

# TEAMBUILDING

Různými cestami k různým cílům



Jana Stará  
Zuzana Hájková  
Dagmar Heiland Trávníková

# CO JE TEAMBUILDING ?

- původní pojetí – používal se jako nástroj **ke zkvalitnění mezilidských vztahů a sociální interakce**, protože proces teambuildingu vychází ze skupinové dynamiky a sociální psychologie
- současné pojetí - teambuilding se zabývá převážně tím, **jak týmy vykonávají svoji práci a jaké jsou vztahy mezi členy týmu**
- teambuilding a zážitkové učení jsou vhodné prostředky k **záměrnému rozvoji pracovních skupin** (Mohauptová, 2009)





# CO JE / NENÍ TEAMBUILDING ?

- většinou je TB chápán jako **jakákoliv činnosti, která probíhá ve skupině, ať už se jedná o firemní večeri, workshop, poradou či setkání týmu nebo outdoorové kurzy**



- ale TB by měla být **vědomá a cílená práce s týmem** zaměřená na podporu, nedostatky, zlepšení a schopnost efektivně využívat jedinečnost každého člena týmu

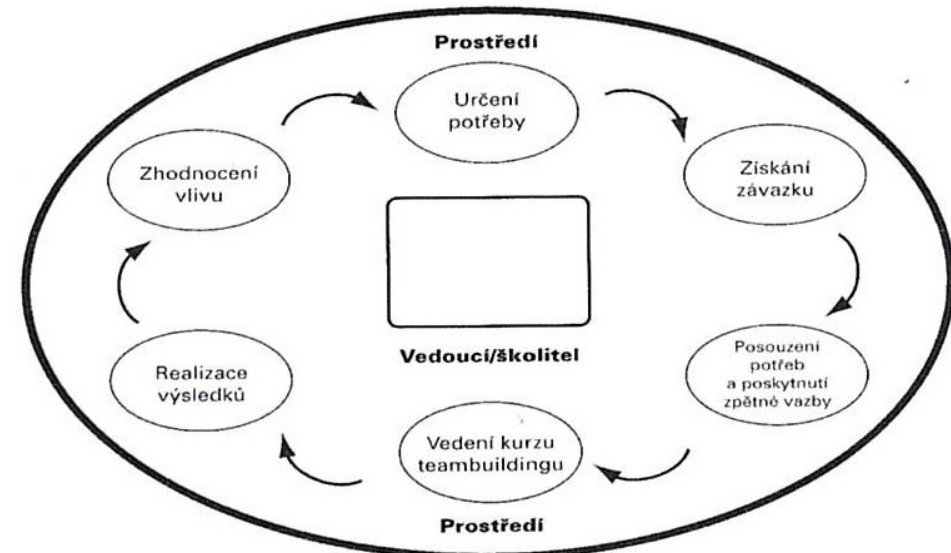
# CO JE TEAMBUILDING ?

- způsob, jakým dosahujeme harmonii, přínosnou a výkonnou spolupráci jednotlivých členů a maximalizujeme realizaci zadaného úkolu a splnění stanoveného cíle
- neslouží pouze skupině jako celku, ale je prospěšný i pro jednotlivé členy v týmu, pomáhá jim propojit jejich osobní cíle s cíli organizace
- teambuildingové programy jsou tvořeny pro konkrétní týmy a jsou určeny pro různé fáze, které v týmu probíhají
- dochází k hlubšímu a bližšímu poznání jednotlivých členů týmu mezi sebou, pěstování vzájemné důvěry, rozvoji sebevědomí a sebedůvěry, zlepšuje se komunikace mezi členy, dochází k určení pozic a rolí v týmu, zjištění přirozených lídrů a zdokonalování využívání dovedností potřebných pro týmovou práci
- **hlavním znakem teambuildingu je společně prožitý zážitek, který je následně zpracován, převeden do obecné roviny a lze aplikovat do praxe a využívá získané zkušenosti**

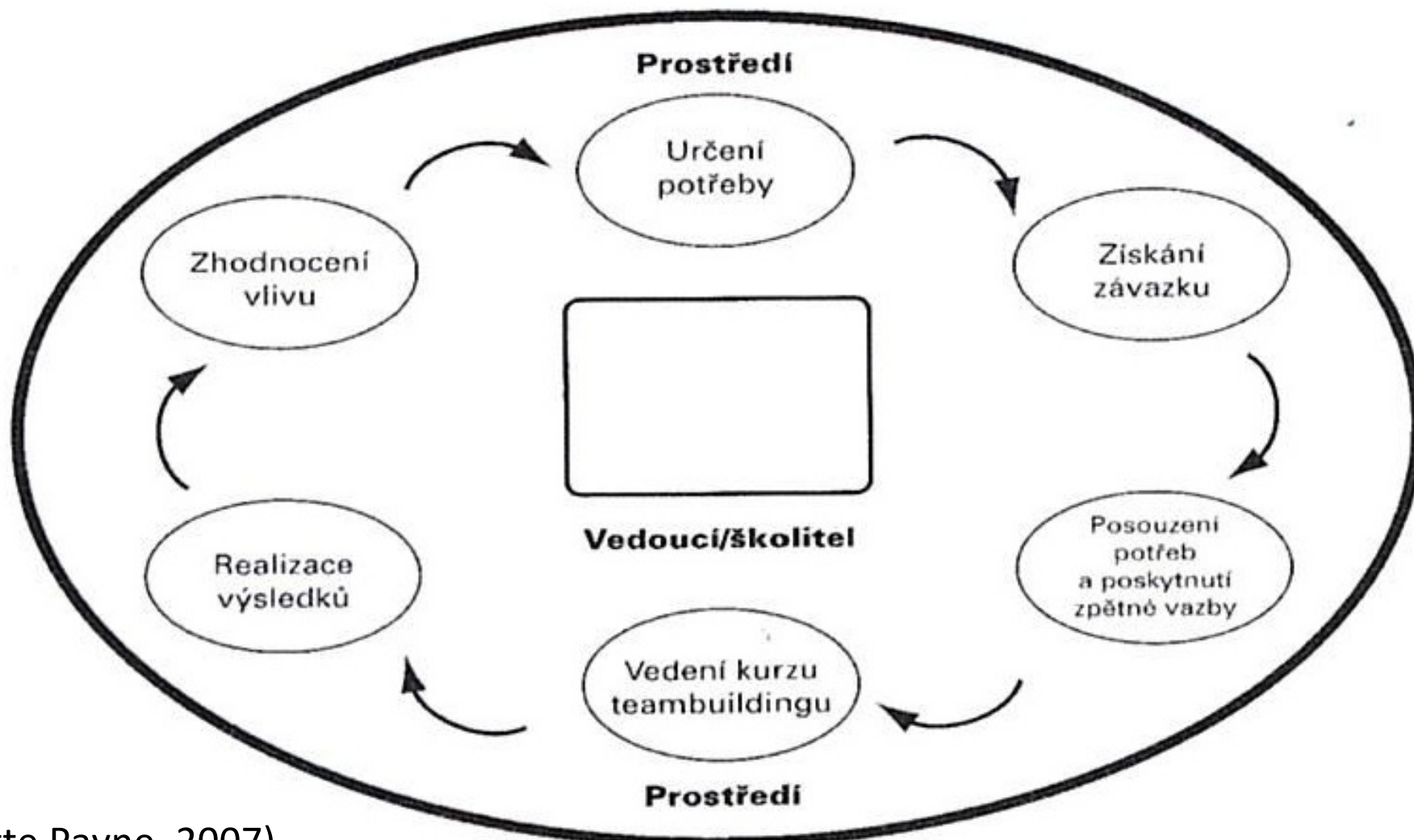
# PROCES TEAMBUILDINGU

- před samotným zahájením teambuildingu je potřeba si ujasnit, **kde se nyní tým nachází** a kam by se mohl v případě aplikace teambuildingového programu posunout?
- je důležité si uvědomit, že **ne vždy je teambuilding efektivní** a je třeba zvážit, **zda by pro skupinu byl či nebyl prospěšný!**
- proces TB – 6 krokový model

(Vivette Payne, 2007)



# PROCES TEAMBUILDINGU



(Vivette Payne, 2007)



# TB JAKO STYL PRÁCE S LIDMI, HLEDÁNÍ ODPOVĚDÍ NA OTÁZKY:

- jak vést tým
- jak pracovat s odlišností v týmu
- jak pracovat s různými pracovními styly
- jak využít v dobré míře spolupráci i soutěž
- jak pracovat s motivací skupiny
- jak zvládat složité situace, konflikty, odlišné názory a přístupy
- jak reagovat a řešit různé fáze skupinové dynamiky  
(forming/storming/norming/performing)

# FUN

- nevšední zážitek, odreagování, zábava
- nastartování vztahů a pocitu sounáležitosti se skupinou
- podporuje plynulou, efektivní komunikaci a loajalitu účastníků (ať zaměstnanců či zákazníku)
  
- cílem je zážitek, individuální či týmový. Jde o zábavu.

*Family days, výročí společnosti, produktové přehlídky*



# FUN



# TEAMSPIRIT

- podporuje plynulou, efektivní komunikaci a loajalitu účastníků (ať zaměstnanců či zákazníku)
- dokáže přispět ke stmelení kolektivu a posílit týmového ducha, neformální firemní vztahy a loajalitu k firmě
- atraktivní, nevšední a dynamické programy i pro velké skupiny

*Sportovní a adrenalinové aktivity, avšak s jejich rozvojovým potenciálem organizátoři hlouběji nepracují.*



# TEAMSPIRIT



# TEAMBUILDING

- systematické budování a rozvoj týmu usilující o zlepšení jeho výkonu
- pracuje se skupinovou dynamikou, emocemi a učením se vlastním prožitkem
- rozvoje dosahuje pomocí přesně sestaveného programu, který účastníky vystavuje novým situacím, na které musí reagovat pomocí spolupráce s ostatními
- tyto zážitky jsou následně reflektovány ve společné diskusi, která umožňuje **transfer zážitků do zkušeností přenositelných do pracovního prostředí**

*Často outdoor activity, které využívají specifické přírodní podmínky a dynamiky menší skupiny.*



# TEAMBUILDING



# Vzdělávání / Firemní vzdělávání / Výcvikové kurzy

- jde především o individuální rozvoj, přesto lze velmi efektivně pracovat ve skupině právě metodou trénování a pozorování na základě interakce jedince s ostatními.
- cílem je zefektivnění pracovního výkonu jedince, nalezení a využití potenciálu týmu či firmy a jeho další rozvoj.

*Assessment centrum, koučování, trénink soft/hard-skills*

# Literatura:

- Hermochová, S. (2006). *Teambuilding*. Praha: Grada
- Mohauptová, E. (2009). *Teambuilding – cesta k efektivní spolupráci*. Praha: Portál
- Glegg, B. & Birch, P. (2002). *Teamwork, 70 her a cvičení*. Praha: Computer Press
- Horváthová, P. (2008). *Týmy a týmová spolupráce*. Praha: ASPI
- Kolajová, L. (2006). *Týmová spolupráce. Jak efektivně vést tým pro dosažení lepších výsledků*. Praha: Grada
- Krüger, W. (2004). *Vedení týmů. Jak sestavit, organizovat a povzbuzovat pracovní tým*. Praha: Grada
- Meier, R. (2009). *Úspěšná práce s týmem. 25 pravidel pro vedoucí týmu a členy týmu*. Praha: Grada
- Payne, V. (2007). *Teambuilding workshop: trénink týmových dovedností*. Brno: Computer Press