

春ですね。

入学、就職、転勤と何かと環境が変化する時期ですね。

【誰のせい？】

組織変更

今年度から大幅な組織変更となりました。

今までの縦割りの弊害を無くすため、機能別の組織の役割をより明確化しました。

ってことは、

今まで〇〇の仕事だったのに、何で私の仕事になるの？

って不平、不満が噴出します。

つまり、

誰のせい？

ってことになり、組織の方向は以前の状態に戻ろうとします。

(本当に強い力です。)

これを乗り越えるには

何のためか？

ってのを共有していなくてははいけません。

誰かのせいにしても、

全体にとっては何らプラスの効果を生み出しませんからね。

組織改革の難しさはこの目に見えない力(抵抗勢力)を克服することです。

そのためには、

全社員が同じ目的を持つことが大切です。

会話の質を高めたければ、量を増やさなくてははいけない。

圧倒的な量を越えたところで質への転換があります。

面倒くさくても

話さなくっちゃね。

【ワンポイントコーチング】

質問の力

上司と部下との関係で、上司はいつも部下が期待通りの仕事をしていないと見ていて、部下は上司がいつも自分の話しを聞いていないと感じている例が多くあります。

以前、オープンクエスチョンのお話をしましたが、仕事上では時として限定質問を投げかける時もあります。

あなたの仕事は何か？

いつまでに終わるのか？

その仕事は全体の中でどういう位置づけなのか？

どうやってやるのか？

問い詰めるのではなく、確認しあうんです。

お互いに不明瞭な点を無くすことが目的です。

くれぐれも部下の至らない点を指摘することを目的化しないように

編集後記

コーチング＝甘やかしではないんです。

言いにくいこともきちんと言わなければ伝わりませんよね。

そもそも、

あなたに何をどうして欲しいのか？

を伝えている人が少なすぎます。

「思っていた」では

動いてくれませんかよね。