

KOJE SU PREDNOSTI UČINKOVITE SURADNJE I TIMSKOG RADA

Dobre vještine surađivanja i učinkovit timski rad čine veliku razliku u svakoj organizaciji na svakoj razini! Poboljšanje učinkovite suradnje i timskog rada prioritet je broj jedan u mnogim organizacijama 2015. godine jer stvara ogromnu konkurentsku prednost, a ne košta (gotovo) ništa. Loša suradnja i slab timski rad, međutim, koštaju (puno) novca.

Neizravne troškove možete posebice pronaći u niskoj učinkovitosti i operativnom učinku, brojnim neuspjesima i dugim raspravama, birokraciji, političkim igrama i isključenosti; sve zajedno rezultira lošim usluživanjem kupaca i njihovim gubitkom. **Izravne troškove** možete pronaći u smanjenom prometu, profitu i udjelu na tržištu, slabom zadovoljstvu kupaca te imidžu tvrtke i brenda.

Živimo u svijetu koji je međusobno povezan, a poslovni lideri su prošlo desetljeće mogli vidjeti dramatičan rast brzine i razine međusobne ovisnosti. To se ne odnosi samo na vaše zaposlenike, već i na vaše (potencijalne) kupce. Iako je povećana povezanost neizbježna, povećana suradnja nije. Kako bi uspjeli na današnjem tržištu, lideri moraju biti sposobni izgraditi međunarodne odnose i nositi se s konfliktima u cilju stvaranja učinkovite suradnje za svoje tvrtke. Stvaranje ljudske sposobnosti povezivanja i suradnje jednako je važno, zapravo, preduvjet je uspjeha vaše tvrtke, kao i usvajanje bilo koje tehnološke inovacije ili druge konkurentске prednosti. Suradnja i timski rad ne dolaze sami od sebe, njih treba organizirati i poticati.



Sve duže traje kada ne vjerujete ljudima oko sebe. Nepovjerenje udvostručuje trošak poslovanja. (prof. John Whitney, Columbia Business School)

U sportskom kontekstu

Pogledajmo nakratko Hrvatsku nogometnu reprezentaciju.

Izbornik ima sustav (strategiju) pa traži igrače koje može upotrijebiti u sustavu. Možda treba prilagoditi sustav dostupnim igračima i njihovim vještinama.

Zatim dovodi igrače. Oni igraju u vrhunskim momčadima u različitim europskim ligama. Kao izbornik ne mora ih ništa naučiti o igranju nogometa, tehnikama, taktikama, sustavima, itd., kao profesionalci oni to već sve znaju.

Kako bi bio uspješan, izbornik mora utrošiti vrijeme na objašnjavanje strategije te pogotovo na stvaranje učinkovite momčadi koja je sposobna igrati na najvećoj mogućoj razini kao tim.

Važno je pobrinuti se da su iskorištene najjače strane svakog igrača te da svaki pojedinac igra za tim.

U poslovnom kontekstu

Manager zapravo mora slijediti isti pristup kao i nogometni izbornik. Razlika je samo u tome što su rezultati strategije nogometnog izbornika vidljivi u kratkom roku, a manager će trebati duži period kako bi ostvario svoju strategiju na tržištu. Međutim, tim A također se može stvoriti u vrlo kratkom vremenu. Manager se treba usredotočiti na:

- stvaranje povjerljive, otvorene i komunikativne kulture koja potiče transparentnost i odgovornost, dijeljenje informacija, resursa, znanja i vještina;
- stvaranje kulture kreativnosti i otvorenih inovacija usredotočenim istraživanjem i razmjenama ideja;
- stvaranje svijesti o prilikama: tko može što učiniti, kako izvući najveću korist iz najjačih strana pojedinog člana tima;
- delegiranje odgovornosti članovima tima: dopustite timu da isplanira potrebne radnje i kontrolira napredak kao tim te da redovno izvješćuje o napretku;
- pružanje podrške timu kao vođa omogućivanjem svih resursa, alata, informacija te vremena potrebnog za ostvarivanje ciljeva;
- pružanje podrške timu kao vođa ukazivanjem poštovanja i davanjem povratnih informacija u stvarnom vremenu, konstruktivnih kritika i fokusa na pozitivne stvari.

Praksa nam pokazuje da sve uvijek započinje osnovnim i temeljnim uvjetom: **POVJERENJEM!** Ljudi si moraju međusobno vjerovati, a svaki manager u svojoj organizaciji mora stvoriti **kulturu povjerenja, poštovanja i iskrenosti**. Ispunjavanje ove tri vrijednosti kulture omogućuje zaposlenicima da slobodno govore, razmjenjuju ideje i rade bez straha; stvara održivu uključenost i motivaciju kao podlogu za brzo planiranje i konkretno djelovanje.

12 ponašanja u timu koja upravljaju timskom učinkovitosti

Stoner navodi dvanaest ponašanja u timu koja izravno utječu na rezultate vašeg tima, sposobnost donošenja mudrih odluka te predanost njihovom provođenju. S jedne strane to su **ponašanja prema za-**