

TEAM BUILDING

– inna jakość szkolenia

W związku z rosnącymi potrzebami rynku oraz pojawianiem się na nim coraz to nowych firm szkoleniowych, eventowych, team-buildingowych, outdoorowych, integracyjnych, fun-owych, przygodowych, quadowych, off-roadowych, paintballowych i innych, szkolenia przybierają coraz bardziej wymyślne formy.

Jest w nich mnóstwo świetnej przygody, zabawy i integracji. Zwykłe strzelanie do tarczy już nikogo nie kręci – ma być na bogato, z najlepszym sprzętem, często tak, aby było lepiej niż miała konkurencja. Klient musi być stale czymś zaskakiwany. Coraz częściej samo spotkanie już nazywa się team-buildingiem, co nie zawsze musi mieć z tym coś wspólnego. A tego typu szkolenia mogą być naprawdę fascynujące, kształcące i niezapomniane. Można je rzeczywiście przeprowadzić w różnych terenowo warunkach, można nadać im charakter rywalizacji bez szkody dla zespołu, a rzetelną wiedzę psychologiczną można wtedy przekazać poprzez moderację konkretnych zadań wykonywanych przez zespoły w terenie - tworząc interesujące scenariusze, które jakby nie było często są po prostu inną wersją obowiązków służbowych.

Coraz częściej celem tego typu spotkań jest unaocznienie grupie sposobu funkcjonowania zespołu w sytuacji trudnej. Dzięki temu dochodzi do diagnozy funkcjonowania zespołu oraz autodiagnozy funkcjonowania na tle grupy, dokonywanej przez każdego z uczestników. W trakcie spotkań team building ludzie stawiają czoła różnym wyzwaniom – budują mosty, tratwy, wspinają się nocą, śpią w jaskiniach i śnieżnych jamach, pokonują setki kilometrów terenowymi autami i quadami, wyskakują z samolotów



– ale zawsze w jakimś celu, nie tylko dla zabawy. Z własnej woli stają w obliczu, nazwijmy to umownie, sytuacji trudnej – bo to w rzeczywistości oni jedynie mogą stwierdzić co stanowi dla nich trudność i gdzie są granice, których oni przekroczyć nie chcą lub nie mogą.

Tu powstaje wiele pytań: **Po co to robić? Dlaczego pracodawcy płacą za to firmom specjalizującym się w takich aktywnościach? Dlaczego koszty takich wyjazdów stają się**

wykonawcy, bohatera, gwiazdy, pomocnika, itd.

Trudne i niecodzienne sytuacje organizowane na tego typu spotkaniach oraz sukces odniesiony w obliczu ich pokonywania, wpływa na budowę pozytywnych relacji w zespole. Relacji, które przy rozumieniu potrzeby patrzenia na inne osoby w grupie nie tylko jak na zajmujących w nim konkretne hierarchiczne stanowisko, ale także jak na ludzi z różnymi pragnieniami i słabościami, stają się niezwykle cenne dla samego zespołu oraz jego otoczenia. Spotkanie takie ma również doprowadzić do tego, że uczestnicy zobaczą, że nie tylko są potrzebni grupie jako niezbędny element do sprawnego funkcjonowania całości, ale również pomóc w odkryciu tego, że grupa daje im poczucie bezpieczeństwa i bycia potrzebnym w realizacji założonych planów.

To oczywiście nie oznacza wprost, że po takim spotkaniu zadania, które wcześniej były trudne, nagle stają się łatwe. Zadanie ma taki sam stopień trudności jak wcześniej i nastęcza tyle samo kłopotów. Zmienia się jednak sposób w jaki poszczególni członkowie zespołu podchodzą do pokonywania stojących przed nimi trudności. Mają teraz za sobą doświadczenia, które udowodniły im, że z powodzeniem mogą funkcjonować jako zespół, często odczuwają



dumę z powodu udziału w zadaniach pokonywanych przez TEN właśnie zespół. Pomagali i przyjmowali pomoc, tolerowano ich słabości i oni byli wyrozumiali w stosunku do trudności zgłaszanych przez innych, zarządzali i byli pod przywództwem innych, byli autorami i współautorami

scenariusza podane w ciekawym miejscu, a nie tylko i wyłącznie w sali konferencyjnej, jako spis tematów kolejnych wykładów, to przestają być postrzegane jako program szkolenia, a stają się (pozostając jednak w dalszym ciągu szkoleniem) po prostu świetną zabawą.

jego pracę poprzez konkretne działania np. w terenie, ma do tego odpowiednie kwalifikacje i doświadczenie. Ważne jest po prostu poproszenie o to, aby wykonawca udokumentował kwalifikacje swojej kadry instruktorskiej – dyplomy z uczelni, kwalifikacje instruktorskie z obszaru konkretnych dziedzin, które proponowane są jako aktywności w programach. Po wpisaniu w wyszukiwarkach internetowych hasła team building można znaleźć wiele firm, które oferują zajęcia w tym obszarze. Najczęściej nie wiadomo jednak ile konkretne osoby takich spotkań mają za sobą, jakie są efekty ich pracy i czy mają praktykę i doświadczenia z innych dziedzin, gdzie rzeczywiście można zetknąć się z prawdziwie trudnymi sytuacjami, na jakie narażeni są współpracujący ze sobą ludzie – myślę tu o akcjach ratowniczych w górach, jaskiniach czy na morzu, wyprawach i ekspedycjach, pracy w ekstremalnych warunkach.

Jak wynika z mojego doświadczenia, rozpoznanie potrzeb jest najbardziej rzetelne i trafne wtedy, kiedy rozmowa pomiędzy zleceniodawcą i zleceniobiorcą przestaje być biznesem, a staje się uczciwą odpowiedzią na postawiony przed organizatorem spotkania problem dotyczący tego, czy jako organizator może bez cienia wątpliwości odpowiedzieć: – Tak, jesteśmy w stanie sprostać Państwa oczekiwaniom, potrafimy stworzyć program, który skonsoliduje Państwa zespół. Bo są też tacy, którzy powiedzą, że znają się na wszystkim i wszystko są w stanie zrobić. Tu jednak zalecałbym ostrożność, bo ten, który twierdzi, że potrafi zrobić wszystko, prawdopodobnie potrafi niewiele. Za samą diagnozą oczywiście idzie w konsekwencji ten drugi czynnik, o którym wspominałem wcześniej, tj. stan doświadczenia, kwalifikacji i kompetencji zespołu, czy specjalistów pracujących nad problemem grupy, ale to jest bardzo łatwe do sprawdzenia.

Człowiek, który rozpozna dobrze swoje miejsce w zespole (nie mylić z pejoraty-



sukcesów i porażek, doświadczyli, że przegrana bitwa nie świadczy o przegranej wojnie. A to wszystko dzieje się podczas pokonywania fajnych zadań, które związane są z niebanalną rozrywką intelektualną, męską przygodą, adrenaliną, profesjonalnym sprzętem najwyższej jakości, i co niezwykle ważne – wplecione są w ciekawy i sensowny scenariusz realizowany „w pięknych okolicznościach przyrody”. Ważne jest także to, że te trudne zadania w równym stopniu pokonują kobiety, które często okazują się o wiele bardziej twarde, niż mężczyźni.

Ważne korzyści, jakie członkowie zespołu czerpią z udziału w rzeczywiście przygotowanym pod ich potrzeby programie, to kształtowanie świadomości znaczenia grupy w rozwiązywaniu wspólnych problemów oraz kształtowanie umiejętności radzenia sobie z własnymi słabościami. Skutkiem tego może być rozbudowa możliwości sięgania do osobistych zasobów radzenia sobie – to dotyczy pracowników. Natomiast pracodawca ma lepiej funkcjonujący zespół, który wiąże się z firmą nie tylko przez satysfakcję z pracy i pobierane wynagrodzenie, ale również w pewnym stopniu przez wdzięczność za zafundowanie ludziom fajnej i konstruktywnej zabawy – ludzie wracają z naszych wyjazdów po prostu zadowoleni, a już w drodze powrotnej telefony grzeją się od opowieści na temat pobytu. Bo jeżeli takie treści, tu myślę o przekazaniu praktycznej wiedzy mającej na celu poprawę funkcjonowania zespołu, zostają na podstawie efektownego i zaskakującego

Czy zespół będzie po takim spotkaniu lepszy? Prawdopodobieństwo poprawy funkcjonowania grupy jest wprost proporcjonalne do rzetelnego rozpoznania problemów zespołu, a w oparciu o to sprecyzowania jego potrzeb. Bardzo ważne jest również to, czy osoba, która będzie dokonywać diagnozy funkcjonowania tego zespołu, a co za tym idzie, wpływać na





HIGH LEVEL
group

wnym „miejscem w szeregu”), pozna swoją wartość dla grupy i zobaczy, że udział w niej stanowi również i dla niego konkretne korzyści. Ma w efekcie tego większe poczucie bezpieczeństwa w obszarze tej właśnie grupy. Uczestnictwo w zespole przestaje być dla niego niewiadomą, bo rozumienie mechanizmów leżących u podstaw funkcjonowania grup jest właśnie gwarantem dobrego w nich samopoczucia – grupa z jej zaletami i wadami jest dla niego bardziej przewidywalna.

Jednak na wyjeżdżających na imprezę integracyjną czy spotkania team building pracowników należy popatrzeć nie tylko jak

na członków zespołu, którzy przez trzy dni będą poddawani „manipulacjom” mającym na celu podniesienie rentowności firmy, poprawienie relacji w konkretnym biurze, lepsze funkcjonowanie magazynu czy np. departamentu obsługi spółki. Takie spotkania dają uczestnikom możliwość wzajemnego dostrzegania w sobie rodziców spieszących się do dzieci w przedszkolach, małżonków, ludzi z pozazawodowymi pasjami, którzy pracują również po to, aby zarobione pieniądze przekształcać w realizowanie marzeń poza pracą właśnie. Dlatego bardzo cieszy to, że pracodawcy coraz częściej rozumieją, że czas poświęcony rodzinom

jest dla większości pracowników bardzo ważny i starają się organizować wyjazdy w dni robocze. I choć spotkanie i zabawa odbywają się wtedy w czasie pracy, to mogą mieć o wiele bardziej korzystne dla firmy skutki, niż super impreza, na którą ludzie MUSZĄ jechać w weekend przeznaczony na może mniej atrakcyjne aktywności, ale za to wynikające z własnego wyboru.

Firma może mieć wszystkie „narzędzia” do pracy (systemy i metody zarządzania i motywacji, wykwalifikowany personel, środki finansowe, stabilność), a założony plan niewiadomo dlaczego jest realizowany w połowie. Nie stanie się nic złego, jeżeli zespół będzie ze sobą poza pracą, tzn. wspólnie się pobawi i rozwiąże jakieś zadania, które nie muszą stanowić o „być albo nie być” ich firmy. Ludzie mogą chcieć się spotkać również po to, aby księgowy przestał być księgowym i dał się poznać jako sympatyczny człowiek, który ma nieznanego nikomu w biurze pasję, a ciągle niedostępny szef otworzył się i w końcu dał się poznać jako prawdziwy zwolennik Chucka Norrisa... jak zresztą my wszyscy.

TOMASZ KOZŁOWSKI
Dyrektor Pionu MICE
w HIGH LEVEL Group



HIGH LEVEL
group

www.highlevel.pl