

WIDEOAKADEMIA HR

POMOCNIK

Rola Facylitatora



Kim jest facylitator?

- Facylitator jest doradcą procesowym – ekspertem od przygotowania i zapewnienia skutecznego przebiegu procesu pasującego do celów spotkania, do problemów w rozwiązaniu których ma pomóc grupie uczestników tego spotkania.
- Facylitator może też być „agentem zmiany”, zaangażowanym w duże procesy zmiany i rozwoju organizacyjnego.



Co robi facylitator?

Facylitator planuje, przygotowuje i prowadzi spotkania. Prowadząc spotkanie lub warsztat facylitator stara się stworzyć przestrzeń dla równego uczestnictwa wszystkich obecnych, bo wkład wszystkich jest kluczowy dla wspólnie podejmowanych decyzji lub wypracowywanych rozwiązań.



Kolejność działań

- Odkrycie potrzeb i zamierzeń organizacji
- Zaprojektowanie warsztatu
 - Dobór metod, technik, narzędzi
- Przeprowadzanie
 - Neutralność wobec merytoryki,
 - spójność procesu, włączenie wszystkich
- Ocena i wsparcie

Kim nie jest Facylitator?

- Facylitator nie jest Trenerem prowadzącym zlecone mu szkolenie
- Facylitator nie jest Konsultantem, który dostarcza gotowe rozwiązania
- Facylitator nie jest TeamCoachem, który zwraca uwagę bardziej na rozwój uczestników jako zespołu i osiągnięcie celów zespołowych

Kim nie jest Facylitator?

- Facylitator nie jest moderatorem/prezenterem prowadzącym dyskusję czy debatę
- Facylitator nie jest mediatorem, ani negocjatorem zaangażowanym w rozwiązanie konfliktu
- Facylitator nie jest kierownikiem projektu, który bierze odpowiedzialność za ostateczny efekt projektu.



Facylitator wewnętrzny

- zna organizację od środka,
- funkcjonuje w sieci relacji,
- pracuje w ramach swojego wynagrodzenia,
- jest dostępny

Facylitator zewnętrzny

- Nie jest związany z organizacją, więc jest neutralny
- Jest w stanie skoncentrować się na procesie i równoważyć stanowiska i interesy
- Nie zna organizacji i jej dynamiki

Facylitator wewnętrzny czy zewnętrzny?

- Nie zawsze w organizacji jest osoba o kompetencjach facylitatora
- Warto przeszkolić wybranych menadżerów lub trenerów wewnętrznych aby rozumieli facylitację i stosowali ją tam gdzie jest potrzeba
- Czasami ograniczenia organizacyjne wskazują na potrzebę zatrudnienia kogoś z zewnątrz dla ułatwienia procesu

Facylitatora zewnętrznego warto zatrudnić gdy:

- Nie wiadomo których interesariuszy trzeba zaprosić do wspólnej pracy
- Nie wszyscy uczestnicy się znają
- Uczestnicy mają różne doświadczenia, poziom wykształcenia, stanowiska, wyjściowe informacje
- Facylitator wewnętrzny jest jednym z interesariuszy, jest zaangażowany merytorycznie

Facylitatora zewnętrznego warto zatrudnić gdy:

- Spotkanie dotyczy istotnych dla wielu osób zagadnień i uczestnikami, którzy mają wnieść swój wkład w jego rezultaty powinno zostać więcej niż 20 osób
- Zagadnienie dotyczy całej organizacji, jest kluczowe i angażuje (lub powinno angażować) wiele działów

Facylitatora zewnętrznego warto zatrudnić gdy:

- Wśród uczestników jest konflikt interesów
- Chcemy zapobiec podjęciu jednostronnej, konfliktogennej decyzji
- Zagadnienia są skomplikowane i/lub sytuacja powoduje niepewność uczestników
- Istnieje wysoki poziom ryzyka powstania negatywnych konsekwencji przy braku podjęcia działań, niewłaściwym przebiegu spotkania lub nietrafnych rezultatach/decyzjach

Anna Zaremba

www.akademiafacylitacji.pl

www.zaremba.edu.pl

