



1) DESCRIEREA INSTRUMENTULUI

Trei pași către responsabilitate - Instrumentul descrie o modalitate de a organiza discuții de succes despre responsabilitate la locul de muncă, evitând învinovățirea și conflictul printr-o strategie în trei pași.

2) OBIECTIVELE INSTRUMENTULUI

1. Dezvoltarea responsabilității personale
2. Să-și asume responsabilitatea pentru acțiuni și decizii
3. Învățați cum să gestionați discuțiile de responsabilitate la locul de muncă

3) CONECTAREA INSTRUMENTULUI CU ABILITATEA

Purtarea unor discuții despre responsabilitate la locul de muncă este un factor important pentru dezvoltarea responsabilității și a creșterii personale. Indivizii trebuie să se responsabilizeze pe ei înșiși față de normele culturale, așteptările și angajamentele asumate, dar trebuie să-i responsabilizeze și pe ceilalți, indiferent de statut sau poziție. Acest lucru este valabil indiferent dacă cultura se regăsește într-o familie, o echipă de fotbal, o afacere sau o organizație guvernamentală. Și iată partea cu adevărat șocantă: oamenii îi responsabilizează cel mai bine pe ceilalți atunci când ceilalți îi responsabilizează în mod activ. Acțiunile sunt dependente unele de altele.

4) MATERIALE DE RESURSE

Nu este nevoie de niciun material specific.

5) CUM SE APLICĂ INSTRUMENTUL

Pasul 1

Controlează modul în care interpretezi un incident și povestea pe care ți-o spui:

Atunci când vine vorba de promisiuni încălcate, așteptări nesatisfăcute și comportamente inacceptabile, cei mai mulți dintre noi credem una dintre cele două povești: persoanei cu care avem o nemulțumire fie nu-i pasă, fie

COMPETENȚA 1 - REZOLVAREA PROBLEMELOR COMPLEXE

este incapabilă să ne îndeplinească așteptările. Fiecare poveste stârnește o emoție diferită - de obicei una de indignare sau dispreț - și fie reacționăm prost, fie nu reacționăm deloc. Acțiunea (sau inacțiunea) ulterioară produce rezultate slabe, cum ar fi animozitatea, deteriorarea moralului echipei, disprețul față de conducere etc.

Cum să o prevenim→

Auzi și vezi: Are loc un eveniment. Creierul dumneavoastră începe să proceseze informațiile atunci când vedeți și auziți despre el.

Spuneți o poveste: Încercați să înțelegeți ce se întâmplă. Cortexul dvs. prefrontal examinează informațiile și dezvoltă o narațiune care să explice totul.

Simțiți: Amigdala vă semnalează că există un risc sau o ofensă în poveste, ceea ce vă stârnește emoțiile.

Act: Emoțiile intense vă determină să luptați sau să fugiți - izbucniri iraționale sau fuga și evitarea.

Înainte de a vă confrunta cu cineva, întrebați-vă:

- Cum am contribuit eu la această situație înainte de a aborda pe cineva?
- Cu ce circumstanțe s-ar putea confrunta cealaltă persoană, care să contribuie la această dificultate?
- Există variabile pe care le trec cu vederea?
- Dacă aș fi în locul lui sau al ei, cum aș prefera să fiu contactat?
- Cum ar reuși această conversație să se încheie cu succes?

Pasul 2

Demonstrează o bună intenție

Stabiliți un respect reciproc și un scop comun.

- Scopul reciproc: Amândoi aveți o cunoaștere similară a priorităților celeilalte persoane. Sunteți preocupați de problemele, obiectivele, provocările și victoriile sale.
- Respectul reciproc înseamnă că amândoi îl prețuiți și îl respectați pe celălalt.

Pasul 3

Descrieți decalajul

Concentrează-te pe fapte mai degrabă decât pe persoană. Lucrurile pe care le puteți vedea, auzi, observa și măsura sunt considerate fapte. Narațiunile, presupunerile și interpretările dvs. cu privire la comportamentul persoanei în cauză rămân în afara imaginii atunci când vă rezumați la fapte. Ca urmare, orice sentiment de acuzație sau rușine este, de asemenea, exclus.

Cum să rămâi factual →

- Rămâi afară. Descrieți lumea din jurul vostru, nu gândurile sau emoțiile care vă trec prin minte.
- Nu de ce, ci ce. Faptele explică ceea ce se întâmplă; judecățile explică de ce credeți că este semnificativ.
- Adunați informații. Nu vă bazați deciziile pe zvonuri. Înainte de a avea o dezbatere despre responsabilitate, faceți cercetări și dobândiți informații.
- Nu folosiți cuvinte cu încărcătură emoțională. Aveți grijă să nu folosiți descrieri prea emoționante.

Conducerea prin fapte este o bună practică importantă, deoarece începe cu un acord sau cu așteptări. Faptele nu au sentimente. Cel mai bun mod de a crea un context pentru persoana pe care o trageți la răspundere este să vă limitați la fapte într-o manieră clară și obiectivă.

6) CE SĂ ÎNVEȚI

Eficacitatea echipelor și a relațiilor nu depinde de cât de bun, cinstit și muncitor este fiecare individ. Componentele secrete nu sunt nici inteligența și nici talentul. Deși aceste trăsături și acțiuni îi ajută pe oameni să reușească, dorința și capacitatea de a face față problemelor și obstacolelor într-un mod eficient sunt cele care fac diferența între relațiile sănătoase și cele nesănătoase, precum și între companiile vibrante și cele fără viață.

Cu toții ne dorim să facem parte și să contribuim la relații și organizații sănătoase, iar acest lucru este valabil pentru echipe, organizații și relații în măsura în care problemele sunt identificate și discutate rapid. Dar, pentru că dorim să ne păstrăm prietenii și rețelele sociale, majoritatea dintre noi sunt reticenți în a vorbi. Și, procedând astfel, le compromitem pe amândouă. Acest lucru este paradoxal, deoarece consolidăm legăturile și relațiile sociale prin faptul că vorbim deschis. Oamenii știu că sunt respectați atunci când sunt trași la răspundere. Iar atunci când oamenii se simt apreciați, ei dau înapoi, participă și vorbesc pentru ei înșiși.

Acțiunile se consolidează reciproc. Componenta critică este modul în care ne exprimăm.



Co-funded by
the European Union