

問題解決会議をしよう!」・・・コミュニケーションとコンセンサスの秘訣

会議の目的は？

いったい何でしょうか？

- ・ 問題解決
- ・ 意思決定
- ・ 計画会議
- ・ 報告発表
- ・ 評価、フィードバック
- ・ その他、スキル学習

最近、私は「問題解決会議」の提案をしてファシリテーション(司会進行役・ナビゲーター)をさせていただいております。

その中で感じていることを一言。

皆さん、それぞれが部門の代表として立場、役割があり、どうしてもその立場、役割からの判断での発言になります。・・・それは当然ですよね。

しかし、それが「部分最適」になり、部門間のギャップが生じます。

「意識の違い、ギャップはあってもいいんです」

・・・当然、立場、役割が異なるのですから。又、個人の価値観も違って当たり前。

ファシリテーションでは、それが当然だとい考えが基本のスタンスです。

では、「部分最適」から「全体最適」にするには、どうするのか？

そこで、初めてファシリテーターの出番なんですね。

つまりは、第3者の立場の人がいれば、「大局」から見えるんですね。

「視点」を変えて見ると、違った景色が見えるんですね。

「視点」を変えると、「対立が解消し、方向性が一致するんですね」

例えば、今回のJR西日本の事故についてでは？

「視点」の切り替えは、

- ・ 顧客の立場
- ・ 経営者、幹部の立場
- ・ 組織、風土の立場
- ・ 一社員の立場

と立場を変えると、事故の本質の見え方が変わるのでですね。

いかがですか？あなたの会社の会議・ミーティングではどうされていますか？

?? 意識のギャップ、価値観の相違はあって当然です。

・・・当たり前です。人それぞれ、立場や役割や環境が違うから、違いを知ることが大切。

但し、目的を共有する組織であれば、対立は解消することが目的・目標に向けて、協働できるのでですね。

?? 問題解決会議にするために、第3者の中立の人を活用されてはいかがですか？