

1:1 DE SUCESSO

Guia de preparação

COM BANCO DE
PERGUNTAS
EXCLUSIVO



Índice

O que é 1:1?	3
Pré requisitos para 1-1s de sucesso	4
Preparação prévia	8
Banco de Perguntas	11

O que é 1-1?

One on One (ou 1-1) é uma **linha aberta de comunicação entre 2 pessoas**. É especialmente recomendado para papéis de liderança ou de facilitação de equipes para realizar com membros do time.

É um momento entre 2 pessoas da equipe para conversar de forma privativa sobre assuntos que não sejam apenas de status report das atividades atuais de trabalho.

Sugere-se que essa conversa estimule a conexão entre as duas pessoas e cubra assuntos como:

- Vida pessoal
- Objetivos pessoais e de mais longo prazo
- Relação com a equipe e como vê os desafios da equipe
- Crescimento e desenvolvimento
- Dar feedback e reconhecimento

Para mais detalhes sobre como lidar com os desconfortos de expor informações em 1-1s, acesse o blog da Katálise [neste post](#).

Pré requisitos para 1-1s de sucesso

1-1s são **momentos** onde lidamos com **pessoas** então é necessário se atentar a três pontos relacionados a [soft skills](#) necessárias enquanto pessoa facilitadora para esse encontro.

Escuta Ativa

Participar de 1-1s como pessoa líder ou pessoa facilitadora significa que você vai para o encontro **mais para ouvir do que para falar.**

Nós seres humanos amamos sermos ouvidos e ser, acima de tudo, valorizados.

A escuta ativa é uma habilidade essencial para criar vínculos e tornar o encontro realmente de sucesso.

Escutar ativamente envolve ouvir atentamente o que o outro está falando, evitando se dispersar ao olhar computador, celular ou qualquer outro lugar. É uma conexão olho no olho onde você demonstra que está **inteiramente ali para ouvir na essência.**

Como saber se está exercitando escuta ativa?

Perceba cada palavra dita pela pessoa a você. Se você for capaz de repetir exatamente o que a pessoa está te dizendo, com as mesmas palavras, você está exercitando a escuta ativa.

Empatia

As informações trazidas nesses momentos pelas pessoas são relevantes para elas.

É importante buscar analisar situações **sob a perspectiva da outra pessoa**, compreendendo seus padrões de comportamento e motivadores.

Por mais que você tenha uma opinião diferente, é preciso exercitar a reflexão:

Se eu tivesse os padrões de comportamento e contexto dessa pessoa, como poderia analisar essa situação?

Confiança

Construir espaços seguros de trabalho envolve construir confiança entre as pessoas. Garanta que as informações permaneçam sigilosas entre vocês e alinhe muito bem o que, especificamente, pode ser exposto para ser tratado em outro âmbito da organização.

Qualquer deslize nesse ponto, requer uma nova construção de relação de confiança e pode ser caro e árduo, ou tarde demais quando a pessoa resolve deixar a empresa.

Preparação Prévia

1-1s exigem preparação, afinal você vai fortalecer uma conexão com um membro da equipe e precisa tornar esse encontro produtivo e eficaz.

- Frequência de encontros
- Recapitular
- Ambiente privativo
- Definição de tema e perguntas

Frequência de Encontros

Qual foi a última vez que você conversou com a pessoa? 1-1s precisam ter uma cadência que seja interessante e confortável para vocês.

Papéis	Frequência recomendada
Liderança e liderado(a)	Semanal ou Quinzenal
Facilitadores (Agile Masters, Agile Coaches, Scrum Masters, outros) e membros da equipe	Quinzenal ou mensal. <input type="checkbox"/>

Ponto de Atenção

Quanto mais distante a frequência do encontro, maior pode ser o gap de acompanhamento e construção entre vocês. Questione-se e pergunte ao seu colega sobre qual é o ideal para vocês.

Recapitular pontos anteriores

Se você já fez algum 1-1 anterior, pode ter ficado algum ponto a ser desenvolvido ou tratado naquele momento. Vale a pena resgatar quais foram esses pontos antes do encontro.

Recomendação

Tenha um local de fácil acesso para as 2 pessoas envolvidas no 1-1 acessarem os temas que foram tratados no 1-1s e os pontos de ação combinados.

Ambiente Privativo

Garanta que haja um espaço confortável e privativo para a pessoa expor informações delicadas.

Vocês até podem combinar em um café ou espaço aberto, mas perceba se o ambiente não inibe a pessoa em falar algo que deseja muito.

Se você e seu colega estão trabalhando de forma remota, combinem uma ligação com vídeo habilitado e num horário que não tenha interrupções para vocês dois.

Definição do tema e perguntas

Analise como está a relação com a pessoa que você vai conversar. Quais são os principais assuntos que seriam interessantes abordar?

A partir disso liste perguntas de apoio para você levar ao encontro. Confira abaixo no banco de perguntas as opções por tema.

Banco de Perguntas

As perguntas são peça-chave para estimular a reflexão e criar conexão.

Evite perguntas cuja resposta seja "Sim" ou "Não".

Os 1-1s, como são recorrentes, podem abordar especificamente uma temática ou até mais de uma. O importante é se preparar e usar das perguntas pra ampliar a reflexão.

Confira abaixo a lista de perguntas sugeridas por temas de 1-1. Você pode mesclar as perguntas para levar ao encontro.

Vida Pessoal

- Como você está?
- Como está sua vida fora do trabalho?
- Você sente que há equilíbrio entre o seu trabalho e a sua vida pessoal no momento?
- O que você gosta de fazer no seu tempo livre?

Objetivos pessoais e de mais longo prazo

- Como você se vê em 5 anos?
- O que motiva você? O que te inspira a acordar e trabalhar conosco?
- Quem você realmente admira e por que?
- Como você avalia seu progresso nos seus grandes objetivos?
- Quais são os seus grandes sonhos na vida? Você está progredindo neles?
- O que você está fazendo aqui que está mais alinhado com seus objetivos de longo prazo?

Relação com a equipe

- Qual é o objetivo da equipe? Ou *goal* de entrega? Ou maior prioridade?
- Como você definiria a sua relação com a equipe?

- Como essa entrega/sprint está indo? O que podemos fazer melhor?
- Qual é o maior desafio da equipe?
- Qual é o seu maior desafio na equipe?
- Você se sente desafiado no trabalho? Você está aprendendo coisas novas?
- Como podemos ser mais criativos ou inovadores como uma empresa?
- Seu trabalho é o que você esperava quando aceitou?
- O que você mais admira na equipe? Qual valor ou comportamento você admira?
- O que você mudaria na equipe que traria um grande resultado no curto prazo?
- Se você encontrasse o gênio da lâmpada e pudesse fazer 3 pedidos (mesmo que sejam impossíveis) para seu trabalho/equipe hoje, quais pedidos seriam?

Crescimento e desenvolvimento

- Qual a sua maior realização aqui?
- Quais habilidades você mais gostaria de desenvolver agora?
- O que é mais legal de trabalhar aqui?
- O que não é bacana de trabalhar aqui?
- O que é sucesso pra você?
- O que você está buscando desenvolver agora?
- O que está te impedindo de alcançar o que está buscando?
- O que preocupa você? O que está na sua mente?

Feedback e reconhecimento

- Como você prefere receber feedback?
- Você acredita que está recebendo feedback suficiente? O que te faz pensar isso?

- Qual foi a última vez que você recebeu feedback?
- Qual foi a última vez que você deu feedback a um colega? Como foi?
- Que situação recente te tirou do sério? Como você lidaria de forma diferente?
- Liste as 3 maiores conquistas da última semana. Que habilidades suas você colocou em prática? (Celebre!!)

Neste tópico, além das perguntas, é importante trazer feedbacks e reconhecimentos de forma frequente pautados em evidências. Para saber mais sobre os tipos de feedback e como se preparar, confira os tipos comuns de [feedback aqui.](#)

Liderança

- O que eu poderia fazer como líder para tornar seu trabalho mais fácil?

- O que você gosta sobre meu estilo de liderança? O que você não gosta?
- Você gostaria de mais ou menos direcionamento no seu trabalho?
- O que você gostaria de saber sobre mim?
- Existe uma situação com a qual você gostaria de ajuda?

1-1 inicial para compreender o cenário da equipe

- Qual é o maior desafio da equipe?
- Qual é o seu maior desafio na equipe?
- Qual é o objetivo da equipe? Ou goal de entrega? Ou maior prioridade?
- De 0 a 10, que nota daria para o aspecto Pessoas na sua equipe? (interação entre as pessoas, trabalhar junto, colaboração...)

- De 0 a 10, que nota daria para o aspecto Técnico na sua equipe? (atenção à qualidade, fazer com atenção aos detalhes, retrabalho...)
- De 0 a 10, que nota daria para o aspecto Processo na sua equipe? (como as demandas fluem, entendimento das fases...)
- De 0 a 10, que nota daria para o aspecto Produto na sua equipe? (definição e gestão do produto, prioridades, definição das demandas...)
- O que você mais admira na equipe? Qual valor ou comportamento você admira?
- O que você mudaria na equipe que traria um grande resultado no curto prazo?
- Se você fosse um Agile Coach (*seu papel aqui*), por onde começaria a ajudar a equipe?

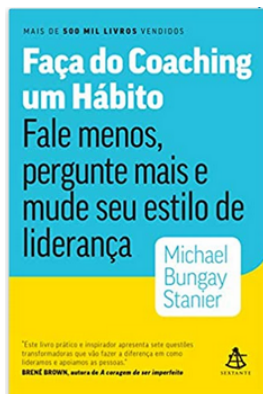
Checkout

Existe uma pergunta incrível que faz toda a diferença na conexão entre as pessoas. É se mostrar vulnerável e se abrir para o outro. Experimente fazer essa pergunta ao final do 1-1:

Como eu posso te ajudar?

Para saber mais

Para mais materiais sobre One on Ones, recomendamos os conteúdos da [Get Lighthouse](#) e também os seguintes livros:



Curtiu?

Acompanhe o Clube da Agilidade para conteúdos exclusivos pra alavancar sua carreira.



Desenvolvido por Clube da Agilidade
www.clubedaagilidade.com.br

