

ישיבה אופרטיבית

להסיר חסמים מיידים לעבודה עצמה

1 סבב צ'קאין

1

המנחה מזמינה כל אחד מהמשתתפים בסבב, לשתף בסבב צ'קאין על מנת לצמצם הסחות דעת וליצור נוכחות. ללא דיון.

חישוף מידע

2 מעבר על משימות חוזרות

2

המנחה עוברת על רשימת המשימות החוזרות. ממלאי תפקידים רלוונטיים מגיבים ב"נעשה" או "לא נעשה" לכל פריט ברשימה בהתייחס לתקופה שחלפה.

3 מעבר על מדדים

3

כל תפקיד, שבאחריותו מדד לדיווח בפגישה, מדווח עליו בזריזות, בדגש על המידע האחרון. שאלות הבהרה מותרות אבל אין דיון.

4 עדכוני פרויקטים

4

המנחה עובר על כל פרויקט ושואל: "יש עדכונים?" אחראי הפרויקט עונה ב"אין עדכונים" או משתפת. במה השתנה מאז הפגישה האחרונה.

הסרת חסמים

5 יצירת סדר יום

5

המשתתפים בונים את סדר הנושאים לעיבוד, באמצעות 1-2 מילים לכל פריט, כתזכורת למי שהעלה את הנושא.

6 עיבוד

6

על מנת לעבד כל נושא בסדר היום:

D	C	B	A
המנחה שואל: "האם קיבלת את מה שאתה צריך?"	המזכירה מתעד את הפעולות-הבאות או הפרויקטים שהוסכמו.	הקשב לבקשה של מי שהעלה את הנושא.	המנחה שואל: "מה אתה צריכה?"
			<small>לפרטים נוספים הקשורים להנחיית החלק הזה - ראו את גב הכרטיס.</small>

7 סבב צ'קאאוט

7

המנחה מזמינה כל משתתפת בסבב לשתף התבוננות לסיום. ללא דיון.

עיבוד נושאים בסדר היום

בקשה ממישהו לעשות משהו

שאלה: "מאיזה תפקיד היית רוצה לבקש את זה?" אם לא ידוע, בקש מאחרים לעזור ו/או בקש מהמזכיר לבדוק במערך/תיעוד המשילות. שאלה את מי שהבקשה מופנית אליו - "האם זה ישרת את הייעוד או המחויבויות של תפקידך לבצע את הפעולה הזו או לקחת צעד לכיוון התוצאה הזו?"



שימו לב לבקשות נרמזות. אם הבקשה לא נופלת תחת הייעוד או המחויבויות של שום תפקיד - ראו את סוף הכרטיסיה, כלומר שאלו: "האם זה משהו שתמצא י לצפות באופן קבוע?"

בקשה למידע או דיעות של אחרים

עודד את מעלה.ת הנושא לדבר ישירות עם הנוכחים.



שים לב לשינוי מבקשת מידע לבקשת אישור. שאלה, "לאיזה תפקיד יש את הסמכות לקבל את ההחלטה בנושא?" או "האם זה דפוס שנרצה להתייחס אליו במשילות?"

בקשה לתשומת הלב של אחרים (למשל - לספר על משהו חשוב)

בדוק "האם קיבלת את מה שהיית צריך?" או הבהר "לפני שאיפשרת תגובות: "האם אתה רוצה שנפתח מרחב לשאלות או תגובות?"



שימו לב לכל מה שהוא לא שיתוף מידע. למשל לבקשות מרומזות.

בקשה לציפיה מתמשכת

אופציה א': מתח משילות

אם הציפיה החדשה עוסקת ישירות בתפקידים ומדיניות של המעגל, הסברי שציפיות כאלו יכולות להיות מוגדרות רק דרך תהליך המשילות. ואז שאלה: "האם תרצה תזכורת להעלות את הנושא הזה לתהליך משילות?" כמו כן שאלה: "עד אז, האם יש משהו תפעולי שחשוב לעשות?"



אופציה ב': מתח בינאישי

אם הציפיה החדשה היא לגבי תפקודו של אדם כשותפה (כלומר, היא נכונה ללא קשר לתפקיד) אז שאלה: "האם תרצה לבקש הסכם יחסים חדש?"

שימו לב להסכמי יחסים שלא מגדירים פעולות קונקרטיים או מגבלות על התנהגות על מנת לכבד הבטחות כדי להגיע לתוצאות ספציפיות או שמגלמות איכויות מופשטות. אלו הן מחוץ לתחום של הסכמי יחסים.