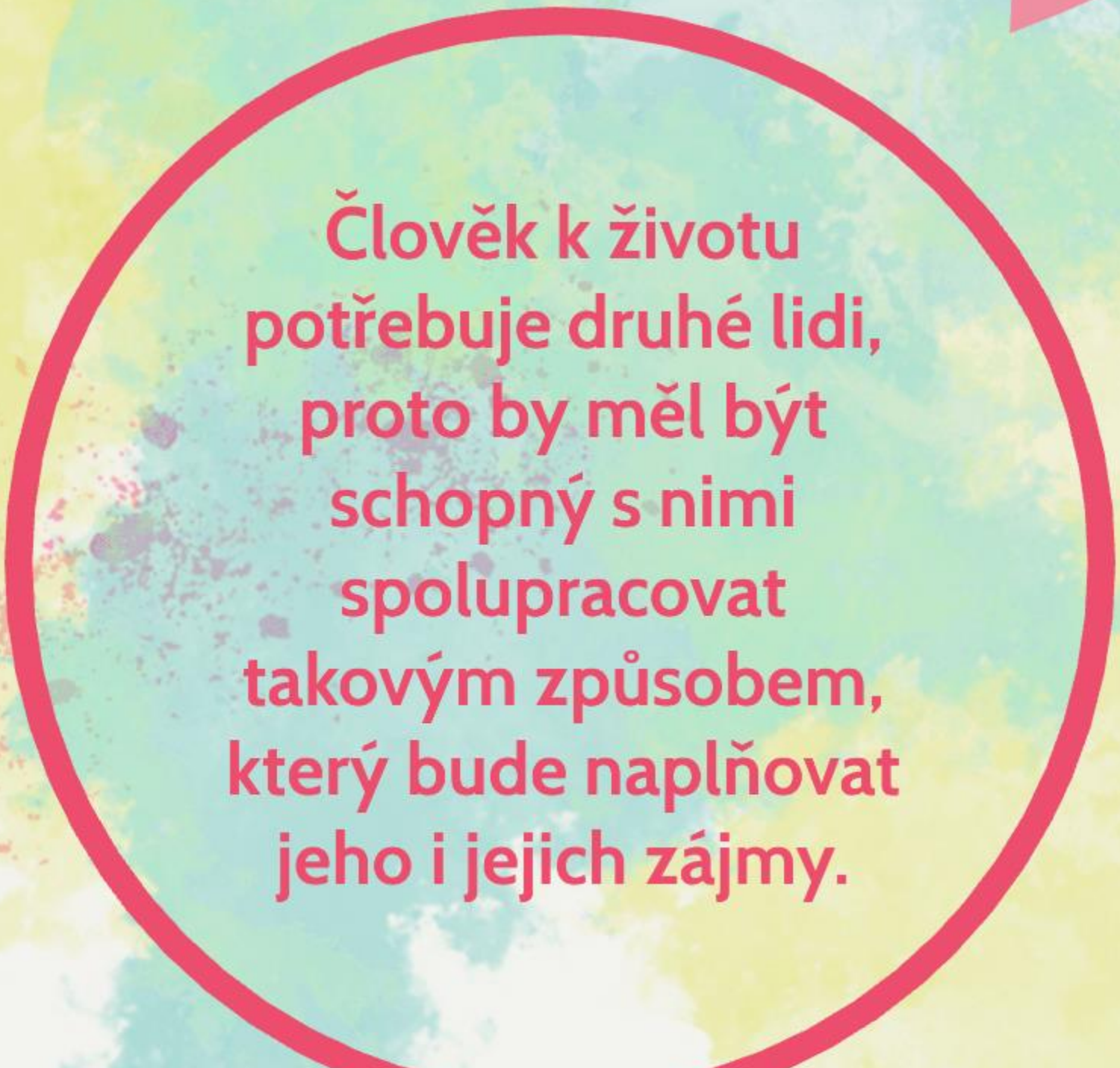




TÝMOVÉ ROLE



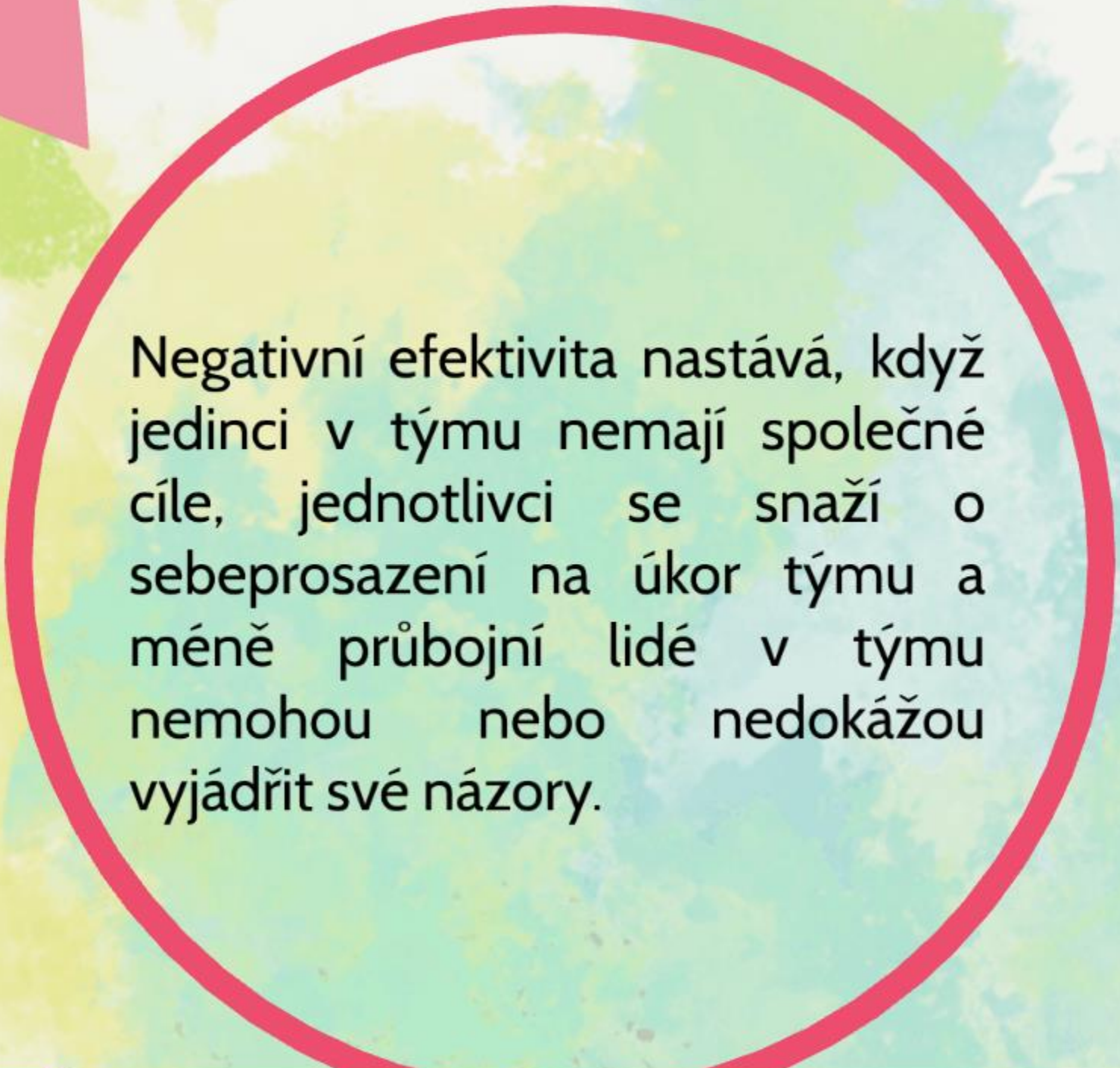
Člověk k životu
potřebuje druhé lidi,
proto by měl být
schopný s nimi
spolupracovat
takovým způsobem,
který bude naplňovat
jeho i jejich zájmy.

týmová spolupráce




$$1+1+1=1$$

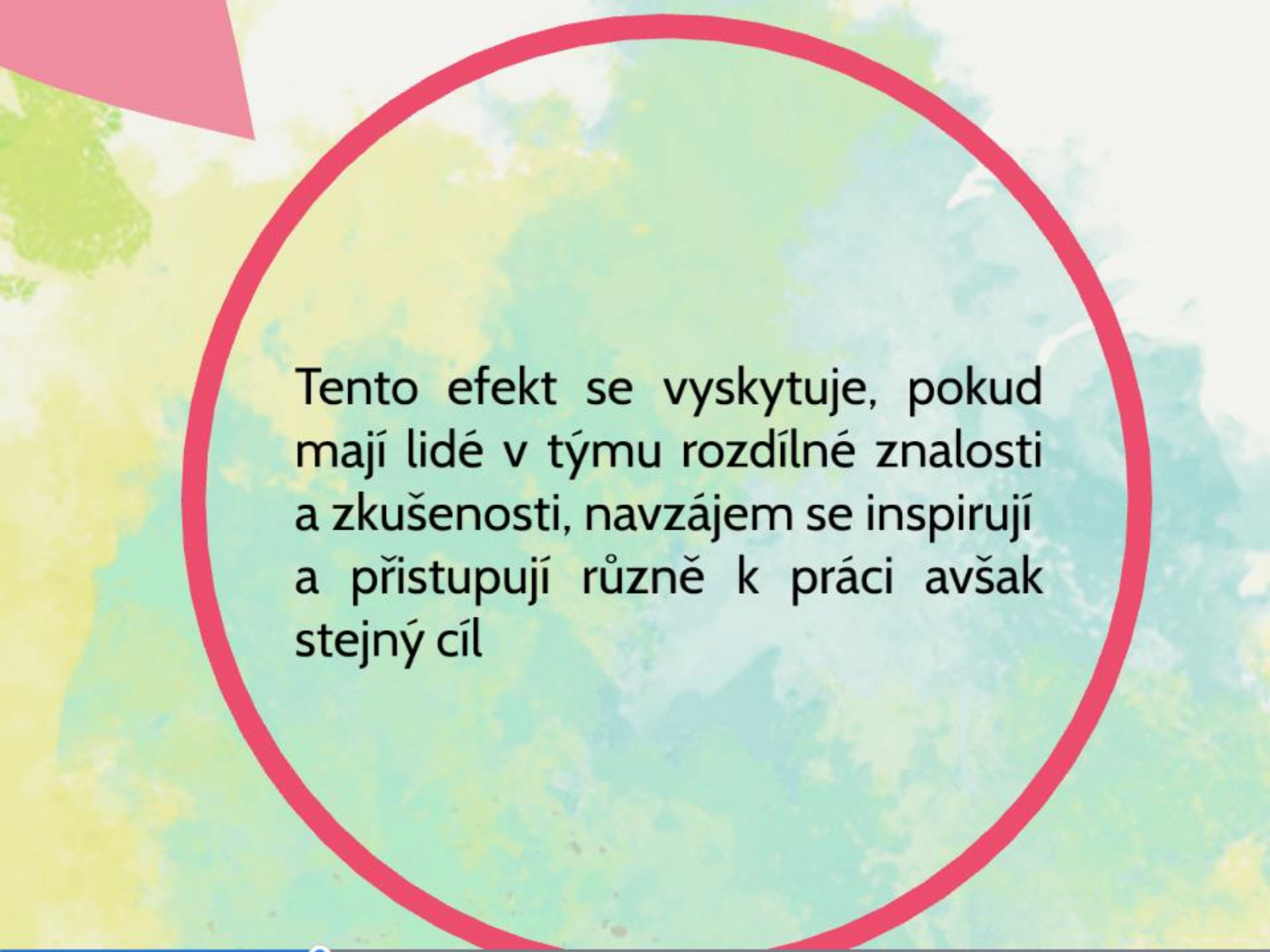
jedinec - efektivita = týmový výsledek



Negativní efektivita nastává, když jedinci v týmu nemají společné cíle, jednotlivci se snaží o sebeprosazení na úkor týmu a méně průbojní lidé v týmu nemohou nebo nedokážou vyjádřit své názory.


$$1+1+1=5$$

jedinec + efektivita = týmový výsledek



Tento efekt se vyskytuje, pokud mají lidé v týmu rozdílné znalosti a zkušenosti, navzájem se inspirují a přistupují různě k práci avšak stejný cíl



Role v týmu a jejich typické vlastnosti





Inovátor (Plant)

Přichází s novými nápady a podněty, s originálními řešeními. Má velkou představivost a je zdrojem inspirace pro celý tým. Zajímají ho jen globální náhledy, žádné detaily.

Specialista (Specialist)

Tato role není tolik ovlivněna osobností jedince, stojí na vysoké úrovni jeho odborných znalostí. Jeho přínosem je vysoká specializovanost a profesionalita. Slabší stránkou je časté používání odborných termínů, kterým ostatní nerozumí. To může vést až k tomu, že ostatní nebudou dávat najevo, že něco nepochopili, aby nebyli za hlupáky.

Dokončovatel (Finisher)

Tito lidé jsou soustředěni na detaily a snaží se, aby bylo vše dokonalé a perfektní. Dokážou nacházet nedostatky a vylepšovat práci ostatních. Avšak jejich posedlost detaily a strach z chyb může dojít až ke zbytečnému prodlužování práce a ztrátě času.

Koordinátor (Co-ordinator, Chairman)

Tito lidé jsou přirozenými vůdci, jsou odpovědní a zaměřeni na cíle týmu.

Mají dostatek sebedůvěry, ale neprosazují se za každou cenu.

Dokážou ocenit ostatní a motivovat je i nehmotnými statky jako jsou pochvala nebo osobní uznání. Problémem Koordinátorů může být odkládání nepříjemných rázných opatření.

Realizátor (Implementer)

Realizátoři mají rádi normy, harmonogramy, řád, systém, pravidla a také je pečlivě dodržují a nemají rádi jejich narušování. Problémy mohou nastat, pokud řád přerůstá v byrokracii a nepružné prostředí, které nebude přinášet nové myšlenky.

Vyhledávač zdrojů (Resources Investigator)

Tito jedinci jsou schopni vyhledat a sehnat cokoliv – lidi, informace, finance nebo zařízení. Jednají rychle a snadno okouzlí jiné lidi. Slabou stránkou u Vyhledávačů zdrojů může být ztráta motivace, pokud se jednání dlouho vlečou a oni nemohou kreativně jednat.

Formovač (Shaper)

Tato role je vedle Koordinátora druhou vedoucí rolí. Formovači ale vedou autoritativně, direktivně a tvrdě. Mají spoustu energie a nezaleknou se překážek. Jsou pro ně důležité termíny a čas, proto se snaží postupovat rychle a efektivně. Slabou stránkou může být nedostatek chuti věnovat se analýzám, proto jim mohou uniknout důležité detaily, na základě kterých mohou chybně rozhodnout.

Vyhodnocovatel (Monitor – Evaluator)

Vyhodnocovatel sleduje aktivity týmu většinou z povzdálí a hledá na jeho plánech a myšlenkách chyby a možná rizika. Umí vnímat situaci z různých aspektů a dokáže dobře odhadnout slabé stránky řešení.

Problémy mohou nastat, pokud svou kritiku prosazuje příliš, to může vést až k demotivaci ostatních členů týmu.

Týmový pracovník (Team Worker)

Týmový pracovníci jsou dobrosrdeční a přátelští lidé, kteří staví nade vše dobré vztahy mezi lidmi v týmu. Udržují dobrou atmosféru v týmu a pomáhají zmírňovat dopady konfliktů. Jejich slabou stránkou je neschopnost vyvinout tlak na ostatní a řešit těžké situace. Jejich snaha zachovat dobré vztahy za každou cenu může vést až ke ztrátě respektu u ostatních, kteří mohou jejich dobroty začít zneužívat.

Teambuilding

Důvěryhodnost

Schopnost navazovat
nové vztahy

The background is a soft watercolor wash in shades of yellow, green, and blue. A thick red circle is centered on the page, framing the text.

Důvěryhodnost



**Schopnost navazovat
nové vztahy**



Dotazník Týmové role Mereditha Belbina

10 bodu rozděl

I. Čím mohu být prospěšný:

- a) Myslím, že si dokážu rychle všimnout nových příležitostí a včas jich využít.
- b) Mé názory na všeobecné i speciální otázky jsou dobře přijímány.
- c) Mohu dobře spolupracovat s velmi širokým okruhem lidí.
- d) Velmi snadno a přirozeně přicházím na nové myšlenky a nápady.
- e) Dokážu vyhecovat lidi k činnosti, kdykoli zjistím, že mohou něčím cenným přispět k skupinovým cílům.
- f) Spolehlivě dokončím úkoly, které jsem přijal.
- g) Odborné, technické znalosti a zkušenosti jsou mým hlavním kladem.
- h) Dokážu čelit dočasné neoblíbenosti, jestliže to nakonec vede k dobrým výsledkům.
- i) Rychle vycítím, zda je plán reálný a co se má dělat v situaci, kterou znám.
- j) Dovedu bez předsudků a zaujatosti navrhnout rozumné alternativní řešení.

II. Kdybych měl nedostatky v týmové práci, byly by to nejspíše:

- a) Necítím se dobře, pokud jednání nemá jasnou strukturu a není dobře vedeno

II. Kdybych měl nedostatky v týmové práci, byly by to nejspíše:

- a) Necítím se dobře, pokud jednání nemá jasnou strukturu a není dobře vedeno.
- b) Mám tendenci být příliš velkorysý k lidem, kteří zastávají opodstatněné stanovisko, jemuž nebyla věnována náležitá pozornost.
- c) Odmítám se vyslovit, pokud projednávaná záležitost není z oblasti, kterou dobře znám.
- d) Mám tendenci mluvit příliš mnoho, když se skupina dostane k novým myšlenkám.
- e) Mám sklon podceňovat svůj vlastní přínos.
- f) Můj objektivní náhled mi neumožňuje sdílet nadšení ostatních.
- g) Někdy se jevím jako příliš energický a autoritářský, když je potřeba něco dodělat.
- h) Je pro mě těžké vystupovat ve vedoucí roli, protože jsem citlivý na atmosféru ve skupině.
- i) Stává se mi, že se tak ponořím do svých myšlenek, že ztratím ponětí o tom, co se děje.
- j) Odmítám se vyjádřit k názorům a návrhům, které jsou nekompletní a málo podrobné.

j) Cílitelně se vyjadřuji k názorům a návrhům, které jsou nekompletní a mají podrobné.

III. Když spolupracuji na nějakém projektu s jinými lidmi:

- a) Mám schopnost lidi ovlivnit, aniž bych je k něčemu nutil.
- b) Moje bdělost umožňuje předcházet omylům a chybám z nepozornosti.
- c) Jsem připraven tlačit ostatní do činnosti, aby se na jednání neztrácel čas a zřetel na hlavní cíl (neodbočovalo se od tématu).
- d) Dá se počítat s tím, že přispěji něčím originálním.
- e) Jsem vždycky připraven hájit dobrý návrh ve společném zájmu.
- f) Každý si může být jist, že zůstanu sám sebou.
- g) Jsem blázen do nových myšlenek a posledních vývojových novinek, rychle rozeznám novou příležitost.
- h) Snažím se zachovat smysl pro profesionalitu.
- i) Věřím, že ostatní oceňují mou schopnost chladného úsudku a správných rozhodnutí.
- j) Je na mě spolehnouti, že dohlédnu na to, aby se udělalo co je potřeba, vnáším organizovaný přístup do řešení problému.

IV. Můj charakteristický přístup ke skupinové práci je, že:

rozhodnutí.
j) Je na mě spolehnout, že dohlédnu na to, aby se udělalo co je potřeba, vnáším organizovaný přístup do řešení problému.

IV. Můj charakteristický přístup ke skupinové práci je, že:

- a) Mám zájem poznat lépe své kolegy.
- b) Přispěji tam, kde vím, o čem hovořím.
- c) Nezdráhám se odmítnout názory druhých a zastávat sám menšinové stanovisko.
- d) Obvykle najdu řadu argumentů vyvracejících nesmyslné návrhy.
- e) Dokážu uvést věci do chodu, když je třeba plán začít uskutečňovat.
- f) Mám tendenci vyhýbat se obvyklým věcem a přicházet s něčím nečekaným.
- g) Snažím se vnést náznak dokonalosti do každé týmové práce, na níž se podílím.
- h) Rád zajišťuji kontakty mimo skupinu a mimo firmu.
- i) Zajímají mě sociální stránky pracovních vztahů.
- j) Při rozhodování mám zájem slyšet všechny názory a bez obtíží se přizpůsobím, když už se musí rozhodnout.

V. Práce mě těší, protože:

- a) Baví mě analyzovat situace a zvažovat všechny varianty.
- b) Rád nalézám praktická řešení problémů.
- c) Rád podporuji dobré pracovní vztahy.
- d) Mohu uplatnit svůj silný vliv na rozhodování.
- e) Mám příležitost setkávat se s novými lidmi, kteří mi mohou poskytnout novou zkušenost.
- f) Dokážu sjednotit názory lidí, jejich priority a vést je ke společným cílům.
- g) Jsem ve svém živlu, když se mohu s plným nasazením věnovat nějakému úkolu.
- h) Rád mám věci, které napínají moji představivost.
- i) Velmi výhodně využívám svou speciální kvalifikaci a praxi.
- j) Práce mi dává příležitost pro seberealizaci.

VI. Když dostanu obtížný úkol, který je nutno splnit v omezeném čase a s neznámými

- a) Obvykle jsem úspěšný bez ohledu na okolnosti.

g) Jsem ve svém živlu, když se mohu s plným nasazením věnovat nějakému úkolu.

h) Rád mám věci, které napínají moji představivost.

i) Velmi výhodně využívám svou speciální kvalifikaci a praxi.

j) Práce mi dává příležitost pro seberealizaci.

VI. Když dostanu obtížný úkol, který je nutno splnit v omezeném čase a s neznámými lidmi:

a) Obyčejně jsem úspěšný bez ohledu na okolnosti.

b) Rád si o problému přečtu tolik, kolik je vhodné.

c) Sedl bych si někam do kouta, přemýšlel, abych našel vlastní řešení a pak se pokusil se ho prodat skupině.

d) Byl bych ochoten pracovat s člověkem, který projevuje nejpozitivnější přístup bez ohledu na to, jak těžko snesitelný může být.

e) Hledal bych způsob zmenšení složitosti úkolu stanovením toho, čím mohou ruční jednotlivci nejlépe přispět.

f) Můj přirozený cit pro povinnost by přispěl k tomu, že dodržíme harmonogram.

g) Věřím, že bych zůstal klidný a udržel si schopnost racionálního myšlení.

h) Držel bych se stále účelu a prosazoval vše, co musí být uděláno, navzdory tlakům.

i) Byl bych připraven se ujmout vedení, kdybych cítil, že se skupina nehýbá kupředu.

j) Zahájil bych rozhovory a jednání se záměrem stimulovat nové myšlenky a uvést věci do pohybu.

VII. Ve vztahu k problémům, v nichž jsem zaangażován, při práci ve skupině:

VII. Ve vztahu k problémům, v nichž jsem zaangažován, při práci ve skupině:

- a) Mám sklon projevovat netrpělivost s těmi, kdo zdržují postup a rázně reagovat.
- b) Ostatní mě mohou kritizovat za to, že jsem příliš analytický a nepříliš citlivý.
- c) Moje potřeba ujistit se, kontrolovat, že práce je udělaná dobře, není vždy vítaná.
- d) Snadno se začnu nudit, pokud nemohu účinně stimulovat k akci ostatní.
- e) Je pro mě obtížné začít, dokud není cíl jasný.
- f) Někdy se mi nedaří vysvětlovat a objasňovat složité myšlenky, které mě napadají.
- g) Jsem si vědom toho, že požaduji od ostatních věci, které sám nedovedu nebo nemohu udělat.
- h) Myslím si, že mi ostatní dávají prostor pro to, abych se vyjádřil.
- i) Často mám pocit, že ztrácím čas a že bych to sám udělal lépe.
- j) Váhám se postavit za svůj názor, vyjádřit jej před lidmi, kteří mají moc nebo s kterými se obtížně vychází.