

» ÚJRAKEZDÉS A TEAMBEN «

Az alábbi kérdések átgondolása segíti az elmúlt hetek megéléseinek feldolgozását, valamint felhívja a figyelmet a további hatékony jövőbeli együttműködés kritikus pontjaira.

Ahhoz, hogy jövő-, és megoldás-orientáltan tudjuk kezelni a pandémiás időszak kihívásait, különös tekintettel a munkahelyre történő visszatérést és az új-normális team munka kialakításának kezdeti nehézségeit, több dimenziót figyelembe kell venni. Az alábbi ellenőrző lista kérdései ehhez nyújtanak támpontot. Ez a szempontrendszer elsősorban a team-munka pszicho-szociális (bizalom, együttműködés, kommunikáció, értékek, stb.) aspektusaira összpontosít.

A munkabiztonsági és egészségügyi vonatkozások átgondolásához javasoljuk az [EU útmutatóját](#).

1.	Megköszöntük egymásnak a pandémiás időszak során nyújtott támogatást, legyen az konkrét szakmai segítség vagy érzelmi támogatás?
2.	Minden team tagot empatikusan meghallgattunk a karanténos időszak során átélt személyes stresszről, valamint a negatív és pozitív élményeiről, aki ezt igényelte?
3.	Kidolgoztuk a team érzelmkezelési alapelveit, amely rögzíti, hogy miként kommunikáljuk és kezeljük a team tagok pandémiával kapcsolatos negatív érzéseit és hangulatát?
4.	Reflektáltunk arra, hogy az elmúlt időszak hogyan hatott a team teljesítményére, valamint a team tagok egymás közötti, illetve a tagok és vezető közötti együttműködésre, különösen a bizalom, a tisztelet, valamint a felelősségvállalás szempontjából?
5.	Összegyűjtöttük azokat a pozitív példákat és történeteket, amelyek kifejezik a team közös értékrendjét?
6.	Készítettünk akciótervet arra, hogy mit folytatunk, mit fejezünk be és mit kezdünk el annak érdekében, hogy a teamünk még reziliensebb legyen, és még hatékonyabban tudjon reagálni a krízis helyzetekben?
7.	Minden team tag bevonásával egyeztettük, hogy melyek a team legfontosabb céljai, prioritásai és feladatai a következő hónapokban?
8.	Megtörtént a szerepek és felelősségi körök közös és mindenki által elfogadott tisztázása?
9.	Kialakítottunk egy átmeneti együttműködési és kommunikációs struktúrát, folyamatot a teamen belül, amellyel a következő időszak kihívásait tudja kezelni (pl. napi szintű megbeszélések)?
10.	Meghatároztuk, hogy az átmeneti időszakban miként fogjuk észrevenni, mérni és elismerni a kiemelkedően teljesítő team tagok teljesítményét, különös tekintettel a team közös céljaihoz történő extra hozzájárulását?
11.	Aktualizáltuk a team külső és belső ügyfeleinek és együttműködő partnereinek, stakeholdereinek az elvárásait és a visszajelzéseit?
12.	Megismertük, és minden team tag számára kommunikáltuk a szervezet jövőképének és stratégiájának változásával kapcsolatos döntéseket és ezek hátterét?
13.	Frissítettük a team küldetését, jövőképét és stratégiáját, hogy az illeszkedjen a szervezeti és környezeti változásokhoz?
14.	Közösen kidolgoztuk a team stratégiáját a következő néhány évre, amely mindenki számára világossá teszi, hogy mire kell fókuszálnia, hogy a team sikeres legyen a jövőben?
15.	Minden team tag egyénileg is aktualizálta a személyes fejlődési és karrier tervét, amely rögzítette, hogy miként lehet eredményes tagja a teamnek következő években is?

Ha a fenti témák felkeltették az érdeklődésedet és szívesen fogadod a támogatást ebben a folyamatban, akkor (re)startolj [Velünk!](#)