

KAKŠEN JE DOBER TIMBILDING IN ZAKAJ JE TAKO POMEMBEN

Timbiling pomeni skupek športnih in družabnih programov, ki so namenjeni spodbujanju motivacije skupine, navadno zaposlenih v nekem podjetju: če je uspešen, zaposleni pridobijo novo znanje in izkušnje.

NATAŠA CENTA

Angleška besedna zveza team building se je širše začela uporabljati v slovenskem prostoru v 90. letih prejšnjega stoletja. To pa seveda ne pomeni, da v delovnih organizacijah pred tem niso imeli športnih in družabnih programov. Povsem zavestno in še bolj spontano so se delavci in vodje podjetij družili, pogovarjali in uresničevali različne dejavnosti, ki so krepile njihovo medsebojno zaupanje, in predanost delovnemu kolektivu. Predvsem v večjih okoljih so imeli celo svoja športna društva, posamezni proizvodni obrati ali panoge so tekmovali med seboj. Znale so smučarske tekme posameznih podjetij in celotnih koncernov, npr. Iskre. Podjetja so imela svoje pevske zборе in kulturna društva. Znana so velika družabna srečanja, npr. Mercatoriada in Iskrijada. Skoraj vsako podjetje je imelo vsaj enega, če ne več sindikalnih izletov. V sindikalnih počitniških nastanitvah so skupaj preživljale dopust družine zaposlenih v istem podjetju. Tako se niso srečevali le zaposleni nekega podjetja, ampak tudi njihovi družinski člani. Ustvarjanje oziroma gradnja skupin in medsebojnih dobrih odnosov v skupini je človekova prvinska potreba.

Človek je družabno bitje, dobro se počuti in z veseljem dela v okolju, kjer popolnoma zaupa, kjer je lahko tak, kakršen je, brez mask in narejenosti. Kar je družina v našem domačem oziroma osebnem okolju, so manjše skupnosti (timi) v družbenem življenju. Zaradi vse večjega individualizma in poudarjanja zasebnosti prihaja do

nezaupanja drugim in institucijam. Težko je dobiti ljudi, ki bi bili z navdušenjem (srčno zavzetostjo) in prostovoljstvom pripravljeni organizirati dogodek in se angažirati za skupno dobro. Zato so začele delovati »strokovne in na znanstvenih spoznanjih« temelječe skupine in podjetja, ki organizirajo delavnice in programe za timbiling. Tako naj bi se vzpostavila okolja, kjer se lahko prav razvijamo in z veseljem naredimo vse, kar je v naši moči. Nekoliko smo že odgovorili na vprašanje, čemu.

NAMEN IN PREDNOSTI TIMBILDINGA

Z zatonom socializma in samoupravnih delavskih skupnosti so začele zamirati različne družabne in povezovalne dejavnosti v kolektivih. Zaradi propada velikih koncernov in podjetij z več tisoč zaposlenimi je zamrl način družabnega življenja, kakršnega so poznali v preteklosti. Nastajala so nova podjetja. Ta so veliko manjša oziroma razdeljena na oddelke, ki so bolj zaključene celote. Zaposleni se med seboj ne poznajo več in se ne zanimajo drug za drugega. Tudi v obstoječa podjetja so začeli prihajati ljudje od drugod. Zaradi boljšega medsebojnega poznanstva in s tem lažjega reševanja različnih konfliktov je postalo nujno načrtno povezovanje sodelavcev. Ljudje se v zadnjih desetletjih ukvarjamo z bistveno več športnimi in drugimi pristočasnimi dejavnostmi, kot je bilo značilno v preteklosti. Tudi na področju glasbe in kulturnega udejstvovanja je veliko več zvrsti,

ponudbe in različnih okusov. Nobeno podjetje ne more imeti v kolektivu 20 različnih športnih ekip in organizirati desetine različnih dejavnosti. Počitnikovanje se je iz slovenskih in severno-jadranskih destinacij razpršilo po vsem svetu. Zato se ljudje za udejstvovanje v pristočasnih dejavnostih družimo v različnih klubih in pod zastavami različnih organizatorjev športnih, kulturnih in turističnih, zabavnih, razvedrilnih in sprostitvenih ponudb. Kljub temu se želimo počutiti tudi v delovnem okolju bolj doma(če). Zaradi nujne po družabnem življenju so se začele pojavljati nove oblike organiziranja in delovanja prijateljskih vezi v podjetjih.

Dobro zgrajeni timi niso koristni le za zadovoljevanje družabnega življenja, ampak predvsem za doseganje boljših rezultatov dela. Člani močnih, tudi čustveno med seboj povezanih skupin bodo z veliko večjo odgovornostjo (so)





Človek je družabno bitje, dobro se počuti in z veseljem dela v okolju, kjer popolnoma zaupa, kjer je lahko tak, kakršen je, brez mask in narejenosti.

svoje delo in nosil breme skrbi za doseganje skupnih rezultatov. K temu pa bistveno pripomorejo dejavnosti timbilinga.

KAKO GRADITI DOBER DELOVNI TIM?

Dober delovni tim je vreden več kot dober produkt. Delavec, ki se dobro počuti v kolektivu, mu bo predan in v medsebojnem zaupanju bo res dal vse do sebe, da bo uresničil, kar je v njegovi moči. Tak delavec ne bo gledal na uro, kdaj bo že konec tega neprijetnega delovnika, ampak bo prilagodil tudi svoj osebni čas, da bo podjetje res uspešno.

V današnjem času je razdrobljenost interesov tako velika, da se delavci težko spontano povezujejo med seboj. To uspe le res majhnim skupinam, katerih naveza pa je za celotno delovanje podjetja večkrat bolj škodljiva kot koristna. Zato morajo vodilni poskrbeti za organizirano gradnjo dobrega kolektiva. Obstajajo podjetja in šole, ki organizirajo različne oblike timbilinga. Mogoče bi bilo dobro na različnih posvetih kadrovskih delavcev in drugih vodilnih v podjetjih spregovoriti o dobrih praksah krepitev medsebojne povezanosti. Zakaj bi moral vsak poskusiti vse slabe prakse, preden pridemo do dobrega rezultata?

Ljudje smo si med seboj različni. Zanima nas pestra paleta interesnih področij. Nekateri se radi družijo ob različnih športnih dejavnostih, drugim je bolj všeč gledališče, spet drugim plesni večeri ... Zaradi naših različnih nagnjenj, želja in interesov ne moremo z enakim »orodjem« povežati vseh ljudi. Zato je nujno izbirati oziroma organizirati različne vrste delavnic in dejavnosti za timbiling.

V gradnjo delovne skupine morajo biti vključeni vsi zaposleni. Nihče ne more stati ob strani in se posmehovati drugim, kakšne otročarije se gredo.

delovali v korist celotne delovne organizacije. Timbiling je potreben, da posamezniki postanejo skromnejši in vljudnejši v sodelovanju z drugimi člani kolektiva. Ena pomembnejših lastnosti dobre skupine je, da se člani odprejo drug drugemu in si med seboj zaupajo. Ne bojijo si pokazati svojih šibkih točk, napak in slabosti. Med seboj si tako zaupajo, da jim ni treba nositi mask in vlagati navora v skrivanje svoje resničnosti. Zavedajo se, da so lahko kljub napakam dobri in jih drugi upoštevajo, take, kot so. Upajo si prositi za pomoč in se znajo za svoje napake opravičiti.

Kjer si ljudje med seboj ne zaupajo, se bojijo jasno povedati svoje mnenje in se izogibajo težavnejših tem. Ustvarjajo neko navidezno umetno harmonijo. V ozadju pa tlijo boji, ki so le merjenje medsebojne moči in boj za prevlado. Brez zaupanja je sodelovanje močno oteženo. Zato prihaja do zelo omejene

predanosti podjetju kot celoti. Ustvarjajo se majhne skupine, ki sklepajo zavezništva proti drugim skupinam sodelavcev. Ni medsebojne pomoči in podpiranja. Posamezniki in male podskupine se izogibajo odgovornosti. Pogosto z nejevoljo in očitki kažejo na druge, ki odločajo in delajo drugače, kot je prav. Kaj hitro se tako razvija medsebojna tekmovalnost in pomen posameznikovega statusa. Delavci se postavijo na položaje nadrejenih in podrejenih, tistih, ki so že dlje v kolektivu, in prišlekov. Pred skrbjo za doseganje skupnih rezultatov in ciljev se postavijo rezultati posameznika ali male podskupine. Za neuspeh celotnega podjetja pa je kriva tista nasprotna skupina, ki noče delati, tako kot je mnenja nadrejeni.

Podjetje mora imeti močno povezan kolektiv, ki bo v medsebojnem zaupanju sproti reševal spore, v popolni predanosti podjetju sprejemal odgovornost za

Nihče ni prestar za rast v medsebojnih odnosih, nihče še ni dovolj skromen in ponižen, da bi se lahko izločil. Tisti, ki meni, da ne sodi v tovrstno delavnico, potrebuje celo kakšno drugo terapijo, da bi se mogel tako vključiti v kolektiv, da bi bil sposoben sodelovati na dejavnostih timbilinga.

Pri tem so vsi zaposleni enaki. Ni direktorja in podrejenih, ni bolj bistroumnih in tistih, ki preprosto le smejo biti zraven. Direktor ne sme izstopati in preglasiti vseh drugih. Ne sme biti vodja/ravnatelj užaljen, če mu gradnja stolpa ne gre tako dobro kot kuharski pomočnici.

Timbiling dejavnosti naj ne bi bile predvsem tekmovanje, ampak ustvarjanje medsebojnega zaupanja ob skupnem reševanju težav. Posameznik naj spozna svojo ranljivost in nezadostnost ter naj se v medsebojnem zaupanju ne boji poklicati na pomoč sodelavca. Zgolj zabava, tekmovalnost in skupno preživljanje prostega časa ne gradijo pravega tima. Timbiling dejavnosti naj bodo vodene in usmerjene k določenim ciljem. Naj omogočajo, da delamo na sebi in medsebojnih odnosih.

VRSTE PROGRAMOV ZA TIMBILING

Če hočemo ustvariti dobro klimo v kolektivu, moramo uporabiti različne dejavnosti za timbiling. Zagotovo timbiling dan, dejavnost oziroma čas ni le skupno preživljanje prostega časa. To je ciljno usmerjena dejavnost, ki želi z izvedbo doseči konkreten rezultat. Katero dejavnost bomo izbrali, je odvisno od razpoloženja v kolektivu. Zelo pomembno je, da se vodilni posvetujejo med seboj (timska odločitev), katere vrste program bodo izvedli,

da bodo izboljšali vzdušje v delovnem kolektivu. O tem se je primerno posvetovati tudi z zunanjimi sodelavci, ki poznajo problematiko timov ter vrste in dobre izvajalce programov za timbiling. Če gre za splošno medsebojno slabo poznanje sodelavcev, potem bo mogoče skupen izlet in družaben večer že precej pripomogel k boljšemu sodelovanju. Nekateri se bodo raje skupaj udeležili kulturne prireditve ...

Kjer sta v kolektivu opazna velik individualizem in boj med posamezniki ego pozicijami, bi veljalo izvesti delavnice, kjer udeleženci spoznajo, kako smo odvisni drug od drugega. Veliko boljše rezultate dosegamo, če smo dobro uigran tim, poln medsebojnega zaupanja, ne pa skupina posameznikov. Za tak tim so primerne nekatere skupinsko-dinamične igre, kjer poudarimo doprinos slehernika. Na spletu je mogoče najti kar nekaj ponudnikov, ki organizirajo take delavnice, in idej, kako jih lahko izvedemo sami. O tem je napisanih kar nekaj knjig in pripomočkov. Poudarila bi le skupinsko dinamične igre, ki jih izvajajo. Nekaj zelo dobre starejše literature najdemo v kakšnem antikvariatu.

KOLIKO NAJ BO PROGRAMOV ZA TIMBILING?

Nekega splošnega odgovora na to vprašanje ni. Vsaka skupina je živa in se nenehno spreminja. Spreminjamo se ljudje kot posamezniki. Odnosi med posamezniki udeleženci skupine se spreminjajo. Takrat ko med člani skupine vladata zaupanje in prijeteljstvo, takrat ko mislimo, da skupina ne potrebuje spodbude in izgrajevanja odnosov, takrat je notranji spontani timbiling najmočnejši. In obratno,

takrat ko so medsebojni odnosi krhki in napeti, je treba timbiling izvajati načrtno.

Nikakor ni vsaka dejavnost vedno prava. Brez nekega želenega rezultata – povezovanja skupine – bo vsakotendensko ukvarjanje s športom le to. Tudi pogosto organiziranje različnih izletov in dragih eksotičnih večerij ne bo vzbudilo pripadnosti podjetju. Dejansko je treba spremljati kolektiv, da vidimo, katera so njegova močna in katera šibka področja. Skladno z dejanskimi potrebami je primerno organizirati ustrezno obliko dejavnosti. Vsekakor pa ni dobro, če to dejavnost popolnoma opustimo. Včasih je zelo stimulatивно zahvalno družabno srečanje kolektiva, srečanje, kjer se veselimo skupnih rezultatov in potrdimo trdno medsebojno zaupanje.

ŠE PRIMER DOBRE OSEBNE PRAKSE

Na eni od osnovnih šol, kjer sem bila pred desetletji ravnateljica, smo člani učiteljskega zbora imeli nekaj let zapored vsako leto nekajdnevno »zunanjostno pripravo« na začetek novega šolskega leta. Konec avgusta smo za tri dni odšli v enega od Centrov za šolske in obšolske dejavnosti (CŠOD) in tam v dopoldanskem času izvajali redne obveznosti – priprave na šolsko leto, v popoldanskem in večernem času smo se šli različnih iger za krepitev skupinske dinamike. Nekatere dejavnosti so bile v naravi, nekatere v notranjih prostorih. Tako smo se razvedrili, nasmejali in veliko naučili. Resnično so nas dejavnosti povezale, da smo šolsko leto začeli popolnoma sproščeno, polni zaupanja drug do drugega in predanosti šoli.

Najboljši vložek v podjetje je vložek v ljudi in dobre medsebojne odnose.

