

There are 63 pattern summaries in this file. The first 15 are the new patterns in the *More Fearless Change* book. The next 48 are updated summaries of the patterns in the *Fearless Change* book.

I recommend printing one pattern on each paper for a total of 63 papers.

I recommend seating 3 or 4 participants at each table and placing one collection of 63 papers at each table for the 3 or 4 participants to share during the exercise.

So, if you have 30 participants, they will sit at 7 or 10 tables. You will have one collection of 63 papers at each of the 8 or 10 tables

63パターンの概要をご紹介します。最初の15パターンは、「More Fearless Change」に収録されている新しいパターンです。続く48パターンは「Fearless Change」掲載のパターンの改定版です。

1枚の用紙に1パターンずつ、印刷してください。

1テーブルあたり3～4名のグループで、63パターン×1セットのプリントをシェアします。例えば30人の参加者がいたとすると、7～10のテーブルに分かれて着席します。63パターン1セットのプリントを各テーブルに配ります。

# ポジティブで行こう！ (49)

Accentuate the Positive

- **概要**

- 変化のための活動に人を巻き込み「変化は必ず起こる」と気付かせるために、恐怖より希望をもって周りを動かそう。

- **問題**

- 人を怖がらせようとしても、うまくいかない。

- **解決方法**

- 怖がらせるよりも、楽観的な姿勢でみんなを鼓舞しよう。

# 具体的なアクションプラン(50)

## Concrete Action Plan

- **概要**

- ゴールに向かって進むために、あなたが次にやろうとしていることをきちんと示そう。ほんの小さな一歩を踏み出すのだ。

- **問題**

- 変化への活動が続けていくと、さまざまな紆余曲折があり、やるべきことが常が増えていくため、制御不能だと感じるかもしれない。

- **解決方法**

- マイルストーンに到達するための、次の小さな一歩について説明しよう。あなたがいつ、どこで、何をしようとしているかという情報を含む、具体的なアクションを言葉に表すのだ。

# より歩きやすい道(51)

Easier Path

- **概要**

- 新しいアイデアの採用を促すために、立ちはだかる障害物を取り除いてみよう。

- **問題**

- 周囲の人たちが変化しやすい状況を作り出すために、何ができるだろう？

- **解決方法**

- みんなが新しいアイデアを取り入れたくなるように、環境を変えてみよう。

# エレベーター・ピッチ(52)

Elevator Pitch

- **概要**

- あなたの新しいアイデアをほんの数十秒で説明できるよう、準備しておこう。

- **問題**

- 誰かに新しいアイデアを説明するチャンスにめぐりあったときに、言葉がつかえて出てこないのでは困る。

- **解決方法**

- あなたが伝えたい、鍵となるメッセージを含んだ短い文章を用意しておこう。

# 感情的なつながり (53)

## Emotional Connection

- 概要

- あなたの話聞いてくれる人たちと感情的なつながりを持てば、ただ事実を見せるだけよりも説得力が増す。

- 問題

- 新しいアイデアに関する情報を共有するとき、論理的な議論だけで十分相手を説得できると思ってしまうことがある。

- 解決方法

- 一人一人の話を聞き、感情レベルのつながりを作れば、彼らが新しいアイデアをどう感じているかがわかってくる。

# 進化するビジョン(54)

## Evolving Vision

- **概要**

- 変化のプロセスにほんの小さな一歩を踏み出したら、定期的にあなたのビジョンについて熟考し、再評価する時間を作ろう。

- **問題**

- 崇高なビジョンは、当初は実現できそうに見えるが、進めるうちに世の中が変わると、非現実的になる可能性がある。

- **解決方法**

- 定期的にあなたのビジョンについて再考し、洗練しよう。

# 今後のお願い(55)

Future Commitment

- **概要**

- 変化のための活動において助けを得やすくするために、後々必要となりそうなことについて、他の人たちにお願いしておこう。そして彼らが動いてくれるのを待とう。

- **問題**

- 手助けが必要だが、みんな忙しい。

- **解決方法**

- 一人一人に急ぎではない頼みごとを持ち掛けよう。そうすれば、みんな先日付の「いつかやるto-doリスト」に入れておいてくれるにちがいない。



# 頼りになる人(56)

Go-To Person

- **概要**

- 変化への活動の途中で深刻な問題に陥った時に助けてくれるキーパーソンは誰か、見極めよう。

- **問題**

- 自分の専門外の領域がみつかったら、どうやって協力を求めたらいいいのだろうか？

- **解決方法**

- 次のマイルストーンに向けてやらなければならないタスクをリストアップして、具体的なアクションプランを作ろう。それぞれのタスクについて、あなたがそれをやり遂げるために必要な専門知識やリソースを持つ人々の名前を書き出そう。

# 想像してもらう(57)

Imagine That

- **概要**

- 変化のための活動を勢いよく始めるために、将来の可能性を想像するエクササイズに周囲を巻き込もう。

- **問題**

- あなたが説得しようとしている人々にとって、新しいアイデアが将来の仕事にどのように適合するのかを想像するのは難しいことかもしれない。

- **解決方法**

- 人々に問いかけ、新しいアイデアからもたらされる成果を想像してもらおう。「もし、仮に～だとしたら？」

# 己を知る(58)

Know Yourself

- **概要**

- 活動を始める前に、また、改革を続けるための長い旅の間ずっと、自分自身に問いかけよう。ことを成し遂げるために必要な本物の、不変の情熱が自分にはまだあるのか？適性や能力はあるのか？と。

- **問題**

- 自分がエバンジェリストとしての役割を担うべきかどうか、どうすればわかるだろう？

- **解決方法**

- 自分自身の能力や限界、人的資質について評価し、理解するための振り返りの時間を持とう。自分の価値や信念、好き嫌い、長所や短所を明確にしよう。あなたが何者なのか、この改革を実行する役割を引き受けた場合何ができるのかを決定づける信念や資質を吟味しよう。

# 得やすい成果(59)

Low Hanging Fruit

- **概要**

- 改革が進んでいることを示すため、リスクが少なく効果的なタスクをさっと簡単に終わらせよう。そしてその結果を公表しよう。

- **問題**

- 進捗を示さなければならないというプレッシャーの下、改革を成し遂げるために必要なたくさんのタスクの中から取り組むべきものを選ぶにはどうすればいいのだろうか？

- **解決方法**

- 先へ進む準備を進めるなかで時々、時間がかからず簡単に終わり、効果が見えやすいタスクを探そう。

# 誤解を解く(60)

Myth Buster

- 概要

- 変化への活動を取りまく誤解をあきらかにし、タイムリーかつ率直に訂正しよう。

- 問題

- 誰かがイノベーションについて誤った憶測を話しているのが聞こえたら、私たちは正攻法で対応できる。しかし、一人が間違っただけの印象を持っているということは、ふつう、他にも同じように考えている人々がいる兆候だ。

- 解決方法

- あなたがやろうとしているイノベーションは、組織内に広まっている噂のような結果を招かないということをみんなに知らせるために、懸念事項とその結果をペアにしたリストを作成しよう。

# 戦う相手を選ぶ(61)

Pick Your Battles

- **概要**

- 他人との衝突にエネルギーを使ってしまう前に、あなたが問題だと思っていることは本当に重要なことなのか、最後まで戦いきるほどあなたのリソースは十分にあるのか、自分自身に問いかけよう。

- **問題**

- 出会う抵抗すべてに対応するほどの時間やエネルギーはない。

- **解決方法**

- やめよう。深呼吸をして、少し考えよう。目の前の衝突が本当に意味のあることなのか考えてみよう。感情的な初期反応を乗り越え、状況を変えられるような戦いだけを冷静に選ぼう。誠実に対応し続ければ、それぞれの決断の結果について誇りを持てる。

# タウンミーティング(62)

## Town Hall Meeting

- **概要**

- なるべく早い時期から、また活動期間全体を通じて、新しいアイデアの進展について共有する会を計画しよう。フィードバックをもらい、協力体制を築き、さらに新しいアイデアを見出し、新しい人を招き入れるのだ。

- **問題**

- 変化のための活動にとって往往にして必要になるものの、活動期間全般にわたって定期的な連絡を欠かさず、みんなを巻き込み続けるのは難しいことだ。

- **解決方法**

- フィードバックをもらい、協力体制を築き、新しいアイデアを見出し、新しい人を巻き込み、改革の進み具合を報告するための集会を開こう。

# モーニングコール(63)

Wake-up Call

- **概要**

- 周囲の人たちに、あなたのアイデアを気に留めてもらうために、改革を後押しするために対応が必要だと思ふ問題点を指摘しよう。

- **問題**

- あなたの組織にいる人たちは、今の状況に馴染んで心地よさそうに見える。彼らは、今の状況を変える必要性など気に留めていない。

- **解決方法**

- 問題およびそれが組織に与える悪影響に関して注意を喚起することで、変化の必要性を意識させよう。



# エバンジェリスト(1)

Evangelist

- **概要**

- 新しいアイデアを組織に導入しはじめるなら、あなたの情熱を共有するため、できる限りのことをしよう。

- **問題**

- あなたは新しいアイデアを推進していきたいが、何から始めるべきか分からない。

- **解決方法**

- 新しいアイデアを導入するために、そのアイデアにかける情熱で、あなた自身を突き動かそう。

# 小さな成功(2)

## Small Successes

- **概要**

- 組織変革の取り組みをすすめるなかで、待ち受ける困難や膨大な作業に押しつぶされないよう、ほんの小さな成功でも、きちんと祝おう。

- **問題**

- 組織変革の取り組みは、いつも山あり谷あり。困難な道のりだ。

- **解決方法**

- ステップバイステップ(3)で前進しながら、成功を認め、成功を祝う時間をとろう。とくに、小さな成功を祝おう。

# ステップバイステップ(3)

Step by Step

- **概要**

- 目標に向かって一步一步進めていくことで、組織変革の膨大な作業へのイライラを和らげよう。

- **問題**

- 組織に新しいアイデアを導入するのに、どんな計画を立てればよいのか迷っている。

- **解決方法**

- 変革の取り組みでは、長期にわたるビジョンを保ち続けると同時に、短期的な目標を立て、漸進的なアプローチを用いること。

# 予備調査(4)

Test the Waters

- **概要**

- 新しい好機が訪れた際に、興味があるかどうか調べるために、本書のパターンを利用して結果を評価しよう。

- **問題**

- あなたが新しい何かについて学ぼうとするときには、それが組織に合うかどうか、まだわからない。

- **解決方法**

- 本書からパターンを一つか二つ選び、使ってみて、その結果を評価しよう。

# ふりかえりの時間(5)

Time for Reflection

- **概要**

- 過去から学ぶために、うまくいっていることや改めるべきことを評価するための時間を、定期的に確保しよう。

- **問題**

- 何重にも重ねた思いこみに基づき、私たちは同じ思いこみや同じ間違いをする。

- **解決方法**

- どんな活動においても、一旦立ち止まって、うまくいっていること何で、別のやり方をした方がいいことは何か、振り返ろう。

# 協力を求める(6)

Ask for Help

- **概要**

- 組織に新しいアイデアを導入するというのは、大変な大仕事だ。あなたのがんばりに協力してくれる人やリソースを探そう。

- **問題**

- 新しいアイデアを組織に導入するという仕事は、大きすぎて一人の手には負えない。特にコツを知らない初心者にはとても大変なことだ。

- **解決方法**

- 必要なときはできる限りたくさんの人に協力を求めよう。決して自分だけでやり遂げようとしないこと。

# ブラウンバッグ・ミーティング(7)

Brown Bag

- **概要**

- 日常のランチタイムを、新しいアイデアを聞くための手軽で気軽な場として活用しよう。

- **問題**

- 就業中の任意のミーティングに参加するには忙しすぎるということもあるだろう。

- **解決方法**

- お昼どきにミーティングを開き、自分の昼食持参で出席するよう呼びかけよう。

# コネクター(8)

## Connector

- **概要**

- イノベーションのことを広く伝えるため、組織内にたくさんのコネクションを持つ人の協力を求めよう。

- **問題**

- あなたの組織は規模が大きすぎて、すべての人と個人的にコンタクトするのは不可能だ。

- **解決方法**

- イノベーションに関する話題を広めるために、組織内の多くの人とつながりを持つ人物に協力を求めよう。



# 何か食べながら(9)

Do Food

- **概要**

- 食べ物を持ち込んで、いつもの集まりを特別なイベントにしよう。

- **問題**

- たいていの場合、ミーティングとはごくありふれた、人間味のないイベントだ。

- **解決方法**

- 食べ物をミーティングに登場させよう。

# 電子フォーラム(10)

e-Forum

- **概要**

- もっと話を聞きたい人のために、電子掲示板・グループメールアドレス・メーリングリスト・書き込み可能なウェブサイトを用意しよう。

- **問題**

- 新しいアイデアに興味を持つかもしれない人々と定期的な接触を始め、管理する必要がある。

- **解決方法**

- ネット上に公開型の意見交換フォーラムを作る。その存在を宣伝する。フォーラムを存続させ、活性化し、成長させつづけよう。

# アーリーアダプター(11)

Early Adopter

- **概要**

- 新しいアイデアのオピニオンリーダーになりうる人々の協力を勝ち取ろう。

- **問題**

- 組織内に新しいアイデアのインパクトをもたらすために数人の支援者だけでなく、もっと多くの人々の関心を集めなければならない。

- **解決方法**

- 組織内のオピニオンリーダーを探し、彼らの助けを求めよう。

# 外部のお墨付き(12)

## External Validation

- **概要**

- 新しいアイデアの信憑性を上げるために、外部の情報を組織内に紹介しよう。

- **問題**

- 人は新しいアイデアを受け入れる前に、そのアイデアには組織の外部からのお墨付きがあるのか確かめたいものである。

- **解決方法**

- 新しいアイデアに関する有用な情報を、外部発信で組織内の人に提供しよう。

# グループのアイデンティティ(13)

## Group Identity

- **概要**

- 変化のための活動にアイデンティティを与えるために、活動の特徴づける名前を掲げ、人々がその存在を認識できるようにしよう。

- **問題**

- 人々が活動の存在を認識していないと、新しいアイデアを導入するのが難しくなる。

- **解決方法**

- 変化のための活動にアイデンティティを与える。

# 達人を味方に(14)

Guru on Your Side

- **概要**

- 組織のメンバーに尊敬されているシニアレベルの人々にサポートを求めよう。

- **問題**

- 組織内の人々は、尊敬する同僚の支持を得ていない新しいアイデアには興味を持とうとしない場合がある。

- **解決方法**

- マネージャーとマネージャー以外の人々、双方に尊敬されている経験豊富なシニアレベルの達人にサポートを求めよう。

# 空間を演出する(15)

In Your Space

- **概要**

- 組織のあちこちに、それを見れば新しいアイデアのことを思い出すようなものを設置しよう。

- **問題**

- 思い出すきっかけがなければ、新しいアイデアは忘れ去られてしまう。

- **解決方法**

- 組織のあちこちに、新しいアイデアに関する情報を貼り付けよう。人が見たり議論したりしやすい色々な場所に貼り付けよう。

# イノベーター(16)

Innovator

- **概要**

- 変化への活動を始めるときは、新しもの好きな同僚の助けを求めよう。

- **問題**

- 組織の中に、新しいアイデアを最初に活性化してくれる人々が必要だ。

- **解決方法**

- 新しいアイデアをすぐに採用するような人（つまりイノベーター）を見つけよう。そして新しいアイデアによるイノベーションについて語り、組織の中における興味の火付け役となってもらおうようお願いしよう。



# やってみる(17)

Just Do It

- **概要**

- 新しいアイデアに関する話を広める前の準備段階として、まずは自分の仕事に使ってみて、そのアイデアの利点と限界を見極めよう。

- **問題**

- あなたは、うまくいきそうな、いいアイデアを持っている。しかし、まだそれを実際に使った経験はない。それは組織に役立つイノベーションだと信じてはいるが、確証を持つには至っていない。

- **解決方法**

- 新しいアイデアの利点と限界についてあなた自身の経験から情報を集めよう。そのためには、まず今やっている仕事にそのアイデアを使ってみるといい。

# 感謝を伝える(18)

Just Say Thanks

- 概要

- 感謝の気持ちを表すため、あなたに協力してくれたすべての人に、できるだけ誠実に「ありがとう」と言おう。

- 問題

- 人が自分自身の存在価値を感じられないのはどんなときだろう？それは、どんなに一所懸命働いても、誰も気づかず、気遣ってもくれないときではないだろうか。

- 解決方法

- あなたに協力してくれた人一人残らず全員に対して、精一杯の誠意を込めて「ありがとう」と言おう。

# 次のアクション(19)

## Next Steps

- **概要**

- イベントの最後のほうで、新しいアイデアに対し、参加者が次に何ができそうかを確認する時間をとろう。

- **問題**

- イベントの最後のほうで、新しいアイデアに対し、参加者が次に何ができそうかを確認する時間をとろう。

- **解決方法**

- 研修の終わり頃に、受講者が得た新しい情報をどのように活用すべきか、ブレインストーミングと議論の時間をとる。

# 個人的な接触(20)

## Personal Touch

- **概要**

- 新しいアイデアの価値を納得させるため、その人にとってどれだけ有用で、価値あるものなのかを示そう。

- **問題**

- プレゼンテーションとトレーニングは、新しいアイデアに対する好奇心と関心を刺激するが、それ以上のことをやらねばならない。ほとんどの人にとって、古い習慣は、そう簡単には変えられないものだ。

- **解決方法**

- その人にとって、新しいアイデアが有用で、価値あるものとするにはどうしたらいいか、語りあおう。

# 便乗(21)

Piggyback

- **概要**

- 新しいものを導入する戦略が障害にぶつかったときは、組織の慣習に便乗する方法を探そう。

- **問題**

- 新しいアイデアの導入にはいくつもの手順や障害を乗り越える必要があるが、あなたはもっと簡単な方法を探している。

- **解決方法**

- 広く受け入れられた組織の慣習に、新しいアイデアを便乗させよう。

# 種をまく(22)

Plant the Seeds

- **概要**

- 興味をかきたてるために、機会のあるときに資料(種)を持って行って、それらを見せる(蒔く)ようにしよう。

- **問題**

- 新しいアイデアに対する興味をかきたてたい。

- **解決方法**

- 人が集まるイベントに、新しいアイデアについての資料を持ち込む。それらを、手にとったり見たりできる場所に置いておこう。

# 適切な時期(23)

## The Right Time

- **概要**

- イベントの時期を決めたり、誰かに助けを求めるときには、タイミングをよく考えよう。

- **問題**

- 締め切り直前で、やるべきことがあふれてしまったときは、必須のタスクをこなし、締め切りに間に合わせることばかりに集中しがちだ。

- **解決方法**

- 人々が最も忙しくなりそうな時期がいつなのか、把握しておこう。イベントを予定したり、助けを求めるのは、その時期以外にしよう。

# 定期的な連絡(24)

Stay in Touch

- **概要**

- 一度キーパーソンに支援を求めたら、彼らのことを忘れてはならないし、あなたも彼らに忘れられないようにしよう。

- **問題**

- 主要な支援者たちは、あまりに多くの懸案事項を抱えており、あなたの新しいアイデアのことをつい忘れてしまうかもしれない。

- **解決方法**

- 主要な支援者に、こちらから定期的に連絡しよう。



# 勉強会(25)

## Study Group

- **概要**

- あるトピックについて継続的に探求したい・学びたい同僚を集めて、小さなグループを作ろう。

- **問題**

- あるトピックを学ぶための正規の研修予算は、少ししかなかったり、全くない場合がある。

- **解決方法**

- 同僚を集めて最大でも8人までのグループを作る。面白いテーマについて、探究し学習したいと思っている人を集める。

# テイラーメイド(26)

Tailor Made

- **概要**

- 新しいアイデアで得ることができる価値を組織内の人々に納得させるため、組織のニーズに合わせてあなたのメッセージを作ろう。

- **問題**

- 個人を面白いアイデアに興味を持たせることはできるが、組織に影響を与えるにはアイデアが面白いだけでは不十分だ。

- **解決方法**

- 組織のニーズに合わせてイノベーションに関するメッセージを作る。

# 著名人を招く(27)

Big Jolt

- **概要**

- 変化への取り組みがもっと注目されるよう、優れた経歴を持つ人を招いて、新しいアイデアについて語ってもらおう。

- **問題**

- あなたは組織の中で、新しいアイデアが注目されるように活動してきた。しかしあるところまで来ると、その取り組みに対して更に関心と呼ぶ必要に迫られる。

- **解決方法**

- 有名人があなたの組織に来て、新しいアイデアについてプレゼンテーションをしてくれるように手配する。

# 経営層の支持者(28)

Corporate Angel

- **概要**

- イノベーションと組織の目標が連携しやすくなるよう、経営層からの協力を得よう。

- **問題**

- 現場の管理部署からのサポートによっていくらかは配慮と資源が与えられるだろう。しかし、更に影響を与え続けるためにはもっと上層からのサポートが必要だ。

- **解決方法**

- 新しいアイデアに特別な関心を持ち、サポートのために指示と資源を提供してくれるであろう上層部の協力を得るのだ。

# 正式な推進担当者(29)

Dedicated Champion

- 概要

- 新しいアイデアの組織導入の仕事をもっと効果的に進められるよう、担当業務の一部に組み入れることを提案しよう。

- 問題

- 新しいアイデアの組織導入を効果的に進めたいなら、ボランティアでは荷が重い。

- 解決方法

- 変化のための活動を担当業務の一部に組み入れることを提案しよう。

# アーリーマジョリティ(30)

Early Majority

- **概要**

- 組織において、新しいアイデアに注力する方針を確立するには、マジョリティー(大多数)を納得させなければならない。

- **問題**

- イノベーターとアーリーアダプターの協力により新しいアイデアは活気づくだろうが、もっと本当に影響を与える必要がある。

- **解決方法**

- 組織内に強力な足場を構築してくれる「より慎重なマジョリティ」も取り込めるよう、新しいアイデアの採用者グループを急速に拡大しよう。

# 達人のレビュー(31)

## Guru Review

- **概要**

- マネージャーや他の開発者向けの新しいアイデアを評価してもらうために、味方となった達人や、関心を持っている同僚を集めよう。

- **問題**

- 経営層と開発者の一部は協力的だが、その他の人々は価値のあるアイデアであるという何らかの保証が無い限り関わりを持ちたがらない。

- **解決方法**

- 新しいアイデアを評価するため組織内で尊敬されている達人によるレビューチームを結成する。

# 体験談の共有(32)

Hometown Story

- **概要**

- 新しいアイデアの有用性を分かりやすく示すために、うまくいった人には経験の共有を促そう。

- **問題**

- 新しいアイデアをまだ使っていない人たちは、他の人がそれを使ってうまくいっていることに、まだ気づいてないかもしれない。

- **解決方法**

- 形式ばらない、対話中心の勉強会で、新しいアイデアの使用体験の共有を促そう。



# みんなを巻き込む(33)

Involve Everyone

- 概要

- 新しいアイデアが組織全体で成功を収めるには、誰もがイノベーションを支える機会を持ち、それぞれに貢献できるようにすべきだ。

- 問題

- あなたは、助けを求めるときでさえ、あまりに多くのことを背負っている場合が多い。新しいアイデアにそこまで価値を感じていない人は、そのことをあなたの一人芝居だと思ってしまうかもしれない。

- 解決方法

- 変化への取り組みに参加歓迎であることをみんなに知ってもらおう。そして可能な限り幅広い分野(たとえば、マネジメントや、事務、技術、マーケティング、教育)の人に参加してもらおう。

# ちょうど十分(34)

Just Enough

- **概要**

- 新しいアイデアの難解なコンセプトを周囲の人に理解してもらうには、まずは簡単なイントロダクションから始め、受け入れ側の準備が整ってから追加の情報を伝えるようにしよう。

- **問題**

- 人は初めて新しいコンセプトに接したとき、その難解で複雑な概念に圧倒されてしまう。

- **解決方法**

- 新しいアイデアを導入するために誰かに教えるときは、まずは必須の基本概念の解説に注力し、難しいコンセプトについては簡単な説明をするだけに留めよう。相手側の受け入れ準備ができてから、追加の説明をしよう。

# 身近な支援者(35)

Local Sponsor

- **概要**

- 現場のマネージャーに協力を求めよう。直属の上司が新しいアイデアの導入活動を支持してくれれば、もっと効率的に活動できる。

- **問題**

- 新しいアイデアを導入するには、関心をひくこと、そしてリソースが必要だ。

- **解決方法**

- あなたの新しいアイデアの導入を支持してくれる現場のマネージャーをみつけよう。直属の上司なら理想的だ。

# 場所重要(36)

Location, Location, Location

- **概要**

- 割り込みが入ってイベントの流れを断ち切られる事態を避けるために、仕事の現場を離れて重要なイベントを開催してみよう。

- **問題**

- 仕事の現場で何かイベントを開催しようとする、参加者はすぐ自分の仕事に気を取られてしまい、イベントに集中できなくなる。

- **解決方法**

- 半日やそれ以上かかる重要なイベントは、仕事の現場を離れてどこか近くで開催しよう。

# メンター(37)

Mentor

- **概要**

- プロジェクトに新しいアイデアの導入を始めたいなら、そのアイデアを理解していて、チームを手助けできる人に来てもらおう。

- **問題**

- みんな新しいアイデアをプロジェクトに使いたがっているが、どうやって始めればいいのかわからない。

- **解決方法**

- 組織の外部あるいは内部で、メンタリングを提供できるコンサルタントかトレーナーを探し出そう。そして、プロジェクトメンバーが新しいアイデアを導入し終わるまでフィードバックしよう。

# 謁見(38)

Royal Audience

- **概要**

- 組織の管理者やメンバーが、著名人を招く(27)の招待者と一緒に過ごす時間をお膳立てしよう。

- **問題**

- 著名人を招待したならば、機会を最大限に活かしたい。

- **解決方法**

- チーム、個人あるいは管理者にとって有意義なものとなるよう招待者を利用しよう。それにはプレゼンテーションする時間帯の前後、日中や夜間のあまりの時間や食事の時間を使うのだ。

# 相談できる同志(39)

Shoulder to Cry On

- **概要**

- 厳しい状況のとき必要以上に落ち込まないように、新しいアイデアの導入で、同じように困っている人たちと話す機会を見つけよう。

- **問題**

- 新しいアイデアを導入しようともがいている時は、くよくよと悩みがちになる。

- **解決方法**

- 新しいアイデアを導入しているか、あるいはそのプロセスに興味を持っている人たちと、定期的に集まろう。

# 成功の匂い(40)

Smell of Success

- **概要**

- あなたの取り組みがなんらかの目に見える結果を残した時、あなたと話したがる人がぞろぞろと現れるだろう。その機会を活かして教育に力を入れよう。

- **問題**

- 成功し始めると、新参者がイノベーションについてあなたに尋ねてくるようになる。

- **解決方法**

- イノベーションによる成功を知った人が質問してくるときは、教えるタイミングとして捉えよう。



# 勢いの持続(41)

## Sustained Momentum

- **概要**

- 組織内で、新しいアイデアに対する興味を持続させる、という現在進行形の仕事に積極的にアプローチしよう。

- **問題**

- やらなければいけないたくさんのタスクがあると、新しいアイデアの導入に関するタスクは後回しにしよう、という誘惑に駆られる。そうになると、あなた自身や周囲の人も、新しいアイデアへの関心を失ってしまうかもしれない。

- **解決方法**

- 組織内における、新しいアイデアへの興味を持続させるための現在進行中の仕事に、積極的にアプローチしよう。小さな行動を毎日続けよう。どんなに些細で、とるに足らないことのように見えても、確実にゴールに近づくことができるだろう。

# トークン(42)

Token

- **概要**

- 新しいアイデアを人の記憶に生かし続けるために、伝えた話題に紐付けられるトークンを渡そう。

- **問題**

- 人々はある話題を初めて聞いたときは熱中したとしても、翌日には興奮したことを忘れ、熱中度はすぐに弱まる。

- **解決方法**

- 新しいアイデアを思い出させる小さなトークンを手渡しなさい。

# 橋渡し役(43)

Bridge-Builder

- **概要**

- 新しいアイデアをすで受け入れた人を、まだ受け入れていない人と引き合わせよう。

- **問題**

- 相手がものすごく熱心な支持者であろうと、相手をよく知らなかったり信頼関係がなければ、話を聴こうとしない人もいる。

- **解決方法**

- 既にイノベーションを採用しているアーリーアダプター(11)やコネクター(8)や指導者達に助けを求めるのだ。彼らを同種の興味を持つ人たちに紹介し、彼らがいかにしてそのイノベーションの有用性に気づいたか語るようけしかけよう。

# 懐疑派代表(44)

Champion Skeptic

- 概要

- あなたのアイデアに懐疑的なオピニオンリーダーに、「公式な懐疑派」の役割を演じてもらうよう、協力をお願いしよう。彼らの懐疑的な姿勢を変えられないとしても、あなたの取り組みを改善するために、その意見を活かそう。

- 問題

- 新しいアイデアへの抵抗勢力の中に、組織内に影響力を持つオピニオンリーダーがいる。

- 解決方法

- 懐疑的なオピニオンリーダーに協力をお願いして、「公式な懐疑派」または「公式な現実主義者」の役割を担ってもらおう。

# 根回し(45)

## Corridor Politics

- **概要**

- 重要な投票の前に、意思決定者や影響力の強い人に非公式に働きかけよう。その決定の重要性をはっきり理解してもらおう。

- **問題**

- 新しいアイデアが大人数のミーティングでいきなり提案された場合、あらゆる意思決定者がもつ懸念点すべてを把握し対処することは困難だ。

- **解決方法**

- 決議の前に、意思決定者やキーパーソンに一対一で非公式に働きかけよう。新しいアイデアをつぶす力をもつ相手から試みよう。承認を得られるよう、動いてみよう。

# 怖れは無用(46)

Fear Less

- **概要**

- 抵抗勢力を新しいアイデアの強みに変えよう。

- **問題**

- すべてのイノベーションは破壊的である。だから、抵抗勢力も破壊的になりうる。

- **解決方法**

- 抵抗勢力に助けを求めよう。

# お試し期間(47)

Trial Run

- **概要**

- 組織が新しいアイデアの導入に前向きではない場合、少しの間だけ試験的に使ってもらい、その結果を観察することを提案しよう。

- **問題**

- 組織内には、新しいアイデアへの異議を延々と唱え続ける人がいるものだ。新しいアイデアを採用する前に、すべての人の不安を和らげることは困難だ。不可能かもしれない。

- **解決方法**

- 新しいアイデアに対し、一定期間、実験的に取り組んでみるよう組織や部門で提案してみよう。

# 将軍の耳元でささやく(48)

Whisper in the General's Ear

- 概要

- 集団の場ではマネージャーを説得しにくいことがある。その場合は他の人がいない場を設定して、懸念点を教えてもらう。

- 問題

- 新しいアイデアに納得していないマネージャーのせいで、あなたの活動が前進できなくなる。

- 解決方法

- マネージャーと1対1で話せる短いミーティングを設定し、イノベーションと導入に対する懸念点について話し合おう。