

## Tankar Om Teambuilding

Till att börja med kan man konstatera den gamla visdomen att ”kärt barn har många namn”. Teambuilding, Lagutveckling, Teamutveckling, Teamträning, Lagutbildning, Grupputveckling, Arbetslagsträning, Lagträning...med mera med mera...jag återkommer till mina tankar om terminologin lite längre fram. Det sätt att använda teambildning (vi använder detta ordet i detta dokument fortsättningsvis) som är allt vanligare i Sverige idag, härstammar från tiden kring andra världskriget då olika program togs fram för att stärka soldaterna som individer och som grupp. I USA har detta upplevelsebaserade sätt att utveckla människors funktion i grupp funnits sedan ett 40-tal år tillbaka, vida spritt både i skolor, organisationer och företag.

I Sverige blev Teambildning (eller Teambuilding) poppis för sisådär 5 år sedan och har sedan dess växt mer och mer. I början, och till stor del fortfarande, fanns en bred flora av aktörer som sade sig syssla med ”Teambuilding” och begreppet har kommit att infatta allt från yxkastning mot stubbe till socialpsykologiska insatser i problemfyllda arbetsgrupper. Det är i mina ögon av stor vikt att den som vill uppfattas som ”seriös” i framtiden inom detta breda område, är tydlig med vad kunden får, är det yxkastning eller utbildning? Likaså tror jag att det kommer att bli allt mer efterfrågat med en hög kompetens hos de handledare som jobbar med Teambildning. Vill man vara ett aktat namn på denna marknad framöver bör man se till att man har utbildat handledare med både teoretisk och praktisk kunskap om grupprocesser, en känsla för att arbeta med människor, samt med högt säkerhetstänkande vad gäller både emotionell och fysisk säkerhet.

Så till detta med de olika namnen. Vissa gillar det amerikanska och då är Teamwork, Teamtraining eller kort och gott Teambuilding det som gäller. Andra vill ha det mer svenskt och hävdar ord som Lagutveckling, Lagträning, Samträning, Lagutbildning med mera. Någon standard tror jag inte finns inom synhåll, men jag tror att nyckeln ligger i att hitta ett namn som kunden förstår vad det innebär och att man som leverantör är tydligt med vad detta namn står för. Självt har jag valt termen Teambildning då det handlar om relativt nya grupper eller korta insatser, samt Teamutveckling alternativt Grupputveckling när det rör sig om befintliga grupper och längre insatser.

Viktigt tror jag också att det kommer att vara med helhetskoncept. Där Teambildningen är en del som passar in i anläggningens kultur och framtoning. Inte bara en kul aktivitet som man slänger ut för att fördriva tiden. Det bör märkas att det finns ett syfte med det handledarna tar sig för och att någon tänkt till i utformning av program och koncept.

Vi vill komma fjärran från den traditionella skolpedagogiken, vi vill aktivera deltagaren, få honom eller henne att ta steget från elev till just deltagare, aktiv deltagare som reflekterar över sin egen och gruppens insats och genom sin aktiva medverkan bidrar till att utveckla gruppen. Ofta är detta ett nytt ansvar som först är främmande för många människor, att ha ansvar för sin egen utveckling och än mer skrämmande för den gruppens utveckling som man tillhör. Då vänder man sig lätt till chefen, ledaren, läraren, instruktören för vägledning, men här bör handledaren vara blott en spegel som genom en eftertänksam fråga skickar tillbaka ansvaret till individen och gruppen.

En skicklig handledare i mina ögon vet att skynda långsamt ofta bär frukt samt att grupper vinner kraft och styrka genom kamp och kämpande, inte genom att någon visar dem den enkla vägen ut. En fjäril som inte får kämpa färdigt i sin kokong, utan blir för tidigt utsläppt kommer inte att kunna flyga en meter då den saknar kraft för detta. En skicklig handledare kan leva i tystnad en stund för att andra ska hinna tänka efter och han eller hon brukar också få folk att tycka att ”rackarns vilka tankvärda frågor jag fick”, eller svettigt undra om handledaren inte kan ge ett rakt svar någon gång utan att elegant bolla tillbaka de flesta försök till frågor från deltagarna.

Så bör vi också beakta att grupper är både himmel och helvete för individen. Det är ett underbart tillfälle att utvecklas som människa, spegla sig i andra, skapa synergieffekter, få stöd och bekräftelse,

men också en plats för rädslor och fara för utomskap. Tillit är en grundsten i mänsklig samvaro, så ock inom grupper som vill verka på ett effektivt och hälsosamt sätt.

Hur länge ska vi då arbeta med grupper i vår upplevelsebaserade form. Självt började jag min bana som handledare med att vistas ute bland träden i skogen i en halv dag ställandes grupper inför diverse problem och utmaningar att lösa, och ganska snart ökades det till hela dagar. Senare har jag insett att dessa längder är alldeles lagom i början av en handledarbana. I perspektiv så lämpar sig dessa längder för nybildade grupper som vill lära känna varandra och sätta lite normer för sin samvaro, för befintliga grupper som en introduktion till upplevelsebaserad inläring (främst då halvdagarna), och mången grupp har också kommit till en rad insikter och förbättringar i sitt samarbete under de hela dagarna ute i naturen. Även halvdagar kan ge en hel del insikter och nya sidor av sig själva och andra, så dessa är inte att förakta på något sätt, men bör också sättas i sitt rätta perspektiv så att man som handledare inte tror att man måste lösa all världens konflikter under en halv dag tillsammans.

Så, dessa rader är tänkta att fungera som lite tankeföda i er fortsatta färd mot att skapa ett koncept för utveckling av människor. Det är inte på något sätt ett heltäckande dokument, utan snarare några spridda tankar som kan ligga till grund för vidare utforskning av området. Jag hoppas att våra vägar korsas inom en snar framtid då detta är ett område som ligger mig varmt om hjärtat.

All önskan om välgång och vänliga hälsningar,

Markus Eriksson

[markus.eriksson@advenire.se](mailto:markus.eriksson@advenire.se)

*Markus Eriksson är en internationell utvecklare av mänsklig potential. Han har arbetat med organisationer, ledare och individer i Asien, Europa och USA i över tio års tid. Han är en mycket uppskattad möteshandledare, talare och multimedia författare, inklusive boken "Allt Som Dina Föräldrar Inte Berättade För Dig Om Relationer" som du finner på [www.mediaforlife.se](http://www.mediaforlife.se). Markus är känd för sin kombination av raket, värme och humor när han delar med sig av sin kunskap, erfarenhet och visdom för att göra dig och världen ännu bättre. Du finner honom på [www.advenire.se](http://www.advenire.se).*