

- Už na samém počátku stála chybná úvaha o týmové práci. Na jednodušší úkoly stačí prostě skupina a není třeba týmu. V každém případě bylo chybou pokoušet se týmovou práci uplatnit, ale nepromyslet její předpoklady a samozřejmě je také neuskutečnit.
- Je jistě příjemné, když lze s někým bez problémů vycházet. Potud se Halíkovi nedivíme, že se obrátil na Bílka. Jaké kvality však učinily z Bílka vedoucího týmu? Podpora vedoucího, žádné stížnosti, žádné výhrady, žádné oponování? Je to zarážející, že? Na vedení týmu to opravdu není pravý typ. Nic nevíme o odborných kvalitách.
- Dalšími členy týmu byli jmenováni ti, kteří neprotestují proti další práci. Tak to opravdu někteří vedoucí dělají. Je to snadnější, než vybírat podle nějakých kritérií souvisejících s řešením problému a týmovou prací. Je to však většinou velmi neefektivní. Tým byl špatně sestaven.
- Všichni tři dostali stejné pověření. Vedoucí se ani nenamáhal se všemi třemi současně promluvit a domluvit se s nimi na tom, kdo bude tým vést. Mohl také jednoho sám jmenovat. Je to nutné pro organizaci práce týmu a jde samozřejmě také o míru odpovědnosti.
- Vedoucí se neměl nechat strhnout a neměl zasahovat do práce týmu svými nápady. Pokud chtěl uplatňovat svoje nápady, mohl to přece učinit už dříve a bez komplikací s jmenováním lidí a jejich pověřováním. Pokud je pověřil, měl přenechat práci jim. Někteří vedoucí nejsou schopni delegovat úkoly a pravomoc. Výsledkem je jejich přepracovanost, chybná rozhodnutí, menší motivovanost podřízených. Ach ta ješitnost!
- Havlík si také měl povšimnout toho, že Bílek vlastně ani tak nereferuje o práci týmu, jako spíš přenáší od vedoucího do týmu informace prezentované jako pokyny. Nevšiml si, že Bílek začíná fungovat jako cenzor pro obě strany – vedoucího i tým. Když se začali Mikeš s Polákovou obracet rovnou na vedoucího, bylo už leccos ztraceno (přínejmenším čas pro práci).
- Výsledkem chaosu v práci týmu byla silná demotivace Mikeše i Polákové. Každý situaci řešil po svém, ale výsledek byl podobný: zhoršení v práci, frustrace, ztráta motivace, zhoršení vztahů atd.
- Komunikace mezi čtyřmi účastníky probíhala nejasně. Sdělovaly se a mísily informace oficiální a neoficiální, rozhodnutí se mísila s domněnkami, informace byly někdy účelově upravovány, jindy byly takticky formulovány tak obecně, že byly nepoužitelné. Chyba musí být přičtena vedoucímu.
- Postavení a úkoly týmu nebyly patrně nijak uveřejněny. Ostatní spolupracovníci nebyli dostatečně informováni. To bývá obvykle zdrojem všelijakých dohadů a často také útoků. Proč pracuje sekretářka teď hlavně pro ně a pro nám nemá čas zařídit to a to? Spolupracovníci mohli a měli být přiměřeně informováni. I jejich nápady mohly být konec konců využity.
- Vedoucí dokončil práci s Bílkem. Tým se rozpadl především vinou vedoucího. Pokud byla nová forma vyhovující a výsledek práce rovněž, pak bylo zbytečné od začátku blokovat další dva pracovníky. Vedoucí patrně nedokázal odhadnout náročnost úkolu. Jak je možné, že Mikeš de facto přestal v týmu pracovat a vůbec to nevadilo?