

Hollands typer

John L. Holland prøvde en gang i sekstiårene å dele oss inn i 6 ulike grupper alt etter **hva slags type arbeid vi søker og trives med**. Alle slike systemer medfører forenklinger og ensidigheter. Ingen av oss er helt rendyrkede typer. Likevel kan slike systemer gi oss noe å tenke på:

1. **Den praktiske** arbeider med konkrete ting som f.eks. maskiner, verktøy eller dyr. Arbeidet gir synlige resultater. Har ofte liten sans for teorier og sosiale relasjoner. (Her finner vi mange av dem som f.eks. driver med byggevirksomhet, fungerer som teknikere i nærradiostudio, arbeider i trykkerier eller jobber på kjøkkenet.) Type 1 trives best sammen med type 2 og 6, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 4.

2. **Den teoretiske** er analytisk, nysgjerrig, metodisk og presis. Har sans for tankearbeid og teoretiske emner. Mangler ofte lederegenskaper og kan lett bli handlingslammet. (En del av teologene hører vel hjemme i denne gruppen.) Type 2 trives best sammen med type 1 og 3, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 5.

3. **Den kunstneriske** driver med skapende og utøvende kunst og gir noe ut fra hele sin personlighet. Har ofte liten sans for rutineoppgaver, kontorhold og faste avtaler. (De som driver med musikk og drama hører ofte hjemme her.) Type 3 trives best sammen med type 2 og 4, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 6.

4. **Den sosiale** vil gjerne arbeide med mennesker og være til hjelp for dem. Er interessert i mennesker og har evne til å lytte. Har ofte liten interesse for praktisk og vitenskapelig arbeid. (Her finner vi mange sjelesørgere og ungdomsledere.). Type 4 trives best sammen med type 3 og 5, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 1.

5. **Den tiltaksorienterte** arbeider med prosjekter, opplegg og kampanjer - og med effektivisering og omlegging av virksomhet. Heier fram mennesker til felles innsats. Har en tendens til å unngå mer teoretisk og systematisk arbeid. (Organisasjonssekretærer og dagnadsledere hører hjemme i denne gruppen, men det gjør også mange av dem som driver med vekkelseskampanjer og menighetsbygging) Type 5 trives best sammen med type 6 og 4, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 2.

6. **Den konvensjonelle** trives med regnskap, kontorhold, kundebetjening og ulike former for service. Er ofte omgjengelig uten at personlige følelser får komme til overflaten. Har ofte liten sans for kulturell og kunstnerisk utfoldelse. (De fleste kontorer er befolket med representanter fra denne gruppen.) Type 6 trives best sammen med type 1 og 5, og har vanskeligst for å arbeide sammen med type 4.

Plasserer vi disse seks typene langs periferien i en sirkel (Slik at type 1 får type 2 og type 6 som naboer), vil nabotypene ha en del til felles mens typer som ligger rett overfor hverandre (diagonalt), vil være mest forskjellige (og ha en sterk tendens til å misforstå hverandre). For å ta et eksempel: Type 1 har altså mest til felles med type 2 og 6, og minst til felles med type 4.

Spør vi en representant for en av disse typene hvem som er best egnet til å være leder, er sjansen stor for at han eller hun ønsker seg en leder som representerer samme type eller en av nabotypene, og er mest skeptisk til ledere fra typen som ligger diagonalt. Er en selv fra type 5, vil en altså helst ha en leder fra samme gruppe, men det lar seg også høre med en fra gruppe 4 eller 6. Men en har liten sans for en fra gruppe 2.

Som vi har sett, finner vi alle disse typene innenfor vår kristne virksomhet. På samme måte som vi trenger alle nådegavene i en menighet, har vi også behov for medarbeidere fra alle disse seks gruppene.

Dette burde ikke være noe problem. Likevel blir det ofte det, enten fordi det blir konkurranse mellom de ulike gruppene, eller fordi ulikhetene blir en trussel istedenfor en mulighet. Derfor må vi understreke: Disse typene er ikke hierarkisk ordnet slik at en type er "bedre" enn de andre. Alle typene er like verdifulle og nødvendige. Men de er altså forskjellige.

Den tiltaksorienterte kan komme til å kjøre sitt eget løp uten å ta hensyn. Den kunstneriske vil lett forakte dem som bare arbeider med tall og papirer. Den sosiale synes det viktigste med en dagnad er at en blir kjent med nye mennesker - ikke at en får gjort noe. Den teoretiske blir fort sur fordi ingen deler hans interesse for systemer og detaljer. Den konvensjonelle sukker ofte oppgitt over at ingen kan fylle ut en reiseregning på skikkelig vis.

Vår styrke er alltid også vår svakhet. Det er viktig at vi får drive med det vi kan best. Men insisterer vi på at vi alltid kun skal gjøre det vi synes vi "passer til", blir vi farlig ensidige - og en belastning for de andre i arbeidslaget. Og vi trenger alltid medarbeidere som har helt andre egenskaper enn vi selv har. Da først får arbeidet den rette bredden.