

I forskelligheden opnår vi styrken!

Af: *Susanne Teglkamp, konsulent i Teglkamp & Co. www.tegkamp.dk*

"Hvis vi kun har samme slags, mister vi evnen til at se forskel!"

Bjørn Nørgård, Billedhuger og professor, DR-nyhederne den 10/9-2007

Jeg har haft ovenstående citat liggende på mit skrivebord, siden jeg i hast skrev det ned, da jeg for et stykke tid siden så et indslag i nyhederne. Bjørn Nørgård var blevet bedt om at lave en udstilling med de kunstværker, som han holdt af. Journalisten, der interviewede Bjørn Nørgård i forbindelse med åbningen af udstillingen undrede sig, fordi værkerne var meget forskellige både i stil, genre og i udtryksform. Og her var det så, at ovenstående citat faldt fra Bjørn Nørgård.

Det er i kunst som med de fleste andre af livets spørgsmål, at vi skal udfordres for at udvikle os. Vi bliver ikke udfordret, hvis vi blot gør det samme, vi altid har gjort. Vi bliver heller ikke udfordret, hvis vi omgiver os med den samme slags mennesker, som os selv. Vi bliver på en måde blinde og døve, hvis vi ikke en gang imellem opsøger forskelligheden.

Forskelle i ledergruppen giver dynamik

Når ledergrupper bliver sammensat, er det sjældent ud fra et kriterium om, at ledergruppen skal bestå af forskellige persontyper. Oftest bliver ledergruppen sammensat ud fra, at den skal repræsentere ledelsen af forskellige afdelinger eller forskellige fagområder. At ledergruppen så alligevel viser sig at komme til at bestå af forskellige profiler er således oftest mere held end et bevidst valg. Der er gennem tiden lavet mange undersøgelser, der viser, at de mest succesfulde ledergrupper består af meget forskellige profiler. Der skal dog yderligere et vigtigt element til for at skabe en succesfuld ledergruppe. Man skal erkende og respektere forskellighederne og formå at bringe disse forskelligheder i spil på en konstruktiv måde.

For er par år siden udgav Børsens forlag en læseværdig bog, der hedder "Good to Great". Bogen er skrevet af Jim Collins, som har forsket i, hvorfor nogle virksomheder tager springet fra at være jævne til at blive fantastiske virksomheder og holder denne position i årevis. Det er selvfølgelig kombinationen af flere ting. Men det var meget tydeligt, at ledelserne i de fantastiske virksomheder består af personer, der tør udfordre hinanden og hinandens antagelser. Der blev ofte ført endog meget livlige diskussioner på ledermøderne. Faktisk kunne de indimellem skændes så det bragede, men formålet var altid at finde det bedste svar og den bedste løsning – altså ikke at gå efter hinanden. Når der blev truffet en beslutning stod alle sammen om at gennemføre beslutningen uden skelen til egne synspunkter og interesser.

Tag et opgør med "Rip, Rap, Rup-effekten"

Rip, Rap, Rup-effekten er et udtryk for, at mange ledelser er tilbøjelige til at ansætte eller udnævne nye ledere i eget billede. Når man skal finde en kronprins og i sjældnere tilfælde kronprinsesse til at komme op i virksomhedens topledelse, så ender det ofte med at blive en, der på mange måder ligner den nuværende topledelse – bare i en yngre model. Det kan være, at det er det bedste for virksomheden, men det kan også være, at en anderledes profil ville have kunnet tilføre noget tiltrængt fornyelse til virksomheden.

Diversity - tænk mangfoldighed, når der skal ansættes nye medarbejdere

I de senere år er der blevet kørt kampagner for diversitet eller med et dansk ord mangfoldighed. Kampagnerne har meget handlet om at være åben over for ansøgere med anden etnisk baggrund end dansk, når man skal ansætte nye medarbejdere. Samtidig med at danske virksomheder har skreget på arbejdskraft, har det været meget svært for ansøgere

med anden etnisk baggrund end dansk at få arbejde. De virksomheder som har været mere åbne, kan dels melde om rigtig gode erfaringer og dels har de jo rent faktisk også fået besat stillingerne.

Forskellighed handler ikke kun om at tænke anderledes i forhold til etnisk baggrund, når vi ansætter medarbejdere. Det handler også om at tænke forskellighed ind i forhold til køn og alder. Også når vi taler om alder, tænker mange arbejdspladser meget traditionelt. Vi vil have unge medarbejdere. Derved går vi glip af en masse viden og erfaringer samt stabile medarbejdere, når mange medarbejdere over 50 år bliver valgt fra.

Forskellighed giver flere muligheder

Lad mig vende tilbage og bruge et billede fra kunstens verden. Det bliver et kedeligt maleri, hvis kun vi bruger rød maling. Hvis vi også begynder at anvende blå maling, får vi lige pludselig mange flere muligheder for at lave et spændende billede. Udover at vi nu har farverne rød og blå at vælge imellem, får vi i tilgift mulighederne for at lave alle nuancerne mellem rød og blå, når vi begynder at blande farverne. Er vi ekstra modige og tager gul i anvendelse, kan vi lige pludselig lave alverdens farver.

Dette billede fra kunstens verden kan faktisk overføres direkte til vores arbejdspladser. Hvis vi fortsætter med at ansætte medarbejdere, der ligner os selv, så er der ret stor risiko for, at vi får de samme løsninger og resultater, vi altid har lavet. Men hvis vi begynder at tænke forskellighed ind, forskellige baggrund, profiler og kompetencer, giver vi os selv mulighed for at lave kvalitative bedre og mere innovative løsninger og resultater.

Min opfordring til dig er at prøve at udfordre dig selv, næste gang du skal sammensætte et team eller ansætte en ny leder eller medarbejder. Prøv at find nogle profiler, der kan udfordre og inspirere dig. Opdag værdien i at arbejde sammen med nogle, der er meget forskellig fra dig selv.