

Tihana
Dragičević

Opasnosti timskog coachinga

Coachati tim je jednako kao pokušavati zaliti cvijeće s dugačkim crijevom za vodu. Može biti divno iskustvo šetnje kroz vrt i krajnjeg rezultata zalivenog cvijeća, a može se crijevo, neočekivano pritiskom vode, oteti kontroli i napraviti više štete nego koristi.

Velike su razlike tko ste vi koji *coachate* tim i zadirete u njegovu svetu dinamiku, nepisana pravila i suptilne odnose. Jeste li njihov direktni nadređeni? Jeste li dio ljudskih resursa? Kolega? Vanjski *coach*?

U radu s ljudima, tanka je granica između pred-konfliktnog stanja i glatkih dogovora. Znaite svi vi koji ste pokušali.

Na koje zamke posebno obratiti pozornost da timski *coaching* bude uspješno odrađen i da vam se cijeli proces ne obje o glavu, pišem niže, pričam 18.5.2017.

Inspirirana Međunarodnim tjednom coachinga

Pišem inspirirana Tjednom *coachinga* (15.-21.5.2017.) i događaja kojeg organiziramo ispred Hrvatske udruge za *coaching*, u Muzeju za suvremenu umjetnost 18.5.2017. Detaljnije informacije slobodno možete 'progooglati' na njihovim stranicama.

Prozor u *coaching*, a gdje je kvaka? je poludnevno druženje namijenjeno HR voditeljima i HR stručnjacima s otkrivanja kako jedni druge još više možemo podržati u temama ra-

Lencionijevih 5 disfunkcija tima

Patrick Lencioni, u svojoj knjizi *Pet disfunkcija timova*, identificira pet osnovnih razloga zašto timovi ne uspijevaju:

Simptom	Disfunkcija
1. Nepažnja na rezultatima	- Ljudi su zaokupljeni statusom i egom
2. Izbjegavanje odgovornosti	- Niski standardi
3. Nedostatak obavezivanja	- Neodređenost
4. Strah od sukoba	- Umjetni sklad
5. Nedostatak povjerenja	- Nedodirljivost (fokus na samozaštitu)

1. U timovima koji ne obraćaju dovoljno pozornosti na rezultate, neki od uobičajenih simptoma uključuju:

- Stagniranje
- Nemogućnost učinkovitog natjecanja
- Članovi orijentirani na postizanje uspjeha idu drugdje
- Ljudi se usredotočuju na vlastite karijere i planove, umjesto na kolektivnu svrhu
- Članovima tima lako se odvraća pozornost

2. Timovi koji izbjegavaju odgovornost su:

- Puni neodobravanja o različitim razinama izvedbe ili doprinosa

- Osrednji
- Propuštaju rokove
- Oslanjaju se na vođu za disciplinu i strukturu

3. Timovi koji izbjegavaju predanost:

- Zbunjeni su u pogledu smjera i prioriteta
- Propuštaju prilike usporavanjem dogovora
- Imaju strah od neuspjeha (stoga izbjegavaju rizik)
- Opetovano razmatraju iste teme bez obzira na to, bez njihovog rješavanja
- Često se preispituju

4. U timovima koji se boje sukoba:

- Sastanci su dosadni
- vlada licemjerje i „zabijanje noža u leđa“
- Izbjegavaju ozbiljne razgovore i teme
- Ne traže mišljenja i perspektive drugih

5. U timovima s nedostatkom povjerenja, članovi imaju tendenciju da:

- Sakrivenje svoje slabosti
- Ustručavaju se pitati ili ponuditi pomoć
- Brzaju sa zaključcima o motivima drugih
- Ulažu vrijeme i energiju na zaštitu slike o sebi
- Izbjegavaju provoditi vrijeme zajedno

