

Avoidance of Accountability:

Bakit Mahalaga ang Peer Pressure (In a Good Way)

Alam mo yung feeling?

May team member na laging late sa meeting. May isa namang hindi consistent sa deadlines. Yung isa, mukhang busy, pero walang natatapos. Alam mo na nakakaapekto ito sa buong team, pero walang nagsasabi. Lahat tahimik. Lahat umiwas.

Ang tawag dito? **Avoidance of Accountability**—ang pang-apat na dysfunction ng team.

Kapag walang accountability, bumababa ang standards. Nagkakaroon ng resentment. At, pinakamalala, nasisira ang tiwala sa isa't isa.

Ano ang Itsura ng Avoidance of Accountability?

Kapag walang nagho-hold ng isa't isa accountable, ito ang nangyayari:

- **Nababawasan ang effort:** Yung ibang members, ginagawa lang ang bare minimum.
- **Walang follow-through:** May napag-usapan sa meeting, pero walang nangyayari after.

- **Naiipon ang resentment:** Yung mga nag-e-effort, naiirita sa mga hindi nagko-contribute, pero walang nagsasalita.

Kapag hinayaan ito, magiging "okay na ang mediocrity" culture ng team mo. Ang resulta? Bagsak ang performance.

Bakit Mahalaga ang Accountability?

Simple lang: **Accountability pushes everyone to bring their A-game.**

Imagine mo ito: Nasa isang liveaboard trip kayo. Ang lead dive guide laging late sa preparations. Walang nagsasabi dahil ayaw nilang ma-offend siya. Pero dahil sa delay niya, naapektuhan ang buong schedule ng team. Clients start complaining.

Kapag may accountability, mabilis maaayos ang ganitong problema. Accountability ensures that standards are upheld—and the team moves as one.

How to Overcome Avoidance of Accountability

1. Set Clear Expectations

Ang accountability nagsisimula sa clarity. Kapag hindi malinaw kung ano ang dapat gawin, mahirap mag-hold ng tao accountable.

- **Define roles:** "Ikaw ang in-charge sa logistics. Alex, ikaw naman sa safety briefing."
- **Set deadlines:** "By Friday, dapat tapos na ang checklist natin."
- **Agree on standards:** "Lahat tayo dapat nasa meeting 10 minutes bago mag-start."

Kapag malinaw ang mga expectations, walang room para sa excuses.

2. Normalize Peer-to-Peer Accountability

Hindi lang trabaho ng leader ang mag-hold ng team accountable. Kailangan, ang team members mismo ay nagre-remind sa isa't isa.

- Teach them to ask: "Hey, kamusta na yung task mo? May kailangan ka bang tulong para matapos?"

- Encourage open feedback: “Napansin ko na late ka sa huling dalawang meetings. Pwede bang mag-adjust tayo next time?”

Kapag normal na sa team ang ganitong usapan, mas bumibilis ang improvements.

3. Use Public Scoreboards

Kung gusto mong mas maging engaged ang team, gawin mong visible ang progress nila.

- **Track deadlines:** Gumamit ng shared trackers (Trello, Asana, or a simple whiteboard) para makita ng lahat ang progress ng bawat isa.
- **Show results:** Post weekly performance updates or metrics para alam ng lahat kung saan sila tumatayo.

Kapag may nakikita ang team na progress (o lack of progress), nagiging natural ang accountability.

4. Address Issues Directly and Constructively

Kapag may hindi naka-deliver, huwag itong palampasin. Sabihin agad at maayos.

- Avoid blame: "Hindi mo ginawa 'to" → Mas mabuting sabihin: "Paano natin maaayos 'to next time?"
- Offer support: "Mukhang nahirapan ka dito. Ano ang pwede nating gawin para matulungan ka?"

Kapag constructive ang feedback, mas likely na magbago ang behavior.

5. Celebrate Wins and Efforts

Accountability isn't just about calling out mistakes. Dapat din, kinikilala ang achievements.

- "Great job sa pag-coordinate ng dive schedule! Napansin ko na on time lahat ng preparations."
- "Salamat sa effort mo, ang laki ng naitulong mo sa smooth trip natin this week!"

Kapag nararamdaman ng team na ang accountability ay para sa improvement, hindi sa paninisi, mas magiging motivated sila.

Signs na Gumagana ang Accountability

Makikita mo na unti-unting nagiging accountable ang team kapag:

- Nagre-remind na ang mga members sa isa't isa nang walang awkwardness.
- On track na ang mga deadlines at deliverables.
- Naging mas proactive ang lahat—nagbibigay ng updates kahit walang nagre-request.

Kapag may accountability, nagiging high-performing ang team.

Final Thoughts

Avoidance of accountability is one of the trickiest dysfunctions to address—kasi walang gustong magsimula ng “awkward conversation.” Pero tandaan: Ang team na walang accountability ay stagnant.

Ikaw ang mag-set ng tone. Lead by example. Create clarity, give feedback, and normalize holding each other to high standards.

Kapag na-overcome niyo ito, makikita mo na biglangangat ang performance ng team mo.

At tandaan: **Accountability isn't about blame—it's about building a team where everyone contributes their best.**