

Poznáte rozdíl

Cirkulární týmová intervence (CTI)



KONTAKTUJTE NÁS
732 159 734

- ➔ Pozorujete, že místo aby Váš tým věnoval maximální pozornost výkonu, brzdí ho špatná atmosféra?
- ➔ Všimli jste si, že v týmu vznikají konflikty kvůli maličkostem? Že jsou lidé podráždění?
- ➔ Došlo mezi členy týmu ke konfliktu, který se úplně nedořešil a stále ovlivňuje týmovou atmosféru?
- ➔ Komplikuje atmosféru jeden z členů z týmu, který je ale zároveň pracovně velmi užitečný, nebo dokonce nepostradatelný?

Narušené fungování týmu může mít vliv na stabilitu zaměstnanců, jejich zdraví či nemoc, ale hlavně na jednání s klienty a výkonnost.

PŘINÁŠÍME PRO VÁŠ TÝM ŘEŠENÍ V PODOBĚ PRAXÍ OVĚŘENÉ METODY

Cirkulární týmová intervence pomůže, když:

- ➔ potřebujete na pracovišti zlepšit atmosféru,
- ➔ chcete „urovnat“ mezilidské vztahy,
- ➔ vyjasnit konflikty a pročistit ovzduší

Co můžete čekat?

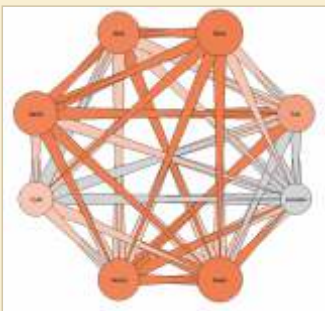
- kvalitativní a osobní přístup (žádné šablonovité dotazníky a neměnné mustry),
- pracujeme s Vaším reálným problémem – nic nepředjímáme a „neškatlkujeme“,
- nezaujaté vyslechnutí všech zúčastněných stran,
- zajistíme citlivou zpětnou vazbu pro všechny členy týmu a zároveň psychologickými nástroji i radou podpoříme členy týmu ke vstřícnější a týmovější komunikaci,
- pracujeme na změně postojů,
- poskytujeme informaci o tom, jakou změnu v chování konkrétního zaměstnance tým ocení,
- posílujeme vědomí, že tým má mezi sebou lepší vztahy, než si myslel

Inspirací pro vytvoření této nové metody byly úspěchy s použitím zavedené metody 360° zpětné vazby. Specifické vztahové problémy v týmech našich klientů nás vedly k jejím modifikacím až do **vytříbení a vytvoření nové metody** - Cirkulární týmové intervence.

Po celou dobu pracujeme spolu s Vámi na stejném cíli: Aby se všem pracovalo lépe a v lepší atmosféře a díky tomu tým dosahoval lepších výsledků.

UKÁZKA Z ČLÁNKU (HR FORUM, VYDÁNÍ ZÁŘÍ 2013)

Cirkulární týmová intervence neboli CTI – aby se Vám pracovalo lépe



Marek byl vždycky pracovitý a velmi si zakládal na své přesnosti. Je účetním a teď nastoupil na nové místo. Nadřízená rozpoznala jeho smysl pro pořádek a dokonce se zmínila, že by bylo dobré, aby Marek ostatním kolegům ukázal své metody a podpořil i jejich přesnost.

Marek byl nadšený a do práce se těšil. Po nástupu si nechal pár týdnů, kdy jen pozoroval, jak pracují ostatní, protože chtěl získat co nejlepší přehled o tom, jaké chyby vlastně dělají. Ty si pečlivě zapisoval. Psal si kdy kdo chodí do práce a z práce, sledoval, co kdo dělá a jak

dlouho mu to trvá. Občas nenápadně nahlédl do výkazů, aby viděl kvalitu.

Příznem se mu, že se mu nedařilo do výkazů nahlížet nenápadně a sledování ostatních kolegů se také neobešlo bez jejich pozornosti. Část lidí ho začala podezřívát, že je nasazený od vedení a druhá část ho považovala za sílence. Nakonec zašli za nadřízenou a stěžovali si na něj. Naznačili, že je Marek podivný a potěšilo by je, kdyby odešel. Nadřízená sice vničila Marka jako trochu zvláštního, nicméně nesmírně výkonného a precizního podřízeného. Takže o nějakém propouštění nemohlo být ani řeči.

Kolegové Marka nepřijali mezi sebe, občas na něj mají uštěpačné poznámky. On sám vlastně moc nechápe, co se

děje, ale je z toho nešťastný. Někteří kolegyně propadají hysterii a odmítají s ním zůstat samy v kanceláři nebo kuchyňce, protože je to „úchyl“ a jiné ho zas začaly hájit.

Realizace CTI pomohla pochopit Markovi, na co by si měl dávat pozor. Zároveň rozumnější část týmu pochopila, co se vlastně děje a začala být připravená Marka akceptovat. Vyplývalo také, že „tvrdé jádro“ odpůrkyně Marka založila Michala. Michala vždycky chtěla dominovat týmu, ale moc se jí to nedařilo. Svou pozici získala až při boji proti Markovi. Po rozhovoru s Michalou a ostatními kolegyněmi se atmosféra na pracovišti změnila. Marek dnes není oblíbeným kolegou, ale ostatní ho bez větších potíží akceptují, konflikty se už neobjevují...