

## TEAMBULDING

= budování týmu

Za určitých podmínek je opravdu tým efektivní, můžete v něm zažít synergii a dosáhnout neuvěřitelných výsledků. V tomto stavu se síly každého týmu pouze nesčítají, ale násobí. Pracovníci se navzájem podporují a podněcují k efektivní práci a vytvoří skutečně výkonný jednotný organismus. Ale vyžaduje to trochu práce. Budování týmu může probíhat jakýmkoli způsobem, který pomůže skupině lidí pracovat efektivněji, mít lepší produktivitu, mít radost z práce a cítit se dobře.

V současné době se pod slovem teambuilding míní stále více jakákoliv aktivita, která se děje ve skupině přes narozeninovou párty, outdoorové kurzy až po týmový assessment, ať v týmu nebo pracovní skupině. Původní výklad však teambuilding definuje jako vědomou a cílenou práci s týmem tak, aby byl schopen dobře využívat jedinečnost každého svého člena.

Teambuilding se ve svém původním významu zabýval budováním týmu. Zaměřoval se na rozvoj spolupráce, zvládání náročných situací, efektivní práci a komunikaci v přímém spojení s rozbořením a uvědoměním si fungování skupiny a vědomým plánováním změn s cílem zvýšit efektivitu týmu.

Pokud chceme rozvíjet spolupráci v pracovní skupině, potřebujeme nejdříve zjistit, kde jsme a kam se za stávajících podmínek můžeme dostat. Práce týmu je efektivní pouze v některých typech úkolů a v určité organizaci procesů. Jindy je mnohem efektivnější práce bez společné návaznosti. I v těchto případech můžeme se skupinou pracovat z hlediska loajality ke skupině nebo k firmě nebo z hlediska posílení firemní kultury. Pokud se však chceme zabývat produktivitou práce, nebude v tomto případě teambuilding ten nejlepší nástroj.

Kritéria týmové práce:

- pracovní závislost skupiny
- charakter cíle
- vazba týmu na okolí
- vazba obsahu práce týmu na obvyklou náplň práce

### PRACOVNÍ ZÁVISLOST VE SKUPINĚ

Vysoká

- pracovníci jsou navzájem závislí na výsledcích své práce. Na úkolech pracují společně a výsledek nelze rozdělit na jednotlivé pracovníky

Střední

- pracovníci jsou závislí na podkladech nebo na výsledcích práce někoho jiného ve skupině. Práce na sebe navazuje

Malá

- pracovníci od sebe navzájem potřebují informace, ale výsledek práce na nich není závislý. Pracují na jednotlivých úkolech bez závislosti na ostatních

Žádná

- pracovníci navzájem příliš nevědí, co dělají ostatní, a ani to nepotřebují vědět. Jejich práce je na sobě naprosto nezávislá

### CHARAKTER CÍLE

- Skupina má zadaný dlouhodobý cíl (nebo si ho i určuje) a sama si určuje strategické plány a úkoly – klasickým příkladem je top management, projektové týmy nebo určitá oddělení ve firmě, například zlepšovací týmy zaměřené na zefektivnění výroby
- Celá skupina má jasně definovaný společný cíl a stanovené úkoly, které z něj vyplývají
- Skupina nemá jasně deklarovaný společný cíl a úkoly spíše vyplývají z denního programu
- Pracovníci vnímají, že mají různé individuální cíle a úkoly
- Jednotlivci ve skupině mají cíle působící proti sobě a vytvářející vnitřní konkurenci nebo napětí

## VAZBA NA OKOLÍ

### Žádná

- skupina je samostatný celek procesně, informačně i stanovováním pravidel. Je to naprosto samostatná jednotka.

### Malá

- například divize nebo projektový tým – pracovně nezávislá část firmy, která se podílí na celkovém výsledku, ale je možné je odměňovat podle týmového výsledku, protože do jejich práce zasahují pracovníci z jiných skupin jen minimálně.

### Střední

- samostatný celek v rámci firmy, který je součástí toku práce a informací v celé firmě, ale je jasné, co je jejich práce a která část práce jim náleží. Jsou závislí na práci jiných týmů nebo oddělení jako skupina i jako jednotlivci. Nevystupují navenek jako celek, ale jako jednotliví pracovníci.

### Vysoká

- například projektový manažer ve firmě nebo v oddělení – pracovníci mají společné cíle, metody, sdílejí znalostní bázi, potřebují řešit sdílení zdrojů, ale také mají práci mimo tuto skupinu a jsou plně navázáni na své spolupracovníky ve svých týmech, kde jsou odpovědní za výsledky práce.

## VAZBA NA NÁPLŇ PRÁCE

Vysoká	práce v týmu tvoří náplň práce pracovníků
Střední	pracovníci mají část práce tvořenou prací v týmu a určitou část svou individuální prací
Malá	práce v týmu je pouze malou částí jejich práce
Žádná	pracovní náplň je individuální a není provázaná s ostatními

Body	3	2	1	0
<b>Vzájemná závislost</b>	Vysoká	Střední	Malá	Žádná
<b>Charakter cíle a úkolů</b>	Společné cíle a vyplývající úkoly	Definované cíle i úkoly	Individuální cíle a úkoly	Protichůdné cíle a soupeření
<b>Vazba na okolí</b>	Žádná	Malá	Střední	Vysoká
<b>Vazba na náplň práce</b>	Vysoká	Střední	Malá	Žádná

- 0 bodů      týmová spolupráce vám nepřinese zásadní zefektivnění práce, naopak je pro vaše cíle spíše nežádoucí
- 1 – 6 bodů      týmová práce bude pro vás spíše občasným zpestřením nežli stylem práce
- 7 – 11 bodů      rozvoj týmové práce může pomoci efektivitě práce, věnujte jí dostatek pozornosti
- 12 bodů      týmová práce je pro vás důležitá a vyplatí se zaměřit na ni velkou pozornost

## OUTDOOR TRÉNINK

= zážitkové učení, které je založeno na osobní aktivitě žáka či účastníka kurzu. Primární je jeho zážitek vznikající při aktivním řešení nejrůznějších úkolů, reálných i modelových. Následnou reflexí (zhodnocením a zobecněním), obvykle usměrňovanou pedagogem, se zážitek transformuje do podoby v praxi využitelné zkušenosti

### Nejčastější formy:

- icebreakers
- dynamics
- terénní strategické týmové hry
- lanové překážky
- outdoorové sporty
- konstrukční skupinové úkoly
- komunikační programy
- programy na podporu důvěry
- kreativní programy
- společenské programy