

gôtt 3.02

Originalets titel: The Core Protocols V. 3.02

(The Core is distributed under the terms of the GNU -PL. For exact terms see <http://www.gnu.org/licenses/gpl.txt>. The Core is considered as source code under that agreement. You are free to use and distribute this work or any derivations you care to make, provided you also distribute this source document in its entirety, including this paragraph.)

Vad är gôtt egentligen?

Resultat är gôtt. Helst utan ansträngning.

Det finns arbete och *extra* arbete. Arbete är det som ger resultat. Extra arbete är allt därutöver - det meningslösa som inte ger något resultat, utan bara är just *extra*. Att bli av med allt det där extra, det är gôtt.

Bakgrund

I stort sett är gött 3.02 en översättning av The Core Protocols 3.02. Det enda som skiljer är i princip det här förordet. Det engelska originalet finns tillgängligt på www.mccarthyshow.com, och i diskussionsgruppen thecoreprotocols på Yahoo groups. Jim och Michele McCarthy, som är de som sammanställt och publicerat originalet, har också en podcast med drygt hundra avsnitt, och många av dem handlar just om protokollen.

Gör överenskommelser

Att inte använda protokoll - alla säger vad som just flyger genom huvudet - är i de allra flesta lag inte smidigt. Ett exempel, är när man frågar en person om han vill hjälpa till med någonting, och den personen inte vill eller kan göra det. Det som händer då, är att personen istället för att helt enkelt säga "nej", berättar, ibland i flera minuter, om *varför* han inte vill/kan. Det är inte socialt acceptabelt att bara säga "nej". Detta kan man ändra på, och det är faktiskt väldigt lätt: Gör en överenskommelse med arbetskamraterna om att det är just "nej" man bör säga och inget annat.

I gött 3.02, kallar vi en sådan överenskommelse för ett *protokoll*.

Struktur

Gött består av dels åtaganden, som var och en i laget gör personligt, och dels protokoll. Protokollen rör lagarbetets element - att fatta beslut tillsammans, att utnyttja varandras färdigheter etc, på ett så effektivt sätt som möjligt.

Totalt är det 11 protokoll. De 9 första, alltså Pass, Incheckning, Utcheckning, Fråga om hjälp, Protokollgranskning, Avsiktsgranskning, Beslut, Resolution och Perfektionsspelet, är de protokoll som jag själv anser att man kan införa med fördelaktigt resultat, utan att ens förstå principerna bakom dem. Förkasta dem endast om du har något bättre alternativ.

De 2 sista protokollen är annorlunda. De handlar främst om att ha en sund inställning till sina kollegor. De behöver en närmare förklaring.

Protokollet "Personlig Inriktning" handlar om att man integrerar något av ens personliga utveckling i sitt arbete, dvs i lagets arbete. Exempel: Säg att en person vill utveckla sin integritet. Alla i laget inser då snabbt att om den personen uppnår integritet, så är det bra för hela laget. Därför är det rimligt att personen frågar de andra i laget om hjälp med detta, och att de i viss utsträckning hjälper. På detta sätt väljer var och en i laget någon positiv egenskap de önskar, och ber om hjälp att utveckla den. Resultatet är ett helt lag, där alla inser att alla andra vill dem väl, självklart med enorma dynamiska effekter. Men visst, den som tror att man gör teambuilding på ett effektivare sätt genom att åka iväg och skjuta paintball på varandra, får tro som han vill.

Det sista protokollet, Undersök, handlar om hur man samtalar konstruktivt om något man inte tycker lika om.

Det viktigaste

Beslut-protokollet är det absolut viktigaste protokollet. Principen är att alla måste vara med i ett beslut, eftersom alla måste vara ansvariga för att beslutet genomförs. Det är inte frågan om hur man kommer fram till kompromisser! Det handlar istället om hur man snabbt blir helt överens. Om man ofta har svårigheter med att komma överens om vad man bör göra, då behöver laget arbeta på sin gemensamma vision.

Det näst viktigaste protokollet är Fråga om hjälp.

Lennart Floreby, 2010-09-13

Åtaganden för gôtt

Jag åtar mig att:

1. Engagera mig där jag är. Detta innebär:
 - Vara medveten om och säga
 - i) vad jag vill,
 - ii) vad jag tänker,
 - iii) vad jag tror, och
 - iv) vad jag känner.
 - Alltid söka effektiv hjälp.
 - Inte förmedla, eller acceptera, irrelevanta känslomässiga budskap.
 - När jag har eller hör en bättre idé än den hittills bästa idén, kommer jag omedelbart antingen
 - i) lägga fram idén som ett förslag, så att den kan antas eller förkastas, och/eller
 - ii) uttryckligen söka dess förbättring.
 - Personligen stödja den bästa idén
 - i) oavsett dess ursprung,
 - ii) oavsett hur mycket jag än hoppas att en ännu bättre idé senare uppstår,
 - iii) när jag inte har någon bättre, alternativ idé.
2. Försöka förstå mer än jag försöker bli förstådd.
3. Använda lag, särskilt när det gäller svåra uppgifter.
4. Tala alltid och endast, när jag tror att det förbättrar totala förhållandet mellan resultat och ansträngning.
5. Tala och bete mig rationellt och resultatnriktat, och acceptera bara detsamma av andra.
6. Lämna mindre produktiva situationer
 - När jag inte kan hålla dessa åtaganden,
 - När det är viktigare att jag engagerar mig i något annat.
7. Göra direkt det som till slut ändå måste göras, och som kan göras effektivt direkt.
8. Avancera mot ett visst mål, genom att se till att mitt beteende är handlingsinriktat.
9. Använda Protokoll för gôtt (eller bättre), när de är tillämpliga.
 - Använda Protokollgranskning på lämpligt sätt, och acceptera utan förutfattad mening, att andra använder det.
10. Varken såra eller tillåta att någon såras, på grund av att den personen håller sig till dessa åtaganden.
11. Aldrig göra något dumt medvetet.

Protokoll för gött

Pass

Pass-protokollet används för att avstå från deltagande. Använd det när du inte vill delta i en aktivitet.

Steg

1. När du har bestämt dig för att inte delta, säg "Jag passar."
2. Upphäv passet när du vill. När du vet att du vill delta igen, säg "Jag deltar."

Åtaganden

Förklara inte varför du passar.

Passa så fort du inser att du kommer att passa.

Respektera andras rätt att passa utan förklaring.

Stöd dem som passar genom att inte diskutera dem eller deras pass.

Den som passar skall inte dömas, skämmas ut, förhöras eller straffas.

Kommentarer

Om du passar ofta, följer du troligtvis inte dina Åtaganden för gött.

Du kan passa på vilken aktivitet som helst, utom på Beslut-protokollet, och vid Incheckning måste du säga åtminstone "Jag är med".

Du kan passa även om du redan har börjat något.

Incheckning

Använd Incheckning för att börja möten eller när som helst när en personlig incheckning eller gruppincheckning skulle förbättra interaktionen i laget.

Steg

1. Talaren säger "Jag är [en eller flera av ARG, LEDSEN, GLAD, RÄDD]", och – om han vill – en kort förklaring. Vid gruppincheckning kan han avstå från denna punkt genom att säga "Jag passar" (se Pass-protokollet).
2. Talaren säger "Jag är med." Detta innebär att han har för avsikt att hålla sig till Åtagandena för gött.
3. De som lyssnar säger "Välkommen".

Åtaganden

Uttryck känslor utan att ange någon grad.

Uttryck bara dina egna känslor.

Var tyst under tiden någon annan checkar in.

Referera inte till vad någon annan sa under sin incheckning, utan att uttryckligen ha fått lov från honom eller henne.

Kommentarer

I detta sammanhang, i gött, uttrycks alla känslor genom kombinationer av ARG, LEDSEN, GLAD eller RÄDD. Till exempel "upphetsad" kan vara en kombination av GLAD och RÄDD.

Checka in så djupt som möjligt. Det är normalt att checka in med två eller fler känslor. Incheckningens djup återspeglas i kvaliteten på gruppens resultat.

Gör inte någonting för att förminska ditt känslomässiga tillstånd. Säg alltså inte att du är "lite" arg, ledsen, glad eller rädd, eller "Jag är arg, men ändå glad".

Ordet "välkommen" kan verka lite väl tillgjort. Det verkar fungera på engelska. Kontakta översättaren för att lämna förbättringsförslag på svenska.

Utcheckning

Utcheckning är relevant när din närvaro innebär att du skall vara engagerad. Du måste checka ut om du blir medveten om att du inte kan hålla Åtagandena för gött, eller det vore bättre att du var någon annanstans.

Steg

1. Säg "Jag checkar ut."
2. Om du vill, och det är relevant, säg när du tror att du kommer tillbaka.
3. Lämna gruppen fysiskt tills du kan Checka in igen.

Åtaganden

Återvänd så fort du kan hålla dina Åtaganden för gött.

Återvänd och Checka in utan att överdriva betydelsen av din återkomst.

Den som checkar ut skall inte dömas, skämmas ut, förhöras eller straffas.

Kommentarer

När du checkar ut, gör det så lugnt och taktfullt det går, för att minimera distraktionen för de övriga.

Checka ut om ditt sinnestillstånd hindrar framsteg, om du inte är tillräckligt mottaglig för ny information, eller om du inte vet vad du vill.

Utcheckning innebär att man erkänner att man inte kan bidra med något just nu.

Fråga om hjälp

Protokollet Fråga om hjälp gör att du effektivt kan använda andras kunskaper och färdigheter. Att Fråga om hjälp har en katalytisk inverkan på att foga samman laget och skapa en gemensam vision. Använd det hela tiden, både före och under tiden du åstadkommer något.

Steg

1. Frågaren begär: "[Hjälparens namn], vill du X?".
2. Frågaren uttrycker eventuella preciseringar eller restriktioner som berör frågan.
3. Hjälparen svarar antingen "Ja" eller "Nej" och/eller föreslår alternativ hjälp.

Åtaganden

Använd i detta protokoll alltid orden "Vill du..."

Se till att du har klart för dig vad det egentligen är du önskar från hjälparen, eller om du inte har det klart för dig, signalera det genom att säga "jag vet inte riktigt vad jag behöver hjälp med, men vill du hjälpa mig?"

Ta för givet att alla hjälpare alltid är tillgängliga, och lita på att alla hjälpare tar sitt ansvar för att säga "Nej".

Säg "Nej" när du inte vill hjälpa.

Ta emot svaret "Nej" utan att börja förhöra eller dramatisera.

Var mottaglig för den hjälp du får.

Hjälp till på det bästa sätt du kan, även när det är med någonting frågaren inte förväntar sig.

Vänta med att fråga om hjälp om du inte kan engagera dig helt.

Begär mer information om du inte är säker på detaljerna i en hjälpförfrågan.

Be inte om ursäkt för att du frågar om hjälp.

Om Hjälparen föreslår alternativ hjälp, och Frågaren avstår från den, svarar Hjälparen "Ja" eller "Nej" på den ursprungliga frågan.

Kommentarer

Att fråga om hjälp har en väldigt låg kostnad. Det värsta som kan hända är att du får ett "Nej", vilket innebär att du varken har kommit framåt eller bakåt jämfört med innan du frågade. Det bästa som kan hända är att du reducerar den tid som behövs för att åstadkomma eller lära dig något.

Hjälpare bör säga "Nej" om de inte är säkra på att de vill hjälpa. De skall inte förklara sitt "Nej".

Det finns ingen risk att du "överfrågar" någon, om inte han eller hon har bett dig att respektera en viss gräns.

Om du inte förstår värdet av det som erbjuds, eller du känner att det inte är till nytta, eller du tror att du redan har tagit ställning till idén tidigare och avfärdat den, antag då en frågvis ståndpunkt, istället för att automatiskt slå ifrån dig med "Men...". (Se Undersök-protokollet.)

Att fråga om hjälp när man verkligen har problem, innebär att man har väntat för länge med att fråga. Fråga om hjälp när det går bra för dig.

Att helt enkelt möta någon, även om han eller hon inte vet någonting om det du behöver hjälp med, kan hjälpa dig att hitta svaren själv, särskilt om du ber den personen att använda Undersök-protokollet på dig.

Protokollgranskning

Använd Protokollgranskning när du tror att ett protokoll på något sätt används felaktigt, eller när ett åtagande bryts.

Steg

1. Säg "Protokollgranskning."
2. Om du vet det korrekta sättet att använda protokollet, säg det. Om du inte vet, fråga om hjälp.

Åtaganden

Säg "Protokollgranskning" så fort du blir medveten om att ett protokoll används felaktigt, eller ett Åtagande för gött brutits. Gör detta oavsett vad ni håller på med.

Stöd vem som helst som använder Protokollgranskning.

Skäm inte ut eller straffa någon som använder Protokollgranskning.

Fråga om hjälp så fort du inser att du inte är säker på hur protokollet används rätt.

Avsiktsgranskning

Använd Avsiktsgranskning för att tydliggöra syftet med ditt eget eller någon annans beteende. Använd det när du inte förväntar dig ett positivt resultat från beteendet. Avsiktsgranskning säkerställer sundheten hos dina egna eller någon annans avsikter i en given situation.

Steg

1. Fråga "Vad är mina/dina avsikter med X?" där X är något pågående eller förestående beteende hos den person det gäller.
2. Om det skulle hjälpa, fråga "Vilken respons önskade du från vem, som ett resultat av X?"

Åtaganden

Var medveten om dina egna avsikter innan du granskar någon annans avsikter.

Undersök tillräckligt för att få fram personens avsikter.

Se till att dina avsikter är att lösa varje möjlig konflikt fredligt, innan du granskar någons avsikter. Om du inte har fredliga avsikter, Checka ut.

Antag inte en försvarshållning när någon frågar dig om dina avsikter. Om du inte klarar det, Checka ut.

Kommentarer

Om en konflikt uppstår, som verkar olöslig, Checka ut och Fråga om hjälp.

Beslut

Använd Beslut när du omedelbart och enhälligt vill leda gruppen framåt mot resultat.

Steg

1. Förslagsställaren säger "Jag föreslår [kort förslag till handling]."
2. Förslagsställaren säger "Ett Två Tre."
3. Alla i gruppen röstar samtidigt genom att räkka fram handen, antingen som Ja (tumme upp), Nej (tumme ner) eller Okej (platt hand).
4. De som absolut inte kan gå med på förslaget berättar det genom att säga "Jag säger absolut nej. Jag går inte med på detta." Då faller förslaget.
5. Förslagsställaren räknar röster.
6. Förslagsställaren släpper förslaget om det är för många Nej och Okej-röster, eller om han inte tror att han kan få till en Resolution (se nedan). Man kan bedöma vad som är "för många" på följande sätt:
 - a. Om ungefär hälften eller fler är något annat än Ja-röster.
 - b. Den förväntade nyttan med att få igenom förslaget är mindre än arbetet att få till en Resolution.
7. Förslagsställaren använder protokollet Resolution på alla som sa Nej, genom att fråga dem "Vad krävs för att få med dig?"
8. Förslagsställaren deklarerar att förslaget har gått igenom om alla Nej-röstare ändrar sin röst till Ja eller Okej.
9. Laget har nu åtagit sig att genomföra förslaget.

Åtaganden

Föreslå bara en sak i taget.

Var närvarande till Beslut-protokollet är klart. Tänk på hur ditt beteende antingen snabbar på eller slöar ner gruppen.

Visa uppmärksamhet till ett förslag, framför all annan aktivitet. Detta innebär att om någon avbryter dig med orden "Jag föreslår" skall du omedelbart bli tyst oavsett vad du talade om. Vad som helst kan avbrytas på detta sätt, utom ett redan pågående Beslut.

Tala endast när det är du som ställer förslaget eller när du tilltalas av den som ställer förslaget.

Avslöja inte varför du röstade på ett visst sätt, tills protokollet är färdigt.

Säg till direkt om ditt nej är absolut. Var då redo att föreslå något bättre.

Du är personligen ansvarig för att uppnå det resultat som Beslutats, även om det gjordes när du inte var med.

Håll dig underrättad om de Beslut laget åtagit sig när du varit frånvarande.

Argumentera inte med en absolut nej-röstare. Fråga honom alltid vilken bättre idé han har.

Stöd aktivt de Beslut som fattas.

När du använder din makt att stoppa ett Beslut genom att säga att du "inte kommer att gå med oavsett", gör det då med diskretion och så sällan som möjligt.

Insistera alltid på att Beslut- och Resolution-protokollen följs exakt på det sätt de är specificerade, oavsett hur många gånger du får insistera.

Passa inte under ett Beslut.

Sträva hela tiden framåt. Se till att ditt sinne är handlingsorienterat.

Se inte efter hur andra röstar för att välja hur du själv röstar.

Undvik att använda Beslut-protokollet i större grupper. Dela istället in i smågrupper som får ta Beslut och använd den större gruppen till att rapportera status.

Kommentarer

Rösta Nej enbart när du verkligen tror att du kan bidra till framåtskridandet mer än den förslöande eller stoppande inverkan som ditt Nej får.

Om du är osäker eller förvirrad av ett förslag, rösta Okej (platt hand) till det, och försök istället senare att få mer information genom att fråga någon. När du då får mer information kan det hända att du kan ge ett alternativt förslag. Du kan då lita på att laget kommer att stödja den bästa idén (se Åtaganden för gött).

Att rösta nej för att göra små förbättringar till ett förslag som ändå är acceptabelt, slöar ner processen och bör undvikas. Gör istället så att du gör förbättringen till ett eget förslag efter att det första har gått igenom. Ännu bättre är att du dessutom blandar dig i genomförandet för att se till att din idé kommer med.

Släpp svaga förslag. Om ett förslag får mindre än ungefär 70 procent Ja-röster (och resten Okej-röster) så är det ett svagt förslag och bör i allmänhet släppas. Dock har förslagsställaren rätt att driva igenom förslaget ändå, och denna rätt har även de andra.

När du röstar Nej, tänk dig då att du kan vara den ende som gör det.

Rösta Absolut-Nej bara när du är övertygad om att du har ett väsentligt bidrag att komma med till gruppens inriktning, eller när du absolut behöver det för att bevara din integritet.

Resolution

När Beslut-protokollet får en liten minoritet Nej-röster, skall förslagsställaren snabbt leda laget till att hantera Nej-rösterna. Detta gör han på ett hårt strukturerat sätt. Resolution-protokollet gynnar framåtskridandet genom att fokusera på att få med Nej-röstarna så billigt som möjligt.

Steg

1. Förslagsställaren frågar Nej-röstaren: "Vad krävs för att få med dig?"
2. Nej-röstaren uttrycker koncist vilken modifiering som behövs för att han skall acceptera förslaget.
3. Förslagsställaren erbjuder att gå med på modifieringen, eller släpper förslaget.

Kommentarer

Om Nej-röstarens modifieringar är lätta att förstå, räcker det att bara se sig runt i laget för att se om alla fortfarande är med.

Om Nej-röstarens modifieringar är komplicerade, måste förslagsställaren släppa förslaget och istället göra ett nytt förslag där Nej-röstarens ändringar är med.

Om Nej-röstaren börjar berätta varför han röstade Nej, eller börjar förklara någonting annat än vad som krävs för att få med honom, skall förslagsställaren avbryta honom med "Protokollgranskning för Resolution" eller "Vad krävs för att få med dig?"

Perfektionsspelet

Perfektionsspelet är ett protokoll som hjälper laget att uppnå det man önskar, nämligen att de bästa idéerna sätts samman. Använd det när du vill förbättra någonting.

Steg

1. Man utför en handling eller presenterar ett objekt, som kanske kan förbättras. Om man vill säger man "Start" och "Slut" för att markera start och slut.
2. Den som skall utföra perfektionen värderar handlingen eller objektet på en skala 1-10, baserat på hur mycket värde han tror att han kan lägga till.
3. Han fortsätter med "Det jag tycker om är X", och räknar upp de saker han anser är av hög kvalitet, eller bör förstärkas.
4. Han ger sina förbättringsförslag med "För att det skall bli en 10:a, skulle du Y".

Åtaganden

Tag emot perfektion utan att argumentera.

Ge bara positiva kommentarer: Det du tycker om, och vad som krävs för att få 10.

Avstå från att berätta vad du inte tycker om, eller vara negativ på andra sätt.

Håll nere poängen bara om du kan tänka dig förbättringar.

Värderingen skall spegla hur mycket du kan förbättra, och inte hur mycket du tyckte om det.

Kommentarer

Värdet 10 betyder att du inte kan lägga till något värde, och värdet 5 betyder att du kommer att specifikt ange hur objektet skall göras dubbelt så bra som det redan är.

Den information som det är viktigt att överföra i Perfektionsspelet, är den information som förbättrar handlingen eller objektet. Till exempel "En perfekt fingerknäpp – för mig – är en som är skarp, har tillräcklig ljudstyrka och får mig att haja till. För att få 10 poäng, skulle du vara tvungen att göra fingerknäppen skarpare."

Om du tar emot perfektion, får du bara ställa frågor för att få klarhet eller samla mer information för att förbättra. Om du inte håller med om idéerna du får, skippar du dem helt enkelt.

Personlig inriktning

Protokollet Personlig inriktning hjälper dig att undersöka vad du egentligen vill, och att ta reda på vad som hindrar dig. Använd det för att upptäcka, precisera, och uppnå det du vill. Den kvalitet din inriktning har, kommer att vara samma som kvaliteten hos dina resultat.

Steg

1. Önska. Fråga dig: "Precis vad vill jag ha?"
2. Hinder. Fråga dig: "Vad hindrar mig från att få det jag vill ha?"
3. Egenskap. Tänk ut vad som skulle ta bort hindret genom att fråga dig: "Vilken positiv egenskap – om jag hade den – skulle slå sönder hindret?"
4. Byt position. Låtsas som om det i själva verket är den positiva egenskapen du vill ha.
5. Repetera. Gå tillbaka till steg 2-4 tills denna process gör att du kommer fram till att du vill ha en viss positiv egenskap, som är tillräckligt kraftfull för att slå sönder hindren och få det du ursprungligen önskade dig.
6. Klart. Skriv nu ner din personliga inriktning i formen "Jag vill ha [positiv egenskap]." Till exempel "Jag vill ha mod."
7. Signal/Svar/Uppgift. Skapa en signal för att låta andra veta när du övar dig i din personliga inriktning. Ge dem en svarssignal som de kan använda för att uttrycka sitt stöd till dig. Exempel: "När jag säger eller gör X, vill du då hjälpa mig genom att säga/göra Y?" Om du vill, omvandla det till en uppgift genom att säga att du kommer att göra X ett visst antal gånger varje dag. X skall vara en uppgift som gör att du blir tvungen att utöva din personliga inriktning.
8. Bevis. Skriv något bestämt och mätbart som kommer att långsiktigt bevisa att du faktiskt utövar din personliga inriktning.
9. Hjälp. Fråga varje medlem i din grupp om hjälp. De hjälper genom att ge dig det svar du önskade, när du signalerar att du utövar din personliga inriktning (se punkt 7).

Åtaganden

Identifiera en Personlig inriktning som resulterar i en personlig förändring, och inte hänger på förändring hos någon annan.

Identifiera hinder och önskningar som är specifika och gäller dig personligen.

Identifiera hinder som om de löses, skulle radikalt öka din effektivitet i livet, arbetet och på fritiden.

Välj en positiv egenskap som handlar om dig och helst bara ett enda ord. Till exempel: integritet, passion, självomsorg, frid, ha roligt.

Fråga om hjälp från människor som känner dig och/eller känner till Personlig inriktning.

Identifiera bevis som är mätbara för en oberoende part.

Kommentarer

De populäraste Personliga inriktningarna, är "Jag vill ha (integritet, mod, passion, frid, självmedvetenhet eller självomsorg)".

Om du har svårt att välja Personlig inriktning, välj "Jag vill ha självmedvetenhet". Det finns inget läge då ökad självmedvetenhet inte är till nytta.

Ett personligt hinder är något du lokaliserat hos dig själv. Det handlar inte om omständigheter eller om andra människor. Tänk att du redan nu skulle kunna haft det du önskar, och att ditt hinder bara är en myt, som på något sätt gör att du inte når din fulla potential.

Sätt helst upp både kortsiktiga och långsiktiga bevis på din personliga inriktning. Skriv ner både resultat som man kommer att kunna se direkt (eller mycket snart) och resultat som kommer att visa sig minst fem år framåt i tiden.

En standardsignal kan vara att du berättar för lagmedlemmarna eller andra som står dig nära, att du arbetar på din Personliga inriktning, när du praktiserar den. Om de inte känner till protokollet, berätta bara för dem vilket egenskap du arbetar på och fråga dem om hjälp.

Om lagmedlemmarna genomför sista punkten i Personlig inriktning tillsammans (de frågar varandra om hjälp), kan det sista processteget förstärkas genom att man gör det som en ceremoni.

Undersök

Undersök-protokollet gör det möjligt för dig att studera ett fenomen som pågår i en annan person. Använd det när en idé eller ett beteende som någon annan presenterar, verkar svagt, förvirrande eller helt enkelt intressant.

Steg

1. Agera som om du vore en objektiv, nyfiken utredare. Ställ frågor tills du har fått din nyfikenhet tillfredsställd, eller du inte längre har lust att ställa frågor.

Åtaganden

Ställ välformulerade frågor.

Ställ bara frågor som kommer att öka din förståelse.

Ställ frågor endast om den du frågar är engagerad och verkar redo att svara mera.

Avstå från att uttrycka din egen uppfattning.

Ställ inte ledande frågor, dvs frågor där du tror dig veta vad han eller hon kommer att svara.

Om du inte kan förbli som en objektiv, nyfiken utredare, sluta att använda protokollet tills du åter kan uppfylla dessa åtaganden.

Kommentarer

Låt bli att ge teorier eller försöka ställa en diagnos.

Använd gärna frågor av följande typer:

Vad är det med X som gör dig Y Z?

Vill du förklara med ett konkret exempel?

Hur går X till?

Vad är den enskilda sak du önskar mest, med att lösa X?

Vilket är det största problem med X, du ser just nu?

Vad är det viktigaste du skulle kunna göra direkt för att avhjälpa X?

Dåliga frågor är bland annat:

Frågor som kommer från en agenda.

Frågor som försöker dölja ett svar, som du tror är sant.

Frågor som inbjuder till att berätta historier.

Frågor som börjar med "varför".

Förlora inte inställningen att du inhämtar information.

Om du känner att du kommer att explodera om du inte får säga vad du tycker, säg då ingenting alls. Använd eventuellt Avsiktsgranskning på dig själv, eller Checka ut.