

Význam teambuildingu

Kdy jej uskutečnit

Závazek

Teambuilding 1

Teambuilding workshop

- Je užitečný pro odborníky, kteří hledají nové strategie, techniky a prostředky teambuildingu
- Umožňuje řídicím manažerům, aby ve své roli vedoucího týmu s jistotou vedli lekce teambuildingu
- Naučí manažery jak při teambuildingu asistovat

Možnosti týmu

- Napětí se dá krájet – mnoho úkolů, krátký čas, nespolupráce dalších organizací (kompetitivní požadavky, rozhodující úlohy, změny v obchodních podmínkách)
- Týmová práce se stává obchodní strategií
- Teambuilding je hlavní způsob, kterým organizace podporují týmovou práci.

Výkonné organizace jsou vždy složeny z výkonných týmů

- Týmy hrají v soutěživém prostředí klíčovou roli
- K efektivitě organizace přispívá především potřeba silného týmového výkonu (boj o zákazníka)
- Sofistikovaná technologie (rozšíření informací, informačních technologií) požaduje po každém jednotlivci široké pracovní nasazení, které je lépe zvládnutelné jednotlivcem, multifunkční týmy jsou však zdaleka rychlejší a výkonnější
- V soutěživém prostředí probíhá jednodušší a rychlejší zvládnání úkolů
- Pro většinu organizací se stal tržištěm celý svět

Význam teambuildingu

1. Aby byl přínosný nemusí zabrat spoustu času (každý tým potřebuje jasně znát smysl svého poslání a společný cíl).
2. Teambuilding by se měl zaměřit na posílení týmového výkonu spíše než na propagaci týmového prostředí
3. Obvykle bývá efektivnější, pokud je veden expertem (ne vedoucím pracovníkem)
4. Musí existovat závazek k teambuildingu (jedná se o sled řady dějů a událostí)

Šest kroků v procesu teambuildingu

1. Určení potřeby
2. Získání závazku
3. Posouzení potřeb a získání zpětné vazby
4. Vedení kurzu teambuildingu
5. Realizace výsledků
6. Zhodnocení vlivu

Kdy teambuilding uskutečnit

Začíná uvědoměním si jeho potřeby
(rozhodnutím)

Indikátorem je jakýkoliv druh selhání v týmové práci (špatné provádění úkolu nebo mezilidské vztahy)

Znaky krize – různorodé dysfunkční chování
(Test hodnocení zjišťování problému, Payne, 2007)

Krise týmu

- **Podrážděnost, která odvrací pozornost od práce**
- **Snížená komunikace**
- **Snížená důvěra**
- **Snížená přímota a otevřenost**
- **Defenzivní chování**
- **Svalování viny na ostatní**
- **Přijímání malého rizika**
- **Špatné rozhodování**
- **Vysoká absence**
- **Apatie a nedostatek zájmu**
- **Podkopávání snahy ostatních**
- **Stížnosti na nedostatek zplnomocnění**
- **Častější konflikty**
- **Stížnosti na ostatní členy v týmu**
- **Vyhýbání se interakci v týmu (mítinkům)**

Připravenost na teambuilding

- Snaha řešit problémy (načasování)
- Hodnota změny současného stavu je větší než cena času, energie a zdrojů do teambuildingu vložených
- Připravenost manažera na teambuilding (Hodnocení připravenosti manažera na teambuilding, Payne 2007)

Kdy teambuilding neprovádět

- Členové týmu nemají schopnosti požadované pro jejich práci
- Tým nemá prostředky, které potřebuje
- Týmová práce není oceňována nebo se neodráží v systému řízení výkonu
- Problémy výkonu jednotlivce ovlivňují výkonnost týmu
- Tým má problémy nalákat a udržet si členy
- Členové týmu cítí, že uvízli na mrtvém bodě a pociťují nedostatek příležitostí pro kariérní růst a vývoj
- Vám, coby vedoucímu týmu chybí odborná nebo praktická kvalifikace nebo požadované schopnosti
- Panuje zmatek ohledně pravomoci v týmu
- Není možné, aby se teambuildingu zúčastnili všichni členové v týmu
- Tým už měl s teambuildingem špatnou zkušenost

Získejte závazek

- Základem pro řízení kurzu je proces, strategie a techniky teambuildingu včetně rozhodnutí, kdo jej povede:
 - Účast vedoucího týmu (musí být angažován)
 - Otevřenost a objektivita (manažerovi firmy neřeknu pravdu, obávám se důsledku)
 - Konflikt rolí (vidím jej pořád jako „šéfa“)
 - Sdílení vedení (každý v týmu je zodpovědný za výsledek)
 - Schopnost podpory (mám zkušenosti s prací v týmu a vím jak řešit problémy)

Vyjasnění rolí:

- Advokát – určuje, které problémy jsou nejdůležitější
- Odborník – jsou – li zapotřebí specifické zkušenosti, pozvu je
- Řešitel problému – tradiční konzultační role (psycholog, supervizor)
- Sběrač dat a informací – poskytuje cenná data (nezávislá)
- Pomocník – předkládá vedoucímu potřebné údaje
- Učitel – školitel instruuje manažera, jak vést teambuilding
- Trenér – podporuje tým a vede tým

Smlouva se školitelem

- Porozumění pohledu manažera
- Rozsah školitelovy práce
- Role, kterou školitel bude hrát
- Manažerova očekávání od teambuildingu
- Proces hodnocení a sběru dat
- Výstup teambuildingu
- Manažerova podpora a role
- Vyjasnění časového rozvrhu
- Důvěrnost
- Návaznost

Vzorové smluvní otázky:

1. Proč si myslíte, že váš tým potřebuje teambuilding ?
2. Jakou chcete, aby hrál roli ?
3. Co od teambuildingu očekáváte ?
4. Jakou chcete hrát roli vy ?
5. Jaké výstupy očekáváte na konci teambuildingu ?

Realizovat teambuilding ?

- Proč
- Základní pravidla
- Pomoc týmu
- Řešení problému
- Individuální konzultace
- Cíle teambuildingu

Zvládnutí odporu

- Prodiskutujte cíle teambuildingu
- Naznačte, jakých výsledků pomocí teambuildingu dosáhly jiné týmy
- Vysvětlete týmu šestikrokový proces
- Řešení otázek je na úrovni více týmů
- Školitelé musí mít jasně definované cíle
- Vždy začínáme od jednoduchých otázek (snáze řešitelných)
- Začněte teambuilding na odpoledním mítinku dříve než vyjedete na dvoudenní kurz

Získání podpory osob mimo tým

- Řídící manažer chce tým zapojit do strategických činností (závazek na vyšší pozici)
- Teambuilding se může zabývat otázkami, které mají širší souvislosti
- Někdy je zapotřebí v rámci teambuildingu sdílet citlivé informace (knowledge management)

Identifikujte otázky, které by mohly ohrozit úspěch

- Vedoucí může být pod tlakem
- Organizační změny
- Efektivnost všech činností závisí na pevném závazku

Literatura:

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