

Teambuilding 2

Posouzení potřeby
Podávání zpětné vazby
Lekce teambuildingu
Realizace výsledků





Posouzení potřeby

V tomto kroku je důležité určit přesný původ problémů a otázek, které by se měly na lekci teambuildingu řešit:

Definování cíle

Výběr metody pro sběr a vyhodnocení dat

Sběr dat

Analýza informací

Identifikace témat a otázek, které působí problémy



Definování cílů

- Určení cílů hodnocení(relevantní informace)
- Pomoc při plnění strategických cílů
- Příprava týmu na změnu
- Podle cíle se zaměřuje sběr dat (např. strategické informace)
- Nevyjasnění rolí na počátku práce
- Porozumění požadavkům investorů

Techniky pro hodnocení a sběr dat



- Rozhovory (face to face)
- Rozhovory v malých skupinkách (focus group)
- Dotazníky
- Písemná hodnocení
- Ohniskový rozhovor
- Jiné zdroje informací

Vytvoření diagnostického vztahu



- Úspěch hodnocení vyjadřuje vždycky vztah mezi hodnotitelem a mezi členy týmu
- Důvěra
- Efektivita
- Stanovení cílů a požadavků na hodnocení
- Vyvolání hodnotící diskuze

Základní pravidla – rozhovor, focus group



- **Vždy mluví jen jeden**
- **Mluvte za sebe, používejte já**
- **Respektujte rozdílné úhly pohledu na věc a různé názory**
- **Zajistěte, aby se diskuze zúčastnili všichni**
- **Vyjádřete své názory otevřeně a upřímně**
- **Zachovejte důvěrnost názorů vyjádřených na této schůzce**
- **Zaměřte se na otázky, které by měly vyřešit, ne na jednotlivce**
- **Mluvte k věci a vyhněte se dlouhým příběhům**
- **Počkejte, dokud druhý nedomluví a nepřerušujte ostatní**



Dotazník rozvoje týmu

Dimenze výkonnosti týmu

- Společný smysluplný záměr
- Specifické cíle
- Jasně role
- Společný a spolupracující přístup
- Vzájemná zodpovědnost
- Vztahy s jinými skupinami
- Zaujetí
- Znalosti a učenlivost



Podávání zpětné vazby

1. Jaké jsou hlavní problémy, které by se měly řešit při teambuildingu ?
2. Jaká je pravá příčina těchto problémů ?

Analýza rozhovorů

- Trsy odpovědí (kvalitativní studie)

Analýza dotazníků

- Koncepční rámec posouzení (je snazší)

Kategorizace dat, přesnost

Zpětná vazba



1. Základní demografické údaje (počet respondentů, věk, pohlaví – reprezentativnost souboru)
2. Školitel nesmí v rámci interpretace sdělovat svoje dojmy (anonymita získaných údajů – citlivé)
3. Pamatujte na to, jak bude manažer využívat zpětnou vazbu (např. aby si nebral věci příliš osobně)
4. Školitel je od toho, aby vedoucímu pomohl s řešením problému (např. budování důvěry)
5. Školitel může na základě získaných informací pomáhat vedoucímu (vždy začíná těmi nejakutnějšími)

Schůzka se zpětnou vazbou



- Dohodnutí se na silných a slabých stránkách týmu
- Určení hlavních problémů, které by se měly řešit
- Naplánování dalších kroků
- Diskuze

Navržení a vedení lekce teambuildingu



- Vždy respektujeme cíle, kterých bychom měli dosáhnout SMART

S – Specifické

M – Měřitelné

A - Attainable (Dosažitelné)

R – Results-oriented (Zaměřené na výsledek)

T – Time- based (Založené na reálně dostupném čase)



Příklad:

Problém: zvládání konfliktů a neshod

Dohoda: členové týmu budou spolupracovat na řešení konfliktů a neshod

Upřesnění:- ještě než zapojíte vedoucího týmu, promluvte si přímo s osobou, s níž máte neshodu nebo konflikt

- vyjádřete svůj názor na problém a poslechněte si názor druhého
- buďte ochotni uzavřít kompromis a pracovat na řešení přijatelném pro obě strany
- Nezapojujte do diskuze další členy týmu, kteří se konfliktu nebo neshody nezúčastní



Realizace výsledků

*Úspěšný teambuilding přináší dohody,
rozhodnutí a další působení*

Shrnutí vedením

Feedback týmu

Mise, role a dohody

Akční plány

Zpráva o teambuildingu



1. Shrnutí vedením
2. Feedback týmu (silné a slabé stránky)
3. Mise a funkční role
4. Dohody a odpovědnosti
5. Akční plány a další kroky
6. Zhodnocení teambuildingu

Literatura:

Payne, V. (2007). *Teambuilding workshop*.
Brno: Computer Press. 339 s.

