

task
and
flow

Asana – O caminho da mudança

Para ajudarmos a sua equipa a utilizar o Asana, analisamos o que os nossos clientes mais bem-sucedidos têm em comum, canalizamos a experiência da nossa equipa e incorporamos estratégias de gestão de mudança para desenvolver a estrutura do Asana.

O processo é bastante interativo e a sua equipa pode ir verificando os vários estágios da jornada de adoção. Este acompanhamento, permite-lhe um melhor conforto na transição para o Asana.



1) Defina o porquê: comece por identificar e perceber qual a melhor forma de implementar o Asana na sua empresa. Com o nosso apoio, reflita sobre os pontos mais problemáticos que existem atualmente na sua equipa para responder de forma convincente às questões: “Porquê o Asana?” e “Porquê agora?”. É preciso existir uma definição de funções e tarefas para que a forma de trabalhar atual seja gradualmente alterada para o método do Asana.

2) Descubra o seu agora: não pode decidir para onde vai sem perceber onde está agora. Quais são as ferramentas que está a usar agora? Quais os processos que utiliza? Respondendo a estas perguntas, identificará o fluxo de trabalho atual e começará a reunir informações que o irão conduzir à implementação e uso do Asana.

3) Projete o seu fluxo de trabalho: a construção do seu primeiro fluxo de trabalho no Asana, vai permitir observar um impacto imediato na eficiência e eficácia da sua equipa. Ao longo deste fluxo, analise quais são as regras e processos que estão a ser mais bem aceites por eles.

4) Capacite a sua equipa e comemore as conquistas:

O Asana funciona melhor quando todos os elementos da sua equipa estão a usar esta ferramenta para gerir e orquestrar o fluxo de trabalho, Pense qual será a melhor forma de dar a formação inicial de uso do Asana, bem como quais os fluxos de trabalho a seguir por todos os elementos da equipa.

Não se esqueça da importância de comemorar cada conquista coletiva!

5) Prepare-se para o sucesso futuro:

Através do seu primeiro fluxo de trabalho no Asana, poderá começar a estabelecer Convenções (por exemplo: o que acontece quando uma tarefa está atrasada?). Tendo estas convenções atualizadas, garante que todos os membros da equipa se sintam confiantes de que estão a fazer o correto e da maneira certa.

6) Avalie e expanda o seu uso: Nesta fase, todos estão no caminho certo para adotar o Asana. Tenha em conta o que respondeu na etapa 1 e avalie os resultados: Concretizou os objetivos definidos? Os novos fluxos de trabalho estão a funcionar bem? Após esta avaliação, comunique os resultados conseguidos a toda a equipa e introduza mais fluxos de trabalho, processos e projetos no Asana.

Aliança de Adoção Asana

As transformações bem-sucedidas são lideradas por uma aliança de apoiantes que cresce naturalmente com o tempo. Esta aliança é fundamental para atingir um número mínimo de pessoas, que servirão para orientar o uso da ferramenta em toda a empresa. Para decidir quem deve fazer parte desta aliança de adoção, considere o seguinte:

Diversidade é a chave. As melhores alianças são compostas por funcionários de vários níveis que farão interface com o Asana de várias maneiras. Ter essa diversidade de perspectivas desde o primeiro dia é essencial para atingir o sucesso.

Regras de consistência. Tornar-se um membro da aliança implicará uma grande responsabilidade. Encontre membros da equipa que: tenham disponibilidade em todo o processo para estar em reuniões importantes, pensem criticamente como como estabelecer convenções e ajudem nos processos de consciencialização e celebração.

Não existem duas personalidades iguais. Na sua empresa todos os colaboradores são extrovertidos ou todos introvertidos? É fácil pensar que pessoas mais extrovertidas possam ter o tipo de personalidade indicada para este processo. Mas, na realidade, uma mistura de tipos de personalidade e comunicação diferentes podem ajudar a conseguir resultados melhores, uma vez que consegue ser influente em vários níveis.

Para organizações pequenas, recomendamos que Aliança de Adoção seja constituída por 3-5 pessoas. No entanto, em organizações maiores, deve atingir entre 20-50 dependendo da complexidade da implementação do processo.

Organizadores de convenções

Influenciadores do local de trabalho que pensam criticamente sobre quando e como a sua equipa usa o Asana. Eles definem e reforçam as convenções, enquanto respondem a perguntas que vão surgindo de colegas de equipa. (Por exemplo: Líderes de Equipa e de Departamento, Gestores de Projeto e de Programas)

Responsáveis pela Consciencialização

Membros de liderança que definem e comunicam o objetivo de utilizar o Asana, de forma a garantir uma utilização mais efetiva da ferramenta. (Por exemplo: Executivos, Diretores).

Advogados Asana

Colaboradores individuais que ajudam a projetar fluxos de trabalho importantes no Asana. Lideram por exemplo e incentivam os seus colegas a adotarem uma melhor forma de trabalharem juntos. (Por exemplo: Colaboradores Multifunções, Colaboradores individuais)

task
and
flow

www.taskandflow.com