

TÉCNICA DE FACILITAÇÃO	Objetivos e Cultura da Equipa
PROPÓSITO / FOCO CENTRAL	#cultura de equipa #trabalho de equipa #configuração de objetivos #abertura do grupo #criação de ideias #determinação de decisões #desenvolvimento #definir intenções
FASE	#abertura #debrief
COMPETÊNCIAS / CONTEÚDO	#avaliação #comunicação #liderança #criatividade
TEMPO	Entre 60 e 120; mais de 120 minutos;
TAMANHO DO GRUPO	1-5 / 6-15
NÍVEL DE FACILITAÇÃO	Experiente
ZONA DE CONFORTO	Stretch

Introdução

Este é um processo essencial para ajudar as equipas a definir seu propósito (por que existem) e sua cultura (como trabalham em conjunto para alcançar esse propósito). A definição destas duas coisas ajudará qualquer equipa a estar mais focada e alinhada. Com o apoio de exemplos tangíveis de outras empresas, os membros da equipa trabalham como indivíduos e um grupo para codificar a forma como trabalham em conjunto. O objetivo é uma manifestação visual tanto do propósito como da cultura que pode ser colocada no espaço de trabalho da equipa.

Esta ferramenta está dividida em duas partes distintas, propósito e cultura. Ambas são essenciais para definir para qualquer equipa. Isto pode ser usado para uma criação a partir do zero ou reformatar um propósito e/ou cultura existente. Use esta oficina para gerar um propósito comum e normas culturais para uma equipa.

O objetivo é a razão pela qual a sua equipa existe. A razão pela qual foi formada. Por que ela é necessária na organização.

A cultura é como a sua equipa trabalha em conjunto. Como consegue fazer o trabalho. E os valores, normas e comportamentos que são esperados.

Ferramentas necessárias (o que irá necessitar)

- Escolha uma ferramenta de quadro branco online que permita utilizar écrans grandes e com capacidade de zoom.

Passos

1. Dê início ao workshop pedindo aos membros da sua equipa que reflitam sobre estas questões:
 1. *Qual é a nossa função como equipa?*
 2. *Qual é o nosso objetivo? Como sabemos quando já fizemos o nosso trabalho?*
 3. *Que benefício estamos trazendo para a empresa e para o mundo?*
2. Este passo usa a sabedoria da multidão para desenvolver uma ampla ideia de como o propósito de sua equipa pode ser definido. Primeiro, compartilhe alguns exemplos de propósitos da empresa. Aqui estão alguns, mas considere trazer os seus exemplos favoritos de dentro ou fora da sua empresa. Coloque-os na parede para que fiquem visíveis aos membros da equipa:

Patagônia - *Construir o melhor produto, não causar danos desnecessários, usar o negócio para inspirar e implementar soluções para a crise ambiental.*

Amazon - *A empresa mais centrada no cliente, onde os clientes podem encontrar e descobrir qualquer coisa que queiram comprar online.*

Greenpeace - *Para assegurar a capacidade da Terra de cultivar a vida em toda a sua diversidade.*

Facebook - *Para dar às pessoas o poder de compartilhar e tornar o mundo mais aberto e conectado.*

Google - *Para organizar a informação do mundo e torná-la universalmente acessível e útil.*

Agora peça a cada pessoa que escreva a sua versão do propósito desta equipa. Nesta etapa combinará estes propósitos escritos individualmente para fazer um para toda a equipa. É sempre um desafio passar de múltiplas opiniões para uma opinião coletiva, e este passo pode exigir alguma paciência. A melhor coisa que pode fazer aqui é fornecer restrições. Vamos usar a regra 20x20 para a tomada de decisões em grupo. Dê-lhes não mais do que 20 minutos para elaborar um propósito de equipa coletiva com não mais do que 20 palavras.

Não se afastem de ferir e de aperfeiçoar a língua, as palavras são importantes: as palavras formam mundos.
3. Certifique-se de dar-lhes 10, 5 e 2 minutos de aviso antes que o tempo deles acabe. Muitas vezes um grupo chegará a um propósito coletivo antes do fim do tempo. vai sentir a mudança de vibração na sala quando isso acontecer. Se assim for, pare-os e passe para o Passo 4.

Uma vez que o propósito tenha sido gerado. Tire um momento para celebrar.

4. Agora tem um propósito coletivo de equipa. Nos próximos passos vai executar um processo semelhante para a cultura. A cultura é como a sua equipa trabalha em conjunto. Muitas vezes é difícil de fixar e definir em palavras, mas é fácil de sentir e experimentar. A cultura é expressa na forma como as pessoas falam umas com as outras, na forma como o trabalho é atribuído e completado, na forma como o CEO trata os limpadores. Primeiro, compartilhe um ou mais exemplos da cultura da empresa. Recomendamos folhear o Netflix Culture deck como um exemplo famoso e notável de uma cultura de trabalho claramente definida. Explore e encontre outros exemplos que o inspirem.

Agora dê à equipa post-its e marcadores e peça-lhes para escreverem palavras que representem o melhor da cultura da sua equipa - estas podem ser aspiracionais ou reais - tantas quantas quiserem. Um por post-it.

Depois de 5-10 minutos fazendo isso, faça-os colocar na frente deles sobre a mesa, parede ou chão.

Dê-lhes 1 minuto para removerem metade dos post-its. Deixando-as apenas com a metade boa.

Faça o mesmo novamente, mas peça-lhes que mantenham apenas 3. Os 3 elementos mais importantes da cultura da sua equipa.

5. Peça à equipa para afixar as suas notas no quadro branco. Como um grupo, agrupar as palavras que têm um significado ou sentimento semelhante por trás delas. Este passo pode ser bastante discursivo. Como um facilitador, é seu trabalho reconhecer quando o grupo está fora do caminho e levá-los a tomar uma decisão. Quando o agrupamento estiver terminado, pergunte se falta alguma coisa para a equipa. Será que eles se livraram de algum elemento cultural que eles acham que deveria ser levantado? Se sim, leve-os lá para cima.
6. Agora tem um rascunho da sua cultura. Estas palavras ou afirmações só funcionam se forem trazidas à vida.
 - precisa explicar cada um deles - definir como é o comportamento quando ele está sendo encontrado, e o que parece quando não está. Por exemplo:

TRANSPARÊNCIA

Trabalhamos em espaços abertos, usando documentos colaborativos que qualquer pessoa pode aceder e tendo conversas em canais abertos que qualquer pessoa pode participar.

Nós não somos secretos, não falamos nas costas um do outro e não trabalhamos isolados.

Faça isso em colaboração como um grupo, ou atribua declarações de cultura a cada pessoa para escrever.

7. Parabéns, articulou o seu propósito e cultura!
Agora faça versões enormes delas e assegure-se de que estão visíveis no espaço de trabalho da sua equipa.
Revisite este trabalho em 1 mês. Deve ser um documento vivo que se desloca e muda à medida que a sua equipa muda.

Notas do facilitador: *Mesmo que s sejam uma equipa remota, devem tornar visível o vosso propósito e cultura. Faça isto da forma que se adequar ao seu processo de trabalho.*

Truques e Dicas

- Se não estiver usando o quadro branco online, recomendamos o uso de uma ferramenta de colaboração como o Google Docs para coletar as informações de cada etapa sob um título separado. Convide todos para o documento, mas seja muito claro em relação aos direitos de edição.
- Crie previamente o seu deck de écrans e compartilhe-o com os seus participantes através do seu software de videoconferência. Recomendamos também compartilhar isso para que os participantes possam passar novamente pelo deck durante as etapas de reflexão.
- Ao facilitar a discussão em grupo, recomendamos que os participantes usem meios não verbais para indicar que gostariam de falar. pode usar ferramentas como as ferramentas de feedback não-verbal do Zoom, um emoji de reação, ou simplesmente fazer com que as pessoas levantem as mãos. O facilitador pode então convidar essa pessoa para falar.

Fonte

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



Co-funded by the
 Erasmus+ Programme
 of the European Union

FAVILLE: 2019-1-SK01-KA204-060711

Declaração de exoneração de responsabilidade: Os pontos de vista e opiniões expressos nesta publicação são da exclusiva responsabilidade do(s) autor(es) e não reflectem necessariamente os pontos de vista da Comissão Europeia. Desenvolvido pela parceria FAVILLE. Todos os métodos e ferramentas © seus respectivos proprietários.