

PASIVNÍ TÝM

Jitka přes své mládí velmi brzy postoupila na manažerskou pozici. Vedla skupinu deseti lidí, kteří měli za úkol uvádět na trh nové výrobky. Jitka měla ráda, když bylo vše uděláno včas a správně. Důslednost a spolehlivost v plnění pracovních úkolů byly vlastnosti, které na ní oceňovali její nadřízení. Proto jí dali příležitost ke kariéernímu postupu. Navíc byla velmi příjemná, profesionální a výkonná.

Její pracovní skupina již tak dokonale nepůsobila. Jitka si několikrát povzdechla: „Oni jsou tak pasivní! Mám pocit, že všechno musím zvládnout sama. Už mi ani nepoděkují, když něco udělám za ně.“

Jitka chtěla ve své manažerské roli obstát. Jako jediná žena na manažerské pozici se cítila odstrčená a ostatní manažeři s ní spíše soupeřili, než spolupracovali. Na společných poradách poukazovali na pasivitu Jitčina týmu, na jejich neochotu až lenost. Na nové úkoly a požadavky Jitčini podřízení reagovali odmítavě.

Jitka zvýšila své pracovní nasazení. Snažila se víc angažovat ve spolupráci s ostatními útvary. Na schůzky a porady, kam chodili dříve její podřízení, začala chodit s nimi. Toto opatření však vůbec nezlepšilo pasivitu členů jejího týmu. Naopak ji to zvýšilo.

V Jitce postupně narůstal pocit nespokojenosti, nejistoty a nedocenění. Měla pocit, že se snaží na 150 procent a její podřízení ji v tom nechají samotnou. Pociť nespojenosti se prohluboval na pracovních poradách jejího týmu. Jitka vždy upozorňovala, že očekává iniciativu ze strany podřízených. Když však přednesla úkoly a vyzvala pracovníky k námětům na jejich řešení, většinou reagoval jen málokdo. Jitka, protože byla zvyklá pracovat efektivně, přednesla své návrhy postupů. Neměla však z toho dobrý pocit. „Vždycky čekají jen na to, s čím přijdu já.“ Připadala si, že jediná aktivní na poradách je ona sama.

Úkoly:

1. Kde vnímáte příčiny pasivity členů Jitčina týmu?
2. Co byste doporučili Jitce změnit při pracovních poradách?
3. Jak byste podnítili zvýšení iniciativy podřízených?