

# Utnytt ulikhetene

**På et lag vil det normalt være flere typer mennesker med forskjellige egenskaper. Disse ulike egenskaper kan man bruke til å styrke laget hvis man jobber smart.**

■ De fleste har et forhold til teamjobbing, og man møter arbeidsformen i mange sammenhenger. De fleste har vært med på teambygging i en eller annen form. Det være seg å jobbe frem en visjon, skrive et tilbud, spille på et fotballag eller stille på dugnad i en forening. Felles for alle er at det gjøres et stykke arbeid sammen som et lag. Det å utnytte ressursene på en god måte, som gjør at alle blomstrer i en slik situasjon, er ikke noen selvfølge. Utnyttes forskjellene hos personene i et lag på en god måte blir både lag og enkeltpersoner sterkere.

**Teamet jeg ledet** i en tidligere jobb var når jeg startet skrudd sammen på den måten at alle hver for seg gjorde egne helhetlige oppgaver. De jobbet med andre ord mer hver for seg enn i et team. Vi satte oss ned og lagde mål for teamet, og samtidig så vi på hvor den enkelte var sterk. Vi fant ut at det var store forskjeller på hvor styrkene lå. Etter en lang diskusjon bestemte vi oss for at fra nå av skulle vi jobbe litt annerledes. Endringen gikk på at de som var sterke på et område skulle få lov til å dyrke det de var gode på.

Vi måtte da skru sammen teamet slik at helheten ble utført av flere personer istedenfor av en. Entusiasmen ble ganske umiddelbart øket og det var til å ta og føle på. De som før hadde jobbet med oppgaver de egentlig ikke likte, fikk nå hovedsakelig jobbe med det de syntes var gøy og som de mestret. Totalt sett jobbet alle samlet med det samme som før, og det var i tillegg med rett person på rett plass. Rett person på feil plass kan bli tungt.

Resultatene lot heller ikke vente på seg, etter noen måneder dro det av gårde og vi hadde det mye gøy. Hard fun som det heter på nynorsk. En slik endring skapte selvfølgelig noen utfordringer i forhold til

for eksempel lønn. Det løste vi på en enkel måte som gjorde at alle var fornøyde og brukte energien på å skape, fremfor å bruke energien innover i organisasjonen.

**Å spille på forskjeller** slik at det blir en styrke er ingen selvfølge. Hvis du tar to personer med lik personlighetsprofil, stiller de på en fjelltopp og ber dem om å forklare utsikten er sjansen stor for at de beskriver at de ser det samme. Tar du to personer med forskjellig personlighetsprofil er sjansen stor for at du får to vidt forskjellige forklaringer, selv om de står på samme sted. Det er her moroa begynner. Hvis man utnytter disse forskjellene for å sette sammen et lite team på to personer vil dette nye teamet sannsynligvis se 360 grader istedenfor 180 grader.

Verdien av dette kan bli stor i mange sammenhenger, vel og merke hvis man utnytter forskjellene og ikke blir irritert eller frustrert av dem.

En av gutta som var på teamet når jeg startet, var senior med stor S. Han hadde vært leder i mer enn 25 år og hadde vært ute en vinternatt før. Han var ganske tom og satt mest inne på sitt kontor og småknurra. Hans nye hverdag gjorde at han fikk ny giv og han blomstret så det var en fryd å se. Det er ikke mye som er mer gøy enn å oppservere et menneske som blomstrer. Han begynte å bruke sine evner, som var store, og han skapte resultater som det sto og står respekt av. I dag jobber han fortsatt som en av de dyktigste hos en av de store aktørene i IT-Norge.

**Ulike poler tiltrekker** hverandre sier fysikken. Samtidig sier man at like barn leker best, så det er ikke noen enkel formel på hvordan dette bør gjøres. Hvilke oppgaver som skal utføres vil være en viktig



faktor i hvordan laget bør se ut. Det som imidlertid er viktigst er å være bevisst på hvordan man setter sammen team. Bygger man laget bevisst og spiller på forskjellene er sjansene for suksess betydelig større.

Metodene for å se på laget er mange, alle har sine styrker og svakheter. Sammen med den faglige kompetanseprofilen, har jeg med hell brukt metoder som Myers-Briggs personlighetstest og Wilson Learnings sosiale stiler. Disse kan være nyttige verktøy som kan benyttes som hjelp til å få øye på og dra nytte av forskjeller i laget.

En gruppe som trekker sammen ender ofte opp med både mye gøy og gode resultater, noe man sjelden har noe imot.

Av JAN-ERIK PAVELS SMITH

★ Jan-Erik Pavels Smith er daglig leder i MO-Partner og har 21 års erfaring fra bransjen med fokus på salg, ledelse og mennesker. Han er spesialisert innen Business Service Management og CMDB.