

A aplicação da metodologia LEGO® SERIOUS PLAY®

na Gestão de Recursos Humanos

Raquel Soares

Beautiful Branding Agency

As reuniões tradicionais são muitas vezes dominadas pelo método 20-80, o que significa que 20% dos participantes usam 80% do tempo de conversação para falar sobre o que sempre falam e sobre o qual já sabemos que falarão. Este comportamento poderá assumir um impacto profundo na gestão e motivação das Equipas, assim como traduzir um estilo de Liderança de baixa performance. Com o objetivo de ajudar a melhorar a performance organizacional, foi desenvolvida a metodologia da LEGO® SERIOUS PLAY®. O objetivo do método LEGO® SERIOUS PLAY® é promover o princípio "Lean Forward Meeting", isto é, realizar e capitalizar todo o potencial da equipa e não apenas o potencial dos 20%. Ser capaz de beneficiar do potencial de todos os participantes da reunião promoverá mais opiniões, ideias, conhecimentos, insights e, ao mesmo tempo, criará mais ligação, compromisso e confiança, o que, em última análise, leva a uma implementação mais rápida das decisões, tendo um impacto enorme no reforço da cultura organizacional e nas relações intra organizacionais.

O método LEGO® SERIOUS PLAY® baseia-se na crença de que as pessoas naturalmente querem contribuir, fazer parte de algo maior. Por isso, são criadas as condições para permitir que cada elemento contribua e expresse resultados sempre com o foco num negócio mais sustentável. Evita-se, assim, que as Equipas trabalhem abaixo do seu potencial. Atendendo a que vivemos num mundo que pode ser descrito como complexo e adaptativo, o método LEGO® SERIOUS PLAY®, chama a atenção e retém o interesse dos líderes, que promovem o desenvolvimento de todos os elementos da sua Equipa, possibilitando que todos estejam de igual para igual.

A metodologia LEGO® SERIOUS PLAY® é um processo sistemático baseado em ciência. Isto é, é um processo facilitado, onde os participantes são conduzidos através de uma série de perguntas, a construir o seu próprio modelo LEGO® tridimensional em resposta às perguntas do facilitador usando blocos LEGO® especialmente selecionados. Esses modelos 3D servem de base para discussão em grupo, partilhando conhecimento, resolução de problemas e tomada de decisão. O objetivo é maximizar todo o potencial, perceção, confiança e compromisso de todos os elementos da Equipa. Para além de toda a informação que se retira,

poderá ser uma importante fonte de informação para a intervenção na própria Gestão de Recursos Humanos.

O processo é altamente eficaz porque:

1. As peças LEGO® servem como uma linguagem comum que qualquer um pode usar, independentemente da sua educação, posição ou cultura. Isso garante que todos os conhecimentos e *insights* sejam divulgados.
2. O ponto de partida para responder às perguntas é sempre a resposta individual, não a do grupo. A estrutura do processo requer que todos estejam em escuta ativa durante todo o tempo da intervenção. Isso aumenta a probabilidade de que todas as partes honrem as decisões e acordos após a reunião.
3. O processo produz ideias e resultados mais concretos, porque todos têm tempo de construir as suas respostas e comentários antes que a conversa e a partilha de conhecimento se iniciem.
4. O processo garante uma comunicação e compreensão mais eficaz, pois utiliza visualização 3D, metáforas e histórias. Isso também leva a menos mal-entendidos.
5. As reuniões facilitadas pelo método LEGO® SERIOUS PLAY® permanecem no tópico porque o foco está nas construções e não na pessoa. Tal, permite que a discussão se torne muito intensa sem criar conflitos pessoais.

Para um espectador aleatório de um workshop LEGO® SERIOUS PLAY®, tudo o que se vê são pessoas brincando com peças LEGO®. O que não vê é o uso sistemático de técnicas e princípios subjacentes que conduzem o processo e são liderados pelo facilitador. O processo tem um sistema operacional sofisticado e, se o facilitador não conhecer e seguir esse sistema, o processo não fornecerá os benefícios descritos acima.

Palavras-chave

Metodologia LEGO® SERIOUS PLAY®, Gestão de Recursos Humanos, Cultura Organizacional, Gestão de Equipa, Facilitação, Clima Organizacional