



Współpraca - rolą Rzecznika Ekonomii Społecznej i Solidarnej



Budowanie zespołu współpracy

- ✓ Złożone zadania i projekty, wymagające interdyscyplinarnej wiedzy, zróżnicowanych umiejętności i bogatego doświadczenia, realizowane są przez zespoły;
- ✓ Głównym powodem tworzenia zespołów jest efekt synergii – sytuacja w której efekt generowany przez zespół jest większy niż suma efektów wygenerowanych przez jednostki ($2+2=5$). Uzyskujemy wówczas pewną „wartość dodaną”, wynikającą z połączenia wysiłków, wiedzy, umiejętności i doświadczenia pojedynczych osób. Warunkiem wystąpienia dodatniej synergii jest współdziałanie jednostek w dążeniu do realizacji ustalonych celów.
- ✓ Grupa daje wsparcie i tworzy punkt odniesienia w tworzeniu systemu wartości. Ponadto, działanie w zespole pozwala uniknąć negatywnych efektów związanych z indywidualnym (subiektywnym) charakterem procesów percepcji i atrybucji zjawisk. Skuteczność zespołu zależy od wielu czynników, takich jak skład zespołu, pełnione przez członków role grupowe, atmosfera, łatwość komunikacji, wzajemne zaufanie,
- ✓ Efektywny zespół można poznać po kilku cechach: silnym poczuciu wspólnego celu, zaangażowaniu i wysokiej motywacji do pracy, poczuciu współodpowiedzialności za to, co dzieje się w organizacji, szybkiej i sprawnej pracy, dobrej atmosferze czy też otwartym i bezpośrednim sposobie porozumiewania się wewnątrz zespołu.

Struktura zespołu

Zespół to grupa ludzi wzajemnie ze sobą współpracujących i dążących do zrealizowania założonego celu, który powinien jej przynieść pozytywne korzyści.

Wg. dra Mereditha Belbina, do osiągnięcia odpowiednich poziomów działania oraz satysfakcjonujących wyników zespołu, niezbędne są w zespole osoby pełniące następujące role:

- kreator – osoba tworząca idee,
- poszukiwacz źródeł – osoba mająca dobre kontakty,
- lokomotywa – osoba dynamiczna, dobrze radząca sobie z presją,
- ewaluator – osoba analizująca przydatność idei,
- dusza zespołu – osoba chętna do współpracy,
- specjalista – osoba posiadająca wiedzę specjalistyczną,
- implementer – osoba przekształcająca idee w konkretne rozwiązania,
- perfekcjonista – osoba odpowiedzialna za wykończenie zadania,
- koordynator – osoba nadzorująca pracę zespołu.



W zespole, oprócz skutecznie działających osób, niezbędne jest:

- aktywne uczestnictwo w spotkaniach i opracowywaniu zadań, planów, celów;
- oznaczenie celów zespołu zrozumiałych dla każdego członka;
- poszukiwanie przez poszczególnych członków kreatywnych rozwiązań problemu;
- wysłuchanie każdego członka zespołu i udzielenie mu przemyślanej odpowiedzi;
- wykazywanie przez każdego członka zespołu własnej inicjatywy;
- zaufanie członków do pozostałych członków zespołu;
- ciągłe porozumienie członków zespołu w celu podjęcia ryzyka;
- podejmowanie, za zgodą wszystkich członków wspólnych decyzji;
- ustalanie ram czasowych na zrealizowanie postawionych celów



Działania zespołowe krótko i długoterminowe

Zadania indywidualne i grupowe - Każde zadania, bez względu na ich specyfikę powinny być konkretnie wyznaczone i zaplanowane.

Wyznaczenie celów i ich planowanie

Aby właściwie wyznaczyć i zaplanować cel działania należy spełnić kryteria właściwego ustalenia celów.

Może nam w tym pomóc poniżej zaproponowana koncepcja.

Koncepcja S.M.A.R.T, zgodnie z którą cel powinien być:

(Simple/ Specified, Measurable, Achievable/ Ambitious, Relevant, Timely defined)

- ✓ **Prosty / konkretny** - jego zrozumienie nie powinno stanowić kłopotu; cel konkretny i jasno określony łatwiej osiągnąć;
- ✓ **Mierzalny** - a więc tak sformułowany, by można było liczbowo wyrazić stopień realizacji celu, np. zwiększyć zysk o 5 %;
- ✓ **Osiągalny** - inaczej mówiąc realistyczny; dobrze by był też ambitny ponieważ wtedy motywuje do działania;
- ✓ **Istotny** - cel powinien być ważnym krokiem naprzód, jednocześnie musi stanowić określoną wartość dla tego, kto będzie go realizował;
- ✓ **Określony w czasie** - jeśli nie określimy ram czasowych realizacji celu, jego wykonanie może ciągnąć się w nieskończoność.



Lider i jego rola w zespole

W każdym zespole pojawia się lider, którego zadaniem jest kierowanie pracą zespołu i nadawanie zespołowi specyficznego, niepowtarzalnego charakteru.



Rola Lidera zespołu:

1.

WIZJA PRZYSZŁOŚCI I JASNY CEL

Bez długofalowego spojrzenia nie zobaczysz wyjścia z trudnej sytuacji i nie starczy Ci mobilizacji, żeby podjąć wysiłek.

2.

STRATEGICZNE SPOJRZENIE

Każda decyzja musi uwzględniać kompleksowo różne aspekty, żeby była wyważona i trafna. Nie wystarczy gasić pożary, trzeba zapobiegać przyszłym.

3.

DOJRZAŁOŚĆ EMOCJONALNA

Każdy człowiek ma emocje. Ale istotne jest to, czy potrafimy nimi zarządzać i działać skutecznie, czy ślepo się im poddajemy i podejmujemy chaotyczne decyzje.

4.

BYSTRY UMYŚŁ I TWARDE STANIE NA NOGACH

Umiejętność dostrzegania zależności, łączenia wiedzy z różnych dziedzin i podejmowania decyzji w niepewności. Ale też opieranie się na faktach.

5.

UMIĘJĘTNOŚĆ MOTYWOWANIA I PROWADZENIA ZESPOŁU

Umiejętność, dyscyplinowania i motywowania, Budowanie atmosfery współpracy i wspólnego celu. Charyzma.

6.

WARTOŚCI I STANDARDY

Misja i realizowane wartości pozwalają poprowadzić i mobilizować serca. Ciężka praca, mobilizacja, wyrzeczenia wymagają nadania im głębszego sensu.