

### Podcast 3. A ja na to FUKO

Rozmawiają: Asia Rzempała i Gosia Skweres-Kuchta

**Dobry menedżer „zarządza” narzędziami, sypiąc nimi jak z rękawa. Trochę parafrazując zapraszam was na kolejną dawkę wzmocnienia w pigułce, tym razem z Asią Rzempalą.**

**Cześć Asiu.**

Cześć Gosiu.

**Zjadłaś zęby na księgowości, na zarządzaniu kompetencjami i na zarządzaniu projektami.**

**Liczymy więc dzisiaj na mocne podpowiedzi, jak to skutecznie menedżować w naszych rodzinach.**

Ok, postaram się. Oczywiście chciałabym wam sprzedać kilka metod i technik, które, jak sądzę, pomogą wam planować i zarządzać zasobem, którego faktycznie zdobyć więcej nie możemy, czyli naszym czasem.

**Podpowiadaliście właśnie podczas warsztatów rodzicom, jak zarządzać czasem, wykorzystując proste i sprytne narzędzie autorstwa Eisenhowera. Czy możesz o nim dwa słowa?**

Tak. Od razu powiem, że tak, to TEN Eisenhower, czyli ten, który był generałem armii Stanów Zjednoczonych, również dowódcą wojsk alianckich, ale i później prezydentem Stanów Zjednoczonych. Eisenhower mówił, że powiedzenie „nie mam czasu” to jest trochę oszukiwanie samego siebie. Że ten czas jest, kwestia tylko tego, na co ten czas przeznaczamy.

I macierz Eisenhowera, czyli to narzędzie do – mogłabym powiedzieć – do skupienia się na tym, co ważne, a z drugiej strony odrzuceniu tego, co ważne nie jest.

Dlatego Eisenhower mówił czy też przedstawił sposób, jak odrzucać to, co jest nieważne i niepilne albo to, co jest nieważne i pilne. Może to się wydawać trochę zagmatwane. My na warsztatach z uczestnikami programu rozmawialiśmy, a w konsekwencji próbowaliśmy podzielić te zadania, które mają uczestnicy warsztatów – na te, które są ważne i nieważne oraz pilne i niepilne.

Ale, co jest kluczowe, próbowaliśmy podzielić się tymi zadaniami, czyli część tych zadań delegować komuś innemu, a część tych zadań zupełnie pominąć, nie planować ich w swoim kalendarzu. Daje to przestrzeń na to, o czym rozmawiałaś poprzednim podcaście z Tomaszem Leśniowskim, czyli przestrzeń na robienie czegoś dla siebie.

Myśmy z Tomkiem próbowali porozmawiać z uczestnikami również o tym, że ich odpoczynek i life-work balance to jest zadanie ważne i pilne i że nie powinni tego pomijać, planując swoje zadania, identyfikując swoje zadania, bo myślę, że uczestnicy mamy czy ojcowie, którzy zajmują się osobami

chorymi, tak jak powiedział Tomek, oni w ogóle nie identyfikują tego, że sami czegoś potrzebują i sama identyfikacja jest ważna. A potem nadanie temu właściwego priorytetu. Czyli w jaki sposób te zadania uplasować w kolejności w zakresie ich ważności, ale również pomyśleć o sobie.

**Widzisz, ja zawodowo znam tego Eisenhowera, ale to naprawdę jest problem wdrożyć go w takim w swoim prywatnym życiu. Bo rzeczywiście zawsze nam się wydaje, że na ten odpoczynek może poczekać, bo tych obowiązków jest natłok. Ja miałam okazję podglądać was na tych warsztatach i dla mnie bardzo wciągający był też w trakcie tych zajęć Kanban. W czym Kanban miał pomóc rodzicom?**

Kanban to kolejne narzędzie, które przedstawiliśmy z Tomaszem grupie. Myślę, że się spodobało. Kanban to takie narzędzie, które ma coś niezwykle ważnego, takiego sprzyjającego wdrożeniu. To jest wizualizacja. To znaczy Kanban to coś w rodzaju wirtualnej tablicy korkowej, którą rodzic może powiesić w widocznym miejscu w domu i podzielić tę tablicę na takie trzy obszary.

Czyli to, co jest do zrobienia, to, co jest w trakcie robienia i to, co zostało zakończone. I to narzędzie daje możliwość zobaczenia, które zadanie jest na jakim etapie realizacji. Czy ono jeszcze pozostaje w tym planie w tej poczekalni – to muszę zrobić; czy być może już je ktoś realizuje albo może już jest zrealizowane.

Ale jest jeszcze druga rzecz oprócz monitorowania tego, na jakim etapie są poszczególne zadania. To narzędzie bardzo ułatwia komunikację. To znaczy nie musicie pytać członków rodziny czy członków zespołu: czy już zacząłeś? czy już skończyłeś? Z drugiej strony nikt ciebie nie będzie pytał, na jakim etapie jest zadanie, którymi się zajmujesz. Tylko ty patrzysz na tę korkową tablicę i widzisz wszystko. Więc to ułatwienie komunikacji, ale też oszczędność tego zasobu, jakim jest czas. Więc myślę, że pod tym kątem jest to wyjątkowe narzędzie, bardzo łatwe do wdrożenia i do wykorzystania takiego w naszych zespołach domowych – rodzinnych może być bardzo użyteczne.

**To pójdźmy w naszych rozważaniach krok dalej. Trudniejsza rzecz – wszyscy albo prawie wszyscy mamy duży problem z tym, żeby zwrócić komuś uwagę w konstruktywny sposób, jeśli coś nie idzie po naszej myśli. Czy ty – jako zaprawiony w boju nauczyciel akademicki – mogłabyś w tej materii rzucić jakieś koło ratunkowe?**

Oczywiście. Udzielanie informacji zwrotnej jest bardzo ważne w komunikacji. Żeby zapewnić efektywną komunikację i taką komunikację, która dodaje nam skrzydeł, można wykorzystać pewne techniki i metody, które gdzieś funkcjonują już w przestrzeni zarządzania. I jedną z takich metod udzielania informacji zwrotnej jest metoda FUKO. Co ona oznacza? Jest to tak zwana pełna informacja zwrotna. FUKO to skrót od pierwszych liter – pierwsza F oznacza, że powinniśmy mówić o faktach. Druga litera U oznacza, że powinniśmy ustosunkować się do danej sytuacji, czyli również mówić o emocjach, o tym, w jaki sposób te fakty wpłynęły na nas. K oznacza korzyści, które możemy odnieść wtedy, kiedy dana osoba, do której komunikujemy, zastosuje się do naszych sugestii lub

weźmie je pod uwagę. Wreszcie O oznacza nasze oczekiwania, czyli takie moglibyśmy powiedzieć wezwanie do właściwego zachowania, czy taki komunikat, czego ty faktycznie chcesz od tej osoby. Podam przykład, bo chyba tak będzie łatwiej dla naszych uczestników, czyli mniej teorii, a więcej przykładów.

Powiedzenie do kogoś, kto się spóźnia, do członka rodziny: „czy ty nie masz zegarka?”, wiąże się z pewnym ryzykiem, bo ten ktoś może ci powiedzieć: „a nie, nie mam”. No i wtedy trudno się do tego odnieść. A z drugiej strony to może wzbudzić pewne konflikty, prawda? Więc pełna informacja zwrotna, która dałaby oczekiwany skutek, mogłaby brzmieć następująco: „kolejny raz się spóźniasz!”. Prawda? To są nasze fakty. Kolejne powiedzenie: „bardzo mnie to martwi/irytuje/złości”. Na przykład: „ponieważ nasze spotkanie trwa dłużej, gdybyś przychodził na czas, moglibyśmy to wcześniej zakończyć”. I wreszcie: „proszę, nie spóźniaj się w przyszłości”.

Teraz może wam się to wydawać bardzo sztuczne prawda? Tak myślę, że na początku łatwiej nam jest skorzystać z tej pierwszej informacji zwrotnej.

### **Tak, zwłaszcza taka dobitnej.**

Tak, tak dobitna i w takich czasach pośpiechu nam się może wydawać, że to jest ta oszczędność czasu, prawda? Ale nie do końca. Bo FUKO daje nam pewną gwarancję tego, że osoba, z którą rozmawiamy i której udzielamy takiej informacji zwrotnej, nie będzie czuła się zaatakowana. Czyli FUKO jest również o asertywnej postawie, ale także o konstruktywnej krytyce. Ale to wszystko dzieje się w bardzo przyjaznej i pełnej szacunku atmosferze. Co to znaczy asertywnej? Bo to też nie zawsze jest poprawnie rozumiane. Asertywna postawa oznacza, że dbasz o swój interes, ale również myślisz o tej osobie, z którą dyskutujesz – negocjujesz. To jest asertywna postawa. Nie naruszasz jej granic, jednocześnie mówisz, czego chcesz, ale też, jeśli odmawiasz, to mówisz – dlaczego?

Kolejna rzecz to konstruktywna krytyka. Z tym też często mamy problem. Bo lubimy mówić: ten pomysł jest kiepski. Ale to nie jest konstruktywna krytyka. Konstruktywna krytyka brzmi: ten pomysł się nie podoba – może powinniśmy zrobić to inaczej?

Czyli konstruktywna krytyka mówi, dlaczego ten pomysł ci się nie podoba, gdzie można byłoby go udoskonalić. I jednocześnie podajesz taką swoistą receptę – co by można było zrobić, aby ten pomysł był lepszy?

I zachęcam do tego, aby ćwiczyć to. Spróbujcie. Mówiliśmy też o tym z naszymi uczestnikami warsztatów. Że te metody, techniki trzeba ćwiczyć, przynajmniej przez dwa tygodnie, bo to daje taką podstawę do budowania nawyków. Przynajmniej dwa tygodnie i zobaczycie, że ta informacja zwrotna FUKO będzie wam wychodziła bardzo naturalnie, a jednocześnie będzie dawała, wiercie mi, bardzo dobre rezultaty.

### **I o takich właśnie rozwiązaniach jest nasza innowacja.**

**A nie moglibyśmy jej rozwijać, gdyby nie projekt „Innowacje na ludzką miarę 2. Wsparcie w rozwoju mikroinnowacji w obszarze włączenia społecznego” finansowany ze środków Europejskiego Funduszu Społecznego za pośrednictwem Programu Operacyjnego Wiedza Edukacja Rozwój 2014-2020.**

**A mogliśmy sobie podyskutować dzięki uprzejmości NiUS Radia**

**Centrum Edukacji Medialnej i Interaktywności US**

**Dziękujemy Wam serdecznie.**

*Asia Rzempała i Gosia Skweres-Kuchta*