

# Alaisten yksilöllinen kohtaaminen



**Alaisten yksilöllinen kohtaaminen** -seminaari on yhden päivän (9-16) mittainen kokonaisuus, jossa avataan näkymä yhdeksään persoonallisuustyyppiin, siihen miten tyytit voidaan tunnistaa, sekä lopulta siihen, miten heitä kannattaa johtaa yksilöllisesti.

Seminaarin jälkeen valmennukseen osallistuneet henkilöt oppivat näkemään erilaisuuden rikkauteena, sekä olemaan armollisempi myös itseään kohtaan.

Optimaalinen ryhmäkoko on 20-30 osallistujaa.

*"Se, että totesin koulutuspäivämme aikana, että "Luojan kiitos, minulla ei olekaan luonnevikaa vaan kysymys on persoonallisuudesta!" kiteyttää kyllä tästä asiasta kaiken. Tämä oivallus (enneagrammeista) tulee kyllä muuttamaan koko elämäni"*

## Suvaitsevaisuustyökalu työyhteisöihin

Enneagrammin mukaan me ihmiset ja kaannumme yhdeksään mielenkiintoiseen ja arvokkaaseen tyyppiin. Olemme hyvin erilaisia ja silti kaikki yhtä hyviä omalla ainutkertaisella tavallamme.

Enneagrammin tuntemus lisää ymmärrystä ja hyväksyntää sille, että asioita voi tehdä monella tapaa oikein. Se on aidosti toimiva menetelmä oppia tuntemaan itsensä, toisia ja parantamaan kommunikointia. Enneagrammia käytetään monis-

sa isoissa kansainvälisissä yrityksissä (mm. IBM, Best Buy, Daimler/Mitsubishi, Toyota) ja menetelmän käyttö on nopeasti laajenemassa maailmanlaajuisesti mm. rekrytointiin, henkilöstön sopivuus arviointiin sekä tiimityöskentelyyn apuvälineeksi. Enneagrammi selittää sen, miksi jotkut joillekin ne tilanteet, joissa toiset uivat kuin kala vedessä, ovat toisille ahdistavia ja stressaavia. Tästä tiedosta on paljon apua käytännön johtamistyössä.

## Moniarvoinen työyhteisö voi hyvin

Tutkimusten mukaan työryhmä voi sitä paremmin, mitä kykeneväisempi se on suvaitsemaan erilaisuutta. Luovuus kukkii moniarvoisessa työyhteisössä.

Enneagrammin määrittelemät persoonallisuustyytit toimivat tehokkaina silmien avajina sille, mitkä ovat meidän vahvuutemme ja heikkoutemme erilaisissa arjen tilanteissa. Ymmärrys työyhteisön jäsenten tyypeistä lisää automaattisesti suvaitsevaisuutta työyhteisössä.

Alaisten yksilöllinen kohtaaminen -

seminaarin viisaus ei rajoitu vain työpaikalle, tai vain muiden käytöksen parempaan ymmärryksen, vaan se on yhtä paljon matka parempaan ymmärrykseen itsestä. Omasta egosta. Siitä, miksi minä toimin siten kuin toimin.

Ymmärryksen lisääntyessä voimme oppia tunnistamaan niitä elementtejä, kuinka voimme kontrolloida itseämme paremmin esimerkiksi suuttumuksen tai turhautumisen yrittäessä ottaa valtaa itsestämme. Oman egon hallinta on arvokas työkalu johtamistyössä.



Seminaarin valmentajina toimivat Marika Raitaniemi ja Wille Raitolampi. Marika on enneagrammiohjaaja, työnohjaaja ja kriisityöntekijä. Wille on sarjayrittäjä, joka on hyödyntänyt enneagrammia yritystoiminnassaan mm toimivien tiimien rakennuksessa.



*Enneagrammi ei erottele hyviä ja huonoja ihmisiä, vaan kaikissa tyypeissä on omat vahvuudet ja myös omat sokeat pisteet. Kun tietoisuus sokeista pisteistä lisääntyy, lisääntyy suvaitsevaisuus paitsi muita, myös itseä kohtaan.*

## Enneagrammit käytännön esimiestyössä

Kun tiedät alaisesi enneagrammityyppin, osaat sovittaa käytöstäsi tähän parhaan lopputuloksen saavuttaaksesi.

Enneagrammityyppi selittää voimakkaasti esim. sitä missä määrin yksilö haluaa omaa tilaa ja päättäväisyyttä. Se selittää sen, miksi viestintä joillekin pitää annostella faktatietoja korostamalla ja toiselle yleisfiilistä korostamalla. Se selittää myös, miksi jotkut meistä kaipaavat jatkuvasti kiitosta työstään ja miksi toiset hylkivät sitä. Enneagrammin ymmärryksen kautta opit, että me ihmiset olemme yksilöitä ja psykologisesti käymme työyhteisössä hieman eri polttoaineilla.

Enneagrammi ei ole metodi, joka tekee meistä "hyviä" tai "huonoja". Jokaisessa tyyppissä on omat vahvuudet ja omat heikot kohdat. Rekrytointitilanteissa meil-

lä ihmisillä on usein taipumus rekrytoida itsemme kaltaisia – oman enneagrammityyppimme mukaisia – hakijoita, koska johtamisen näkökulmasta itsemme kaltaisten ihmisten kanssa jakaa heti samat arvot ja johtaminen tuntuu aluksi helpolta ja vaivattomalta.

Vaivattomuuden tunteella on kuitenkin kääntöpuolensa: työyhteisö, jonka jäsenet ovat kuin veistettyjä samasta puusta, yksiarvoistuu ja menettää samalla elinvoimaansa. Esimerkiksi se menettää kykynsä uudistua tai menettää kykynsä toimia järjestelmällisesti. Tasapainoinen ja elinvoimainen ryhmä taas osaa hyötyä kaikkien enneagrammityyppien vahvuuksien läsnäolosta. Moniarvoisuus vaatii enemmän esimiestyöltä, mutta sen hedelmät ovat tavoittelemisen arvoisia!

## Ota yhteyttä, kysy lisää!

**Jussi Leinonen**

toimitusjohtaja  
044 209 21 31  
jussi@wlm.fi



**VIKTOR – Work-Life Metrics Oy**

VIKTOR – Work-Life Metrics Oy on 2014 perustettu yritys, jonka missiona on auttaa organisaatioita tekemään innostavampia, kokonaisvaltaisesti terveitä työyhteisöjä, joissa sairauspoissaolot ovat minimissään. Tavoitteenamme on kehittää mittareita, jotka huomioivat työyhteisöjen monimutkaiset riippuvuussuhteet, mutta joita on helppo käyttää työyhteisöjen johtamisen suunnan löytämiseen. Filosofiaamme on toimia linkkinä akateemisen tietämyksen ja esimiehen, sekä koko henkilöstöhallinnon jokapäiväiseen toiminnan välillä. Mittaamisen lisäksi tarjoamme johdon ja henkilöstönvalmennusta henkisen työhyvinvoinnin peruskomponenttien parantamiseksi. Yrityksen omistavat Wille Raitolampi ja Jussi Leinonen.



*Enneagrammityyppien tunnistamisen kautta opimme paremmin ymmärtämään toistemme tapaa käyttäytyä ja reagoida erilaisiin tilanteisiin. Samalla opimme olemaan armollisempia toisillemme ja voimme saada huomattavasti uutta potkua kanssakäymiseemme esimerkiksi asiakaspalvelutilanteissa tai kehityskeskusteluissa. Työyhteisössä meidän on myös hyvä oppia käyttäytymään muita huomioivasti ja kunnioittavasti. Enneagrammin kautta voimmekin oppia kehittämään omaa tyyppiämme sellaiseen suuntaan, että kanssamme on helpompi tehdä töitä ja kommunikoida niin hyvistä, kuin ikävistäkin asioista.*