

Teambuilding 3

Rychlé začátky pro víceoborové projektové týmy
Řešení konfliktu
Synchronizace strategií
Obnovení důvěry
Rychlé intervence
Podpora týmu

Rychlé začátky pro víceoborové projektové týmy

Neustálý růst týmů a jejich výkonnosti

Zlepšování klíčových postupů

Schopnost efektivně řešit zásadní problémy

Úspěšné projektové týmy čelí třem výzvam:

1. Být úspěšní (podpora organizace)
 2. Využívat dobrou techniku projektového řízení
 3. Efektivní spolupráce s klíčovými podílníky
-

Silná podpora organizace

- ❑ Je založená na týmech
 - ❑ Projektové cíle musejí být propojeny se strategiemi a cíli organizace v širším smyslu
 - ❑ Je vyžadován podpůrný systém projektu (informační technologie, sponzorství vyšším managementem, školení)
 - ❑ Existuje plán na rozvoj schopností současných i budoucích projektových manažerů
-

Vývoj víceoborových projektových týmů

Jedinci vybraní pro projektový tým nemusejí být zvyklí spolupracovat, ale vnášejí do týmu chování a zvyky ze svých původních pracovišť

Začínáme teambuildingem:

Smlouva týmu

Mise, cíle, vize a úspěchy týmu

Role a odpovědnosti členů v týmu a další klíčové role investorů

Pracovní přístup a dohody o vzájemné zodpovědnosti

Fáze projektu a klíčové milníky

Vzdělávací a zdrojový plán

Komunikace s investory a plán budování vztahů

Proces teambuildingu

1. Získání závazku (pozice, např. vedení)
 2. Objasnění smlouvy týmu (vedoucí x sponzor)
 3. Sběr informací od členů týmu (školitel – pracovní listy)
 4. Vytvoření a vedení dvoudenní lekce teambuildingu
 5. Realizace výsledků
 6. Zhodnocení vlivu teambuildingu
-

Pracovní listy

Zjišťují:

- míru, do které členové týmu chápou, jak projekt podpoří strategii a cíle organizace
 - otázky a obavy vztahující se k důvodu vytvoření týmu, záměru a mise týmu
 - návrhy, jak by měl být měřen úspěch, které podporují návrhy uvedené ve smlouvě, nebo které se od nich liší. Také je důležité zjistit obavy z toho, co se od nich očekává.
 - role a odpovědnost každého člena týmu musí být jasná a odsouhlasená
-

Řešení konfliktu v týmu

Vytváření důvěry a řešení konfliktů jsou dva nejnáročnější aspekty budování výkonného týmu

1. Určení potřeby (konflikt prohlubuje neshody – křik, nadávky, apod.)
 2. Získání závazku (ano, chci to řešit)
 3. Sběr dat a určení problému (co je příčinou)
 4. Lekce teambuildingu
 5. Dokumentace výsledků a realizace plánů
 6. Zhodnocení efektivity lekce teambuildingu
-

Příklad: asertivní vyjadřování

Sdělte druhému, co si myslíte

Popište, co si o jeho chování nebo činech myslíte

Myslím, že pro mě bude těžké s tebou nadále v tomto projektu spolupracovat. Potřebuji tvoji pomoc, ale chci, abychom si vyjasnili způsob naší spolupráce. To, že projdeš můj návrh, je pouze první fáze projektu. Myslím, že se musíme dohodnout, jak budeme postupovat dál.

Synchronizace týmu se strategií

Cíl, který má organizace musí být jasně zřetelný v projektových návrzích a členové týmu jej musí znát

Členové potom porozumí, jak jejich práce přispívá k dosahování cílů

Synchronizace pomáhá vybírat priority, když tým čelí mnoha požadavkům

Synchronizace organizace a týmu způsobuje, že se každý zaměřuje na nejdůležitější práci, která musí být vykonána

Příklad synchronizace:

1. MU– dlouhodobý záměr – FSpS – dlouhodobý záměr (vědeckovýzkumná instituce) – katedry – cíle plnění V a V a konkretizace cesty (Sport a kvalita života) – doc., prof. – studenti DSP (konkrétní projekty na zvoleném tématu), konzultanti – pomoc při řešení
 2. Částečná synchronizace – částečná podpora společného cíle
 3. Žádná synchronizace – chaos ve výběru projektů
-

Obnovení důvěry

- Dodržování vzájemných závazků**
 - Konzistentní jednání**
 - Projevování soudržnosti**
 - Ochotné sdílení informací**
 - Naslouchání a porozumění**
 - Respektování rozdílných názorů**
 - Čestné a nestranné komunikace**
 - Přebírání aktivní role v týmu**
 - Víra, že ostatní mají na mysli nejlepší zájmy týmu**
 - Ochota požádat o pomoc a přijmout ji**
-

Příklad – individuální podávání zpětné vazby

Petr si mě při mnoha příležitostech stěžoval na ostatní členy týmu. Namísto aby si přímo s nimi promluvil, chodí za mnou a kritizuje jejich práci, názory atd. Není mi to příjemné poslouchat, i když vím, že jiným se o tom nezmínil.

V poslední době na schůzích nebo různých setkáních, když mluví Alena nebo Karel, dívá se na mě a přitom „dělá obličej“. Myslím, že to je jeho způsob, jak mi dát najevo, že nesouhlasí s jejich příspěvky. Jsou to totiž dva členové týmu, na které si stěžuje nejvíce. Protože jsem mu neřekl, co si o jeho kritice myslím, je přesvědčený, že s ním souhlasím.

Rychlé intervence

Pokud nemůžete uspořádat dvoudenní teambuilding, lze některé problémy řešit i takto:

Časový limit 60 - 120 minut

Školitel a pracovní listy

Konkrétní cíl

Řešení v malých skupinách

Diskuze

Hodnotící feedback

Závěry a přijatá opatření

Příklad – vyjasnění rolí

- ❑ Popsat přínos každého člena
 - ❑ Porozumět, jak role každého člena podporuje ostatní role
 - ❑ Dohodnout se na vzájemných očekáváních
 - ❑ Eliminovat konflikty a nedorozumění
 - ❑ Zajistit, aby byly role členů týmu synchronizovány s misí a cíli týmu a podporovaly je
-

Literatura:

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

Vlastní zkušenosti – projekt MZ
Pohybem proti civilizačním chorobám.
Brno: FSpS MU, 2008, 2009
(Blahutková, Hrnčíříková)
