Skillnad på teambuilding och teambuilding

”Vi kör teambuilding” tänker chefen och avser att komma tillrätta med samarbetssvårigheterna i gruppen. ”Kul” tänker medarbetarna och ser fram emot en trivsam dag med yxkastning och korvgrillning runt lägerelden. Upplagt för förvirring, frustration och besvikelse. Men vad skiljer egentligen en ”rolig aktivitet” från en riktig teambuildinginsats? Och hur vet man vad man behöver?

TEXT: JENNY OLSSON

Teambuilding – ett ord med många olika betydelser. En vanlig uppfattning är att teambuilding är synonymt med aktiviteter som femkamper, kajakpaddling och kick-offer, vars syfte är att föra samman en grupp människor under trevliga omständigheter. Det kan visserligen stämma, men det finns en stor skillnad mellan att göra roliga aktiviteter för stunden och att arbeta med långsiktig teambuilding med en djupare botten.

– Riktig teambuilding är en aktivitet ledd av beteendevetare som skapar varaktiga effekter när man kommer hem, förklarar Mimmi Dahlström på Äventyrens Ö norr om Stockholm. Förändringarna kan bestå i att man har skapat en ökad förståelse och acceptans för varandras olikheter och agerande, och hur man bäst hanterar detta. Ett mål med teambuildingen bör också vara att man hittar en gemensam kraft som gör gruppen mer effektiv än tidigare och där effektivitetsökningen sitter i under en längre tid. I en eventbaserad upplevelse däremot kan målet vara att alla ska ha kul tillsammans och få ett roligt minne.

Teambuildingen kan ha olika syften beroende på vad gruppen behöver. Är man t ex en ny grupp som kommer att jobba under kraftig tidspress behöver man lära känna varandra i skarpt läge för att på så sätt snabbare komma igenom den första trevande tiden då de flesta är avvaktande och inte riktigt vågar bidra eller säga vad de tycker. En inarbetad grupp som kanske har fått samarbetssvårigheter och sitter fast i konflikt behöver å sin sida hjälp att komma ur detta. Det kan också vara så att en grupp kan behöva hjälp med att inventera gruppens förmågor så att man kartlägger, analyserar och diskuterar vad medlemmarnas olikheter innebär rent praktiskt och hur man bäst ska nyttja det.

Medan en eventbaserad upplevelse vanligtvis är en kortare aktivitet är

EVENTBASERAD AKTIVITET ELLER TEAMBUILDING – HUR VET MAN VAD MAN BEHÖVER?

För att ta reda på vad din grupp behöver är det bra att ställa dig själv som chef ett antal frågor. Svara JA eller NEJ. Fundera inte för länge. Din spontana reaktion inför varje påstående är förmodligen mer korrekt än ett svar som tagit dig lång tid att komma fram till.

1. Min grupp är helt nystartad och vi har en bra tidsplanering.

2. När vi har möten pratar alla, inte bara samma personer utan alla vågar bidra och säga vad de tycker.

3. Gruppens medlemmar kommer mycket bra överens och motivationsnivån är hög.

4. Det är lätt att fatta beslut i gruppen som alla står bakom.

5. När gruppmedlemmarna har synpunkter på varandra så ger de varandra utvecklande feedback och löser alla småkonflikter på ett moget och utvecklande sätt. Därför har vi heller inga stora konflikter.

6. Alla i gruppen blir hörda och lyssnade till.

7. Vi är befriade från konflikter som stör gruppens effektivitet.

8. Gruppen är mycket lätt att leda.

9. Gruppmedlemmarna kommer till mig och vi har ärliga, uppriktiga och utvecklande samtal om problem som uppstår.

10. Vi är ärliga och uppriktiga mot varandra.

11. Jag som chef har en god ledarskapsutbildning och känner mig trygg i min ledarroll.

12. Om mina gruppmedlemmar skulle svara på dessa frågor så är jag övertygad om att deras svar inte skulle skilja sig så mycket från mina egna.

Tolkning: Har du två eller flera NEJ bör du fundera på att kontakta någon som arbetar med teambuilding ”på riktigt”, dvs. beteendevetenskapligt. De kan skräddarsy ett program utifrån din grupps specifika behov, syfte och mål. Frågorna 4, 5, 7, 9 , 11 och 12 är nyckelfrågor där ett NEJ kan leda till problem i framtiden och därför bör åtgärdas så snart som möjligt. *Källa: Äventyrens Ö, www.aventyrenso.se*

teambuilding en lång process. Det tar tid att lära känna varandra, bygga förtroende och hitta ”vi-känslan”.

– Idealupplägget för en teambuildinginsats är två till tre dagar, säger Mimmi Dahlström. Man brukar tala om de ”två pedagogiska övernattningarna”. Sedan tillkommer förberedelsesamtal och helst en uppföljningsdag, som normalt brukar ta en halv dag om allt har fungerat som det ska. Om gruppen sitter fast i konflikter som pågått ett tag tar insatsen naturligtvis längre tid. Sedan är det förstås viktigt att gruppen själva på hemmaplan underhåller den psykosociala delen och inte bara den affärsmässiga. Verktygen att göra det bör de ha fått med sig av sin konsult under sitt teambuildingprogram.

Det ena behöver dock inte förta det andra. För ett team är det naturligtvis också viktigt att få göra roliga och sociala aktiviteter ibland.

– En kul aktivitet då man gör något tillsammans kan vara en bra start när man träffas för första gången, om det inte är så att man ska slängas in i hetluften på en gång. Det är också bra att göra som belöning, exempelvis när teamet har uppnått uppsatta mål. Däremot avråder jag bestämt från att göra det om man tror att aktiviteten ska rätta till problem för det kommer det inte att göra. Problemen kommer att finnas kvar när man kommer hem. De visar sig inte de första dagarna men inom en vecka är man tillbaks i gamla mönster igen. Har man dessutom kallat en samarbetstävling för teambuilding så kommer det bli svårt att sälja in idén med riktig teambuilding när det senare verkligen behövs.

Att kombinera de två vid ett och samma tillfälle avråder dock Mimmi Dahlström ifrån. Teambuilding är en krävande process och upplevs av det stora flertalet som en spännande mental resa där fokus ligger på ett djupare plan. Att då i en sådan process försöka ställa om till att ”leka” medför bara frustration och förvirring. Det bästa är att fokusera på en sak i taget.