

«Igangsetteren», «diplomaten», «vitaminpillen» eller kanskje «den ineffektive sjefen». Personligheten din avgjør hvem du er på jobb.

Jobb- typene

TEKST EMILIE GAMST
FOTO ELIN HØYLAND

● – **Jeg blir sånn «Vent! Det er ikke bra nok. Jeg har ikke tenkt nok! Stopp!»**, forteller Petter Schjerven.

De fleste kjenner ham best fra TV-skjermen, men tidligere har Schjerven jobbet i reklamebyrå. Der fikk han kjenne på hvordan det går når jobben ikke passer til personligheten.

– Jeg er en slow starter. Når godstoget først er i gang da er jeg til gjengjeld veldig inni ting. Men det holder ikke i byråer hvor du må ferdigstille ideer to ganger daglig.

Å være bussjåfør i studietiden passet heller ikke for Schjerven, som er tidsoptimist.

– Oppmøte var klokken 05.23. Da skal du helst være litt skjerpet på tid. Du ska'kke ha noe omtrentlig der. Jeg syntes jeg var ganske presis hvis jeg kom to minutter over til noe. Men i den jobben var jeg da allerede for sen.

Nå har Schjerven, sammen med psykolog Rolf Marvin Bøe Lundgren, skrevet boken «Hvem er du?», nettopp om hvordan man kan forstå sin egen personlighet. Og om hvordan man kan bruke kunnskapen til å forstå hvem du er på jobb, og hvilket yrke du passer i.

Atypiske forretningsmenn. – Det er altfor lite testing. Virkelig altfor lite, slår Rolf Marvin Bøe Lundgren fast.

De aller fleste har nok minst én gang i livet lurt på om man har havnet på rett hylle. Lindgren er mannen som får slutt på grublingen.

– Jeg har gjort en del veiledning av folk som angrer på sitt første utdannelsesvalg. Da gjør jeg en test på dem og forteller dem hva de kanskje *burde* ha blitt.

– *Er de virkelig så pålitelige? Det finnes jo kritiske røster til sånne tester.*

– Nja, man kan ikke fastslå uten noen tillegsspørsmål. Og det må være en god test.

Ingen personlighetstester har mer oppdatert forskning i ryggen enn NEO PI-testen. Med sine 240 spørsmål er den *state*

of the art innen personlighetstesting, ifølge Lindgren. Den populære MBTI-testen, som ifølge NRK er tatt av nesten 200.000 nordmenn, anbefaler han ikke.

– MBTI er utdatert. Den tester heller ikke nevrotisme, som er et av de fem store personlighetstrekkene.

Psykologen har jobbet med personlighetstesting for ansettelser, adopsjon og P2s «Sånn er du», med Harald Eia. Han er antagelig det mennesket i Norge som har jobbet lengst med dette, forteller Schjerven. Det betyr at han sitter på en solid bank av data. Blant annet personlighetstestene til en stor mengde kjendiser.

– Alle som har vært testet gjennom Rolf har han jo i arkivet. Det er det kildematerialet vi har brukt når vi har satt sammen dette, forteller Schjerven.

I boken har det dermed vært mulig å finne ut hvilke typer som går igjen i arbeidslivet, delt inn etter personlighetstrekk. Fra Arbeidsmauren og Vitaminpillen, til Tenkeren og Perfeksjonisten. I tillegg har de laget en oversikt over hvilke trekk som går igjen i hvilke yrker. Blant annet scorer gründerer høyt på nevrotisme og lavt på medmenneskelighet.

Når det står sånn høres de jo ut som ganske forferdelige mennesker? Stresst og egoistiske liksom?

– Hehe nei da! Ulempen med dem som er veldig medmenneskelige er ofte at de gir seg. Hvis du har litt mindre medmenneskelighet så tør du å si ifra. Og nevrotikere motiveres av frykten for at ting går galt, som gründer garderer du deg da bedre mot mulige fallgruver.

Selv nevrotikeren kan altså komme til sin rett, hvis de bare har riktig jobb. Noen ganger passer også uventede egenskaper bra inn i et yrke.

– Stordalen og Ringnes er atypiske forretningsmenn fordi de scorer høyt på åpenhet og medmenneskelighet, og er så lette å like. De er ikke så kyniske som man skulle tro

trengtes i en sånn jobb. Men det funker jo åpenbart, sier Schjerven.

Suksessrike planleggere. Finnes det egentlig noen vinnerne av personlighetstestet i arbeidslivet? Svaret er ja. Det er nemlig én egenskap som er uovervinnelig og universalt ettertraktet i alle yrker.

– Planmessighet. Altså hvor ryddig og organisert du er. Det er den store viktige avgjørende faktoren for om du lykkes noe som helst sted, sier Lindgren.

– Før var det ekstrovertsjon og utadvendthet som gjaldt, å være åpen og kunne snakke med folk og sånn. Det er viktig, men planmessighet er mye viktigere, sier Schjerven og lar Lindgren forklare hvorfor.

– Sjefen vil ha forutsigbarhet. Så er du forutsigbar og middelmådig er det bedre enn at du er veldig flink en gang iblant – for sjefen vet ikke *når* du har tenkt å være flink.

Idealen om ekstroverte henger likevel igjen mange steder, tror han.

– Men det hjelper ikke at du er veldig ekstrovert og glad i å jobbe, hvis du ikke scorer høyt på planmessighet. Da gjør du mye. Men det er ikke sikkert du gjør det du skal gjøre.

– Det kjenner jeg fra alle disse kreative yrkene jeg har vært i, bekrefter Schjerven.

– Der er det masse engasjerte folk. Men det er mye energi som forsvinner i det ståket der. Det blir litt sånn: «Men hvor var det det ble av...? Å, ja oppgaven, ja! Den må vi kanskje prøve å løse».

Splittede sjef. – Ingen har alle egenskaper en dyktig sjef skal ha, for det er umulig, slår Schjerven og Lindgren fast.

Deres beskrivelse av en effektiv sjef minner om eventyret «Ikke kjørende, ikke ridende». Som med jenta som skulle komme sikke naken og ikke kledd skal sjefene være hverken for stresset eller for avslappet, for åpne eller for lukket, og de må klare å ta beslutninger, men ikke like →

HVEM ER DU?
Hvordan forstå seg selv – og andre

→ Rolf Marvin Bøe Lundgren og Petter Schjerven

→ Vigmostad Bjørke, 234 sider





Petter Schjerven (t.h.)
og Rolf Marvin Bøe Lundgren.
De har skrevet bok sammen.



↑
Linnéa Myhre



↑
Sven Nordin



↑
Camilla Stoltenberg



↑
Liv Signe Navarsete



↑
Christian Ringnes

Hvilken arbeidstypen er du?

→ **Arbeidsmauren:** Frykter å bli kalt lat. Gjør gjerne samme type oppgave igjen og igjen.

→ **Den kreative:** Intelligent, dominerende og besatt av kvaliteter som leder til personlig status.

→ **Vitaminpillen:** Utadvendt og mistrives med dårlig stemning. Den som sier «Kom igjen, folks!»

→ **Ineffektiv sjef:** Opplever at ting ikke blir gjort, men skjønner ikke hvorfor. Har typisk blitt forfremmet for høyt for sitt intelligensnivå.

→ **Tenkeren:** Innadvendt, men tar til talerstolen når de vil bli hørt.

→ **Igangsetteren:** Tar tak i svevende ideer og gjør noe praktisk ut av dem. Vil se resultater her og nå.

Hvem er du i teamet?

→ **Lagspilleren:** Liker å få folk til å bli venner hvis det er gnisninger. Kan være dårlig på fremdrift.

→ **Pådriveren:** Utålmodig og pisker folk fremover. Sliter med å se poenget i trivsel og godt humør.

→ **Analytikeren:** Liker å skyte ned ideer, egne og andres. Blir stresset av andre analytikere.

→ **Ressursinnhenteren:** Vet alltid hvem som skal til for å løse et problem. Blir lei når prosjektet går på skinner.

→ **Problemløseren:** Liker å være den som kommer med de gode ideene. Kan bli for opptatt av egne ideer.

KILDE: HVEM ER DU? (LINDGREN OG SCHJERVEN, 2020). DETTE ER ET FØRKORTET UTVALG AV TYPENE SOM BLIR BESKREVET I BOKEN.

FOTO: LINNÉA MYHRE: SKJALG BØHMER VOLD. SVEN NORDIN: ESPEN SOLLI/TV 2. CAMILLA STOLTENBERG: MIKAELA BERG. LIV SIGNE NAVARSETE: FARTEN RUD/JORD. CHRISTIAN RINGNES: ALEKSANDER NORDAHL

→ det. Mange av de dårligste sjefene finnes likevel ikke på toppnivå, men i mellomledersjiktet, mener forfatterne.

– De har jo gjerne blitt valgt fordi de er gode faglig, ikke fordi de er gode ledere, sier Schjerven.

Finnes det noen gylden kombi av personlighetstrekk man trenger som mellomleder?

– Høy planmessighet, høy iq, selvsinn og diplomatiske evner.

Høi. Det høres litt ut som egenskapene man tenker at dronning Elisabeth må ha?

– Haha ja, det handler jo om å måtte delegere alt. Tenk å skulle administrere alt det koddet som oppstår mellom mennesker, humrer Lindgren.

Velger kopier. Det er visstnok bare ett tilfelle der det ikke trengs personlighetstesting før en ansettelse, ifølge Lindgren. Nemlig når arbeidsgiver vil ha en kloner av seg selv.

– Når jeg har workshops hos bedrifter lager jeg alltid grafer over personligheten til de ansatte. Det er ganske interessant. Folk ansetter nemlig kopier av seg selv.

Spesielt godt husker han en bedrift med 20 stykker, hvor alle kunne deles inn etter utadvendthet og medmenneskelighet. 18 mennesker befant seg på det ene ytterpunktet, to stykker på det andre.

– Da var det én person som hadde ansatt de 17 i det ene hjørnet. Og av de to resterende hadde den ene ansatt den andre.

– Hvis du da skal sette sammen et team, så kan det gå gærent, tilføyer Schjerven.

– Det gjelder å ha en god mikks. Du skal helst ikke ha fire nevroatikere i samme gruppe.

Når man hører sånt er det jo litt rart at ikke alle bedrifter bruker tester?

– Ja.

Men da må man vite hvilken personlighet man ser etter?

– Det kalles jobbanalyse. Amerikanere kan det, nordmenn kan det ikke.

For selv ikke personlighetstester løser problemet umiddelbart. Kunnskapen mangler, ifølge Lindgren.

– Normalt ansetter man folk basert på magesfølelse: «Han der er fin, han liker jeg, han skal vi ha». Men ved testing i Norge lages også jobbanalysen basert på magesfølelse. Så man tror man er objektiv, men egentlig har man bare flyttet magesfølelsen ett hakk til høyre.

– Det er ganske stor forskjell for et lite firma på å ansette den syvende beste og den nest beste, tilføyer Schjerven.

– Spesielt er det bittert hvis man får den syvende beste kandidaten fordi noen likte vedkommende.

Overraskende kjendiser. Kunne Jan Thomas egnet seg til å drive med forskning? Hadde Anne-Kat Hærland passet like bra i Røde Kors? Ja, ifølge Schjerven og Lindgren. I boken har de satt opp en haug med tenkte bedrifter fylt opp av kjendiser i alle roller.

– Mange av de menneskene der – jeg kan navnene deres, men ikke stort mer. Likevel får jeg høre fra folk som kjenner dem at dette ser ut som spennende team, forteller Lindgren.

– At Rolf ikke vet noe om kjendisene gjør det ekstra morsomt. Han setter dem sammen kun basert på testene, ikke hvordan de oppfører seg eller ser ut, sier Schjerven.

Dermed har for eksempel influenser Linnéa Myhre og skuespiller Sven Nordin blitt plassert i samme tenkte revisjonsbyrå. Testene avslører nemlig gjerne at kjendisene gjerne er litt annerledes enn folk tror.

– Camilla Stoltenberg og Christian Ringnes har nesten identisk score. Men de oppleves jo ganske forskjellige. Og har ganske forskjellige yrker.

Særlig ble avvirket tydelig for Lindgren da han skulle teste Liv Signe Navarsete.

– Nils Brenna sendte meg et klipp av den berømte utskjelling i sykehussaken på Vestlandet. Han var sikker på at hun ville komme ut som hissig. Men hun gjorde ikke det. Det var ingenting i resultatene hennes som tydet i den retning.

– Det er en av tingene som er gøy med å få kartlagt personlighet ordentlig, mener Schjerven.

– Da kan du se et sånt klipp igjen i etterkant og forstå at hun er bare dritengasjert. Men det kom jo ikke bra ut der og da.

Gylden kombinasjon. Fordi sakprosa er vanskelig å selge, fikk Lindgren beskjed av forlaget om å få med et kjent fjes på laget da han skulle skrive boken.

– Jeg tenkte med en gang at «Schjerven, han vil jeg ha», sier Lindgren.

Samarbeidet fikk en ekstra bonus. Nemlig at personlighetene deres utfyller hverandre på jobb.

– Jeg trenger noen som kan strukturere meg. Hvis jeg skulle skrevet boken alene ville jeg ikke vært ferdig med forordet ennå.

Noen utfordrende personlighetstrekk modereres likevel litt av seg selv. Schjerven har mer tro på bussjåførjobben i dag.

– Nå som jeg har bikket femti har jeg kommet omtrent å jour med klokken. ■

emilie.gamst@dn.no