Vilnius, 2021 m. rugsėjo 24 d.

**Kaip atpažinti, ar dirbate palaikančioje komandoje**

**Dirbdami profesionalioje ir vieningoje komandoje – jaučiame malonumą, galime tobulėti. Komandiškumas yra ir viena iš svarbiausių „Lidl Lietuva“ vertybių, kuri padeda kurti pagarba ir pasitikėjimu grįstą vidinę kultūrą. Svarbu nepamiršti, kad puoselėti gerą atmosferą darbe turi tiek darbuotojai, tiek vadovai.**

Pasak Tomo Misiukonio, „OVC Consulting“ partnerio ir konsultanto, kolektyvas turi labai aiškią skirtį, kuri ją padaro komanda, o ne atskira žmonių grupe. Anot jo, tai du labai ryškūs bruožai – bendras tikslas ir asmeninių interesų padėjimas į šalį.

„Į komandą galima žiūrėti kaip į žmogaus organizmą – visi organai jame turi tam tikrą vaidmenį ir išvien dirba dėl bendro tikslo. Tiesa, žmonių komanda taip pat gali turėti „sveikatos“ sutrikimų. Jais aš vadinu įvairias įsisenėjusias problemas tarp darbuotojų, požiūrių susidūrimus, nenorą bendradarbiauti ar kitokias įtampas. Jos gali nulemti komandos trikdžius, tampa sudėtinga turėti bendrą tikslą, padėti savo interesus į šalį“, – sako T. Misiukonis.

**Atsakingi darbdaviai rūpinasi komandos gerove**

Pasak mažmeninės prekybos bendrovės „Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės Sandros Savickienės, atsakingi ir darbuotojais besirūpinantys darbdaviai stengiasi kurti tokią terpę, kurioje sutartų ir vieningai dirbtų visi komandos nariai.

„Visi mūsų komandos nariai bendrauja tarpusavy kaip lygūs su lygiais. Tai įtvirtina ir darbo parduotuvėse pobūdis, nes prireikus atlikti tam tikras užduotis, tai padaryti gali bet kuris kolega, nepriklausomai nuo jo užimamų pareigų. Pavyzdžiui, esant dideliam parduotuvės užimtumui, jos vadovas dirba salėje ar kasoje bei kitaip padeda kolegoms. Toks pavyzdys įkvepia darbuotojus ir skatina komandos vienybę, sprendžiant iškilusias problemas“, – teigia „Lidl Lietuva“ personalo vadovė ir valdybos narė.

Glaudžiai bendradarbiauja ir „Lidl Lietuva“ centrinio biuro darbuotojai. Pavyzdžiui, naujoko įvedimo proceso metu darbuotojas kurį laiką praleidžia kituose skyriuose, susipažįsta su jų veikla. Įmonėje taip pat skatinamas ir tarptautinis bendravimas – biuro darbuotojai nuolat apsikeičia patirtimis su darbuotojais iš kitų „Lidl“ veiklos šalių.

Taip pat, prekybos tinklas investuoja ir į namuose dirbančius kolegas, kurių labai padaugėjo dėl koronaviruso pandemijos metu įvesto karantino. „Lidl Lietuva“ kompensuoja iki 300 eurų vertės išlaidas, jeigu darbuotojas jaučia poreikį įsirengti darbo vietą savo namuose. Šia kompensacija pasinaudojo jau trečdalis administracijos darbuotojų.

„Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės teigimu, jokie dideli rezultatai yra neįmanomi be efektyvios ir savimi pasitikinčios komandos, todėl įmonė stengiasi kurti atmosferą, kurioje darbuotojai jaustųsi reikalingi, matytų savo vertę kolektyve. Tai užtikrinti padeda finansinės priemonės, pavyzdžiui, šių metų sausio-birželio mėnesiais, motyvaciniams priedams „Lidl Lietuva“ skyrė daugiau nei 1,1 mln. eurų. Be to, įmonė užtikrina ir nefinansines motyvacijos priemones – rūpinasi darbuotojų asmeniniu bei kolektyviniu tobulėjimu.

„Lidl Lietuva“ personalo vadovės ir valdybos narės teigimu, įmonė rūpinasi ir savo darbuotojų asmeniniu bei kolektyviniu tobulėjimu.

„Tik veikiant išvien, nuosekliai ir atvirai bendraujant galima sukurti vienas kitą palaikančią komandą. „Lidl Lietuva“ komandos stiprinimui padeda ne tik kartu minimos svarbios progos, bet ir organizacijos viduje vykstantis Talentų ugdymo procesas. Jo tikslas – identifikuoti komandos narių stipriąsias ir ugdytinas savybes, sutarti dėl ugdymo plano, o taip pat ir suteikti grįžtamąjį ryšį vadodui.“, – sako S. Savickienė.

**Už komandos kūrimą atsakingi ir vadovai, ir darbuotojai**

Nefunkcionuojančios komandos požymius pastebime labai greitai – darbuotojai nuolat skundžiasi, kaltina vadovus ar vieni kitus, nevykdo susitarimų. Šios problemos dažnai gali būti susijusios ir su baime kalbėtis, iškelti problemas į viešumą.

Pasak pašnekovo, norint spręsti šias problemas, visa komanda turi dirbti išvien – tiek vadovai, tiek likę personalo nariai. Jo teigimu, būtina į viešumą iškelti neveiksnius komandos aspektus, organizuoti diskusiją, tuo pat metu užtikrinant psichologinį saugumą.

„Darbuotojai neturi bijoti kalbėti – jie turi žinoti, kad atviraudami apie savo ar komandos problemas, jie nenukentės. Juk tai yra daroma dėl komandos – asmeniškumai turėtų likti už durų. Taip pat kiekviena moderni įmonė jau turėtų pasirūpinti savo komandos ir atskirų jos narių vertinimu – sekti individualius rezultatus, suteikti grįžtamąjį ryšį, išmatuoti komandos pasiektus ar nepasiektus tikslus, tobulinti jų kompetencijas ir kt.“, – sako „OVC Consulting“ partneris.

Anot T. Misiukonio, sutarti darbovietės komandoje su kitais darbuotojais gali padėti ir keli praktiniai patarimai.

„Pirmiausia būtina kalbėti apie problemas su pasiūlymais – iškėlus žaizdą į paviršių ir nepasiūlius būdo, kaip ją sutvarstyti, nieko nepasieksime, – kalba ekspertas. – Kitas dalykas – nustokime skųstis, o atvirkščiai – prisiimkime atsakomybę, rodykime iniciatyvą, siūlykime pagalbą kitiems žmonėms. Tai neabejotinai padės sukurti gerą mikroklimatą komandoje. Galiausiai, nustokime visą kaltę versti ant vadovo ir pasižiūrėkime į save – pagalvokime, ką galime padaryti dėl komandos.“

„Lidl Lietuva“ šiuo metu dirba daugiau nei 2,5 tūkst. darbuotojų. Lietuvoje iš viso veikia 58 „Lidl“ prekybos tinklo parduotuvės 23-uose šalies miestuose – Vilniuje, Kaune, Klaipėdoje, Šiauliuose, Alytuje, Marijampolėje, Kėdainiuose, Telšiuose, Kretingoje, Mažeikiuose, Tauragėje, Jonavoje, Panevėžyje, Ukmergėje, Utenoje, Plungėje, Palangoje, Elektrėnuose, Visagine, Šilutėje, Radviliškyje, Vilkaviškyje bei Druskininkuose.

**Daugiau informacijos:**  
Lina Skersytė  
Korporatyvinių reikalų ir komunikacijos departamentas  
UAB „Lidl Lietuva“   
Tel. +370 5 267 3228, mob. tel. +370 680 53556  
[lina.skersyte@lidl.lt](mailto:vaiva.serpkova@lidl.lt)