

## 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

### 2. 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 případně 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 relokační).*

*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 vplynuly 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:

- a. Pracovní skupina = pracovní tým  
Každá skupina by měla mít znaky týmu: vysoká soustředěnost, nepotlačování tvořivosti, iniciativa, vysoká výkonnost
- b. 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 rolmi, kontroluje a koordinuje ostatní členy týmu, obvykle jmenován nebo volen skupinou
- Tvarovač (činnorodý 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.**