

Teambuilding-ul



Un teambuilding este, în esență, **un program de dezvoltare** cu consecințe pozitive asupra evoluției companiei în ansamblu, prin care această companie oferă angajaților :

- o experiență de neuitat
- un instrument extrem de util în dezvoltarea profesională
- o unealtă a cunoașterii și dezvoltării personale precum și a relațiilor cu ceilalți
- o distracție și adrenalina senzațiilor tari
- un context în care simplii angajați se transformă într-o echipă capabilă de performanță

Din perspectiva eficienței economice, un teambuilding rămâne întotdeauna o investiție eficientă, necesară și înțeleaptă, investiție pe care compania o va recupera prin plusul material și de imagine înregistrat datorită performanțelor obținute la nivelul echipei .



Ce este, totuși, un teambuilding ?

Înainte de toate, un teambuilding, este :

- **O formă de training**, de formare profesională
- **Integrator de talente personale** în cadrul grupului,
- Un **program complex**, al cărui design este proiectat și elaborat în urma diagnosticării atente a nevoilor companiei

client, un program prin intermediul căruia obiectivele comune ale echipei pot fi atinse prin valorificarea maximă a energiilor și capacităților membrilor care intră în alcatuirea ei.

Teambuilding-ul este, prin definiție, un **proces de motivare** menit să îmbunătățească simultan relațiile și raporturile dintre membrii unui grup, în vederea depășirii obstacolelor aflate în calea îndeplinirii scopului comun organizațional .



De ce e nevoie totuși de un teambuilding ?

Rolul teambuildingului a fost și este mult discutat în mediile de training și nu numai . Rata întoarcerii investiției de training este greu de apreciat, fapt ce generează o viziune deformată a managerilor despre acest tip de training (o cheltuială necesară, un fel de panaceu universal al problemelor de comunicare, al conflictelor existente sau chiar și la lipsa implementării procedurilor de lucru din cadrul companiei), dar în nici un caz ca pe o investiție generatoare de **beneficii pe termen lung**

Dintre aceste beneficii am putea enumera :

- fluidizarea și eficientizarea comunicării în cadrul echipei
- creșterea nivelului de coeziune a echipei
- motivația pentru munca susținută de mediul agreabil de muncă
- perceperea conflictelor în grup ca și oportunități de dezvoltare, generând economii ale resurselor de timp și energie în cadrul grupului,
- concentrare mai mare pe sarcini



Concluzia ?

Teambuilding-ul, ca sistem educațional, are multe fatete, oferind sansa participantilor să beneficieze de :

- stimularea creativității și inițiativei
- dezvoltarea empatiei pentru cel de lângă tine
- mult bun simț și umor sanatos

Aceste castiguri individuale, coroborate cu o înțelegere a simțului comunitar în care activăm, indiferent că suntem conștienți sau nu, conduc la rezultate spectaculoase .

Pentru manageri beneficiul este dat de conștientizarea faptului că o echipă are nevoi multiple și că oamenii de decizie trebuie să știe ce să îi ofere în fiecare moment .

Adevărata valoare a unui training de teambuilding este dată de modul în care prin întrebări și observații bine ținute, facilitatorul / trainerul reușește să determine participanții să vorbească despre problemele din organizație și cum ar putea să le rezolve .



Activități recomandate

Teambuilding-ul poate fi definit și ca un set de **activități conectate** între ele și corelate cu **nevoile participantilor** în scopul **îmbunătățirii performanței** acestora ca echipă. Principalele stagii în formarea unei echipe sunt :

Stagiu în formarea echipei	Tip de activități recomandate
Formarea echipei	• cunoaștere • spargerea ghetii • interacțiune socială
Agitarea echipei	• stare disconfort • competiție • provocări individuale
Normarea	• încredere • joc de rol • comunicare • orientare pe procese
Performanța	• provocări de echipă complexe • orientare spre rezultate • accent pe leadership

În tabel, pentru fiecare stadiu există **activități recomandate** care pot conduce la creșterea performanțelor echipei . Un teambuilding reușit necesită o analiză a nevoilor echipei și o planificare conform obiectivelor dorite a fi atinse .



Adresabilitate

Teambuilding-ul se adresează :

- celor care se alătură unor echipe noi,
- membrilor unor echipe ce parcurg un proces de schimbare,
- în general tuturor acelor persoane care doresc să înțeleagă rolurile în echipă și mecanismele care determină performanța

echipei.

Structura echipei, mediul de desfasurare al activitatilor, diferentele de personalitate care se manifesta intre membrii echipei pot fi gestionate in cadrul unui program de teambuilding in vederea conturarii unei viziuni comune si a unui set de practici unitare in randul membrilor acesteia .

Obiectivul general al oricarui program de teambuilding il reprezinta crearea unei echipe eficiente si performante, atingerea acestuia fiind facilitata de existenta a doua elemente:

- factorul timp
- frecventa.



Practicile internationale in materie, sugereaza desfasurarea trimestriala a unui program de team building , recomandarile fiind justificate din perspectiva mecanismelor de intarire a comportamentelor dezirabile in cadrul echipei cat si prin necesitatea sporirii remanentei acestora ca factor determinant al inaltei performantelor ce se poate obtinute la nivelul echipei .

Concomitent cu atingerea obiectului general, prin intermediul teambuilding-ului se atinge si unul dintre obiectivele specifice ale oricarui program de teambuilding, motivarea membrilor echipei, obiectiv care va fi indeplinit si intarit permanent .



Elaborarea programului de teambuilding

Presupune stabilirea **finalitatii** acestuia, a obiectivului general urmarit . Sintetic, obiectivul general al unui program de teambuilding se identifica raspunzand la întrebarea :

“ Ce beneficii va obtine echipa in urma acestui proces ? ”

Programul de teambuilding, poate oferi :

- posibilitatea lucrului în echipa (oportunitatea oamenilor de a lucra impreuna prin impartasirea de idei si cunostinte)
- cunoasterea si substituirea colegilor de echipa in diverse contexte de grup (desigur altele decat cele supuse rutinelor zilnice)
- identificarea stadiilor de dezvoltare in care se gaseste echipa din componenta careia fac parte
- recunoasterea efectelor dinamicii echipei si a factorilor care o fac sa fie performanta
- posibilitatea de a intelege importanta si „ puterea ”deciziei de grup
- acceptarea unor standarde si norme de lucru in echipa pentru prezent si pentru viitor
- asumarea rolurilor in cadrul echipei
- conducerea unei echipei
- dezvoltarea abilitatilor de comunicare individuala si de grup
- cresterea increderii individului in sine si in capacitatile echipei,
- crearea unui mediu de lucru armonios in cadrul companiei

Metode, Tehnici, Conditii



În implementarea unui program de teambuilding întâlnim :

- **Educatia experientiala** (prin traire directa si nemijlocita), prin care schimbarea conduitei se datoreaza unui cumul de experiente practice asumate . Pedagogia experientiala este bazata pe mecanisme de tipul “planificare/îndeplinire/ evaluare”;
- **Angajarea individuala totala** (prin implicare fizica, emotionala, intelectuala), programele fiind proiectate astfel incat sa maximizeze gradul de participare individuala si sa intareasca experienta traita
- **Activitati antrenante** (conduc la obtinerea unor rezultate concrete, masurabile)
- **Cadru de desfasurare sigur si accesibil** tuturor participantilor

Tipuri de activitati utilizate



În cadrul programelor de teambuilding se pot folosi :

- Ateliere interactive
- Jocuri de rol
- Activitati outdoor
- Evaluari si analize în grup
- Reflectii personale si de grup
- Exercitii de stimulare a creativitatii

Echipa Performanta



Indiferent de domeniul în care actioneaza sau mediul de manifestare, echipele capabile de performante profesionale ridicate sunt caracterizate prin :

- asumare de grup a responsabilitatilor
 - un leadership eficient
 - generarea unui nivel energetic si de incredere ridicat
- În general la o echipa performanta putem identifica :
- Obiectivele sunt de tip S.M.A.R.T., perfect intelese si agreate de toti
 - Deciziile sunt luate printr-un proces organizat, logic si structurat
 - Fiecare decizie implica în final acceptul tuturor
 - Oricine poate prelua initiativa pentru a se atinge obiectivele propuse
 - Se acorda sprijin si suport fiecarui membru
 - Fiecare are incredere în judecata si competentele celorlalti
 - Se urmareste întotdeauna obiectivul principal, dar nu sunt uitate detaliile fiecarui proiect
 - Capacitatea de a-si asuma riscuri
 - Fiecare membru este ascultat si i se ofera un feedback corespunzator
 - Exista o buna comunicare – la nivel formal si informal - între toti membrii
 - Abordare creativa pentru rezolvarea oricaror posibile probleme
 - Participare activa si pozitiva în sedinte si proiecte



Membru Ideal al Echipei

Cracteristici :

- ✓ Se implica activ in procesul de luare a deciziilor
- ✓ Lucreaza in acord cu deciziile luate
- ✓ Isi asuma posibilele probleme, nu le “arunca” celorlalti
- ✓ Incurajeaza dezvoltarea celorlalti membri ai echipei
- ✓ Oferă neconditionat încredere și suport colegilor
- ✓ Comunica eficient, și, mai ales, știe să îi asculte pe ceilalți
- ✓ Înțelege și face totul pentru atingerea obiectivelor echipei
- ✓ Înțelege și abordează deschis posibilele conflicte
- ✓ Ia în considerare și aplică sugestiile și ideile celorlalti
- ✓ Respectă diferențele individuale
- ✓ Incurajează feedback-ul autentic
- ✓ Îi implică pe cei din jur pentru rezolvarea problemelor