

Ego esimiehen kiusana



Hyvä itsetuntemus laadukkaan esimiestyön taustalla

Esimiesasema ja ylennys nähdään usein olevan palkkio hyvin tehdystä työstä ja hyvästä osaamisesta omalla alalla. Esimiestyön mukana tulee kuitenkin haasteita, joita ei välttämättä rivityöntekijöillä ole. Nämä haasteet liittyvät usein kommunikointiin ja ihmistuntemukseen.

Jotta esimies voi oppia kommunikoimaan oikein ja hyvin, tulee hänen tuntea ensin itsensä ja oppia tunnistamaan oman per-

soonansa hyvät ja huonot puolet. Persoonallisuuksien erot tulevat helposti näkyväksi ennagrammi-teorian kautta. Enneagrammityypimme – egotyyppimme selittää pitkälti sen, miksi käyttäytymme tietyssä tilanteessa tietyllä persoonallisella tavallamme. Ego esimiehen kiusana –seminaari avaa luottamuksellisen keskustelun myös niihin asioihin, joista ei ole aina helppo ja luonteva puhua.

Alaisten yksilöllinen kohtaaminen – egon tunnistaminen

Esimiehelle ehkä tärkein taito on saada omien alaisten hyvät puolet esiin ja tehokkaaseen käyttöön. Jotta tämä olisi mahdollista, tulee esimiehen tunnistaa se tosiseikka, että katsomme kaikki maailmaa omien, persoonallisten silmälasiemme takaa.

Tyypillisesti joku alainen motivoituu ja innostuu suuresti ryhmätyönä toteutettavasta tehtävästä ja uuden ideoinnista, saattaa toinen alainen ahdistua ja stressaantua täysin samassa tilanteessa. Kysymys ei ole tässä siitä, että toinen olisi huonompi kuin toinen, vaan hänen persoonansa ja tapansa toimia

ja käsitellä asioita ovat erilaiset. Yksilölliset vahvuutemme ovat eri osa-alueilla. Kaikki kukat eivät kukoista samanlaisissa kukkapenkeissä! Egomme määrittää sen, millaista maaperää kaipaamme.

Seminaarissa käymme läpi työelämän tositarinoita ja kuvaavia esimerkkejä siitä, miten voimme käyttäytyä fiksummin toistemme seurassa. Alaisten yksilöllinen tunnistaminen on aluksi haastavaa, mutta avaa lopulta paljon suvaitsevampaa, avoimempaa ja myös tehokkaamman tavan johtaa omaa tiimiä parempiin suorituksiin!

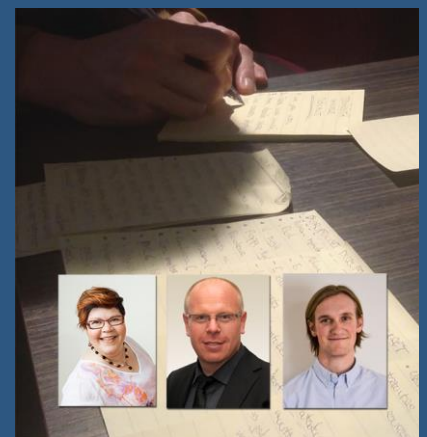
Ego esimiehen kiusana -seminaari on yhden päivän mittainen kokonaisuus, jossa pyritään tunnistamaan esimiehen oman egon ominaisuudet, sekä antaa osallistujille työkaluja syvien yhteyksien luomiseen ihmisten välille. Toisena painopisteenä on *Supermiesefekti*; ilmiön tiedostaminen, sen seurauksien myöntäminen ja ehkäisevän käytöksen opettelu.

Seminaari on räätälöity johtajille ja esimiehille.

Optimaalinen ryhmäkoko on 20-30 osallistujaa.

"Koko päivä oli todella mielenkiintoinen ja raikkaalla tavalla viety läpi. Hyvät esimerkit todellisesta elämästä."

"Enneagrammin käsittely oli parasta. Löytämällä itsensä tyypeistä ensimmäiseksi, on helpompi käsitellä omaa toimintaa. Esimiehenä taas on helpompi ymmärtää ja käsitellä eri tilanteita, kun tunnistaa oman porukkansa enneagrammin näkökulmasta".



Seminaarin valmentajina toimivat Marika Raitaniemi, Jussi Leinonen ja Wille Raitolampi. Kaikki ovat kohdanneet yrittäjinä egonsa voiman niin hyvässä kuin pahassakin.



Enneagrammi on vuosituhansia vanha tapa ryhmitellä ihmisen persoonallisuutta yhdeksään eri tyyppiin. Enneagrammi kuvaa egotyyppiämme. Sitä kuinka yksilöllisesti valitsemme erilaisen selviytymismekanismin eri tilanteissa. Enneagrammin perusviesti on: on monta totuutta, vaikka me itse näemme usein vain omamme.

Haavoittuvuuden paljastaminen – syvien yhteyksien käyttövoima

Työelämän haasteet ja niiden käsittely on muokannut työelämää suuntaan, missä ihmiset nähdään vain rattaita koneistossa. Mikäli ratas ei toimi, se on helppo vaihtaa seuraavaan. Pehmeät arvot eivät juuri kuulu työelämään.

Viime vuosina tietoisuus pehmeiden arvojen merkityksestä työpaikoilla on levinnyt yhä laajemmalle. Arvot, ihmisten välinen luottamus ja työn merkityksellisyys ovat nousseet avainrooliin jopa siinä, kuinka yritykset menestyvät taloudellisesti. Työpaikan kulttuuri, joka tukee yksilöllisyyttämme ja erilaisuuttamme, niin työyhteisön tehokkuus, innovatiivisuus ja hyvinvointi kasvavat automaattisesti.

Arvot, luottamus ja merkityksellisyys kaikki kumpuavat siitä, että uskallamme olla kokonainen oma itsemme työpaikal-

la. Uskallamme kertoa omista fiiliksis-tämme pelotta, tuoda näkyväksi paitsi vahvuutemme, myös heikkoutemme. Siis asettua haavoittuvaiseksi.

Haavoittuvaisuutta pidetään usein heikkouden merkinä ja me yritämme usein välttää kaikin keinoin sen paljastumista. Uusimmat tutkimukset kuitenkin ihmisten välisestä dynamiikasta ja kanssakäymisestä paljastavat, että nimenomaan oman haavoittuvuuden avoin myöntäminen on se liima ihmisten välillä, mikä saa ihmiset työskentelemään itsensä lisäksi myös toisilleen niin hyvinä kuin heikompinakin aikoina. Haavoittuvaiseksi uskaltautuminen on avain syvien ihmissuhteiden luomiseen. Ei vain työpaikalla alaisiin, työkaveriin tai esimieheen, vaan myös yksityiselämässä laajemmin.

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.



Anteeksiantamisesta ja anteeksipyyttämisestä puhutaan meille paljon aivan elämämme alkuvaiheessa; päiväkodissa, alakoulussa ja erilaisissa harrastuksissa. Sitä painotetaan ja tiedetään, että anteeksi pyytämällä ja antamalla saadaan sopu säilymään ja päivittäiset askareet sujumaan kitkattomammin. Työelämään siirtyessä tämä jalo taito on kuitenkin rapautunut ja joltain meiltä jopa täysin unohtunut.

Miten se vaikuttaa työyhteisössämme, jos emme käsittele ristiriitoja tai pyydä anteeksi? Kuinka pitkään kauna voi kestää, jos sitä ei käsitellä? Mitä hyvää voi seurata siitä, jos harjoitteleme tietoisesti anteeksiantoa osana työyhteisötaitojamme? Näihin kysymyksiin vastaamme Ego esimiehen kiusana –seminaarissa.