



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



Investește în oameni !

Proiect cofinanțat din Fondul Social European prin Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013 "Investește în oameni!"

Axa prioritară nr. 2 "Corelarea învățării pe tot parcursul vieții cu piața muncii"

Domeniul major de intervenție 2.1 "Tranziția de la școală la viață activă"

Titlul proiectului: „**SUCCES: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes**”

Contract POSDRU/161/2.1/G/141333, Cod SMIS 53256

Team work



Nu exista probleme pe care sa nu le putem rezolva impreuna, ci exista foarte putine probleme pe care sa le putem rezolva singuri” Lyndon Johnson

Gene Wilkers, in cartea sa **Jesus on Leadership** a observat ca puterea echipelor nu numai ca este evidenta in lumea afacerilor de astazi, ci are in acelasi timp o istorie adanca, evidenta chiar si in timpurile biblice. Wilke sustine ca:

1. Echipele implica prezenta unui **numar mai mare de persoane**, ceea ce presupune existenta mai multor resurse, **mai multor idei si a unei energii mai mari** in cazul unei singure persoane.
2. Echipele **cresc la maximum potentialul unui lider** si reduc la minimum punctele sale slabe. Punctele forte si punctele slabe mult mai vizibile la o singura persoana decat la o echipa.
3. Echipele ofera **perspective multiple** cu privire la modul in care se poate satisface o nevoie sau se poate atinge un scop, formuland astfel mai multe alternative pentru fiecare situatie. Puterea de intelegere a unui singur individ este rareori la fel de larga si profunda ca aceea a unui grup atunci cand se confrunta cu o anumita problema.
4. Echipele **impart laudele** in cazul unei victorii si impart vina atunci cand sufera o infrangere. Acest lucru genereaza atitudini autentice de modestie si spirit de echipa. O persoana primeste singura laudele si suporta



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI



Fondul Social European
POSDRU 2007-2013



Instrumente Structurale
2007-2013



singura vina. Ceea ce genereaza stari de mandrie si cateodata un sentiment al ratarii.

5. Echipele fac ca liderii sa fie in permanenta responsabili pentru obiectivul care trebuie atins. Persoanele care actioneaza individual pot schimba obiectivul fara a avea un sentiment al responsabilitatii.

6. Echipele pot face mai mult decat o singura persoana.

Daca doriti sa va atineti potentialul sau sa incercati sa faceti ceea ce vi se pare imposibil – cum ar fi sa transmiteti mesajul dumnevoastra chiar si dupa doua mii de ani de la moartea voastra, trebuie sa deveniti jucator al unei echipe. Desi pare a fi un cliseu, urmatoarea afirmatie este totusi adevarata: **Indivizii iau parte la competitie, insa echipele sunt cele care castiga campionatele.**

John Maxwell “Cele 17 legi ale muncii in echipa”

Pentru ca munca in echipa sa dea roade membrii acesteia trebuie sa dea dovada anumite calitati cum ar fi:

Maturitatea. Cel care apartine unei echipe trebuie sa fie suficient de matur pentru a face diferenta intre parerea echipei fata de o idee a lui si parerea echipei fata de el, ca persoana. De asemenea, isi poate mentine parerea buna despre sine chiar cand ceilalti sunt in dezacord cu el, fără să ia lucrurile personal.

Recunoasterea meritelor celorlalti. Nu este un lucru pe care am fost obisnuiti sa-l acceptam la locul de munca. Pornind de pe bancile scolii si trecand prin mai multe locuri de munca, am fost recompensati pentru performantele personale si nu pentru realizarile grupului. Multor oameni le este greu sa recunoasca faptul ca reusita si avansarea lor sunt, fie si partial, meritul celorlalti. Adesea, unii nu cred ca si colegii lor fac o munca serioasa ori de calitate.

Interdependenta.

Studiile au aratat ca doua (sau trei, sau patru, sau cinci) capete sunt mai bune decat unul singur. Interdependenta este extrem de importanta pentru bunul mers al unei echipe, fiindca nici un membru al ei nu valoreaza cat intreaga echipa.

Cu alte cuvinte, o atitudine de genul, e mai bine sa nu depinzi de nimeni, nu are cum sa duca la formarea si functionarea unei echipe.

Gestionarea starii conflictuale. Increderea nu poate inflori intr-o atmosfera ostila. Intr-o echipa, fiecare membru vine cu un stil diferit de a controla starea conflictuala.

Este foarte important sa se stabileasca niste reguli de baza pentru grup si cel mai important lucru va fi sa se tina sub control toate disputele intr-un mod cat se poate de prompt. De fapt, lipsa unui acord de pareri este o componenta naturala si sanatoasa a procesului de constituire a echipei, daca este controlata asa cum se cuvine.

Membrii unei echipe isi dau seama ca este cu mult mai bine sa se ocupe din vreme de un conflict, atunci cand sta sa izbucneasca, decat sa-l lase sa se umfle odata cu trecerea timpului. Putin disconfort resimit acum este acceptabil fata de o izbucnire de mai tarziu.

Comunicarea. Iata piatra de temelie a oricarei actiuni reusite, incluzand formarea unei echipe. Desi este usor sa recunosti o comunicare sincera, deschisa, e greu sa o intemeiezi. Intr-o echipa fiecare ar trebui incurajat sa vorbeasca deschis, intr-un mod constructiv, fara sa-i atace pe colegi, deoarece fiecare vine cu propriul



UNIUNEA EUROPEANĂ



GUVERNUL ROMÂNIEI

Fondul Social European
POSDRU 2007-2013Instrumente Structurale
2007-2013

sau stil de a comunica. Increderea va creste mai repede daca fiecare simte ca echipa este un forum pentru a-si dezvolta ideile si o fereastră pentru a vedea gandurile celorlalti.

Increderea in capacitatea de a depasi obstacolele. Atitudinea pozitiva este cruciala pentru succesul unei echipe. Adesea, echipele se formeaza tocmai pentru a depasi obstacole si a rezolva probleme. Trebuie sa existe o incredere reciproca in cadrul colectivului. Cine nu crede in notiunea de echipa va declansa o stare negativa in ceilalti si asta va sapa eficienta actiunilor.

Asumarea riscurilor. Toate notiunile discutate pana acum implica si asumarea unui risc oarecare. Oamenii se pot impotrivi celor care risca, fie prin natura lor, fie datorita unor experiente trecute. Pentru unii, asumarea riscurilor este dificila, existand teama sa nu le fie furate ideile. Succesul si bunul mers al unei echipe consta in obisnuinta fiecarui membru de a-si asuma un anumit risc, pentru a lasa loc increderii sa se dezvolte.

Interesul pentru buna functionare a echipei. Daca lipseste macar un singur fir, intreg manunchiul va avea de suferit. Altfel spus, daca cineva isi vede strict de ale lui, e posibil ca in scurt timp si alti membri ai echipei sa procedeze la fel. Toti trebuie sa fie incredintati ca vin la lucru gata pregatiti si concentrati asupra problemelor de rezolvat.

A fi eficient într-o echipa inseamna a fi capabil de a:

- Lucra si **contribui la atingerea** unui set de **scopuri si obiective ale echipei.**
Care este obiectivul vostru comun?
- Recunoaste cum **competentele si punctele forte ale celorlalti** contribuie la cladirea unei echipe eficiente.
Puncte forte
- Demonstra **initiativa** si a **contribui** la obtinerea **rezultatelor.**
Găsiți o soluție pentru îmbunătățirea activității/interacțiunii dintre voi
- Manifesta promptitudine in **ajutarea celorlalti membri** ai echipei sa **gaseasca solutii si sa obtina rezultate.**
Pe diade, găsiți soluții pentru îmbunătățirea activității colegilor
- Accepta si oferi **feedback/feedforward** intr-un mod constructiv si sensibil.
- Intelege **rolul greselilor si al conflictelor** in promovarea dezvoltarii echipei.

Titlul programului: *Programul Operațional Sectorial Dezvoltarea Resurselor Umane 2007-2013*
“Investește în oameni!”

Titlul proiectului: **„SUCCEȘ: Susținerea tinerilor Universitari prin Consilierea pentru o Carieră și o Evoluție profesională de Succes”**

Editorul materialului: *Dynamic HR*

Data publicării:

Conținutul acestui material nu reprezintă în mod obligatoriu poziția oficială a Uniunii Europene sau a Guvernului României