

Personprofiler skaber personlig udvikling og bedre samarbejde

Det kan virke som noget af en påstand, men det ønsker jeg at sætte fokus på i denne artikel. Jeg har arbejdet med personlig udvikling i mange år, og det er oftest noget, jeg ser blive nedprioriteret på arbejdspladser, fordi det ikke er noget, vi kan måle på bundlinjen. Det mener jeg godt, at vi kan, men det handler om, at vi skal være tålmodige nok til at ville vente og til at være i proces. Derigennem vil vi se de menneskelige resultater, det giver i organisationen.

Vi kan tale om organisatorisk læring eller livslang læring. Jeg tror, vi lærer hele livet, og vi udvikler os i det samspil, vi er i, sammen med andre mennesker. Hvis vi skal være med til at udvikle den organisation, vi er en del af, så er vi også nødt til at udvikle os som medarbejdere. Personlig udvikling har mange forklædninger, og så er vi tilbage ved min påstand, som bliver overskriften på min artikel. **"Personprofiler skaber personlig udvikling og bedre samarbejde"**

Arbejdet med personprofiler og personlig udvikling, tog jeg med ind i Aalborg Kommunes socialafdeling, Ungespecialet, der arbejder med udsatte unge. Her har jeg gennem 2 år været tilknyttet som proces- og udviklingskonsulent, og vi har arbejdet målrettet med personprofiler i medarbejdergruppen.

Ledelsen i Ungespecialet har arbejdet med PeopleTools personprofilerne i deres lederteam og de har fået meget ud af det i forhold til deres samarbejde. De fik inspirationen fra andre afdelinger i Socialafdelingen, som tidligere har arbejdet med PeopleTools. I Ungespecialet så ledelsen PeopleTools som en ny mulighed, der skulle erstatte den traditionelle personaletræning, som de tidligere har prioriteret.

Sådan arbejdede vi med profilerne i Ungespecialet

Alle 25 medarbejdere har besvaret en samarbejdsprofil. Efterfølgende har vi arbejdet med hele personalegruppen på en personaledag, hvor vi fik sat profilerne i spil. Det gav både medarbejderne indsigt i sig selv, og i dem de er i team med. De så, hvor de er forskellige, og hvor de er ens, og de opdagede, hvad de skal være særligt opmærksomme på i deres samarbejde.



Samarbejdsprofilerne blev også et omdrejningspunkt i de efterfølgende medarbejderudviklingssamtaler (MUS), og afdelingen har brugt flere af PeopleTools' værktøjer på deres personalemøder.

På tværs af afdelinger igangsatte vi læringsgrupper, hvor medarbejderne delte både personlige og faglige refleksioner. Jeg må erkende, at når først hverdagen er i gang, og medarbejderne løser kerneopgaven, så er der ikke tid til at sidde og reflektere og tænke højt. Derfor var det vigtigt at skabe et refleksionsrum, som kunne hjælpe, og det har været rigtig godt.

"Jeg har fået en gave, og jeg er blevet mere klar over min rolle"

- Thomas, medarbejder

Ledelsen i Ungespecialet har fået stor indsigt i den medarbejdergruppe, de har, og hvad de som ledere skal være særligt opmærksomme på i situationer, hvor de har samme præferencer som gruppen, eller hvor de som ledere er meget anderledes.

Medarbejdere og ledere i afdelingen har med deres personprofiler i hånden oplevet, at de er blevet mere opmærksomme på, hvordan de udfører deres arbejde bedst muligt.

"Jeg har lært, hvordan jeg kan lede, selvom jeg er en behersket og ydmyg profil. Jeg har også arbejdet med, hvordan jeg kan "slå til" uden, at det nager mig," fortæller afdelingsleder Lars.

"Det er ikke noget jeg havde fokus på før, men jeg har mere tænkt 'gad vide hvorfor den person gør sådan' og 'hvorfor har de den adfærd'. Jeg har også flyttet fokus fra personfnidder til, hvad du som leder skal gøre", fortæller afdelingsleder Lars

Personprofilen gør dig bedre

"Jeg har fået en gave, og jeg er blevet mere klar over min rolle. Det kom ikke bag på mig, det resultat jeg fik, men jeg har fået en større bevidsthed om, hvem jeg er, og hvem de andre er. Jeg kunne se at jeg har flyttet mig de sidste 10 år. Jeg har arbejdet med nogle områder, og nu kan jeg se en bevægelse, hvor jeg har arbejdet med mig selv", fortæller Thomas, som er en af medarbejderne i Ungespecialet.

Han er også blevet opmærksom på, hvordan han kan gøre sit arbejde nemmere for sig selv:

"Jeg har opdaget, hvilke fælder jeg lægger for mig selv. Jeg har også lært, at jeg skal være ærlig overfor mig selv, hvis jeg ikke kan finde motivationen og drivkraften. Og så har profilen hjulpet mig med at komme i kontakt med min drivkraft," fortæller Thomas

Personprofiler giver plads til forskellighed

Organisationer kæmper ind i mellem med uoverensstemmelser, misforståelser, dårligt arbejdsklima, samarbejdsvanskeligheder og feilkommunikation. Det er alt sammen noget, som fører til dårligere resultater. Det er min overbevisning, at vi må arbejde med os selv som fagpersoner, for at vi kan løse vores komplekse arbejdsopgaver bedst muligt. Samtidig kan vi også løse nogle af de udfordringer, vi møder i samarbejdet med andre mennesker, når vi arbejder med vores person.

Min erfaring gennem de seneste 8 års arbejde med personprofiler er, at når vi kender hinandens styrker og svagheder på en arbejdsplads, kan det føre til en langt højere effektivitet, og til at vi udnytter vores ressourcer bedre.

De medarbejdere i Aalborg Kommune, som jeg har arbejdet med, er en meget faglig kompetent medarbejdergruppe, og det har været interessant at arbejde med medarbejdernes præferencer og kompetencer. Selvom medarbejderne er fagligt kompetente, er det vigtigt, at de ikke kun forstår de mange pædagogiske aspekter af at være udsat ung. De skal også vide, hvordan de som fagpersoner samarbejder bedst med kolleger, borgere og ledere. Det gør de ved at kende sig selv, og vide hvorfor de og deres kolleger reagerer som de gør.

"Vores afdeling har været under pres, og det har påvirket vores personalemøder, og den måde vi snakker med hinanden. Her synes jeg, at personprofilerne har hjulpet. I stedet for at vi sidder og skælder hinanden ud, så giver vi hinanden plads, og vi har forståelse for, hvorfor nogle brænder sammen, og andre har brug for mere tid," siger Thomas.

Færre konflikter

Med personprofiler fra PeopleTools er medarbejderne i Aalborg Kommune blevet klogere på hele deres person. Det, mener jeg, er nødvendigt for, at man kan løse sine arbejdsopgaver bedst muligt. Flere af medarbejderne fortæller, at de er blevet klogere på sig selv og tænker over, at deres profil er afgørende for, hvordan de løser deres opgaver og samarbejder med deres kolleger. Samtidig har de ting, medarbejderne har arbejdet med, også påvirket arbejdsklimaet i afdelingen.

Et eksempel er, at afdelingsleder i socialafdelingen, Lars, oplever, at de vinkler han har arbejdet med, har påvirket antallet af konflikter.

"Jeg vælger at tro på, at de ting jeg har arbejdet med i forhold til min profil og mit lederskab, har været konfliktnedsættende. Jeg ved nu, hvad jeg selv skal arbejde med og udstråle, og jeg ved mere om, hvem mine medarbejdere er, og hvordan de modtager, det jeg siger og gør," siger Lars.

Det kan virke som en lang proces at investere i profiler og få det implementeret, og som jeg startede med at skrive, er det oftest her man springer fra, inden man er begyndt. Afdelingsleder Lars fortæller:

"Man skal ville det, for at det kan lykkes, for der kan være drift, noget der fylder på hjemmefronten eller noget andet, som kan udfordre arbejdet med personlig udvikling".

Med Thomas' kommentar om, at "det er en gave", at man kan få lov til at arbejde med sig og lære sine kolleger bedre at kende, så håber jeg, at andre også vil kaste sig ud i det, og bruge hans kommentar som drivkraften.

Personprofiler er også for jer

Det er ikke kun i det sociale arbejde, at man bliver bedre til at løse sin kerneopgave, hvis man kender sig selv som fagperson. Uanset hvad du arbejder med, kan det forbedre samarbejdet i din afdeling at arbejde med en fælles forståelse af, hvem I er som fagpersoner.

Ved at arbejde aktivt og synligt med forskellige persontyper i organisationen, kan I imødekomme mange af de udfordringer, I møder i hverdagen. Ganske enkelt fordi I bliver bedre til at kommunikere og til at forstå og respektere hinanden.

Er du leder i et team, en afdeling, organisation eller en virksomhed, og oplever du udfordringer i hverdagen med uoverensstemmelser, miskommunikation eller samarbejdsvanskeligheder? Har I mod på at lære jer selv bedre at kende og på at arbejde med en fælles forståelse? Så tøv ikke med at kontakte mig til en uforpligtende samtale, så finder vi et forløb, der passer til jeres behov.



PeopleTools

PeopleTools er et dialogværktøj med flere profiler, som hjælper virksomheder med at afdække og udfolde medarbejdernes potentialer. Værktøjerne er baseret på personlighedsteorier, dansk emperi og 25 års erfaring. Jeg er certificeret i at bruge PeopleTools' værktøjer.

Vil du læse mere om, hvad jeg kan tilbyde så tjek min hjemmeside ud www.metteholmgard.dk

Denne artikel er skrevet og fortalt af Mette Holmgard, Proces- og Udviklingskonsulent og Astrid Melkær Andersen, Kommunikationskonsulent