

فرق العمل في الأعمال التطوعية

فرق العمل أو المجموعات المحددة لإنجاز المهمات أصبحت من أهم أنواع أداء الأعمال والواجبات في المنظمات الربحية واللاربحية، وكلما ارتفعت درجة الانسجام يؤدي فريق العمل مهامه بشكل أفضل وتنخفض نسبة الأخطاء ويكون عمله أفضل من الأعمال الفردية وعمل الجماعة، نتائج أداء عامل + عامل يتجاوز أداء الأثنين في التنفيذ والسرعة والجودة، خبرة الأثنين تتلاقح وتتفاعل وتتضاعف وينتج عنهما عملا عالي الأتقان من خلال مهاراتهم ومواهبهما إذا كانا يعملان على خطة وهدف بانسجام وتوافق.

فريق العمل بعمله أكثر جودة عن عمل الجماعة، لأن عمل الفريق يؤدي مهماته بروح الفريق وبخطة وهدف وتركيز ووضوح، أما الأعمال الجماعية التي تعرف بالفرقة عادة تتخللها الهفوات والأخطاء، كانت أغلب الأعمال التي اعتادتها المجتمعات بالسابق تتم بالتعاون والتضامن مثل بناء مساكن أو إقامة زواج، فهي نشاطات جماعية عادة عشوائية لا يقاس عملها بالجودة وحساب النتائج ودراسة السلبيات التي تحدث، بعكس فريق العمل الذي يعمل أفراد المنتظمون بتخصصات وبمهارات على خطة وهدف وإشراف لزيادة التوافق والانسجام.

بعض الجمعيات الخيرية ولجان التنمية والمؤسسات التطوعية تعاني من قلة المتطوعين المساندين وتفتقر لفريق العمل التطوعية الماهرة الفاعلة .

الفروقات الفردية والهويات الذاتية من طبيعة الأفراد، أغلب متطوعي اليوم يحملون مؤهلات ومواهب وميول شخصية تدفعهم إلى اثبات الذات ولديهم رغبة في إبراز طاقاتهم من خلال أعمالهم ويرغبوا في إبراز مواهبهم في فرق العمل، لهذا ليس من السهل أن تتمازج نفسيات وأمزجة أعضاء الفريق إلا إذا كان مشرف الفريق يتحلى بصفات القائد الذي يخلق مناخ ودي تتقارب فيه النفوس ويؤسس بيئة خصبة لإبراز المواهب والإبداعات الذي يشعر فيه العضو بإنجاز ما يحمل من طاقة وكفاءة.

على القائد أن يكون مهياً لحل النزاعات والتدرج على سلم التوافق والانسجام للوصول لدرجة عالية من رضا أفراد الفريق عنه، وأن يخلق مناخ ملائم للعمل والتطوع، عدد أفراد الفريق يؤثر في نسبة الانسجام والتقارب والعمل بروح الفريق الواحد.

رائد الموارد البشرية بروس توكمان له من الدراسات والأبحاث في تشخيص فرق العمل وتصنيفها وحدد مراحل نشاطات فريق العمل بسلمه.

سلم الإداري المبدع بروس توكمان يقدم تشخيصا وتوصيفا لإدارة الفريق الواحد ويتضمن هذا السلم 5 مراحل:

- التشكيل أو التكوين : هذه المرحلة هي للتعارف والعلاقة الودية بين أفراد الفريق وتقدير بعضهم

- البعض وقبول الأفكار المطروحة بصدر رحب يعني يتعرفوا على بعضهم البعض، ودور قائد مهم في شرح أسباب اختيار أعضاء الفريق بهذه المرحلة.
- التمارع : حتى بعد التعارف والتقدير لا نتوقع أن يصل أعضاء الفريق إلى درجة كافية من الانسجام، فالتنافس طبيعة بينهم والاختلاف وارد خصوصا عند العصف الذهني وطرح الأفكار والآراء، كل عضو يرى صوابية فكرته، لن يتفقوا على تعريف المشكلة والأزمات وبأي طريقة يمكن حلها.
- تقريب الأفكار المتباينة وإيجاد القواسم المشتركة قدر الأمكان من مهام القائد بحيث يشعر أعضاء الفريق أن الفكرة أو الحل ولدت من الكل.
- التوافق : الاتفاق على المصلحة العامة وتحقيق الهدف والإنجاز يكون مطلبا للفريق وبالتالي تكون حالة التوافق بين أفراد الفريق، بهذه المرحلة يصل الفريق إلى الاحساس الحقيقي بالمسئوليات وضرورة تحقيق المهام والواجبات.
- الأداء : بهذه المرحلة يصل الفريق إلى مرحلة الثقة بالنفس وقدرته على الإدارة بدون إشراف خارجي، فيسعى من نجاح إلى آخر حتى يعزز اللحمة والتماسك والولاء لبعضهم البعض وأكثر ما يهمهم الإنجازات وتحقيق ما يوكل لهم.
- الأنهاء أو الأغلاق : تسمى هذه المرحلة الحداد أو الحزن لأن الفريق أدى اعماله ومهامه وبالنتيجة يأسفوا على مرحلة انقضت وانتهت مهمات الفريق، لكن يفترض أن توثق هذه المراحل وتأخذ أنموذجا لخلق فريق آخر بنفس الخطوات والمواصفات، ما يخفف على أعضاء الفريق اغلاق مهماته هو علمهم المسبق بأن أهداف وأدوار الفريق لمدة زمنية محددة، وأنهم حققوا الأهداف الموكلة لهم .