



**Dit bedste
teambuildingværktøj?**
Styrken ved personlighed

Produktdesigner Matt Eng begyndte sin [2017 Ted Talk](#) (tilgængelig på engelsk) med en historie om Paul Azinger, tidligere anfører på det amerikanske Ryder Cup-golfhold. Azinger var nødt til at bygge et hold ud af golfspillere - folk, der var vant til at arbejde som enkeltpersoner. I stedet for at anvende den traditionelle tilgang med at parre mennesker baseret på deres individuelle færdigheder, besluttede han at prøve noget innovativt.

Azinger satte sig for ikke at parre golfspillere baseret på deres færdigheder, men på deres personligheder. Han mente, at jo bedre holdmedlemmerne kunne kommunikere med hinanden, jo bedre kunne de "drive hinanden over og vinde." Han havde ret, og hans ukonventionelle tilgang resulterede i en turneringssejr til holdet.

Holdmedlemmerne forstår normalt udmærket, hvilke færdigheder der er nødvendige, og hvad holdets mål er. Men når de får tilbudt en mulighed for at gå videre end det, til en bedre forbindelse og stærkere kommunikation, vil de, der benytter sig af det, blive kernemedlemmerne på holdet. Det er uundgåeligt, at nogle af dem ikke synes, at et så tæt sammentømret hold passer til dem, og de vil måske rejse. Tilbage vil der dog være et yderst effektivt, indbyrdes forbundet team, der er klar til at tage udfordringer op som en koordineret enhed

Menneskelig tilknytning er den magiske ingrediens i de lykkeligste og mest effektive teams. Her er, hvordan du opbygger den tilknytning baseret på personlighed.

Brug professionelle psykometriske profiler

Det første trin i al personlighedsbaseret teambuilding kommer i to trin: 1) holdmedlemmer teammedlemmerne skal forstå sig selv, og 2) skal forstå, hvordan de ligner eller er forskellige fra andre.

Teammedlemmerne skal forstå deres egne:

- Styrker
- Svagheder
- Personlige tendenser på arbejdspladsen



Det at gennemføre en videnskabeligt valideret personlighedsprofil, såsom [Myers-Briggs Type Indicator®](#) (MBTI®), kan hjælpe teammedlemmerne med at lære sig selv bedre at kende og dermed bryde koden til at maksimere deres eget potentiale såvel som deres teams potentiale.

At forstå dine motivationer, din egen følelsesmæssige intelligens, samt hvordan du kommunikerer med andre er det naturlige udgangspunkt for at etablere relationer med andre teammedlemmer. Selvbevidsthed avler bedre bevidsthed om andre.

En [analyse gennemført af Korn/Ferry International](#) (tilgængelig på engelsk) rettet mod at identificere "skjulte vinkler" i personers karakteristika. De definerede en skjult vinkel som en færdighed, hvor individer så sig selv som yderst effektive, mens deres kolleger nævnte den samme færdighed som en svaghed.

Undersøgelsen viste, at organisationer, der gør det muligt for deres medarbejdere at se deres egne skjulte vinkler, i høj grad kan dæmpe disse svagheder. Undersøgelsen viste også, at organisationer, der kan fastholde medarbejdere et højere niveau af selvbevidsthed, har en tendens til at fremvise højere økonomisk afkast.

En højere grad af selvbevidsthed viser sig også ikke kun at gavne enkeltpersoner, ledere og deres afdelinger, men har også fordele for hele virksomheden, såsom:

Mere effektive medarbejdere



Bedre forhold på jobbet



Bedre evner til at genkende og håndtere følelser



Lavere niveauer af stress på arbejdspladsen



Lær hvordan og hvad forskellige teammedlemmer bidrager med

Individuelle teammedlemmer tilbyder særskilte bidrag til et team. Identificering af hver persons personlighedstype – og karakteristika for hver – giver ledere et godt udgangspunkt til at forstå, hvordan teamet fungerer, og hvordan de bedst kan arbejde sammen.

Lad os se på tre eksempler på MBTI-personlighedstyper, og hvordan hver især passer ind i og ofte opfører sig i et team.

A photograph of two women smiling and looking towards the right. The woman on the left has long blonde hair and is wearing a light-colored top. The woman on the right has dark curly hair and is wearing a dark top. The image is partially obscured by a green horizontal bar at the bottom.

ENFJ

ENFJ-typer har præferencer for Ekstraversion, Intuition, Følen og Judging (vurdering). De har tendens til at være dygtige til at arbejde tæt sammen med andre medlemmer af et team, respektere andres meninger og værdier samt skabe konsensus.

Som ledere har ENFJ-typer en tendens til at være inspirerende personer, der kan få mest muligt ud af et team. Nogle gange omtales ENFJ'er som "medfølelse facilitatorer", som er empatiske, samarbejdende, venlige og kan være ret overbevisende.

Som medlem af et team udmærker ENFJ-typen sig i en række forskellige roller på arbejdspladsen. De kan være varme, venlige og vise en forkærlighed for at gøre et professionelt miljø bedre for andre, hvilket fører til større produktivitet. Deres udadvendte orientering betyder, at de er tilpasningsdygtige og får deres energi ved at interagere med andre. Men ENFJ-typer vil sandsynligvis aldrig være tilfredse i en situation, hvor deres holdkammerater er ubehagelige eller under meget stress, uanset hvor meget de ellers nyder selve jobbet. I teams spiller de, der foretrækker ENFJ, ofte rollen som fortrolige eller cheerleaderen med lejlighedsvis opmuntrende ord.



ESTJ

En anden udadvendt personlighedstype er dem, der foretrækker ESTJ (Ekstraversion, Sansning, Tænkning, Judging (vurdering)). De nyder at være en integreret del af deres arbejdsplads. Og de ønsker ofte at være en del af noget, der er større og vigtigere end dem selv, og møder op på arbejdet klar til at tilføje værdi til deres organisation. ESTJ'er foretrækker struktur og forudsigelighed, og når de finder en arbejdsgiver, der kan give dem det, er der større sandsynlighed for, at de bliver hængende og bliver glade for deres stilling.

De fleste ESTJ-typer vil ikke være så glade i en stilling, der mangler struktur og kræver masser af kreativ tænkning. Giv dem autoritet og autonomi, og de kan skabe fantastiske resultater ved at organisere mennesker, systemer og ressourcer. For at holde ESTJ-typerne tilfredse i teamet skal du skabe et organiseret, struktureret miljø fri for hyppige, unødvendige ændringer, udskiftninger eller omvæltninger.



ISTJ

ISTJ-typerne (Introversion, Sansning, Tænkning, Judging (vurdering)) tager deres job seriøst. De kommer på arbejde forberedt til at yde deres maksimale indsats og fokus. ISTJ-typer bliver typisk ikke slidt ned af at bruge så meget energi på deres opgaver. Tværtimod trives de i situationer, der kræver en følelse af pligt og dedikation. ISTJ-arbejdere nyder strikse rutiner og struktur på arbejdspladsen og vil ofte spille djævelens advokat i teams. Deres præference for introversion (at få energi ved at tilbringe tid alene) er parret med ekstravert tænkning, og kombinationen betyder generelt, at en ISTJ som en del af et team vil få arbejdet gjort, hvad end det kræver.

De, der foretrækker ISTJ, er ligeglade med forandringer og forsøger måske endda at undgå eller forhindre dem. Det kan være en udfordring for teams, der gennemgår en form for udvikling eller drastisk forandring. Usikkerhed på arbejdspladsen kan forårsage stor stress for alle personlighedstyper, men kan være særligt vanskeligt for denne personlighedstype. Men fordi ISTJ'er er så dedikerede, har de en tendens til at blive ved, selvom de kan være lidt ulykkelige i en bestemt stilling. For teams, der har brug for en person til at holde styr på tingene, håndhæve regler og holde andre ansvarlige, er ISTJ-typerne fantastiske i den rolle..

Anerkend hele dit teams styrker og svagheder

Ligesom personer har styrker og svagheder, har teams det også. Når du har lært mere om individuelle MBTI-personlighedstyper, kan du kortlægge alle disse personlighedstyper i en teamtype. På den måde kan du se på hver af de forskellige personlighedspræferencer og se, hvilke præferencer der er mest dominerende på et hold, eller hvilke perspektiver du måske mangler.

[Vil du se, hvordan dette fungerer i det virkelige liv?](#) Se denne video (tilgængelig på engelsk) af Jeff Hayes, administrerende direktør for The Myers-Briggs Company, der fortæller om, hvordan han brugte en MBTI-teambuilding-begivenhed i sit ledelsesteam.

Men husk, selvom MBTI-værktøjet er værdifuldt til teamudvikling, bør det aldrig bruges til udvælgelse af et team. For mange virker det som om, at man burde have én person af hver type i et team, men det er ikke tilfældet. Fordi alle kan bruge begge sider af deres præferencer, kommer værdien heraf ved at teamet ved, hvordan de skal skifte til deres ikke-dominerende præferencer eller give plads til forskellige perspektiver. MBTI-profilen bør aldrig bruges som et værktøj til at ansætte eller udvælge medarbejdere eller teammedlemmer.



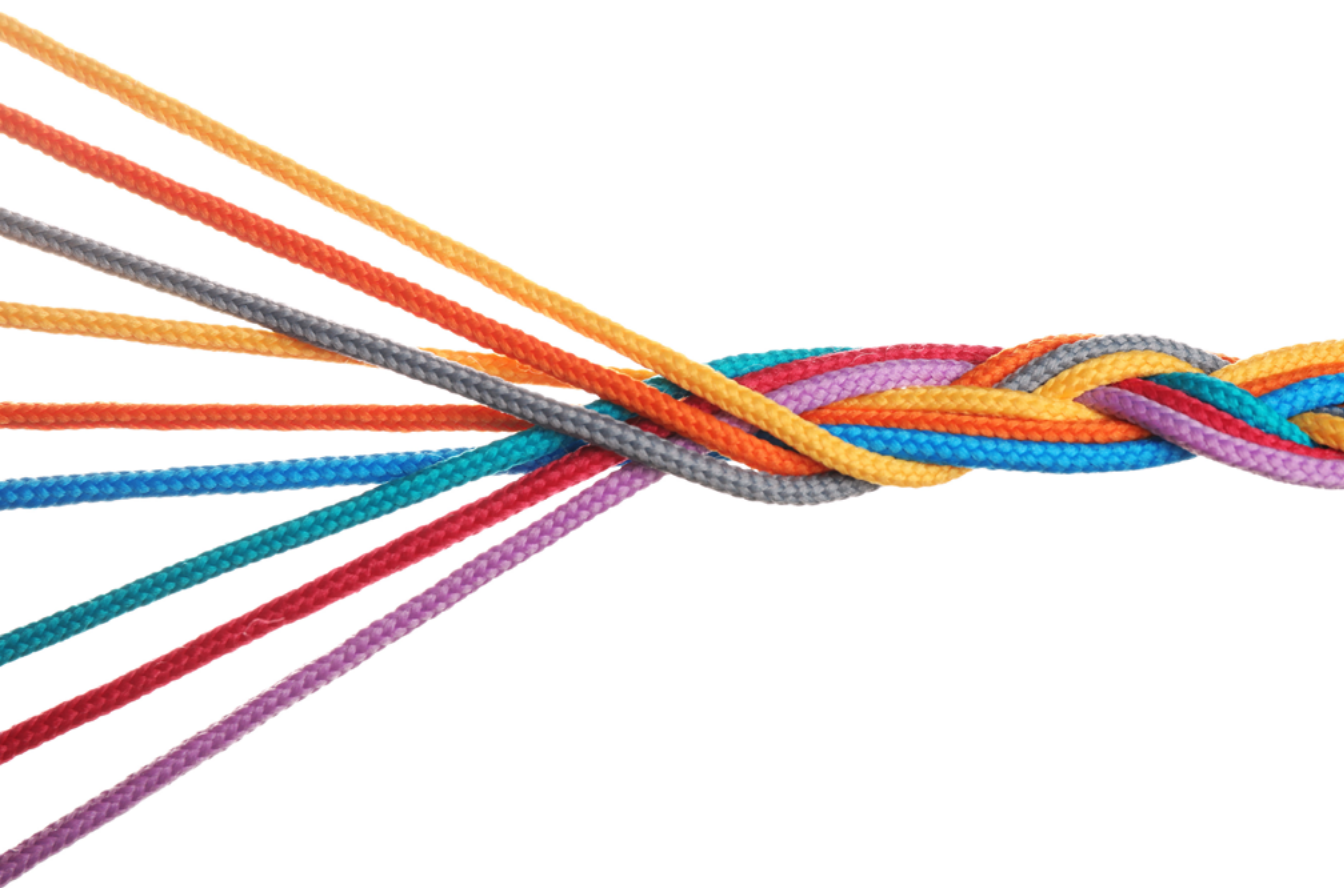
Sæt opnåelige teammål

“Ligesom alt andet, hvis du ikke ved, hvor du skal hen, kommer du sandsynligvis ikke dertil,” siger professor ved Harvard Business School Ethan Bernstein i et interview med Harvard Business Review. “Det lyder alt for forsimplet, men det opsummerer, hvorfor mål er vigtige.”

Bernstein underviser i PACE-modellen som en guide til at målrette effektive mål. PACE er et akronym og kan anvendes på teammål som:

- 1.** Vælg et teammål.
- 2.** Underret andre i dit team om målet.
- 3.** Indsaml specifikke ideer til, hvordan du kan forbedre dig.
- 4.** Få feedback på, hvordan du gør det.

I takt med at du arbejder på at definere og orientere dig om dine vigtigste mål, skal du sætte milepæle undervejs for at hjælpe med at måle dine fremskridt, holde dig på sporet og lejlighedsvis give dig små sejre at fejre.



BONUS: Tag dig tid til at lære dit team at kende

Når teamet har arbejdet sammen i en periode, og der kommer et nyt teammedlem til, kan det være en fordel at stille teambuilding-spørgsmål – for eksempel “Hvordan vil du beskrive din ideelle ferie?”

Det kan være særligt nyttigt at have en fælles struktur, som hele teamet kan relatere til med et fælles sprog, såsom MBTI'en, når I stiller spørgsmål til teambuilding. Spørgsmål og mange andre eksempler på MBTI-ens anvendelser i forbindelse med teambuilding kan findes i [Introduction to Type® and Teams hæftet](#) (tilgængelig på engelsk)

Teambuilding-spørgsmål som det ovenfor vil ofte vise et bestemt MBTI-præferencepar. I dette tilfælde illustreres ofte præferencerne Judging (vurdering) og Opfattelse. Svarene fra dem, der foretrækker Judging (vurdering), vil ofte omfatte omtale af planlægning, tidsplaner og “at få mest muligt ud af min tid.” På den anden side vil dem med en præference for Opfattelse ofte inkludere omtale af, at de ønsker fritid, foretrække ikke at planlægge ting hver dag og give plads til spontanitet.

Andre eksempler på teambuilding-spørgsmål kunne være:

Hvis du var en køkkenmaskine eller et køkkenredskab, hvad ville du så være, og hvorfor?

Nævn tre ting, som ingen i dette rum ved om dig?

Da du var barn, hvad ville du så være, når du “blev voksen”?

Pointen med teambuilding-spørgsmål er at etablere en tilknytning mellem teammedlemmer ved at få forskellige medlemmer af teamet til at tale med og lytte til hinanden, dele ting om sig selv, som måske ikke er direkte relateret til deres job eller engagement i teamet, eller demonstrere forskelle i tankeprocesser, eller hvordan de griber spørgsmål an.

I det første spørgsmål ovenfor i blåt for eksempel er svaret humoristisk eller ligetil? Hvorfor valgte personen det objekt, han eller hun gjorde? Var genstanden nyttig? Spørgsmål som disse kan virke trivielle, men deres mål er at fokusere på at hjælpe teammedlemmer med at åbne op overfor andre medlemmer og ideelt set opbygge et stærkere og bedre kommunikerende team.

Bliv MBTI-certificeret

Vil du vide mere om, hvordan du kan blive certificeret i Myers-Briggs Type Indicator-værktøjet?

At blive en MBTI-certificeret bruger giver dig mulighed for at administrere værktøjet og bruge den i dine egne lederskabs- og teamudviklingsprogrammer. Med den kan du give dine medarbejdere en grundlæggende ramme for at forstå interpersonelle forskelle med et fælles sprog og hjælpe dem med at udvikle selvbevidstheden til at blive de bedste udgaver af sig selv.

eu.themyersbriggs.com/en/Training/MBTI-training

Om os

I en verden i hastig forandring er organisationer nødt til at få fat i og udnytte alt det talent, de har til rådighed. Den måde, vi interagerer med hinanden på, er nøglen til alle relationer, personlige såvel som professionelle.

[The Myers-Briggs Company](#) giver mennesker mulighed for at være den bedste udgave af sig selv ved at give dem to uundværlige værktøjer – selvbevidsthed og en dybere forståelse af andre. Vi hjælper organisationer over hele verden med at forbedre teamwork og samarbejde, udvikle ledere, der inspirerer, fremmer mangfoldighed og hjælper dem med at løse deres mest komplekse menneskelige udfordringer.

Med over 60 års erfaring inden for udvikling- og publicering af personlighedsværktøjer og over 30 år inden for rådgivning og uddannelse, et globalt netværk af kontorer, partnere og certificerede uafhængige konsulenter i 115 lande, produkter på 29 sprog og erfaring i at arbejde med 88 af Fortune 100-virksomhederne, er vi klar, villige og i stand til at hjælpe dig med at få succes.

eu.themyersbriggs.com

