

HET KNEDEN VAN DE GROEP

Hoe effectief is teambuilding?



Van een hapje eten met de collega's tot samen met de hele afdeling parachutespringen. Heel wat bedrijven doen vandaag aan 'teambuilding'. Maar werkt dit ook echt? En wat is het verschil tussen goede en slechte teambuildingactiviteiten?

TEKST: Frederic Petitjean

Samen dingen doen om mensen beter te laten samenwerken: het maakt steeds meer opgang in de bedrijfswereld. Sommige bedrijven houden het graag eenvoudig (een citytripje naar Brugge) andere pakken het wat avontuurlijker aan (raften, paintballen of benjispringen). Of die aanpak ook werkt, daar is wel discussie over. Een onderzoek van de Britse University of Chester concludeerde onlangs dat er geen verband bestaat tussen dit soort activiteiten en de groepsdynamiek.

Op het onderzoek kwam wel wat kritiek. Vooral de methodiek en het lage aantal respondenten zouden tot voorbarige conclusies geleid hebben, zeggen criticasters. Ook professor Martin Euwema, hoogleraar organisatiepsychologie aan de KU Leuven, ziet best voordelen in teambuildingactiviteiten. Zolang het maar meer is dan een gezellig dagje uit. "Goede teambuilding moet inclusief zijn, iedereen moet er zich bij betrokken voelen en er moeten duidelijke

doelen en uitdagingen worden afgesproken", zegt hij. "Nog belangrijker is dat er nadien aan reflectie gedaan wordt: wat we nu ondervonden hebben, hoe gaan we dit op de werkvloer toepassen?"

EXTREEM?

Of een activiteit extreem moet zijn, wil de professor niet gezegd hebben. "Het kan wel goed zijn om de groep uit de normale actiepatronen te halen", legt Euwema uit. "Een andere omgeving kan daarbij nuttig zijn. Het helpt ook om de onderlinge machtsverhoudingen onderuit te halen. Als je samen in een grot afdaalt, blijkt vaak dat de CEO daar net zo bang is als de rest. Je leert elkaar op een nieuwe manier kennen."

De keuze van de activiteit hangt vooral af van het type groep, de energie in de groep en wat je wilt bereiken, aldus Euwema. "Als je te extreme dingen doet, krijg je niet alleen sociale druk maar ook

fysieke angst. En dat is voor veel mensen een té grote barrière. Groepsdruk om een deelname af te dwingen, leidt meestal tot niks. Anderzijds: bedrijven moeten er ook op letten dat het meer is dan 'op reis gaan' op kosten van het bedrijf. Dat leidt alleen maar tot jaloezie bij de anderen."

BENJISPRINGEN

Om teambuildings te organiseren doen de meeste ondernemingen een beroep op gespecialiseerde bureaus. Outward Bound uit Leuven is er zo een. "Het motief van elke teambuilding moet duurzame verandering zijn", zegt directeur Yves Verraes. "Het is meer dan een leuke uitstap die een uur later alweer vergeten is."

Verraes ziet voordelen van uitdagende teambuildings, zo lang men niet overdrijft. "Het is de bedoeling om uit de comfortzone en in een leerzone te komen, maar niet in een paniekzone. Je mag best emotioneel geraakt worden door een activiteit, dan blijft alles ook langer bij, maar je moet het ook niet te ver drijven. Alles hangt af van de doelstellingen en mogelijkheden van de groep. Als je te extreem gaat, bestaat het risico dat je de helft van de groep al kwijt bent voor de activiteit begint. Dat is niet de bedoeling."