

Olikheter som tillgång

Sofie Öhman berättar om verktyget Human Dynamics på Mångfaldsdagen.
Artikel | 13 januari, 2014

Att mångfald är av godo vet många idag. Men om man som ledare och arbetsgivare lyckas uppnå mångfald inom organisationen - hur kan man då fortsätta arbeta med den för att få effektiva team som mår bra? Ett av många verktyg är Human Dynamics. Sofie Öhman berättar om verktyget som stärker arbetsgruppen med hjälp av ökad självinsikt hos individen. ”När mångfald hanteras på ett bra sätt blir det en enorm styrka”, säger hon till Motivation.se.

På torsdagen anordnar Diversity Group [Mångfaldsdagen](#) i Stockholm - ett forum där politiker, sakkunniga och ledare diskuterar och ventilerar hur mångfald i organisationen bidrar både till en inkluderande företagskultur och större lönsamhet.

Dit kommer bland annat Sofie Öhman för att föreläsa på temat Olikheter som en tillgång och för att berätta om verktyget Human Dynamics.

- Vi blev inbjudna för att prata om mångfalden ur ett övergripande perspektiv. Vi representerar, till skillnad från många andra, ingen särskild grupp. Vi representerar snarare alla grupper, kan man kanske säga, säger Sofie som sedan många år arbetar med Human Dynamics tillsammans med kompanjonen Kinga Hernborg.

Sofie Öhman berättar att Human Dynamics både hyllats och kritiserats. Vissa hävdar att den inte står på vetenskaplig grund, medan andra tvärtom menar att den öppnat helt nya dörrar i organisationen.

- Jag har arbetat med företag och team i tio år, både med det här och med Extended DISC. Jag ser helt enkelt hur olika processer passar vid olika tillfällen.

Synliggöra interaktionen

Human Dynamics är konkret och har som utgångspunkt att synliggöra vårt eget och andras sätt att fungera och interagera tillsammans med vår omvärld. Genom att arbeta med övningar som får deltagaren att se sig själv ur nya perspektiv – både i grupp och individuellt – får individen en ökad förståelse för hur tankar, känslor och handlingar samspekar.

Resultatet blir ökad medvetenhet och förståelse för hur vi alla har olika ingångar till samma situation. Det blir ofta tydligt hur många olika sätt det finns att lära och hur olika behov vi har när det gäller exempelvis kommunikation. När samtliga i gruppen får se allas styrkor och svagheter kommer modet och öppenheten fram. Sofie understryker att det inte handlar om att uppnå konsensus i varje situation som uppstår på jobbet – snarare tvärtom. Det är i konflikten som utvecklingen sker.

- Det här handlar alltså om att få med alla genom att jobba intensivt med insikter hos varje individ. På det sättet skapas en större tolerans för andra och därmed också en mer stabil gruppdynamik. Ofta resulterar det i att till exempel konflikter blir något användbart och positivt istället för oroväckande och energidränande.

Olikheter leder till utveckling

Human Dynamics - som princip - utgår alltså från att olikheter leder till utveckling inom gruppen som helhet. Att teammedlemmarna tillför varandra styrka genom att bidra med sina egenskaper. VerktYGets kärna är dock att sträva efter att sätta igång inre individuella processer som leder till självinsikt.

På Mångfaldsdagen kommer Sofie Öhman och Kinga Hernborg, som båda är certifierade inom Human Dynamics, visa hur man kan svetsa samman team med alla tänkbara olikheter.

- Fördelarna med verktYGets är att det är värderingsfritt. Det varken dömer eller bedömer deltagaren. Det innebär, enkelt uttryckt, starten på en process för individen. Olikheterna blir en tillgång och det i sig skapar ett öppnare klimat för samarbete. Vi tror kanske att vi har lätt att kommunicera på jobbet, men det finns ofta väldigt mycket mer man kan göra.

Sofie berättar att hon mött deltagare som upplever att konflikterna minskat radikalt inom gruppen och hon tror själv att det ofta beror på att man hittat ett gemensamt språk. För allting handlar om kommunikation, i vanlig ordning...

- Jag har, på nära håll, sett människor få insikter om hur de fungerar i ett team. Medvetenheten leder nästan alltid till att konflikter och utmaningar förvandlas till utveckling istället för irritation och frustration mellan medarbetare. Allas bidrag till gruppen blir tydligt och det är ju precis det som är mångfaldens styrka. Fler behöver se det.

Av Frida Nilsson, Motivation.se