**תמונה שמכילה עיגול, גרפיקה, סמל, גופן

התיאור נוצר באופן אוטומטי נקודות מבט: כלים יצירתיים לפתרון בעיות**

מפגשי פתרון בעיות בצוות, מפתחים גמישות מחשבתית - את היכולת לראות בעיה מזוויות שונות. גמישות מחשבתית מחזקת את היכולת להתמודד עם שינויים ואתגרים. כשאנחנו מצליחים למצוא פתרונות יצירתיים לבעיות מורכבות, זה מגביר את האמונה שלנו שיש לנו את היכולת להתמודד עם מצבים מאתגרים, כצוות וכפרטים. כאן תוכלו למצוא 8 שיטות יצירתיות לפתרון בעיות.



הנחיות:

נקדיש מפגש שבועי של 30 דקות לפחות לפתרון אתגר צוותי בדרכים חדשניות, כדי לאמן את שרירי היצירתיות שלנו. בכל פעם ניתן לבחור שיטה יצירתית אחרת לפתרון בעיות. כדי לאפשר מפגש כזה, הקפידו על מרחב מכיל ושאינו שיפוטי, בו לכל הרעיונות יש מקום.

* סיעור מוחות הפוך: במקום לחפש פתרונות, בקשו מהצוות לחשוב על דרכים להחמיר את הבעיה. שיטה זו מאפשרת לצוות לזהות נקודות עיוורון: נקודות תורפה וסיכונים שבדרך כלל מוסתרים ולהביא לתובנות חדשות. למשל, אם הצוות מתמודד עם בעיית תקשורת, הם יכולים לחשוב על דרכים להחמיר את חוסר התקשורת. זה עשוי לחשוף דפוסים בעייתיים שלא היו מודעים להם קודם.
* משחקי תפקידים: בקשו מחברי הצוות להיכנס לנעליים של בעלי תפקידים שונים בארגון ולהציע פתרונות מנקודת מבטם. כאשר חבר צוות "נכנס לנעליים" של מנהל בכיר או לקוח, הוא מפתח הבנה עמוקה יותר של צרכיהם ואילוציהם.
* "מה אם": בקשו מהצוות לדמיין תרחישים קיצוניים ולחשוב על פתרונות אפשריים, כדי להרחיב את טווח החשיבה. דרך חשיבה זו מעודדת את הצוות לצאת מאזור הנוחות. למשל, "מה אם התקציב היה אפס?" או "מה אם היינו צריכים לפתור את הבעיה תוך יום?". תרחישים קיצוניים מאלצים חשיבה יצירתית ומעודדים מציאת פתרונות יצירתיים.
* חילופי תפקידים: אפשרו לחברי הצוות להחליף תפקידים זמנית, כדי לקבל פרספקטיבה חדשה על האתגר ולעודד חשיבה יצירתית. כשרופא מומחה מחליף עם מנהלת מחלקה למשל, שניהם מפתחים הערכה עמוקה יותר לאתגרים של התפקיד השני ומגלים הזדמנויות חדשות לשיתוף פעולה.
* אתגר ה-5 דקות: הגבלת זמן קצרה לפיתוח רעיונות מהירים ללא צנזורה עצמית וללא חוקים. הלחץ של זמן קצר מונע מהמוח "לצנזר" רעיונות ומאפשר זרימה חופשית של מחשבות יצירתיות. זה במיוחד יעיל בתחילת תהליך פתרון בעיות.
* שיטת 5 למה : שאילת "למה?" חמש פעמים ברצף כדי להגיע לשורש הבעיה. כאשר נתקלים בבעיה, שואלים "למה?" חמש פעמים ברצף כדי להגיע לשורש הבעיה. כל תשובה מובילה לשאלת "למה?" הבאה, וכך חופרים עמוק יותר להבנת הסיבה האמיתית. נניח שהצוות נתקל בבעיית תחלופת עובדים גבוהה. שאלת "למה?" חמש פעמים תוביל מ"למה אנשים עוזבים?" עד לשורש הבעיה, כמו תרבות ארגונית או תהליכי ניהול.
* עבר- הווה- עתיד : הצוות מדמיין את עצמו 5 או 10 שנים קדימה, ומנתח את האתגר מנקודת מבט עתידית. זה מאפשר שחרור מאילוצי ההווה. כשהצוות מדמיין את האתגר בעוד עשור, הם משתחררים מאילוצים נוכחיים ויכולים לראות פתרונות ארוכי טווח שלא היו חושבים עליהם אחרת.
* מחליפים נקודת מבט **:**  כל 15 דקות הצוות מחליף את נקודת המבט שלו: פעם כאופטימיסטים קיצוניים, פעם כפסימיסטים, פעם כחולמים ופעם כפרגמטיים. גישה זו מאפשרת לצוות לבחון את האתגר מזוויות שונות לחלוטין. האופטימיסט יראה הזדמנויות, הפסימיסט יזהה סיכונים, והפרגמטיסט יציע דרכי פעולה מעשיות.