Pourquoi

Les actions des personnes reflètent comment elles sont traitées. Si vous les rabaissez, ils se feront petits. Si vous les traitez comme des adultes matures, alors elles agiront comme tel. Dans cet esprit, cela peut être intéressant de discuter des sujets et des informations sur lesquels vous avez réfléchi seuls.

Quoi

Discutez et demandez la contribution de votre équipe sur des sujets plus grands, comme la stratégie, le budget, l'engagement, les problèmes clés etc. Pour aller plus loin, demandez aux personnes formant une équipe de préparer une proposition sur le budget, les investissements etc. dont vous aurez besoin l'année prochaine.

Comment

Définissez des exigences claires et soyez transparent concernant ce que vous voulez : contribution ou décision? Ne créez pas de fausses exigences – majoritairement des contributions?
Définissez à l'avance un ensemble de critères pour ce type de contribution/solution que vous allez adopter, et clarifiez le type de contributions/solutions qui ne fonctionneront pas (entonnoir de gestion).
Mettez les sujets sur la table et ayez une discussion ouverte :
D'abord, tenez un tour de questions de la part du groupe, pour explorer et clarifier le sujet (plusieurs facteurs doivent être traités avant d'écouter les avis).
Ensuite, demandez les avis, les principes et les critères qui doivent être respectés pour trouver les solutions.
Finalement, réfléchissez sur les solutions/actions possibles.
Immédiatement après ou par la suite, donnez une rétroaction sur la contribution que vous avez/n'avez pas utilisé et pourquoi ou pourquoi pas.
Pour aller un peu plus loin, demandez à votre de préparer les propositions sur des sujets plus grands, par exemple, ce dont ils ont besoin en termes de budgets, d'investissements etc. pour l'année prochaine. Une autre possibilité intrigante, est de demander à chaque équipe de présenter ses plans aux autres équipes. Vous pouvez expérimenter le degré auquel vous demandez à l'équipe relevé le défi, de conseiller ou de simplement écouter.

Quand

Quand vous voulez renforcer votre équipe pour générer la responsabilisation et l'entrepreneuriat.

Exercice possible d'un atelier

Appliquez les étapes ci-dessus sur un problème important. Pratiquez le début d'une réunion où vous définissez les exigences et les critères + la séparation pour poser des questions, ensuite donner des opinions et fournir des solutions.

Facteurs critiques du succès

La volonté de permettre aux personnes de donner leurs opinions.
Un bon ensemble de critères.
Définir des exigences claires.
Une rétroaction efficace.