

**Wellbeing**
Sandra Bundur

Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Fokus kompanije na timski rad

Planirani rad na povezivanju članova tima zadatak je koji bi svaki vođa tima trebao imati na umu u svakom trenutku.

Povezivanje zaposlenih u čvrst i povezan tim koji veruju jedni drugima nije jednokratni događaj već dugotrajan i stalan proces.

Pored dobrog vođstva, timovima je potrebno dodatno ohrabrenje u vidu timskih radionica i aktivnih timskih programa- tokom tranzicije između razvojnih faza i velikih promena u timu ili u

njegovom poslovnom okruženju.

Faze građenja tima:

1. Faza dizajna - u ovoj fazi timovi se organizuju i pripremaju za zajedničke projekte
2. Faza oluje - Budući da su sukobi ovde česti, timski programi mogu pomoći u posredovanju i rešavanju sukoba, razmeni mišljenja i uvesti pravi sistem vođstva i komunikacije.
3. Faza uređivanja - ovu fazu nije teško identifikovati, jer ovde stvari počinju da se "pravilno sastavljaju", a istovremeno se uspostavlja visok nivo poverenja.
4. Faza akcije- kada se faza montaže završi, tim počinje uspešno da izvršava svoje zadatke- energija je usredsređena na rad, a manje na međuljudske odnose, što u velikoj meri povećava njegovu efikasnost.

Koje su tehnike timskog rada na upravljanju projektima?

Problemi sa kojima se timovi najčešće susreću i koji se obično javljaju na početku kada se članovi ne poznaju dovoljno dobro su:

1. interpersonalne barijere
2. neprimerena komunikacija može biti jaka prepreka
3. loše definisane uloge članova tima
4. različite organizacione barijere
5. status člana
6. barijere na međuljudskom nivou
7. ranjivost i strah



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Kakav bi trebalo da bude sadržaj sastanka?

Sadržaj sastanka je podeljen na 4 važna dela.

Sastanak predstavlja:

1. značaj projekta - povezanost sa strateškim i poslovnim ciljevima, očekivane koristi
2. ključne osobe - menadžer projekta, članovi osnovnog tima, glavni proizvođači
3. Opseg, ciljevi, taktike primene i ključne prekretnice
4. odnosi sa zainteresovanim stranama i pravila (saradnje) i izveštavanja

Dodatni, peti deo sastanka namenjen je neformalnom upoznavanju i diskusiji o projektu. Neki čak predlažu neformalnu atmosferu i vrlo kratak "službeni deo".

Stvaranje D&I programa:

Obuka o raznolikosti i inkluziji može poboljšati jednakost na vašem radnom mestu.

Dobro osmišljen program obuke može podići moral zaposlenih, povećati zadovoljstvo kupaca i dovesti do poslovnog uspeha.

Program obuke o raznolikosti i inkluziji "podstaci će povećanu saradnju, poboljšati međuljudske veštine i osnažiti nedovoljno zastupljene grupe da se osećaju cenjenijima i poštovanijima na

radnom mestu".

D&I trening:

Razviti razumevanje različitosti i obuke za inkluziju

Ovi programi i obuke treba da budu usmereni na sve zaposlene i bave se nizom pitanja, uključujući nesvesnu pristrasnost, mikroagresije i međukulturne komunikacije.

Efektivna obuka prevazilazi jednostavno podsticanje zaposlenih da tolerišu razlike u učenju zaposlenih kako da rade dobro zajedno, prihvatajući različite perspektive.

Proširiti i održavati različitost i obuku za inkluziju tokom vremena

Da bi trening o raznolikosti bio što uspešniji, potrebno ga je izvoditi tokom dužeg vremenskog perioda.

Umesto da planirate jednokratne radionice ili godišnji dan obuke, predstavite niz programa, događaja, proslava, mogućnosti mentorstva i drugih iskustava za kontinuirano učenje.



Wellbeing
Sandra Bundur



Sonja Jovanović



Katarina Cvetković

Ukorenite različitosti i uključivanje u strukturu vašeg poslovanja, tako da to postane norma. Na ovaj način se više govori o jačanju pozitivnog ponašanja nego o godišnjem predavanju svih

zabranjenih pravila.

Prilagodite različitost i obuku za inkluziju svojoj kompaniji

Programi obuke za korporativnu različitost moraju se zasnivati na temeljnom razumevanju jedinstvene raznolikosti i ciljeva uključivanja i izazova svake organizacije.

Svaka kompanija mora da odvoji vreme da pogleda unutra, sprovede neke inicijative za prikupljanje činjenica, proceni trenutnu kulturu kompanije i identifikuje sve nerešene sukobe i probleme

sa kojima se zaposleni suočavaju. Ankete, fokus grupe i druge revizije zaposlenih su neki od načina za prikupljanje informacija.

Planirajte integrisani pristup

Kada organizacije pokažu posvećenost različitosti, zaposleni su motivisaniji da uče o ovim socijalnim problemima i razumeju ih i primenjuju u svakodnevnoj interakciji.

Postoji mnogo tradicionalnih načina da dosegnete željenu publiku- na primer lično, putem vebinara ili putem video zapisa- kao i savremeniji načini isporuke, poput gamifikacije i mobilnog učenja.

Bez obzira na vaš pristup, cilj bi uvek trebao biti angažovanje učesnika što je više moguće.

Uključite radnike svih nivoa

Svi zaposleni, bez obzira na njihov status u kompaniji, mogu i treba da imaju koristi od sesija. Čak i ako ste generalni direktor svog preduzeća, morate da učestvujete u obuci o različitostima kao i svi drugi. Time ne samo da pokazujete drugima koliko ste ozbiljni po tom pitanju, već i priznajte da se svi mogu poboljšati treniranjem.

Cilj treninga različitosti je manje slaganje sa perspektivom ili orijentacijom druge osobe (nego) prihvatanje da smo svi različiti i te razlike ne bi trebalo da nas sprečavaju da umanjimo sposobnosti, mogućnosti te osobe ili da budemo deo tima.