

1. PRASMES – KOMPLEKSU PROBLĒMU RISINĀŠANA



1) RĪKA APRAKSTS

Trīs soļi līdz atbildībai. Šis rīks apraksta veidu, kā organizēt veiksmīgas pārskatatbildības diskusijas darba vietā, izvairoties no vainošanas un konfliktiem, izmantojot 3 pakāpju stratēģiju.

2) RĪKA MĒRĶI

1. Attīstīt personīgo atbildību
2. Uzņemties atbildību par darbībām un lēmumiem
3. Uzziniet, kā vadīt pārskatatbildības diskusijas darba vietā

3) RĪKA SAISTĪBA AR PRASMI

Atbildības sarunu rīkošana darba vietā ir svarīgs personīgās atbildības un izaugsmes faktors. Individīdiem ir jāuzņemas atbildība par kultūras normām, cerībām un solījumiem, taču viņiem ir jāprasa atbildība arī citiem neatkarīgi no statusa vai amata. Tas ir spēkā neatkarīgi no tā, vai kultūra ir atrodama ģimenē, futbola komandā, biznesā vai valsts organizācijā. Un šeit ir patiešām šokējošā daļa: cilvēki vislabāk sauc citus cilvēkus pie atbildības tad, kad citi cilvēki viņus aktīvi sauc pie atbildības. Darbības ir atkarīgas viena no otras.

4) RESURSU MATERIĀLI

Nav nepieciešams nekas specifisks.

5) KĀ PIELIETO RĪKU

1.SOLIS

Kontrolējiet, kā interpretējat incidentu un stāstu, ko pats stāstāt:

Runājot par nepildītiem solījumiem, nepiepildītām cerībām un nepieņemamu uzvedību, lielākā daļa no mums tic vienam no diviem stāstiem: personai, ar kuru mums ir sūdzība, vai nu ir vienalga, vai tas nespēj sasniegt mūsu cerības. Katrs stāsts izraisa dažādas emocijas — parasti sašutumu vai nicinājumu —, un mēs vai nu reaģējam

1. PRASMES – KOMPLEKSU PROBLĒMU RISINĀŠANA

slikti, vai nereaģējam vispār. Turpmākā rīcība (vai bezdarbība) rada sliktus rezultātus, piemēram, naidīgumu, komandas morāles pasliktināšanos, nicinājumu pret vadību utt.

Kā to novērst →

Dzirdēt un redzēt: notiek pasākums. Jūsu smadzenes sāk apstrādāt informāciju, kad jūs par to redzat un dzirdat.

Pastāstiet stāstu: jūs mēģināt saprast, kas notiek. Jūsu prefrontālā garoza pārbauda informāciju un izstrādā stāstījumu, lai to visu izskaidrotu.

Sajūta: Jūsu amigdala norāda, ka stāstā ir risks vai aizvainojums, aizdedzinot jūsu emocijas.

Rīkojieties: jūsu intensīvās emocijas mudina jūs cīnīties vai bēgt — neracionāli uzliesmojumi vai bēgšana un izvairīšanās

Pirms saskaraties ar kādu, pajautājiet sev:

Kā es veicināju šo situāciju, pirms tuvojos kādam?

- Kādi apstākļi, ar kuriem saskaras otrs, vēl vairāk palielina šīs grūtības?
- Vai ir kādi mainīgie, kurus es neievēroju?
- Ja es būtu viņa vai viņas vietā, kā es vēlētos, lai ar mani sazinātos?
- Kā šī saruna izdotos, ja tā beigtos veiksmīgi?

2.SOLIS

Demonstrējiet labo nodomu

Izveidojiet savstarpēju cieņu un kopīgu mērķi.

- Savstarpējs mērķis: jums abiem ir līdzīgas zināšanas par otras personas prioritātēm. Jūs esat noraizējies par viņa vai viņas problēmām, mērķiem, izaicinājumiem un uzvarām.
- Savstarpēja cieņa nozīmē, ka jūs abi novērtējat un cienat otru.

3.SOLIS

Describe the gap

Koncentrējieties uz faktiem, nevis uz personu. Lietas, ko varat redzēt, dzirdēt, pamanīt un izmērīt, tiek uzskatītas par faktiem. Ja pieturaties pie faktiem, jūsu stāsti, pieņēmumi un interpretācijas par attiecīgo uzvedību paliek ārpus attēla. Rezultātā tiek izslēgta arī jebkāda apsūdzības vai kauna sajūta.

1. PRASMES – KOMPLEKSU PROBLĒMU RISINĀŠANA

- Kā palikt faktam →

Palieciet ārā. Aprakstiet apkārtējo pasauli, nevis domas vai emocijas, kas valda jūsu prātā.

- Nevis kāpēc, bet kas. Fakti izskaidro notiekošo; spriedumi izskaidro, kāpēc jūs uzskatāt, ka tas ir nozīmīgi.
- Apkopojiet informāciju. Nebalstiet savus lēmumus uz baumām. Pirms debatēm par atbildību, veiciet izpēti un iegūstiet informāciju.
- Nelietojiet emocionāli uzlādētus vārdus. Esiet piesardzīgs, lai neizmantotu aprakstus, kas ir pārāk emocionāli.

Faktu vadīšana ir svarīga labākā prakse, jo tā sākas ar vienošanos vai cerībām.

Faktiem nav jūtu. Labākais veids, kā izveidot kontekstu personai, par kuru esat atbildīgs, ir skaidri un objektīvi pieturēties pie faktiem.

6) KO MĀCĪTIES

Komandu un attiecību efektivitāte nav atkarīga no tā, cik laipns, godīgs un strādīgs ir katrs indivīds. Slepēnās sastāvdaļas nav ne inteligence, ne talants. Lai gan šīs īpašības un darbības palīdz cilvēkiem gūt panākumus, tieši vēlme un spēja efektīvi risināt problēmas un šķēršļus atšķir veselīgas un neveselīgas attiecības, kā arī dinamiskus un nedzīvus uzņēmumus.

Mēs visi vēlamies būt daļa no veselīgām attiecībām un organizācijām un dot ieguldījumu to veidošanā, un tas attiecas uz komandām, organizācijām un attiecībām tādā mērā, ka problēmas tiek ātri identificētas un apspriestas. Taču, tā kā mēs vēlamies saglabāt savas draudzības un sociālos tīklus, lielākā daļa no mums nevēlas runāt. Un, to darot, mēs kompromitējam abus. Tas ir paradoksāli, jo mēs stiprinām sociālās saites un attiecības, runājot. Cilvēki zina, ka viņi tiek cienīti, kad viņi tiek saukti pie atbildības. Un, kad cilvēki jūtas novērtēti, viņi atdod, piedalās un runā paši par sevi.

Darbības viena otru pastiprina. Kritiskā sastāvdaļa ir tas, kā mēs runājam.



Co-funded by
the European Union