeggiare.

4. Ora avete uno scopo collettivo di squadra. Nei prossimi passi eseguirete un processo simile per la cultura. La cultura è il modo in cui la vostra squadra lavora insieme. E' spesso difficile da individuare e definire a parole, ma è facile da sentire e sperimentare. La cultura si esprime nel modo in cui le persone si parlano, il modo in cui il lavoro viene assegnato e completato, il modo in cui il CEO tratta gli addetti alle pulizie. Per prima cosa, condividi uno o più esempi di cultura aziendale. Consigliamo di sfogliare il mazzo Cultura di Netflix come esempio famoso ed eccezionale di una cultura lavorativa chiaramente definita. Esplora e trova altri esempi che ti ispirano.

Ora date alla squadra dei post-it e dei pennarelli e chiedete loro di scrivere le parole che rappresentano il meglio della vostra cultura di squadra - queste possono essere aspirazionali o reali - quante ne vogliono. Una per ogni post-it.

Dopo 5-10 minuti che lo fanno, fateli stendere di fronte a loro sul tavolo, sul muro o sul pavimento.

Dai loro 1 minuto per rimuovere la metà dei loro post-it. Lasciando loro solo la metà buona.

Faccia lo stesso di nuovo ma chieda loro di tenerne solo 3. I 3 elementi più importanti della cultura della sua squadra.

5. Chiedi alla squadra di pubblicare i loro appunti sulla lavagna.

Come gruppo, raggruppate le parole che hanno un significato o un sentimento simile. Questo passo può essere abbastanza discorsivo. Come facilitatore, il tuo compito è quello di riconoscere quando il gruppo è fuori strada e portarlo a prendere una decisione. Quando il clustering è finito, chiedete se c'è qualcosa che manca al gruppo. Si sono liberati di qualche elemento della cultura che pensano debba essere in alto? Se sì, portateli lassù.

6. Ora avete una bozza della vostra cultura. Queste parole o affermazioni funzionano solo se sono portate alla vita.

È necessario spiegare ciascuno di essi - definire come appare il comportamento quando è soddisfatto e come appare quando non lo è. Per esempio:

TRASPARENZA

Lavoriamo all'aperto, usando documenti collaborativi a cui chiunque può accedere e avendo conversazioni in canali aperti a cui chiunque può unirsi.

Non siamo riservati, non ci parliamo alle spalle degli altri e non lavoriamo in isolamento. O lo fate in modo collaborativo come gruppo, o assegnate ad ogni persona delle dichiarazioni culturali da scrivere.

7. Congratulazioni, avete articolato il vostro scopo e la vostra cultura!

Ora fanne delle versioni enormi e assicurati che siano visibili nel tuo spazio di lavoro di squadra.

Rivedere questo lavoro tra 1 mese. Dovrebbe essere un documento vivente che si sposta e cambia man mano che la tua squadra cambia.

Note per il facilitatore: *Anche se siete un team remoto dovrete comunque rendere visibile il vostro scopo e la vostra cultura. Fatelo in qualsiasi modo si adatti al vostro processo di lavoro.*

Suggerimenti e trucchi

- Se non state usando la lavagna online, vi consigliamo di usare uno strumento di collaborazione come Google Docs per raccogliere le informazioni per ogni passo sotto un'intestazione separata. Invita tutti nel documento, ma sii molto chiaro per quanto riguarda i diritti di modifica.
- Pre-crea il tuo screen deck e condividilo con i tuoi partecipanti attraverso il tuo software di videoconferenza. Raccomandiamo anche di condividerlo in modo che i partecipanti possano rivedere il mazzo durante le fasi di riflessione.
- Quando si facilita una discussione di gruppo, raccomandiamo che i partecipanti usino mezzi non verbali per indicare che vorrebbero parlare. È possibile utilizzare strumenti come gli strumenti di feedback non verbale di Zoom, un emoji di reazione, o semplicemente chiedere alle persone di alzare la mano. Il facilitatore può quindi invitare quella persona a parlare.

Fonte

<https://www.sessionlab.com/library?>