

โมเดล

ความไว้วางใจเป็นหัวใจสำคัญของทีมงานที่แข็งแกร่ง นั่นหมายความว่าสิ่งนี้ ทีมเวิร์ดก็เกิดขึ้นไม่ได้



ปัญหาเบื้องต้นที่ตัวที่ 1 : ขาดความไว้วางใจต่อกัน

TRUST

นำสิ่งต่างที่มีมีการใช้คำไว้วางใจอย่างผิดๆ บ่อยมาก จนไม่รู้ถึง ความหมายและความสำคัญของมัน

ที่เราคาดการณ์ได้ว่า คนๆ นึง จะทำอะไรโดยดูจากอดีตนั้น ถือเป็นส่วนหนึ่งของความไว้วางใจ



แต่ในบริบทของการสร้างทีมงาน ความไว้วางใจในทางถึงการที่สมาชิกในทีมรู้จัก ก็อันรวมทีมจะไม่ใช้จุดอ่อนในเวลาเล่นงานเขา จุดอ่อนในแวหรือประปรายเหล่านี้ได้แก่

- การขาดทักษะในการทำงาน
- จุดอ่อนในเรื่องมนุษยสัมพันธ์
- ความผิดพลาด
- ความต้องการความช่วยเหลือ

นี้อาจฟังดูไม่สำคัญ แต่ที่จริงสมาชิกในทีมสามารถลดการปกป้องตัวเองได้ หากรู้สึกสบายใจได้อย่างแท้จริง

นั่นจะทำให้พวกเขาทุ่มเทพลังและความใส่ใจกับงานที่ทำได้เต็มที่



ความไว้นี้หรือเชื่อใจว่า
ผู้อื่น จะ ไม่ ฉวย
โอกาสโจมตีจุดอ่อน
เรานั้นเกิดขึ้นได้
ยาก เพราะคนเรามัก
แบ่งปันกันและคอย
ปกป้องชื่อเสียง
ของตัวเอง



ON

OFF

แต่เราจำเป็นต้องหยุดั้งสัญชาต
ญาณเหล่านี้

ทีมซึ่งขาดความไว้นี้อาจเชื่อใจ
กันง่ายเกินไปและเวลา
เพื่อจัดการกับพฤติกรรมและ
ปฏิสัมพันธ์ของคนในทีม




พวกเขาจะกลัวการประชุม
ไม่ต้องขอในใครช่วย และ
ไม่ยอมช่วยคนอื่น



ขวัญและกำลังใจของทีมงานจึงตกต่ำ
อัตราการลาออกก็สูง

สมาชิกในทีมแบบนี้จะคอยแต่ปกป้องจุดอ่อนและความผิดพลาด
พลาด และไม่ต้องการให้คำแนะนำใครก็ตามที่ตนเองต้องรับผิดชอบ
พวกเขาจึงมองคนอื่นในแง่ร้าย เก็บข้อความไม่พอใจ
ไว้เงียบๆ มองไม่เห็นและไม่นำความสามารถและประสบการณ์
ของผู้อื่นมาใช้ให้เป็นประโยชน์ และคอยหาข้ออ้างเพื่อหลีกเลี่ยง
การอยู่ด้วยกัน

ส่วนทีมที่ไว้นี้อาจเชื่อใจกัน สมาชิกจะยอมรับจุดอ่อนและความผิดพลาด
ของตัวเองได้ กล้าในทีตนับและความช่วยเหลือ สามารถใช้ทักษะความ
สามารถและประสบการณ์ของทุกคนให้เป็นประโยชน์ หุ้มเวลาและ
พลังกับปัญหาที่สำคัญ แทนที่จะเล่นการเมืองกัน ถ้าทำผิดก็กล้าโทษ
กันที่ พวกเขาขบถจากทบปะกันและมองหาโอกาสที่จะได้ทำงานร่วมกัน



คำแนะนำสำหรับการแก้ไขปัญหาขึ้นทอนทีมงานตัวที่ 1

ความไว้นี้หรือเชื่อใจแบบนั้นไม่สามารถสร้างขึ้นได้ชั่ว
ข้ามคืน แต่จำเป็นต้องอาศัยการมีประสบการณ์ร่วมกัน
มาระยะหนึ่ง ต้องเชื่อถือกันและติดตามงาน อีกทั้งต้อง
เข้าอกเข้าใจสมาชิกในทีมอย่างลึกซึ้ง



อย่างไรก็ตาม มีแนวทางที่จะเร่งกระบวนการนี้ให้เกิดเร็วขึ้น ซึ่งทำได้โดยใช้กิจกรรมเหล่านี้



กิจกรรม ประวัติส่วนตัว

ให้สมาชิกในทีมตอบคำถามเกี่ยวกับที่นอน บ้านเกิด ประสบการณ์ขณะตัวในวัยเด็ก งานอดิเรก งานแม่แรงแรก และงานที่แ่งที่สุด กิจกรรมนี้จะช่วยให้พวกเขาสร้างความสัมพันธ์ต่อกันในรูปแบบบุคคล ซึ่งมีชีวิตที่น่าสนใจ และช่วยทลายกำแพงที่วางกันและกระตุ้นให้เกิดความเข้าใจกันยิ่งขึ้น

เวลานั้นต่อที่ใช้ 30 นาที

กิจกรรม สร้างประสิทธิภาพที่มอง

ให้สมาชิกพูดถึงเพื่อนในทีมเป็นรายคนใน 2 เรื่อง คือ ผลงานที่สำคัญที่สุดของคนนั้น และ ทักษะที่มองว่าคนนั้นต่างจากคนอื่นอย่างไรบ้าง หรือเล็กกว่า กิจกรรมนี้มีความเสี่ยงอยู่บ้าง แต่ก็ทำไม่ได้พร้อมๆกันเป็นประโยชน์ แม้แต่ทีมงานที่มีปัญหากันอยู่บ้างก็สามารถทำได้โดยไม่รู้สึกอึดใจเลยสักที

เวลานั้นต่อที่ใช้ 60 นาที

กิจกรรมท่าแบบทดสอบบุคลิกภาพ

สไตลิ่งหรือความโน้มเอียงทางบุคลิกภาพเป็นหนึ่งในเครื่องมือนี่ที่มีประสิทธิภาพที่สุดในการสร้างความไว้วางใจ เชื่อใจ และในเราเข้าใจพฤติกรรมทั้งในด้านความคิด การพูด และการกระทำของคน เครื่องมือนี้นี้สร้างขึ้นจากงานวิจัยจำนวนมากและมีความเป็นกลาง ผู้ที่แบบทดสอบจะได้เห็นภาพบุคลิกของตนเองในกิจกรรมนี้

หมายเหตุ : ขอค่าบริการจากที่ปรึกษาที่ผ่านการรับรอง (licensed consultant) เพื่อนำเครื่องมือนี้หรือการตีความหมายในทางที่ผิด

เวลานั้นต่อที่ใช้ 4 ชั่วโมง