

Gdy pytamy zdalne zespoły czego im najbardziej brakuje, żeby wzrosła im motywacja do pracy to zwykle w pierwszej trójce odpowiedzi pojawiają się spotkania integracyjne. Bo rozproszenie i brak kontaktu powoduje, że ludzie są głodni wzajemnych relacji. Coś czego często doświadczają w nadmiarze w klasycznej pracy w biurze, tu jest odwrotnie. Tutaj nie widząc się nigdy chcieliby się raz, czy dwa razy do roku spotkać. Więc team building jest ważnym elementem pracy z zespołami zdolnymi.

Ale jak takie coś zorganizować? Jeśli mamy możliwość to jednak zachęcam do tego żeby raz, czy dwa razy do roku spotkać się tak po prostu, na żywo. Gry integracyjne, gry team building, zabawy wspólne to jednak zostawić na pracę taką bezpośrednio twarzą w twarz na jakimś wyjeździe. Bo te gry szczególnie, te plenerowe są po prostu fajne, a z drugiej strony gry integracyjne, które odbywają się w online nie są aż tak bardzo pro-relacyjne. One mogą być grami strategicznymi, kreatywnymi ale nie są aż tak bardzo pro-relacyjne i pro-zespołowe. Więc raczej sugeruję nieco inne podejście do online integracji.

Rzeczą, która się świetnie sprawdza są banalne sesje "naucz mnie czegoś". Spotykamy się np. raz w miesiącu, na wspólny zdalny obiad albo zdaną kawę, taką dłuższą pół godziny, trzy kwadranse, ale żeby tylko nie gadać o niczym (bo nie każdy jest dobry w small talku) przygotowujemy plan, w którym każdą z tych sesji ktoś inny prowadzi i to prowadzi na zasadzie "teraz was czegoś fajnego nauczę". Jedną z ciekawszych rzeczy, którą ja osobiście widziałam była sesja (przezabawna i świetnie poprowadzona) nauki zmiany łańcucha w rowerze. Coś kompletnie oderwanego od pracy uczestników, ale coś co wcześniej w ankiecie przeszło jako wszyscy stwierdzili "jeździmy na rowerze, chętnie byśmy się tego nauczyli". Nagle się znalazł ktoś kto jest świetnym mechanikiem. Ktoś inny prowadził kiedyś sesję o ogrodnictwie i znowu "nauczę się czegoś". To jest tylko punkt wyjścia do rozmowy, ale przy okazji plotkujemy, pijemy kawę. I to są sesje niezwykle przyjemne, na tematy które wybrała sama grupa, a przy okazji przydatne bo wszyscy uczestnicy stwierdzili tego się chcą nauczyć.

Bardzo fajnym rozwiązaniem jest nie obowiązkowa, ale jednak o stałej porze np. w każdy piątek o 13 wspólna kawa na otwartym kanale wideo. Kto ma ochotę ten dołącza. Kto ma czas dołącza. Kanał wideo jest otwarty, wszyscy mają włączone mikrofony, wszyscy sobie robią kawę, wspólnie pijemy, gadamy, plotkujemy, odgadujemy ostatni tydzień. Moje doświadczenie jest takie, że ponad połowa ludzi potrafi się dołączyć. Ponad połowa członków zespołu potrafi się dołączyć do tej kawy. Średnio, innymi słowy dołączają się raz na dwa tygodnie. To bardzo przyjemny element integracyjny trwający jakieś 20-30 minut i nic nie kosztujący. Otwarty, ale musi być ustalona stała godzina, by ci którzy chcą dołączyć wiedzieli, że jak piątek o 13:00, to na pewno się uda.

Ciekawą formą integracji (już nieco bardziej zaawansowaną) są quizy zespołowe, quizy drużynowe online. Ale quizy nie wiedzy jakiejś abstrakcyjnej, o matematyce powiedzmy, ale quizy wiedzy o sobie samych, o własnych pasjach, hobby i poza zawodowych kwestiach. Tych co normalnie byśmy się dowiedzieli o współpracownikach gdzieś na kawie, to tu w formie quizu, zabawnych form rywalizacji, ale takiej bardzo delikatnej drużynowej. Możemy się wiele o sobie dowiedzieć w formie sprytnie przygotowanych drużynowych zagadek.

Jak je przygotować? No tu już wymaga to nieco więcej pracy, my średnio raz na kwartał menedżerom personalnym z firm, które są naszymi klientami pokazujemy to na zupełnie bezpłatnych sesjach online. Spotykamy się raz na kwartał, na dwie godziny i pokazujemy jak takie quizy można przygotować. Gdybyś chciał się dołączyć to wyślij nam po prostu e-maila czy wiadomość.

Ale to o czym do tej pory powiedziałem, to takie bardziej zabawne i nieformalne elementy team buildingu. Natomiast w zespołach, które ja prowadzę i z którymi pracuję, mniej więcej raz do roku robimy coś co nazywamy troszkę mądrzejszym i bardziej strategicznym team buildingiem online. To są sesje warsztatowe, w których zastanawiamy się nad strategią, nie naszej firmy, nie naszych produktów czy rynków, ale strategią rozwoju naszego własnego zespołu. My jako grupa, sami dla siebie, jaką widzimy potrzebę rozwojową. To np. są testy definiujące nasze role zespołowe. Każdy wypełnia test, poznaje swoją rolę zespołową, a potem wyniki wszyscy sobie wzajemnie ujawniamy na wspólnie współdzielonym flipcharcie czy współdzielonym arkuszu poznając swoje preferencje osobowościowe. To prowadzi do tego, że i lepiej się dogadujemy i mniej konfliktów mamy i lepiej wiemy kto ma jakie talenty, które gdzieś możemy wykorzystać. Najpierw test indywidualny, a potem wszyscy się tym otwarcie dzielą.

To także wypracowanie pewnych wspólnych zasad np. zastanawiamy się co w ostatnim roku było naszym głównym problemem komunikacyjnym, organizacyjnym. Jaką zasadę chcielibyśmy przyjąć np. zmieniającą sposób organizacji naszych spotkań albo sposób podejmowania decyzji albo sposób rozwiązywania problemów. Po to żeby w kolejnym roku, wzajemnie w naszym zespole lepiej i wygodniej się pracowało. Na przykład te zasady mogą dotyczyć sposobu moderowania spotkań albo sposobu podsumowywania tych spotkań albo sposobu komunikowania pewnych analiz, które wspólnie wypracujemy.

Trzecim elementem naszych sesji zdalnego team buildingu, tego mądrzejszego jest wypracowanie celów rozwojowo-miękkich dla naszego zespołu. One są zwykle w dwóch grupach. Pierwsza - zastanawiamy się jakich narzędzi, usprawnień organizacyjnych albo nowych metod pracy potrzebujemy w przyszłym roku, by być bardziej efektywnym zespołem czyli jak usprawnić organizacyjnie swoją pracę. Zaczynamy od problemów, potem stawiamy sobie cele, a potem wymyślamy sposoby dojścia do nich np. czego się chcemy nauczyć albo jakie narzędzia kupić dla naszego zespołu. I drugie to cele czysto miękkie. Pytamy każdego uczestnika "a czego Ty byś się chciał nauczyć?" A potem budujemy plan, w którym możliwe

najwięcej z tych indywidualnych aspiracji rozwojowych (ktoś się chce nauczyć angielskiego, ktoś jakiejś umiejętności projektowej) próbujemy spełnić. W ten sposób określamy cele miękkie - dotyczące naszego osobistego samorozwoju i samospelnienia.

To są takie sesje trochę przypominające filozofię Turkusowego zarządzania, w której to zespół wspólnie, oddolnie, współuczestniczy w wypracowaniu własnej strategii samo rozwojowej. Turkusowa może nie do końca, bo na końcu jednak lider ma decydujące słowo i może powiedzieć że np. pewnych narzędzi czy pewnych pomysłów nie spełnimy, bo brak budżetu albo czasu. Ale jednak cały zespół jest współzaangażowany. Raz do roku, mniej więcej to zajmuje około 6-7 godzin, raz do roku wypracowujemy sobie plan rozwojowy na kolejny rok dla tego zespołu.

Te sesje z jednej strony są bardzo integrujące, bo się np. poznajemy nawzajem choćby te role zespołowe. Z drugiej strony dają poczucie, że zrobiliśmy coś wspólnie przez jeden dzień. I po trzecie dają poczucie wpływu i sprawstwa. Uczestnicy tych sesji, członkowie zespołu mają poczucie, że to oni zaprojektowali część swoich działań rozwojowych na kolejny rok a nie zostały im one narzucone.

To bardzo wartościowe i bardzo motywujące, bardzo interesujące sesje.

Jeśli nie masz pomysłu jak je zmoderować zapraszamy do kontaktu. My również moderujemy takie sesje jako zewnętrzni goście dla zespołów. Czasami jest tak, że pierwszą z tych sesji moderujemy my, a potem już lider, który je widział w kolejnych latach potrafi to zrobić zupełnie samodzielnie.

Zapraszamy serdecznie.

Dziękuję za uwagę i zapraszam na kolejny podcast.