

5+1

MEGOLDÁSFÓKUSZÚ KÉRDÉS VEZETŐKNEK



 www.dft.hu

 +36 20 338 3808

 kapcsolat@dft.hu



MEGOLDÁSFÓKUSZÚ KÉRDÉS VEZETŐKNEK

TARTALOM

Bevezetés	2
1. Mitől lenne hasznos neked ez a beszélgetés?	3
2. És azt miből veszed észre, hogy... ?	4
3. Mikor volt legutóbb olyan, hogy jól működött? Miért?	5
4. Mi tesz bizakodóvá?	6
5. Csodakérdés	7
+1. És még mi?	8
Elérhetőségeink	9





BEVEZETÉS

Milyen előnyökkel járhat, ha vezetőként megoldásfókuszú kérdéseket teszünk fel a munkatársaknak? Íme öt példa az 5+1 kérdés mellé:

1. **A munkatársak fejlesztik az erősségeiket:** A megoldásfókuszú kérdések feltevése segíti a munkatársakat abban, hogy saját maguk találják meg a megoldásokat a problémákra, így tudatosabbak lesznek az erőforrásaikat, erősségeiket illetően.
2. **A munkatársak magabiztosabbak lesznek:** Ha a munkatársaknak lehetősége van arra, hogy saját maguk találjanak megoldásokat helyzetekre, akkor magabiztosabbá válnak a munkájukban és kevésbé függnék a vezetőjüktől.
3. **Csökkentheti a vezetői terhelést:** Ha a munkatársak maguk találnak megoldásokat a problémákra, akkor csökkenhet a vezetői terhelés, és a vezetőnek több ideje jut más fontos feladatokra.
4. **Növelheti a munkatársak elkötelezettségét:** Ha a munkatársaknak lehetőségük van arra, hogy saját maguk találjanak megoldásokat a problémákra, akkor jobban érzik magukat a munkahelyen, és nagyobb az esélye annak, hogy elkötelezettebbek lesznek.
5. **Növelheti a munkatársak felelősségtudatát:** Ha a munkatársaknak lehetőségük van arra, hogy saját maguk találjanak megoldásokat a problémákra, akkor felelősségteljesebbé válnak a munkájukban, és nagyobb az esélye annak, hogy a saját döntéseikkel és megoldásaikkal jobb eredményeket érnek el.

Összességében a megoldásfókuszú kérdések feltevése segíthet a vezetőnek abban, hogy hatékonyabban irányítsa a munkatársait, miközben a munkatársak fejlesztik a problémamegoldó képességüket és jobban érzik magukat a munkahelyen.

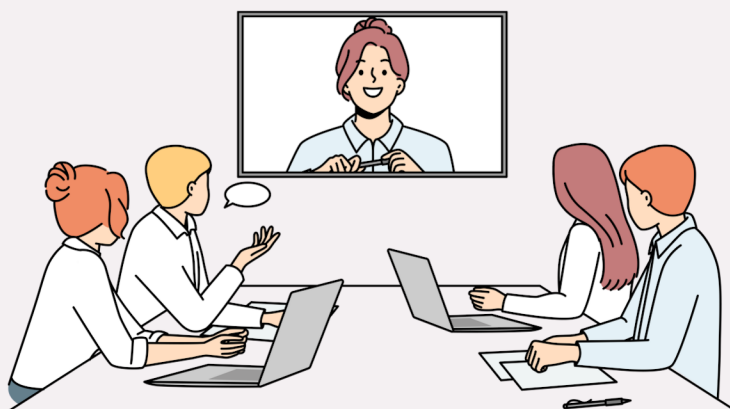


MITŐL LENNE HASZNOS NEKED EZ A BESZÉLGETÉS?

Ez az egyszerű, de hatékony kérdés segíthet a munkatársaknak, hogy reflektáljanak a beszélgetés tartalmára és céljára, jobban megértsék, miért van szükség a beszélgetésre, és hogyan tudnak hozzájárulni a közös célok eléréséhez.

Ezen kívül, a teljesítményértékelés során ez a kérdés további előnyöket is nyújthat. A teljesítményértékelés az egyik legfontosabb eszköz lehet a munkatársak fejlesztéséhez és motiválásához. A "Mitől lenne hasznos neked ez a beszélgetés?" kérdés feltevése lehetővé teszi a kérdezettek számára, hogy jobban megértsék az értékelés céljait, és hogy milyen területeken kell fejleszteniük a munkájukat. Ez segíthet nekik abban, hogy jobban előkészüljenek az értékelésre és hatékonyabb visszajelzést kapjanak a teljesítményükről.

Emellett a kérdés feltevése arra is ösztönözheti a munkatársakat, hogy nyíltan beszéljenek a vezetőjükkel a munkájukkal kapcsolatos eredményeikről és az elvárásokról. Ez hozzájárulhat a motiválásukhoz és fejlődésükhöz, és segíthet a vezetőnek abban, hogy jobban megértse a munkatársak céljait és motivációit. Sokkal egyszerűbb, ha nem a vezetőnek kell kitalálnia, hogy a munkatársak mit szeretnének, hanem ők maguk kezdenek el gondolkodni a munkájukról és a munkájukkal kapcsolatos szükségleteikről.



ÉS AZT MIBŐL VESZED ÉSZRE, HOGY... ?

A fenti kérdés feltevése nem csak abban segíti a vezetőket, hogy jobban megértsék a munkatársak gondolkodásmódját, hanem lehetőséget teremt arra is, hogy a beszélgetések elmélyüljenek. Az elmélyült beszélgetések lehetővé teszik, hogy a vezető jobban megismerje mások értékrendjét, motivációit, erősségeit és gyengeségeit. Ezáltal a kapcsolatok is erősebbé válhatnak, hiszen az emberek általában értékelni szokták, ha valaki kíváncsi a véleményükre. Ez a pozitív érzés hozzájárulhat a motiváció és az elkötelezettség növeléséhez is, ami a szervezet egészének a javát szolgálja.

Ezt a kérdést olyan helyzetekben is érdemes feltenni, amikor azt szeretnénk elérni, hogy a munkatársak személyre szabott válaszokat adjanak arra vonatkozóan, hogy milyen információkat vesznek figyelembe különböző helyzetek értékelésekor. Így a nagy általánosítások helyett nagyobb eséllyel kaphatunk konkrétumokat, amikkel aztán könnyebb tovább lépni a megoldás irányába.

A kérdés további nagy előnye, hogy egy adott helyzetben a munkatársak több alternatívát is előhozhatnak, hiszen, ha valamit el kell képzelnünk, várhatóan több kreatív megoldást fogunk találni.



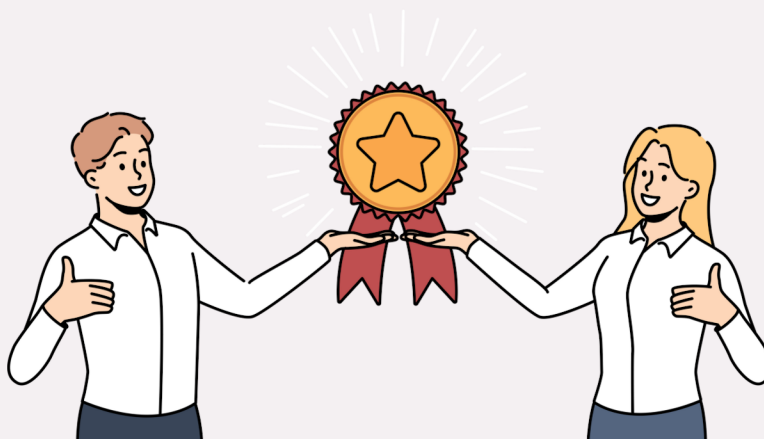
MIKOR VOLT LEGUTÓBB OLYAN, HOGY JÓL MŰKÖDÖTT? MI MŰKÖDÖTT JÓL PONTOSAN?

A "Mikor volt legutóbb olyan, hogy jól működött?" kérdés feltevése vezetőként azért lehet előnyös, mert segít a korábbi sikeres eredményekre való reflektálásban, valamint lehetővé teszi a munkatársak számára, hogy felidézzék, hogyan értékelték az akkor elért sikert.

Ez az információ lehetővé teszi, hogy megértsék, mi működött jól a múltban, és hogyan lehetne ezt az eredményt megismételni a jövőben. Emellett az is előfordulhat, hogy a munkatársak olyan tapasztalatokat is megoszthatnak, amelyekre korábban senki nem gondolt, és ezek segíthetnek újabb ötletek kialakításában.

Ez a kérdés szintén segíthet abban, hogy a vezető jobban megismerje a munkatársak munkastílusát és preferenciáit, amelyek hatással lehetnek a közös munka hatékonyságára. Ha a munkatársak hatékonyan dolgoztak együtt a múltban, akkor a vezetőnek jobb esélye van arra, hogy megértse, mely munkastílusok és preferenciák működnek jól az adott csapatban.

Ezenkívül ez a kérdés lehetővé teszi az együtt dolgozók számára, hogy pozitív élményekre emlékezzenek, ami motiváló hatással lehet rájuk a jövőbeli projektek során is. A vezető számára pedig ez az információ segíthet abban, hogy pozitív érzelmeket generáljon a csapatban, amely hosszú távon javíthatja a teljesítményt és a munkahelyi kultúrát.



MI TESZ BIZAKODÓVÁ?

Ez a kérdés támogathat a munkatársak motiválásában és megtartásában. A bizakodás fontos pszichológiai tényező, amely pozitív hatással van az egyén érzelmi állapotára és a teljesítményére.

Ha a munkatársaknak megvan a bizalmuk abban, hogy a vezetőjük és a cégük sikeres lesz a jövőben, akkor ez hozzájárulhat a motivációhoz. Ráadásul az előrelátó tervek és pozitív kilátások megkönnyíthetik, hogy koncentráltak és célorientáltak legyenek a munkájuk során.

Ezenkívül a vezető számára ez a kérdés lehetőséget ad arra, hogy megértse a csapatában lévő tagok motivációs tényezőit, amelyek kulcsfontosságúak a hatékony munkavégzéshez. A kapott válaszok segíthetnek abban, hogy jobban megértse, mely területeken kell javítani a munkahelyi környezetet, vagy éppen milyen eszközöket és támogatást kell biztosítani az emberei számára, hogy jobban teljesítsenek.

Végül, ha a vezető képes kialakítani egy olyan munkakörnyezetet, amelyben a munkatársak bizakodóak és optimisták a jövőre vonatkozóan, akkor lehetővé teszi, hogy a csapat összetartóbbá váljon, és javíthatja a munkahelyi kultúrát. A bizakodás és az optimizmus terjesztése egy olyan vezetői képesség, amely hosszú távon nagyban hozzájárulhat a sikeres munkakörnyezet kialakításához. A bizakodásra való rákérdezés pedig pont erre viszi a figyelmet, így várhatóan a jövőben ez fog erősödni.



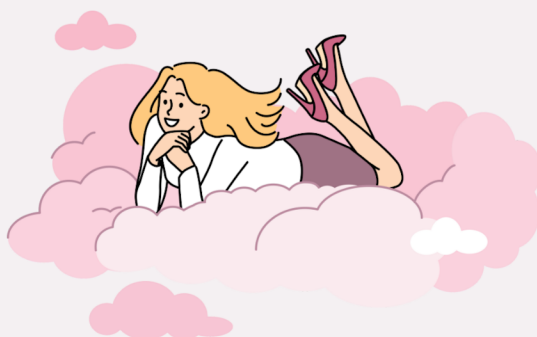
CSODAKÉRDÉS: HA CSODA TÖRTÉNNÉ, MI VÁLTOZNA?

Kik fogják észre venni? Kinek tűnne fel először? Milyen érzés lenne bejönni a munkahelyre?

A csodakérdés feltevése abban az esetben ajánlott, amikor szeretnénk előre mutató képet teremteni akár egy közösségben, akár az egyének szintjén.

A csodákhoz kapcsolódó kérdések szabadjára engedhetik a gondolatokat és átléphetik azokat a korlátokat, amelyek sokszor megakadályozzák az újszerű megoldáskeresést. Ennek köszönhetően a munkatársak olyan ötletekig is eljuthatnak, amelyek korábban fel sem merültek. Ezért is tud nagy előnnyel járni, ha időnként rávesszük a csapatunkat, hogy kilépjenek a megszokott gondolkodásmódjukból.

A "Ha csoda történné, mi változna?" kérdés segíthet az embereknek abban, hogy jobban el tudjanak képzelni egy olyan vágyott jövőt, amiben az adott nehézség vagy probléma nincs, mert csoda történt és megoldódott. Ennek a jövőnek a minél részletesebb leírása, elmesélése különösen hasznos lehet akkor, ha nem egyértelmű az oda vezető út. A csoda ténye könnyít a helyzeten, mert nem kell tudni pontosan mi oldotta meg a problémát, elég csak elképzelni hogy ez megtörtént.



ÉS MÉG MI?

A kérdés feltevése vezetőként azért előnyös, mert segítheti a fókuszáltabb és kreatívabb gondolkodás ösztönzését a munkatársakban. Emellett a kérdés kitágítja a válaszlehetőségeket, és segít megtalálni olyan alternatívákat vagy új megközelítéseket, amelyeket korábban senki nem vett figyelembe. Ez elősegíti a találékonyságot és a rugalmasságot a döntéshozatalban, mivel akárhányszor feltehetjük egy témával kapcsolatban. Minél többször vizsgálunk meg egy bizonyos kérdést, annál nagyobb eséllyel találhatjuk meg az optimális megoldásokat a vállalat vagy egy projekt számára.

Ezenkívül ez a kérdés arra bátorítja a munkatársakat, hogy ne elégedjenek meg az első válaszukkal, hanem mélyebben átgondolják a problémát vagy a helyzetet. Ez újabb alternatívákat ad arra, hogy több szempontot és perspektívát vegyenek figyelembe, és ezáltal teljesebb képet alkothassanak a megoldásokról.

Az "És még mi?" kérdés arra is lehetőséget teremt a vezetőnek, hogy megmutassa, nyitott a munkatársak ötleteire és véleményére. Ezáltal a munkatársak értékesnek érzik magukat és aktív részesei lehetnek a döntéshozatali folyamatnak. Emellett a vezető könnyebben megismerheti a munkatársak gondolkodásmódját, képességeit és rejtett tartalékjait, ami hosszú távon elősegítheti az innovációt és a fejlődést.





- Térítésmentes webináriumok
- Online csapatépítők



- Tréning
- Coaching
- Workshop
- Tanácsadás
- Szervezetfejlesztés
- Eseményszervezés



- Projektmenedzsment
- Pályázatírás

Elkötelezettek vagyunk az emberek, munkatársak fejlesztése mellett; valljuk:
egy cég annyit fejlődik, amennyit az ott dolgozók.

Fejlessze szervezetét, hogy motivált, elkötelezett munkatársai hatékonyan dolgozzanak, ezzel támogatva a cég, szervezet sikerességét, a célok megvalósítását!

ELÉRHETŐSÉGEINK:



TELEFON

+36 20 317 1711



E-MAIL

kapcsolat@dft.hu



WEB

www.dft.hu

