



softconsulting

Uspješan tim i timska suradnja

Autor: Lejla Softić, dipl.oec.
Konsultant za poslovni razvoj

Definicija osnovnih pojmova

- Tim je
 - manja grupa ljudi
 - sa komplementarnim znanjima i vještinama
 - koji rade zajedno
 - kako bi ostvarili cilj
 - za koji se smatraju zajednički odgovornim.
- Svaka grupa ljudi koja radi zajedno ne mora biti tim.
 - Zaposleni u preduzećima čine radnu grupu.
 - Radnu grupu može činiti 3-20 osoba okupljenih oko nekog poslovnog zadatka.

Uspješan tim i timska suradnja



- Timski zadaci omogućavaju timu visok stepen autonomije.
- Timski zadaci su raznoliki.
- Članovi tima stalno dobivaju povratne informacije.
- Pravilna kombinacija znanja i vještina, uloga i stilova članova tima.
- Ujednačenost članova tima - članovi tima morali bi znati obaviti barem 80% svakog zadatka kojeg obavlja tim.
- Potiču se vrijednosti koje su primjerene timskom radu: povjerenje, komunikacija, participacija, suradnja.
- Komunikacija u timu treba biti: iskrena, stalna i redovita.
- Timsko donošenje odluka je aktivnost koja najviše pridonosi efektivnosti timova.
- Kohezija (stepen međusobne privlačnosti među članovima tima) - uspjeh u nekom zadatku doprinosi većoj kohezivnosti tima.

Značaj timske suradnje za poslovni uspjeh



- Timska suradnja utiče na smanjenje troškova u preduzeću.
 - Povećava se produktivnost.
 - Unapređuje se interna komunikacija.
 - Resursi preduzeća se adekvatnije koriste.
- Timskom suradnjom se realiziraju zadaci koji se ne mogu realizirati unutar pojedine radne skupine u preduzeću.
- Timska suradnja omogućava poboljšanje poslovnih procesa u preduzeću.
- Kvalitetniji proizvodi i usluge rezultat su timske suradnje.
- Timskom suradnjom se “povezuju različitosti” u preduzeću.

Tradicionalni vs. Timski pristup



TRADICIONALNI PRISTUP	TIMSKI PRISTUP
Smjernice menadžera	Lična inicijativa
Orijentiranost na tehnologiju i zadatak	Orijentiranost na ljude
Pravila i disciplina	Povjerenje i suradnja
Tajnost	Protok informacija
Odlučivanje odozgo	Odluke donose ljudi koji rade
Statična struktura	Promjenljiva struktura
Individualno postignuće	Postignuće grupe

Timske uloge



- Realizator: koncepte, ideje i planove pretvara u praktičnu akciju. Najčešće je vođa tima – lider.
- Koordinator: kontroliše način na koji tim pokušava da ostvari svoje ciljeve i uspješno koristi kvalitete svih članova tima.
- Moderator: drži pažnju usmjerenu na određivanje ciljeva i prioriteta, vodi diskusiju i oblikuje timske rezultate.
- Idejotvorac: predlaže nove ideje i strategije, pojedinačno obrađuje najvažnije probleme, oko sebe stvara auru 'genija'.
- Istraživač: istražuje i analizira informacije o idejama izvan tima.
- Procjenitelj: zahvaljujući njemu tim donosi promišljene odluke.
- Timski "igrač": sposoban je da izbjegne konflikt, stvara timski duh.
- Finišer: usmjeren je na određene akcije i obezbjeđivanje rezultata.



softconsulting

Komunikacija unutar suradničkog tima

- Pristupiti članovima tima bez okolišanja ili uljepšavanja.
- Paziti kako upotrebljavamo neverbalne znakove.
- Zamisli i ideje prezentirati na način koji je 'lako' shvatljiv drugim članovima tima.
- Tvrdoglavost ne pridonosi učinkovitom radu tima.
- Strpljivost i tolerantnost prema drugim članovima tima.
- Tim nije mjesto za pokazivanje nadmoći pojedinaca nad ostalim članovima tima.

Karakteristike uspješne timske suradnje



- Povjerljiva, otvorena i komunikativna kultura koja potiče transparentnost i odgovornost, dijeljenje informacija, resursa, znanja i vještina u timu.
- Kreativnost i inovacije u timu su rezultat usredotočenosti na istraživanje i razmjenu ideja.
- Delegiranje odgovornosti članovima tima pri planiranju potrebnih aktivnosti, kontroli napretka i redovnom izvještavanju o postignuću tima.
- Pružanje podrške timu kroz resurse, informacije i vrijeme potrebno za realizaciju ciljeva.
- Motiviranje i ukazivanje poštovanja, kroz davanje povratnih informacija, konstruktivnih kritika sa fokusom na pozitivne rezultate i vrijednosti koje je tim postigao.

Pokazatelji uspješne timske suradnje



- Sklad planiranih i ostvarenih ciljeva i zadataka.
- Educiranje zaposlenika za timski rad.
- Veći broj multifunkcionalnih timova.
- Izgrađen sistem ličnog razvoja pojedinaca unutar preduzeća.
- Skladni međuljudski odnosi zasnovani na povjerenju i suradnji.
- Usvajanje i primjena novih znanja u preduzeću.
- Izbor sposobnog lidera tima.
- Jasno i objektivno postavljene kriteriji vrednovanja rezultata.
 - Opisane kategorije potrebno je brojčano iskazati.

Moguće prepreke pri timskoj suradnji

- Prepoznati prepreke u komunikaciji pri timskoj suradnji.
- Nejasno definisane uloge u timu.
- Previše ili premalo članova u timu.
- Pojedinci ne teže ostvarenju istih ciljeva ili ciljevi nisu mjerljivi.
- Nedovoljan broj osoba sa potrebnim znanjem i vještinama.
- Nedostatak kvalitetnih mehanizama za jasnu i brzu izmjenu informacija.
- Prepoznati način kako postići efikasnije djelovanje tima.
- Uočiti kako pojedini stilovi komuniciranja djeluju na rad i atmosferu u timu.
- Prepoznati izvore i tipove konflikata u timu.
- Identificirati strategije za rješavanje konflikata u timu.

Zaključak



The Five Behaviors of a Cohesive Team™ Model

Hvala na ukazanom povjerenju !

▶ Kontakt:

- lejla.softic@savjetnik.ba
- www.savjetnik.ba