



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Odnos sa timom

Phil Jackson je rekao "Snaga tima je svaki pojedinačni član. Snaga svakog člana je tim."

"Ne postoji čovek koji je sam sebe stvorio. Ciljeve ćete postići samo uz pomoć drugih", rekao je George Shinn.

Hajde da napravimo razliku između timova u kojima postoji i ne postoji poverenje.

1. Timovi koji grade poverenje priznaju slabosti i tačke, ne oklevaju da zatraže pomoć, iskreni su i otvoreni jedni prema drugima, cene i koriste znanja, iskustva i veštine članova tima.
2. Timovi u kojima nema poverenja kriju slabosti od drugih članova tima, ustručavaju se da pitaju za pomoć i da daju konstruktivan feedback, ne prepoznaju i ne koriste znanja, iskustva

i veštine članova tima.

Hajde da pojasnimo zdrave i nezdrave konflikte:

1. Timovi koji podržavaju zdrave konflikte imaju energične i zanimljive sastanke, diskutuju ideje svih članova tima, brzo rešavaju probleme, na agendu za diskusiju stavljaju najznačajnije teme.
2. Timovi koji izbegavaju konflikte kreiraju okruženje gde se odluke donose u tajnosti, ignorišu teška pitanja koja su ključna za uspeh tima, brzo menjaju temu kada se konflikt pojavi, ne slušaju mišljenja svih članova tima, imaju dosadne sastanke, troše vreme i energiju da bi zaštitili lične interese.

Na prvom mestu imamo posvećenost. Samim tim timove delimo na posvećene i neposvećene.

Timovi koji su posvećeni imaju jasnu sliku o pravcu i ciljevima, sposobni su da uče iz grešaka, reaguju na poslovne šanse pre konkurencije, idu napred bez oklevanja.

Timovi koji nisu posvećeni nakon diskusije nemaju jasne ciljeve i prioritete, propuštaju šanse zbog nesposobnosti da donesu odluku, ne upuštaju se u rizike, prave kompromise da bi postigli veštačku harmoniju.

Na drugom mestu imamo prihvatanje odgovornosti.

Timovi koji preuzimaju odgovornost čine da slabiji članovi tima osećaju pritisak da se poprave, brzo identifikuju potencijalne probleme tako što preispituju gledišta svih članova tima, povećavaju poštovanje članova tima koji se drže visokih standarda.

S druge strane timovi koji izbegavaju odgovornost podstiču mediokritete; dozvoljavaju prosečne čak i lošije performanse, izazivaju frustraciju među najjačim članovima tima,



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

propuštaju rokove i ne ispunjavaju zadatke, prebacuju prevelik pritisak na tim lidera koji je jedini odgovoran za rezultate.

Na trećem mestu jeste fokus na rezultate.

Timovi fokusirani na rezultat zadržavaju članove tima usmerene na postignuće, postavljaju timski cilj ispred ličnih ciljeva, uživaju u uspehu i pate zbog neuspeha na timskom i ličnom nivou,

čine da se pojedinci žrtvuju zarad dobrobiti tima, izbegavaju sve ono što im oduzima fokus.

Timovi koji nisu fokusirani na rezultat stagniraju ili ne uspeju da rastu, retko uspevaju na tržištu, gube članove tima usmerene na postignuće, podstiču članove tima da se fokusiraju na svoje

lične karijere i lične ciljeve, lako izgube fokus.