

El *teaming* y su aplicación en las organizaciones

Ponentes:

Jil Van Eyle (economista y creador del Teaming)

Gloria Valdivia (responsable de contenidos de Atrapalo.com)

12 de diciembre de 2007

Sumario

<i>Presentación</i>	3
<i>El teaming</i>	3
<i>El teaming en Atrapalo.com</i>	5
<i>Turno de debate</i>	6

Presentación

Andreu Lacambra agradece la rápida respuesta de los ponentes y expresa la voluntad de la Fundació de hacer lo posible para que la idea del teaming se difunda. De hecho, algunos socios como Select ya lo están aplicando.

El teaming

Jil Van Eyle

Agradece la invitación a este espacio de diálogo que, al ser un grupo pequeño, puede dar pie a debatir. Empieza contando la experiencia personal, relatada también en el libro, del nacimiento de su hija Mónica en 1998.

“La niña vino al mundo con hidrocefalia y ahora, con 9 años, es paralítica, sorda y casi ciega. Fue una experiencia muy difícil, pero me ha hecho cambiar la visión del mundo completamente. Antes yo era una persona bastante materialista, con un buen cargo en Eurotunnel y un Porsche antes de la treintena. El caso es que sufrí un revés económico en el intento de montar una empresa personal. Las quiebras están bien vistas en un currículum en Estados Unidos. Allí suponen que la experiencia adquirida en un proceso de quiebra es un valor añadido. En Europa no se ve algo así con tan buenos ojos. Conseguí recuperarme económicamente en Mallorca. La primera reacción al conocer la problemática de mi hija fue de incomprensión absoluta. Creía una injusticia que esto me pasara a mí. Pero descubrí que hay más cosas en la vida que vivir cómodamente. La niña fue de un milagro a otro, superando operaciones de gran riesgo y todo ello pese a que los médicos nos daban poquísimas esperanzas. Las visitas a fundaciones y centros de atención que realicé debido a la condición de mi hija me pusieron en contacto con mucha gente que trabajaba con auténtica pasión en el servicio a los demás. Pude ver que el problema generalizado de estas fundaciones es la falta de recursos.

En 1998 también publiqué mi libro *40 horas en 90 minutos*. Se trataba de una comparación del mundo laboral con el mundo del fútbol. Me preguntaba qué pasaría si los jugadores tuvieran la misma actitud individualista durante los partidos que la que se detecta en muchas oficinas. Si Messi pidiera permiso al entrenador antes de dar un pase o Puyol preguntara a Ronaldinho cómo van en el marcador. Sin embargo vemos estas actitudes a diario en las oficinas. Era un libro con ejemplos extremos para invitar a reflexionar sobre la importancia de una información transparente y del trabajo en equipo. El Hotel Sheraton es un ejemplo de autonomía en el trabajo. Todos tienen un presupuesto, incluso el portero, y puede administrarlo según las necesidades que detecten. De este modo, la motivación se mantiene muy alta.

Tuve la idea de iniciar un proyecto solidario que pudiera realizarse en las empresas y reforzara el trabajo en equipo. La idea es muy simple: cada empleado que lo desee realiza una aportación de 1 euro al mes y el total se dedica a un proyecto solidario escogido por votación entre todos. La cantidad es simbólica, pero de hecho los totales son importantes. De este modo, alguien que no sabría a quien acudir para ayudar individualmente o que no tuviera suficiente dinero para una suscripción tradicional a una ONG puede contribuir. **El teaming no es una ONG** ni una empresa. No tiene cuenta corriente. Es simplemente una idea que los trabajadores pueden aplicar. Se trata de **microdonaciones en equipo**. Cualquier trabajador de cualquier nivel puede impulsar el *teaming*. De hecho, suele hacerlo la típica persona organizadora que ya se ocupa de las celebraciones y de los cumpleaños. Si se explica bien, la gente se apunta a la idea y con el tiempo están encantadas.

En el momento de elegir una causa se genera un mayor conocimiento entre los trabajadores. A menudo, alguien conoce una organización directamente o vive una situación personal difícil. El *teaming* no es rígido y puede adaptarse a voluntad. De hecho, el *teaming* se ha convertido en un nuevo indicador que mide si la empresa es capaz de trabajar en equipo. A menudo, las organizaciones que no son capaces de impulsar un proyecto de *teaming* presentan graves problemas de clima. En ocasiones, no pueden impulsarlo por exceso de burocracia. Pasé muchos años explicando este proyecto por las empresas en mi tiempo libre. Muchas veces me confundían con un recaudador de fondos para alguna ONG.

Todo cambió cuando explique el proyecto a Frank Rijkaard, para quien realizo funciones de asistente personal. A Rijkaard le pareció muy buena idea y decidió impulsar el proyecto y dotarlo de mayor visibilidad gracias a su popularidad. Ahora, muchas personas que me decían que no, alaban el *teaming* al tiempo que me piden entradas para el Barça-Madrid.

En la web teaming.info puede encontrarse un manual de instrucciones, así como los documentos que facilitan las gestiones tanto para los trabajadores como para la empresa en el caso que está decida automatizar el proceso de recaudación del euro a través del sistema de nóminas ya vigente. Hace unos años tenía 4 visitas diarias y las conocía a todas personalmente. En la actualidad recibo 39.000 visitas. Se trata de una bola de nieve. El *teaming* no necesita donaciones, como idea que es, sólo necesita difusión y acción.

Actualmente ya funciona en muchas empresas. En multinacionales, pero también en empresas de 10 o 15 trabajadores. Se trata más del principio que de la cantidad. 15 euros al mes pueden ayudar a muchas personas en determinados países. Se trata de hacer algo tangible entre compañeros. De hecho, muchos equipos terminan escogiendo proyectos pequeños donde conocen a las personas que los gestionan y les mantienen al día del aprovechamiento de los fondos donados. El *teaming* también se está extendiendo a otros ámbitos. El otro día me informaron de una peña barcelonista con 1200 socios que está organizando *teaming*. También un club

infantil de rugby argentino recauda 1 peso en los entrenamientos y los propios niños deciden donde va el dinero. Allí los problemas son muy visibles, están al lado de casa, y entienden rápido la utilidad del *teaming* y del factor educativo para los niños.

El *teaming* también entra en contacto con la RSC de que tanto se habla ahora. A menudo, la empresa decide doblar la donación que recauden sus empleados. Volviendo a lo personal, últimamente me piden charlas que vinculen el *teaming* con lo emocional. De hecho, en su origen está el componente emocional personal. Con mi hija he aprendido a disfrutar de los momentos, de las pequeñas cosas, viendo por ejemplo como disfruta un helado. Mónica con su afán de superación, operación tras operación, me enseñó que hay que librarse de los miedos personales, profesionales y emocionales. Los sueños son posibles, no se trata de un cliché. Si tienes fe, pasan cosas impensadas, difíciles de explicar. Como el apoyo de Frank o la manera casual como conseguí el apoyo de Shakira para el proyecto. Ya había enviado múltiples *e-mails* a su Fundación sin respuesta. Un día el jardinero de nueva casa de Rijkaard me dijo que la cantante se había instalado en la antigua casa de Frank para preparar su gira europea. Como el jardinero se ocupaba de las dos casas, le explique el *teaming* y le pedí que se lo contara a Shakira. Esa misma noche recibí una llamada de la manager personal de Shakira ofreciéndome su apoyo. Gracias a su fama, en Latinoamérica el *teaming* también empieza a ser muy conocido”

El teaming en Atrapalo.com

Gloria Valdivia

Atrapalo.com quiere ser la web de ocio número 1 en España. Lograr ser una referencia siempre que alguien quiera disfrutar de su tiempo libre y cumplir todas las expectativas de nuestros usuarios. Es una empresa con una media de edad muy joven y el trato directo entre todos ha facilitado la implantación del *teaming*.

En junio de 2006 tuvimos conocimiento de la idea del *teaming* en Atrápalo a través de una entrevista con Jil en “La Contra” de La Vanguardia. En la actualidad estamos muy satisfechos de haberlo hecho. Yo misma informé a los trabajadores y a los jefes. Es preferible que el *teaming* lo impulsen los trabajadores y no se vea como una imposición desde la dirección. Llevamos la gestión de personas apuntadas y las votaciones a través de una sencilla hoja de excel colgada en una carpeta compartida de la red local. La empresa se prestó a facilitarnos la deducción y transferencia del euro mensual. Cada seis meses votamos a qué proyecto dedicamos el dinero. Jil dice que el periodo entre votaciones es adaptable pero lo práctico es cambiar cada 6 meses o cada año.

La pregunta para convencer a los reticentes o los que creen que es publicidad barata de la empresa es “¿quién pierde si no se hace nada?”. Con el tiempo, Atrapalo decidió doblar la cantidad que reunían los trabajadores y poner un *banner* de *teaming* en su *newsletter*. Incluso los trabajadores que tienen blog personal han puesto *banners*. Una vez realizamos una porra de fútbol que estuvo sin ganador varias semanas consecutivas. Decidimos dedicar el dinero a la fundación con la que colaborábamos. Incluso nos entrevistaron para el programa *la Nit al Dia* de TV3 gracias a nuestro compañero Pablo Ciudad tiene mucha gracia tratando con los medios y redactando mensajes. Desde julio de 2007 trabajamos con Enginyers sense fronteres. Cuando saltó el caso Intervida no tuvimos dudas: independientemente de casos particulares hay que seguir ayudando a la gente que hace cosas por los demás.

La gente está muy contenta de hacer *teaming*. Algunas personas afirman que ven el mundo de modo distinto y además de ayudar a otros, se ayudan a sí mismos. Además, en todos los testimonios se admite que refuerza el sentimiento de grupo. Todos valoran el contacto directo con organizaciones de ayuda y el ir conociendo periódicamente sus proyectos.

Turno de debate

Jil cree que el *teaming* no es nada nuevo. Ha habido iniciativas similares. Está vez simplemente se ha simplificado el paquete, se le ha dado coherencia, facilidad de acceso y un *branding* en términos de marketing.

Anna Fornés comenta que a raíz de la preparación de esta jornada han descubierto que organizaciones como Select o UPC-Net ya están realizando el *teaming*.

Gregori Magnier de Select comenta que él propuso la idea en su empresa en abstracto: ¿qué harías si pudieras ayudar a mucha gente con muy poco? La gente respondía lo obvio y luego yo introducía la idea del *teaming*. Empezó con poca gente pero es una bola de nieve, cuando la gente lo conoce es difícil negarse.

Jil insiste en el papel del *teaming* como medidor de la felicidad de los empleados. Así que está contento de contar hoy con esta audiencia de responsables del área de RH. También hay que reconocer experiencias negativas como empresas que prohíben el uso del *e-mail* interno para estos fines o directamente prohíben el *teaming*.

Anna Fornés señala la conexión del *teaming* con la acción social que también hemos tratado en la Fundació. El valor que añade el *teaming* es que la decisión

de hacia donde se destinan los recursos recae en los trabajadores y eso tiene una gran fuerza.

A continuación, Laura Ubalde explica la implantación del *teaming* por parte de una asociación de mujeres emprendedoras (Ejecutivas On-Line) y cómo se han organizado virtualmente y en los encuentros presenciales y ya han conseguido recaptar mucho dinero para un proyecto de mujeres en Filipinas.

Ante la pregunta de Alicia Garcia, del Consorci Sanitari Integral, de si lo mejor para mover el *teaming* es hacerlo desde recursos humanos, Jil afirma que normalmente se mueve desde RH por el tema del trabajo en equipo, pero la iniciativa puede provenir de cualquier sitio. Lo bonito es que viene desde abajo.

Hay una empresa en Holanda que me ha becado para que difunda la idea del *teaming*. A veces una persona ha impulsado el *teaming* sin saber que yo había hablado antes con el responsable de RH de su organización.

Alex Berzosa, de "la Caixa" comenta la dificultad de impulsar el *teaming* en una empresa muy grande y dispersa. Jil afirma que se puede hacer y pone ejemplos: Seat, con 15.000 empleados: en este caso jugaron un papel muy importante los sindicatos pues la mayoría de los trabajadores están afiliados. Incluyeron la propuesta en la hoja sindical. Lo práctico en estos casos es delegar en un comité el filtro y selección de los proyectos. También desde Diesel Jeans han difundido el *teaming* a sus centros de trabajo en el extranjero a partir del éxito que han tenido aquí. En Caja Navarra lo han hecho 1.000 personas de los 1.600 trabajadores y hasta han colgado un vídeo divertido en YouTube sobre el tema (<http://es.youtube.com/watch?v=gK2O1rAzfal>). También en Novartis se está haciendo.

Gregori de Select confirma el efecto multiplicador de los correos y de ponerlo en marcha aunque en un principio sean pocas personas.

Jil coincide y pone como ejemplo la expansión del movimiento *Abrazos Gratis* gracias al uso inteligente de las nuevas tecnologías. Hoy donde hay que estar es en las redes sociales como Facebook o MySpace. También comenta innovadoras variaciones del *teaming* como hacer un *teaming* con horas para ayudar a una compañera con problemas. Se crea un banco de horas de sustitución que le permite disponer de más tiempo.

Ya para finalizar, aconsejamos que para seguir la fuerza que está cogiendo esta idea se visite el blog / diario de Jil: <http://www.blog.teaming.info>