

チームや組織がおかしくなった時 リーダーがやるべきこと

チームや組織が順調にいらしても、どこかでおかしくなってくる場合があります。それは組織がマンネリ化してきたり、目標が未達であったり、上司や配下の人が入れ替わったり、思いがけない問題や事故・トラブルがあった時などに出てきます。振り返ってみると次の6つの要因があるのではないのでしょうか。

まんねり **油断** **驕り** **妥協** **怠慢** **諦め**

気がついて改めようと注意をしたり、会議で見直したり、指示をしようとしたりすると次のような言葉が部下から出てくるケースがありませんか。

1. 目標はあくまで目標ですから
2. うまくいくとは限りません
3. 出来る範囲でやります
4. いっぱい、いっぱい
5. 過去にやったが、うまくいかなかった
6. 万が一のことを考えると……
7. 少なくとも私にはその経験がない
8. そういうあなたはどうかのですか!
9. そこまでやる必要があるのですか!
10. 精査します

こういう言葉が一人二人と出てくると危険な兆候です。

発言者に対しては勿論のこと、その部署全体に向けて改めるメッセージを発信しなければいけません。

気をつけなければいけないことは、改めようとしている内容(方向性・目標・ルール・スケジュール感・顧客満足・期待する成果等)が会社・法人の理念・行動指針・会社方針(又は品質方針等)に基づいているかどうかです。理念・行動指針は会社・法人の存在意義やあるべき姿を表しています。改めて組織全体で再認識をする機会をとらえ、メンバーと話し合う機会をもつこともよいと思います。

更にリーダーが自らその問題に対して情熱をもって向き合い、牽引する姿勢を示し、部下の改善意欲やチャレンジ意欲をかき立てるような発信が必要です。

問題や事故・トラブルが発生した時は、組織を改革するチャンスでもあります。リーダーが改善に取り組む姿勢を見せ、メンバーを巻き込んで手を打っていきましょう。

