

ORGANIZACIJSKI RAZVOJ I RAD U TIMU

Dobra ideja ne može sama.

Iza svake uspešne inicijative stoje ljudi koji znaju zašto rade zajedno, ko šta radi i kako donose odluke.

Organizacija nije samo administracija. **Organizacija je način da dobra ideja preživi početni entuzijazam.**

1. OD GRUPE DO TIMA

Postoji velika razlika između grupe ljudi i tima.

GRUPA:

„Svi želimo da se nešto promeni.“

TIM:

„Znamo šta želimo da promenimo, ko šta radi, do kada i kako proveravamo rezultat.“

1.1. RAZVOJ GRUPE

**LJUDI - ZAJEDNIČKI PROBLEM - ZAJEDNIČKI CILJ - PODELA ULOGA –PLAN-
AKCIJA- REZULTAT - ODRŽIVA ORGANIZACIJA**

Pitanje br. 1. Zašto postojimo? Dobra organizacija mora da zna:

- koji problem rešava;
- kome želi da pomogne;
- koje promene želi da postigne;
- po čemu se razlikuje od drugih.

1.2. VIZIJA

Vizija opisuju kako želimo da zajednica izgleda u budućnosti.

☒ „Želimo zajednicu u kojoj građani aktivno učestvuju u odlukama koje utiču na kvalitet njihovog života i životnu sredinu.“

✓ “Grad Loznica, sredina u kojoj su mladi aktivni pokretači društvenih promena, čiji se glas uvažava pri donošenju svih ključnih odluka u zajednici.“

✓ „Kraljevo, naš grad kao zelena oaza sa nultom stopom zagađenja vazduha, gde svaki građanin ima pristup čistoj vodi i uređenim parkovima u krugu od pet minuta hoda.“

1.3. KO ŠTA RADI?

Jedan od najčešćih problema malih organizacija jeste što „**Svi rade sve**“. Na početku to može funkcionisati. Kasnije često dovodi do preopterećenja, nesporazuma i konflikata.

Kada svaka osoba zna svoje zadatke i odgovornosti, manja je verovatnoća za nesporazume i sukobe. Podela uloga osnažuje članove tima, jer svako zna svoje mesto i kako tačno doprinosi celini.

Podela odgovornosti u timu ključna je za efikasno funkcionisanje organizacije jer sprečava preklapanje poslova, smanjuje stres i povećava produktivnost obavljenih zadataka.

PRIMER PODELE ULOGA

Uloga	Glavna odgovornost
Koordinator	prati celokupnu aktivnost
Komunikacije	društvene mreže, mediji, kampanje
Logistika	prostor, oprema, material
Volonteri	komunikacija i koordinacija volontera
Finansije	budžet i praćenje troškova
Dokumentacija	zapisnici, fotografije, evidencija
Partnerstva	komunikacija sa institucijama i organizacijama

Jedna osoba može imati više uloga.

Ali za svaku važnu aktivnost treba da postoji odgovor na pitanje: „**Ko je odgovoran?**“

ULOGA NIJE TITULA. Uloga znači: **odgovornost + zadatak + ovlašćenje + rok.**

2. ODLUČIVANJE, KONFLIKTI I MOTIVACIJA

2.1. KAKO DONETI DOBRU ODLUKU?

Donošenje dobre odluke podrazumeva zajedničko razmatranje problema, sagledavanje različitih mogućnosti i dogovor o najboljem rešenju za zajednicu. U tome nam mogu pomoći sledeći koraci:

1. Definišemo problem.

2. Prikupljamo informacije.
3. Predlažemo moguće opcije.
4. Razmatramo prednosti i rizike.
5. Donosimo odluku.
6. Određujemo odgovornu osobu.
7. Postavljamo rok.
8. Pratimo rezultat.

2.2. KADA NASTANE KONFLIKT?

Dobri međuljudski odnosi su važni za nesmetano funkcionisanje grupe. Konflikt nije automatski nešto loše. Neslaganje može pokazati da postoje različita iskustva, potrebe ili ideje. Problem nastaje kada se konflikt pretvori u lični sukob.

Zato važi pravilo: **PROBLEM ≠ OSOBA**

Možemo pristupiti na dva različita načina:

✗ „Ti nikada ništa ne uradiš na vreme“.

✓ „Rok je prošao, a zadatak nije završen. Hajde da vidimo šta se dogodilo i kako možemo da rešimo problem“.

Preporuke za problematične situacije:

1. Rešavajte ih odmah, jer se produbljuju vremenom
2. Budite medijator i nepristrastan učesnik
3. Ne analizirajte konflikt tražeći krivca, nego olakšajte diskusiju strana i rešavanje konflikta.
4. Podsetite ih da je zajednički cilj iznad ličnih nesuglasica. Očuvanje tima i njegove sposobnosti da deluje treba da bude zajednički prioritet, zbog čega je važno da konflikt ne ostane nerešen, već da se prevaziđe kroz otvoren i konstruktivan razgovor.

2.3. MOTIVACIJA

Ljude ne motiviše samo novac. Važni su:

- rešavanje problema;
- mogućnost da predlože ideju;
- osećaj da doprinose;
- priznanje; poverenje;
- osećaj odgovornosti

- mogućnost da nešto nauče;
- vidljiv rezultat;
- vrednost, empatija, solidarnost, pripadnost zajednici...

JEDNOSTAVNO PRAVILO

Ako želiš da ljudi ostanu uključeni – pokaži im da njihov doprinos ima smisla, od početka se redovno konsultuj sa njima i informišite ih o rezultatima akcija.

3. KAKO GRUPA POSTAJE ODRŽIVA?

Kada govorimo o održivosti prvenstveno mislimo na institucionalnu i finansijsku održivost. Uspešnost grupe počiva na kvalitetu ljudskih resursa. Kako bi postigla održivost, grupa mora da razvija veštine i sposobnosti svojih članova i volontera, ali i da razvija strateški pristup finansiranju (članarine, donatori/lokalne samouprave, sponzori-privatnici, zajednica). Politika celoživotnog učenja i jačanje ljudskih kapaciteta su važni za održivost grupe.

Početni entuzijazam je odličan. Ali dugoročna promena zahteva strukturu.

3.1. ORGANIZACIJSKI MINIMUM

Svaka grupa koja želi da traje treba da ima:

- ☐ jasnu svrhu
- ☐ zajedničke ciljeve
- ☐ podeljene uloge
- ☐ dogovor o donošenju odluka
- ☐ plan aktivnosti
- ☐ osnovnu dokumentaciju
- ☐ sistem komunikacije
- ☐ evidenciju članova i volontera
- ☐ način čuvanja dokumenata
- ☐ finansijski plan
- ☐ plan razvoja

4. PLANIRANJE AKTIVNOSTI

Planiranje u grupi pomaže da svi članovi imaju zajedničko razumevanje ciljeva, prioriteta i narednih koraka. Kada zajedno planirate, svako može da doprinese svojim idejama i iskustvom, a zadaci i odgovornosti postaju jasniji. Dobar plan ne znači da sve mora biti unapred određeno – on daje grupi pravac, olakšava dogovor i omogućava da se na promene reaguje zajedno. Za sve što planirate, odgovoriti na sledeća pitanja:

ŠTA želimo da uradimo?

ZAŠTO je to važno?

KO će raditi?

KADA?

SA KIM?

ŠTA NAM JE POTREBNO?

KOLIKO KOŠTA?

KAKAV REZULTAT OČEKUJEMO?

KAKO ĆEMO GA IZMERITI

5. DESET PITANJA ZA SAMOPROCENU

Samoprocena nam pomaže da sagledamo šta smo tokom akcije uradili dobro, a šta možemo da unapredimo. Razmišljanje o naučenim lekcijama omogućava nam da iz iskustva izvučemo korisne zaključke i bolje se pripremimo za buduće akcije. Važno je da samoprocena bude prilika za učenje i zajednički napredak, a ne za traženje krivice.

1. Da li svi znamo zašto naša grupa postoji?
2. Da li imamo zajednički cilj?
3. Da li svako zna svoju ulogu?
4. Da li odluke donosimo na dogovoren način?
5. Da li zapisujemo dogovoreno?
6. Da li uključujemo nove ljude?
7. Da li vodimo računa o volonterima?
8. Da li dokumentujemo rezultate?
9. Da li imamo plan za narednih 6–12 meseci?
10. Da li možemo da nastavimo rad čak i ako jedna osoba ode?

AKO JE ODGOVOR NA VEĆINU PITANJA „DA” Na dobrom ste putu.

AKO JE ODGOVOR NA MNOGA PITANJA „NE” To nije neuspeh. To je mapa za razvoj organizacije.

ZAKLJUČCI ZA KRAJ

Promena u zajednici ne nastaje od jedne velike ideje. Nastaje kada se ljudi:

- **INFORMIŠU**
- **POVEŽU**
- **ORGANIZUJU**
- **DELUJU**
- **ISTRAJU.**

Aktivna zajednica nije ona u kojoj nema problema. **Aktivna zajednica je ona u kojoj ljudi veruju da zajedno mogu nešto da promene.**

Ovaj dokument napravljen je uz finansijsku pomoć Evropske unije. Za njegovu sadržinu odgovorna je isključivo Mreža za ruralni razvoj Srbije i ona nužno ne odražava stavove Evropske unije.
