



TEAMBUILDING

Radek Šíp

Kdy teambuilding **dělat**



Kdy teambuilding **dělat**



Kdy teambuilding **dělat**

- nový tým, potřebují se poznat a najít možné způsoby spolupráce
- selhání v týmové práci
- špatné provádění úkolu a problémové mezilidské vztahy
- špatná komunikace
- nedostatek důvěry mezi členy
- členové si nenaslouchají

Kdy teambuilding **nedělat**



Kdy teambuilding **nedělat**

- krize v týmu je příliš hluboká
- tým se rozpadá, vztahy absolutně nefungují
- manažer/vedoucí týmu pracuje s týmem příliš krátkou dobu a neseznámil se s ním
- manažer bude v dohledné době tým opouštět a vystřídá jej nový vedoucí pracovník
- TB programu se nemohou zúčastnit všichni členové týmu
- (tým už má s TB špatnou zkušenost)

Alternativy TB

- **DEVELOPMENT CENTRUM / ŠKOLENÍ**

členové týmu nemají schopnosti požadované pro jejich práci (poskytnout týmu výcvik – např. v případě problémů s rozhodováním či komunikací)

- **INDIVIDUÁLNÍ SPOLUPRÁCE / KOUČOVÁNÍ...**

problémy jednotlivce ovlivňují výkonnost týmu (individuální řešení)

- **tým má problémy nalákat a udržet si členy** (spolupráce s personálním oddělením, důvody odchodu zaměstnanců? jiné faktory?)

- **INDIVIDUÁLNÍ SPOLUPRÁCE S VEDOUCÍM**

vedoucímu týmu chybí odborná nebo praktická kvalifikace či požadované schopnosti

týmová práce není oceňována

Alternativy TB

- **SYSTÉMOVÉ OPATŘENÍ**

zmatek ohledně pravomocí v týmu

tým nemá prostředky, které potřebuje (dohoda s manažerem – jak získat další lidi? prostředky?

Vybavení?)

týmová práce není oceňována nebo se neodráží v systému řízení výkonu (personální oddělení?

Vhodnější stanovení pravomocí?)

Body dohody realizace TB

- rozhodnutí uskutečnit TB
- dohoda na formě spolupráce se školitelem TB – **Kdo vede?**
- **Manažer sám** – někdy nutné zaškolení (získá nový pohled na svoji kompetenci řídit, posílí a upevní svou odpovědnost za výkonnost a efektivitu týmu, zvýší sebedůvěru)
- **Lektor** - nutné vyjasnění role (advokát, odborník, řešitel problému, sběrač dat a informací, pomocník, trenér...)
- stanovení očekávání **manažer X školitel** a plán spolupráce
- Technické info – (kolik lidí, kde, jak dlouho, jaký materiál...)
- **hledání potřeb týmu** – přesný původ problémů a otázek, které by se na TB měly řešit – shromáždění a zpracování informací (pohovory, pozorování, dotazník...)
- **definování cílů** TB programu
- **Návrh TB**