

MBTI er flyttet ind hos Danske Lejere

Efter nogle år som den nye dreng i klassen har Danske Lejere efterhånden fået et solidt fodfæste som en organisation, der arbejder for lejernes interesser. Danske Lejere har kontorer fordelt i hele landet, hvor jurister og frivillige jurastuderende sidder klar til at yde hjælp til enhver lejer, der har brug for det. Danske Lejere beskæftiger sig med professionel juridisk rådgivning og sagsbehandling og hjælper lejere i hele Danmark med tilbuddet om, at det første råd er gratis



Professionel virksomhedsledelse

Danske Lejere har siden deres start arbejdet med MBTI. Driftsleder, Jørgen Dyrholm Jensen, har i flere år arbejdet med adskillige ledelses- og motivationsteorier, og MBTI har i særlig grad været brugt som led i en bevidst og professionel opbygning af både organisationen samt medarbejdergruppen. "Hvis vi skal være der for lejerne, så er vi nødt til at have et personale, der er glade for at gå på arbejde," siger Jørgen Dyrholm Jensen.

MBTI gennemsyrrer derfor hele tankegangen i organisationen, og resultaterne heraf er til at tage og føle på. Med et stigende antal medlemmer og flere og flere henvendelser hjælper brugen af MBTI bl.a. til at tænke sammenhængende og sikrer dermed en ensartet drift, der giver mulighed for at servicere organisationens medlemmer mere effektivt. "Vi er blevet bedre til at tænke sammenhængende – nationalt – i stedet for at tænke i små byer. Det hele fungerer samlet som én enhed," fortæller kommunikationsansvarlige Signe Lynggaard.

Respekt for den enkelte medarbejder

I Danske Lejere er der et helt særligt fokus på kvaliteten af produktet. Og da organisationen beskæftiger sig med serviceydelser, har ledelsen gjort sig det klart, at deres medarbejdere i allerhøjeste grad er produktet. En god onboarding-proces af nye medarbejdere er derfor noget, Danske Lejere lægger stor vægt på, og til dette har MBTI været et meget positivt redskab. Jørgen Dyrholm Jensen udtaler: "Alle vores medarbejdere har været igennem MBTI. Og så har vi gjort det, at når nye er kommet til, har vi i fællesskab kigget på, hvad det betyder for vores team – hvordan man passer ind og hvorfor."



Rigtig mange mennesker i dag sælger jo egentlig det, de har mellem ørerne, så man skal interessere sig meget for, at folk oplever, at de får vitaminer til hjernen.

Jørgen Dyrholm Jensen, Driftsleder.



Brugen af MBTI har givet en større forståelse og accept i forbindelse med onboarding, og værktøjet klæder nye som gamle medarbejdere bedre på i denne proces. Om dette fortæller Signe Lynggaard: "Det giver en uddybelse af, hvordan man skal forklare ting til sin nye kollega, eller hvordan de måske også bedre kan forstå én. Når man kommer som helt ny medarbejder, kan det være et redskab til, hvordan man kommer godt ind i flokken. Og omvendt er det et redskab til, hvordan man skal forholde sig

til en helt ny, som måske er lidt anderledes fra sig selv.”

Respekt for den enkelte medarbejder er således et gennemgribende tema i Danske Lejere. ”Jeg tror, at den enkelte medarbejder føler sig respekteret ved, at vi bruger den slags redskaber,” siger Jørgen Dyrholm Jensen. ”Vi har jo at gøre med mennesker med en god uddannelse, som jo egentlig respekterer, at man arbejder professionelt. Og de bliver udsat for et professionelt redskab, hvor de får en refleksion over sig selv, som de kan bruge til noget. Rigtig mange mennesker i dag sælger jo egentlig det, de har mellem ørerne, så man skal interessere sig meget for, at folk oplever, at de får vitaminer til hjernen.”

Forståelse for forskellighed skaber et bedre team

Det er ikke blot i relation til den enkelte medarbejder, at Danske Lejere oplever gode resultater ved brugen af MBTI. Organisationen anvender nemlig også redskabet til at øge respekten og forståelsen for forskellighed i teamet. Når der opstår diskussioner og uenigheder, er det fælles sprog, som MBTI tilbyder, en god måde at sikre en sund udvikling på. Om dette fortæller Jørgen Dyrholm Jensen: ”Det er et vigtigt redskab til at øge respekten for forskellighed. Hvis én af kollegaerne er bagefter på en parameter, som man selv synes er for dårligt, kan man hurtigt finde på at tænke og sige, at vedkommende ikke forstår det; at det er for ringe. Her er det vigtigt at stoppe op og huske, at vi har nogle forskellige præferencer. Det kan godt være, at vedkommende udmærket er klar over det, men at han ikke prioriterer det lige nu. Og dét perspektiv er jo noget andet end at angribe personen.”

Samarbejdet blandt medarbejderne i Danske Lejere er derfor blevet styrket gennem MBTI, der gør det muligt at tale om tingene på en anden måde: ”Det giver nogle andre ord – man er

’oppe i helikopteren’ – så at sige. Noget af det, jeg gerne vil fordre af medarbejderen, når vi bruger sådanne redskaber, er evnen til at have et metaperspektiv. Jeg mener, at det hænger sammen med at være vidensmedarbejder på et akademisk niveau, at man kan reflektere sådan. Det bliver meget sjovere, at man kan tage det i metaperspektiv, når der opstår noget. Og det er vi blevet meget bedre til,” beretter Jørgen Dyrholm Jensen og fortsætter: ”I virkeligheden kan vi opbygge hinanden, når vi forstår, at vi har forskellige roller og forskellige styrker – det er meget vigtigt. Udover at man får den personlige vitaminpille, får man også en bedre måde at arbejde på som team”.

Med brugen af MBTI har Danske Lejere erfaret, at de bliver bedre til at kigge indad og skabe løbende effektiviseringer i organisationen: ”Det er vigtigt i en sådan organisation, at vi kan hænge sammen,” understreger Signe Lynggaard. ”Derfor er det vigtigt, at vi bruger hinanden korrekt. Vi kigger på, hvor den enkelte medarbejder kan løfte mest og gøre mest gavn. Og til det går vi ind og kigger på disse personlighedstyper, der sætter nogle ord på, hvor folks styrker ligger, og hvordan man spiller sammen i kæden – for vi er afhængige af hinanden i hele kæden.”

Den rigtige værktøjskasse

Siden sin start har Danske Lejere således haft mange positive oplevelser med brugen af MBTI. Værktøjet har bidraget til at opbygge en fælles reference blandt medarbejderne og skaber grobund både for personlig og organisatorisk udvikling. Og ledelsen ser ingen årsag til, at den gode udvikling stopper: ”Den udvikling, vi har oplevet, er blevet accelereret ved at række endnu mere ned i den rigtige værktøjskasse. Og det har vi tænkt os at fortsætte med,” fastslår Jørgen Dyrholm Jensen.