**PROJEKTOVÝ TÝM**

1. **Pozice v projektovém týmu**

Jaké mohou být pozice v projektovém týmu?

* Projektový manažer
* Finanční manažer/účetní
* Metodik
* Pracovník s klienty…
* Asistent/ka projektu
* Krajský/regionální pracovník
* Lektor
* Supervizor
* Expert
* Koordinátor dobrovolníků
* Psycholog
* Právník
* Překladatel
* FR, PR pracovník
1. **Definujte pracovní pozice ve vašem projektu a napište, co bude mít v projektu kdo na starosti – náplň práce.**

Struktura:

- název pracovní pozice

- náplň práce

- úvazek/počet hodin v projektu

PODMÍNKA: definujte minimálně 3 pozice, z nichž jedna bude na pracovní smlouvu, druhá na DPP a třetí bude fakturovat.

**PŘÍKLAD DOMA:**

*Pozice: Krajský kontaktní pracovník (KKP)*

*Náplň práce:*

*Poskytuje asistenční program 5 rodinám azylantů (odbornou asistenci, integrační aktivity).*

*Realizuje vzdělávací program pro azylanty celkem v rozsahu 24 hodin.*

*Realizuje dobrovolnický program pro azylanty.*

*Komunikuje s komunitou, spravuje databázi nabídek pomoci a tuto pomoc distribuuje.*

*Vyhledává další rodiny azylantů v kraji a nabízí jim účast v dobrovolnickém a vzdělávacím programu.*

*Úvazek: 1,0 (pracovní smlouva)*

*Pozice: Koordinátor/ka pro práci s azylanty (KA)*

*Náplň práce:*

*Vybírá KKP.*

*Vede KKP v jednotlivých krajích.*

*Poskytuje KKP vstupní vzdělávání pro práci na pracovní místě a práci s CS azylanti.*

*Řeší obtížné a případné problémové situace.*

*Vytváří metodiku pro práci s dobrovolníky, kteří pomáhají azylantům a příručku pro dobrovolníky.*

*Obsahově tvoří webové stránky pro pomoc azylantům – informace, sekce pro azylanty, dobrovolníky, veřejnost, sběr nabídek pomoci*

*Spolupracuje se státem (konkrétně MV ČR, pracovní skupina pro přesídlení a relokaci).*

*Spolupracuje s ostatními organizacemi na nejvyšší úrovni (Charita, Konsorcium, ERC apod.) – rozdělování působnosti v oblasti integrace.*

*Úvazek: 0,5 (pracovní smlouva)*

*Pozice: Manažer/ka projektu*

*Náplň práce:*

*Řídí projekt. Dohlíží na realizaci projektových aktivit. Kontroluje plnění projektového harmonogramu.*

*Komunikuje s donátorem. Poskytuje výstupy projektu, monitorovací zprávy, řeší případné změny.*

*Zabezpečuje personalistiku v projektu – získává pracovníky, podílí se na jejich výběru, připravuje smlouvy, archivuje materiály, vede určené pracovníky (KA, FM, lidé na DPP).*

*Koordinuje práci realizačního týmu. Organizuje a vede pravidelné porady realizačního týmu.*

*Zabezpečuje publicitu projektu. Realizuje jednotlivé nástroje publicity dle stanoveného plánu.*

*Zabezpečuje projektovou administrativu.*

*Úvazek: 0,5 (pracovní smlouva)*

*Pozice: Finanční manažer/ka – účetní projektu*

*Náplň práce:*

*Řídí rozpočet projektu a kontroluje jeho plnění.*

*Tvoří finanční zprávy.*

*Vede účetnictví projektu, schvaluje nákupy do projektu.*

*Vede mzdové účetnictví projektu.*

*Úvazek: 0,5 (pracovní smlouva)*

**PRO TY, KTERÉ TO ZAJÍMÁ ☺**

**Proč se začaly zkoumat pracovní skupiny?**

Na základě zjištění z tzv. Hawthornských experimentů, které probíhaly v Hawthornském závodě Western electric company od roku 1924 do roku 1932. Zadání výzkumu znělo: Jaký vliv má změna pracovního prostředí (osvětlení, teplo…) na produktivitu práce? Byla vybrána skupina pracovníků, kterým byly zlepšeny pracovní podmínky – lepší osvětlení, topení, čistší prostředí… - produktivita práce se zvýšila. Potom výzkumníci vrátili podmínky do původního stavu a produktivita práce zůstala stejná.

Proč: Pracovníci vytvořili skupinu (na rozdíl od ostatních pracovníků) a cítili se jako členové skupiny, připadali si spojení, měli pozornost výzkumníků – „výsadní postavení“, komunikovali spolu a cítili jistotu, bezpečí skupiny, chtěli zůstat členy skupiny.

Zjistilo se tedy, že komunikace, interakce a mezilidské vztahy na pracovišti jsou minimálně stejně důležité jako hygienické podmínky, pracovní prostředí atd. Byl to v té době velký objev! Od té doby jsou pracovní skupiny studovány.

**Z tohoto zkoumání vyplynuly některé charakteristiky pracovních skupin. Obecně je pracovní skupina = malá sociální skupina, která je spjatá jedním místem, společnou činností a společným vedením.**

* Ve skupině existují vztahy mezi členy, členové přijímají role (co je role?)
* Skupina má společné hodnoty a normy – co to znamená?
* Ve skupině je koheze – co to je? Soudržnost.
* Členové jsou se skupinou loajální
* Členové skupiny jsou motivováni být ve skupině
* Existují společné skupinové myšlení – to může být negativní, pokud je utlumena možnost myšlení (účasti na aktivitě) některých členů skupiny – dokázali byste uvést příklad?

**Pracovní skupina versus pracovní tým**

Existují 2 pohledy:

1. Pracovní skupina = pracovní tým

Každá skupina by měla mít znaky týmu: vysoká soustředěnost, nepotlačování tvořivosti, iniciativa, vysoká výkonnost

1. Pracovní skupina x pracovní tým

Pracovní tým je více než pracovní skupina. Znaky úspěšného pracovního týmu:

* zaměřenost na cíl, jasná vize, strategie, efektivita
* kooperace – „svorný tým“
* heterogenita
* synergie – synergický efekt = výkon týmu je vyšší než výkony jednotlivců, pokud by pracovali samostatně (Někteří odborníci synergický efekt popírají – neprokázal se výzkumem.)
* Role – členové zastávají nejrůznější role, role jsou komplementární.

X skupina: nesourodá směs jednotlivců, nezohledňuje potřeby ostatních, může být efektivní i neefektivní

**Typologie rolí v týmu**

Teoretik týmů R.M.Belbin – existuje 8 rolí.

* Předseda – role není zaměnitelná s jinými rolemi, kontroluje a koordinuje ostatní členy týmu, obvykle jmenován nebo volen skupinou
* Tvarovač (činorodý aktivista) – další vůdčí role, rozhoduje o týmu, tažný kůň
* Inovátor (Myslitel)
* Monitor (Věcný expert)
* Týmový pracovník (Diplomat, strážce klimatu)
* Organizační pracovník (organizátor)
* Vyhledavač zdrojů (styčný důstojník)
* Kompletovač (dotahovač, puntičkář)

Nemusí být vždy stejný počet rolí jako počet členů týmu – v menším týmu přijímají lidé více rolí nebo některé role chybí.

**MŮŽETE SI ZKUSIT BELBINŮV TEST, ABYSTE ZJISTILI, JAKÁ ROLE V TÝMU JSTE VY.**