

MOŽEMO LI PROGRAMIMA IZGRADNJE TIMA POVEĆATI EFEKTIVNOST I UČINKOVITOST RADA

UVOD - POVIJEST PROGRAMA IZGRADNJE TIMA

Pojam Izgradnje tima (eng. Team Building) prvi puta spominje se u dvadesetim i tridesetim godinama dvadesetog stoljeća u SAD-u. Pojavom industrijalizacije, porastom broja tvornica i napretkom gospodarstva, počinje se razmišljati o tome kako poboljšati produktivnost zaposlenika i radnu učinkovitost. Razmišljalo se i o važnosti mišljenja radnika, njihovog zadovoljstva radom te su u tom razdoblju psiholozi Edward Bernays i Elton Mayo provodili istraživanja na ovu temu. Bernays se bavio povezanošću ljudskih emocija i uspješnosti prodaje proizvoda. Mayo je proveo istraživanja u jednoj tvornici u mjestu Hawthorne u SAD-u. Cilj ovih istraživanja bio je otkriti kako poboljšati uvjete rada i učinkovitost radnika. U to doba radnici su nerijetko radili u uvjetima kakve bismo danas smatrali lošima, bez radničkih prava kakve danas poznajemo. Prava u procesu odlučivanja, vođenja i nefleksibilnosti je nešto na što su tadašnji radnici bili naviknuti i smatrali uobičajenim načinom rada. Mayoovo istraživanje pokazalo je da na učinkovitost rada utječu različiti faktori, a to su osjećaj pripadnosti i uključivanja u proces odlučivanja i vođenja.

Jedna od prvih metoda Izgradnje tima bile su Lewinove T-grupe. Lewin je osnovao T-grupe, skupine ljudi od 8 do 14 članova koje su raspravljale o svojim problemima, emocijama, razlikama između pojedinaca i mogućim rješenjima tijekom

dvojtjednog treninga. Ovi grupni sastanci nastojali su ojačati grupne veze, dopuštajući sudionicima da izraze i ispitaju emocionalne reakcije izazvane tuđim postupcima. T-grupe pomogle su smanjiti negativnu grupnu dinamiku i promicati pozitivne interakcije omogućavajući zaposlenicima izražavanje zabrinutosti i dopuštajući grupi da zajedno radi na pronalaženju rješenja. T-grupe zaživjele su u 60-ima i 70-ima kada su se koristile za razvoj grupnih veza i komunikacijskih vještina između radnika te kako bi se raspravljalo o problemima nastalima na radnom mjestu. Na taj način povećavao se broj pozitivnih interakcija među kolegama, a zaposlenici su bolje obavljali svoj posao. T-grupe i danas se koriste u mnogim organizacijama, ali možda u malo drugačijim oblicima i varijacijama.

DOBROBITI IZGRADNJE TIMA ZA ZAPOSLENIKE

Kroz aktivnosti Izgradnje tima potiče se timski rad i zaposlenici se fokusiraju prema uspjehu. Radom u timovima koje odlikuje snažan timski duh, povezanošću članova i organizacije, timovi mogu postizati najbolje poslovne rezultate. Ako ne postoji skladan tim koji dobro poznaje zadatke svojih članove i odgovornosti svakog od njih, timski duh neće postojati. Provođenjem aktivnosti Izgradnje tima ljudi će se moći bolje upoznati, razmijeniti mišljenja, naučiti više o sebi i raditi na svojim jakim i slabim stranama. Izgradnja tima

dovest će do saznanja o poboljšanju timske učinkovitosti i potaknuti učinkovitu suradnju među članovima tima u cilju ostvarenja boljeg radnog okruženja. Sve će to dovesti do povećanja učinkovitosti, motivacije zaposlenika i izgradnje povjerenja među članovima tima. Članovi tima koji se međusobno poštuju i osjećaju se dobro u svojem radnom okruženju moći će se slobodno izražavati i bolje komunicirati.

IZGRADNJA TIMA I TIMSKO POVEZIVANJE

Kako bi bilo moguće razumjeti važnost aktivnosti povezivanja tima, ključno je razlikovati dva pojma koja su slična, ali imaju različite ciljeve: Izgradnja tima i Timsko povezivanje (eng. Team Bonding).

Aktivnosti Izgradnje tima usmjerene su na poboljšanje suradnje kroz razvoj ključnih vještina komunikacije, rješavanja problema, liderstvo i timsku suradnju. Cilj Izgradnje tima jest ojačati kompetencije tima i postići učinkovitiju suradnju u zajedničkim ciljevima. Izgradnja tima može uključivati strukturirane radionice ili zadatke koji su osmišljeni kako bi se članovi tima uskladili prema zajedničkim ciljevima, bolje razumjeli svoje uloge te zajedno rješavali složene zadatke. Time članovi tima postaju svjesniji svojih individualnih snaga i bolje razumiju kako one pridonose uspjehu cijelog tima.

Timsko povezivanje usmjereno je na jačanje osobnih odnosa među članovima tima kroz opuštene i zabavne aktivnosti. Dok je Izgradnja tima često usmjerena na razvijanje specifičnih vještina, cilj Timskog povezivanja jest jačanje međusobnog povjerenja i povezivanja između članova tima. Aktivnosti timskog povezivanja mogu biti jednostavne i neformalne kao npr. zajednički ručak, društvene igre ili izlet u prirodu. Ove aktivnosti služe kao način za opuštanje od stresa i poboljšanje međuljudskih odnosa unutar tima. Glavni cilj Timskog povezivanja jest stvoriti osjećaj jedinstva i zajedništva, što dugoročno poboljšava timsku suradnju.

PRIMJER BELBINOG MODELA IZGRADNJE TIMA

Poznati alat koji pomaže u povezivanju članova timova je Belbin model timskih uloga koji može poboljšati suradnju, komunikaciju i zajedničko rješavanje problema u timu. Belbin model stvoren je s ciljem ostvarenja: razumijevanja timske uloge, bolje komunikacije u timu, povećanja timske kohezije te učinkovitog rješavanje konflikta.

Belbin model Izgradnje tima uključuje zabavne i interaktivne metode koje mogu osnažiti tim. Započinje ispunjavanjem Belbin upitnika. Upitnik pomaže u prepoznavanju preferiranih i nepreferiranih uloga svih članova unutar tima, ističe njihove jake strane i područja za razvoj. Nakon ispunjavanja upitnika naprave se analiza i izvješće koji služe kao temelj za daljnje aktivnosti. Nakon što su svi članovi tima ispunili upitnik, slijedi organiziranje radionice na kojoj se detaljno obrađuju različite uloge u timu. Cilj radionice jest objasniti karakteristike svake uloge, istaknuti njihove specifičnosti i razlike koje mogu dovesti do nesporazuma ili konflikata u komunikaciji. Radionice su interaktivne i zabavne te uključuju kreativne timske zadatke. Sudionici mogu kroz konkretne praktične zadatke naučiti bolje razumjeti sebe, ali i druge članove tima. U aktivnosti je uključena i igra s tri različite vježbe koje uključuju kreativnost u pristupu i rješavanju problema. Kreativnost i suradnju tim može vježbati i kroz zadatak popunjavanja oblika na različitim pločama, bez da ih vide drugi članovi tima. Prilikom razmjene oblika, tim će shvatiti da će vježbu uspješno završiti jedino ako na prvo mjesto stave timske, a ne pojedinačne uspjehe. Zadnju vježbu moguće je uspješno izvesti jedino zajedno, timski. Zadatak podrazumijeva zajedničku kontrolu pribora za pisanje kako bi uspješno nacrtali zadane oblike. Nakon završetka radionice članovi tima dobivaju uvid u međusobne razlike, individualne preferencije i specifične karakteristike. Ova saznanja omogućuju voditeljima timova da prilikom dodjele zadataka ili organiziranja i planiranja budućih projekata odaberu najprikladnije uloge za svakog člana, što utječe na produktivnost i zadovoljstvo unutar tima.

PROGRAMI IZGRADNJE TIMA

Izgradnja tima može se održavati u obliku radionica u prirodi ili zatvorenom prostoru, treninga, usavršavanja ili slične aktivnosti. Primjeri izgradnje tima u našim okruženjima:

- Klasične aktivnosti: rafting, paintball, adrenalinski parkovi, kulinarske radionice, plesne radionice
- Sportsko-rekreacijske aktivnosti: timski sportovi, stolni nogomet, rodeo bik, streličarstvo
- Kreativno-motivacijske aktivnosti: hot-hot stuff, blindfold, puzzle, metropolis
- Društveno-odgovorne aktivnosti: izrada kućica za pse i ptice, sklapanje bicikala za djecu iz domova, čišćenje šuma i plaža.

ZAKLJUČAK

Istraživanja pokazuju brojne pozitivne učinke izgradnje tima na radnu učinkovitost pojedinaca i učinkovitost kolektiva, a to su: jačanje međusobne komunikacije među članovima tima, razvoj povjerenja i suradnje unutar tima, poboljšanje sposobnosti rješavanja problema, poticanje kreativnosti i inovativnosti, jasnije određivanje uloga i odgovornosti, smanjenje stresa i poboljšanje timske dinamike, povećanje uključenosti i motivacije kroz zajedničke ciljeve.

Organizacijom aktivnosti izgradnje tima, tvrtke ulažu u svoje zaposlenike i time stvaraju temelje za uspješniji i učinkovitiji radni tim. To je dobar način kako poslodavci mogu pokazati zaposlenicima da im je stalo do njih. Ujedno je idealna prilika za nagradu zaposlenika i jačanje dobrih odnosa na svim razinama, ne samo profesionalnoj već i na osobnoj, između zaposlenika međusobno te zaposlenika i poslodavaca.

*dr. sc. Renata Ecimović Nemarnik, dr. med., univ. mag. med.,
spec. obitelj. med., spec. med. rada i sporta
Medicinski centar Sanus Statera, Maribor, Slovenija*