







## IME ORODJA

Razmislek o moji ekipi (predviden čas: 60 minut, skupinska aktivnost).


## OPIS ORODJA

-  To orodje bo izboljšalo skupinsko delo na način internega razmisleka članov o tem, kako deluje ekipa.



## CILJI ORODJA

-  Načeti skupinsko razpravo o tem, kako dobro deluje ekipa.
-  Identificirati področja, na katerih se lahko skupinsko delo izboljša.
-  Povečati občutek pripadnosti članov ekipe.

## POVEZAVA MED ORODJEV IN SPRETNOSTJO





-  Dobra atmosfera na delovnem mestu in prave sinergije pri skupinskem delu so nujna in bistvena orodja, ki jih mora promovirati heksagonalni vodja v podjetju. To orodje predlagamo kot pot do internega dialoga znotraj delovnih skupin.

## VIRI IN GRADIVA

-  Pisalo in papir.
-  Velika soba opremljena s stoli in mizami, ki omogoča delo delovnim skupinam.






## IMPLEMENTACIJA ORODJA

-  Vprašajte vse člane ekipe, da razmislijo in zapišejo, kakšni so njihovi pogledi na ekipo, v kateri delajo.
-  Sledite vprašanju, ki so predlagana spodaj.
-  Če želite, lahko dodate katero koli drugo vprašanje, ki vam bo v pomoč.
-  Vprašanja:
  - Ali veste, kako je bila ekipa sestavljena ali kako je nastala?
  - Ali se spomnite ali veste za kakšen dogodek v preteklosti, ki je zaznamoval to ekipo?
  - Ali imate jasno opredeljeno misijo (kaj je smisel ekipe) in vizijo (kaj ekipa želi doseči v prihodnosti) te ekipe?
  - Kako bi opisali glavna prepričanja in sodbe (o sebi, o tem kaj delate, o strankah, o konkurenci, o prihodnosti) na katerih temelji ekipa?
  - Ali čutite, da so bili ali so v ekipi “outsajderji”?
  - Ali menite, da obstaja ravnovesje med tem, kar vsak član ekipe prispeva in med tem, kar vsak član prejme od ekipe?
  - Ali je zaporedje, mesto in vloga vsakega člana jasna?
  - Ali obstajajo kakšni rituali, tradicije, kraji ali simboli, ki so značilni za ekipo?
  - Kako ekipa doživlja trenutke stresa ali krizne trenutke?
  - Kako se rešujejo konflikti v ekipi?
  - Kako se sprejemajo odločitve v primeru, da ni možno doseči soglasja?
  - Bi ocenili komunikacijo znotraj ekipe kot tekočo, resnicoljubno in spoštljivo?
  - Kako bi opisali javni imidž ekipe, katere so glavne značilnosti in razpoznavni znaki ekipe?
  -



- Ali menite, da se ekipa počuti kot “žrtev” ali kot “protagonist” ter ali se počuti odgovorno za doseganje dosežke in trenutno stanje?
- V kakšni količini so prisotni in kako kakovostni so trenutki skupinskega uživanja, ki jih zaznamujejo inoviranje, učenje in izzivi?
- Kako bi opisali ekipo v smislu razvoja ali evolucije: kot dojenčka, otroka, najstnika, odraslo osebo, starejšo osebo, umirajočo osebo?
- Kakšen je fizični prostor, kjer skupina živi / dela?
- Sedaj vas prosimo, da ponovno preberete vse, kar ste napisali o ekipi in sprejmete končne zaključke. Če bi ekipa šla k zdravniku na splošni pregled:
- Kaj bi bila potencialna diagnoza in kakšno bi lahko bilo zdravljenje?
- Katere koristne informacije ste pridobili z razmislekom o teh vprašanjih?
- Kaj ste se naučili o svoji ekipi?

## KAJ SE BOSTE NAUČILI

-  Zgornja vprašanja omogočajo odprto razpravo o ekipnem delu, ki vodi v globlje razumevanje ekipe, njene vloge in njenih članov.
-  Vprašanja omogočajo bolj pozitivno ocenitev ekipe s strani njenih članov, saj lahko slednji po končani vaji vidijo, kako vaja koristi vsakemu izmed njih.
-  Prav tako se boste naučili, katera področja zahtevajo posebno pozornost ali izboljšanje. Ko boste identificirali področja, ki potrebujejo posebno pozornost, lahko predlagate upravljalcem podjetja, da implementirajo usposabljanje.