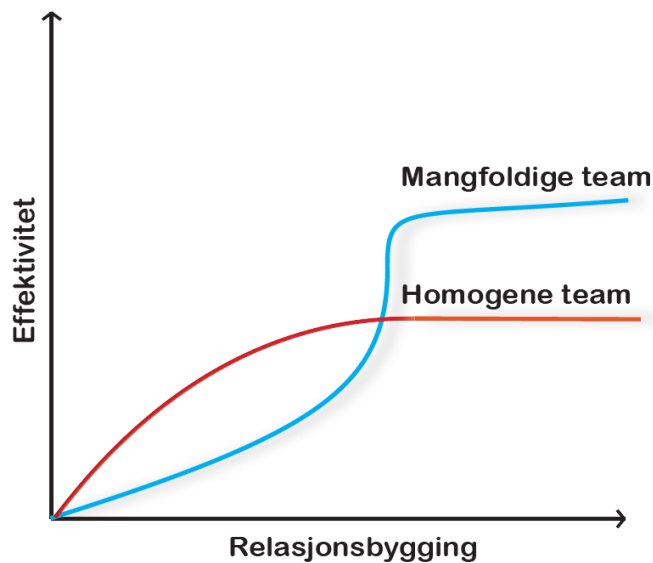


Er homogene eller mangfoldige team mest effektivt?



Å lede et team til å bli effektivt er ingen enkel oppgave. Bør teammedlemmene være mest mulig like hverandre, eller bør vi etterstrebe å ha et mest mulig mangfoldig team? De fleste vil nok i dag svare at mangfold er viktigst, men det er kanskje ikke så enkelt.

Homogene team kan kjennetegnes av at medlemmene har lignende bakgrunn, kompetanse og meninger. Fordelen med homogene team er at siden de har mye til felles vil de i starten oppleve færre konflikter, raskere beslutningstaking og prestere raskere. Ulempen til homogene team er at denne likheten ofte fører til færre ideer, perspektiver og uenigheter som kan gjøre at teamet stagnerer raskere i sine teamprestasjoner.

Mangfoldige team kan kjennetegnes av en mye større variasjon i bakgrunn, kompetanse og meninger. Siden mangfoldige team har en større grad av ulikheter vil det i starten ofte være flere misforståelser og uenigheter som fører til at det tar lengre tid for å oppnå effektivitet.

For at et mangfoldig team skal begynne å prestere er det avgjørende at de fokuserer på å bygge sterke relasjoner mellom medlemmene. Dette innebærer å investere tid i å forstå hverandres styrker, ulike perspektiver og arbeidsstiler. Først da presterer mangfoldige team bedre enn homogene team, fordi de drar nytte av ulike perspektiver og ferdighet for å komme med flere innovative løsninger.

Mangfold er bra, men mangfold i seg selv er ikke nødvendigvis noe verdifullt. Det er kun verdifullt når man jobber med det. For at mangfoldige team skal bli effektive må vi først prioritere tid til å bli kjent med hverandre og bygge sterke relasjoner.

Ledertipset er inspirert av Korn Ferry Institute, 2019: «Impact of diversity on team performance».