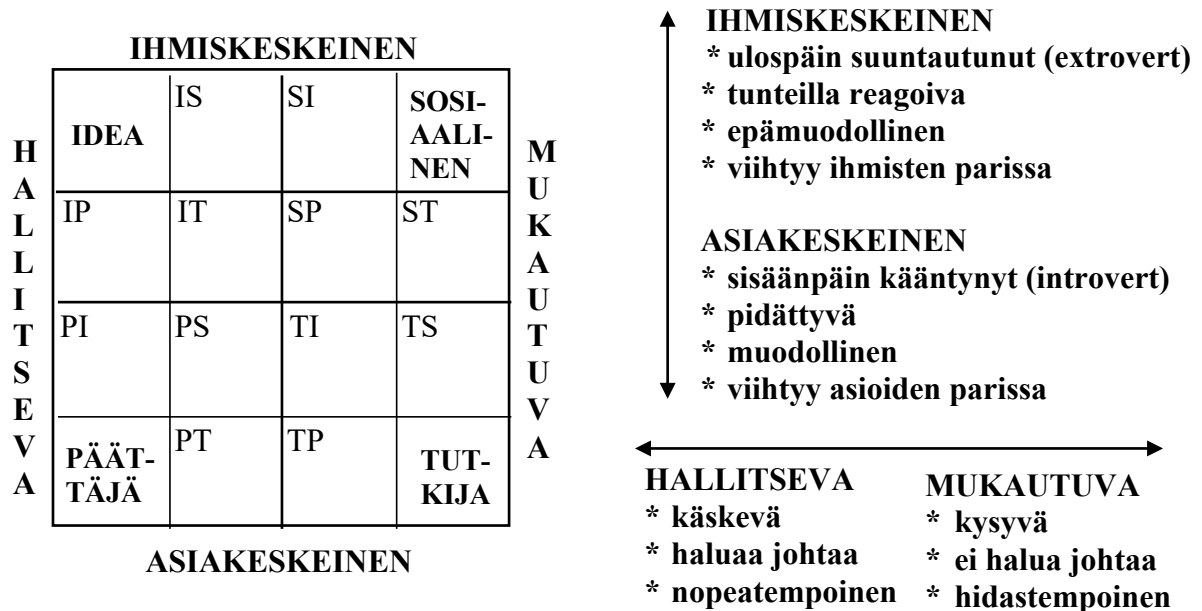
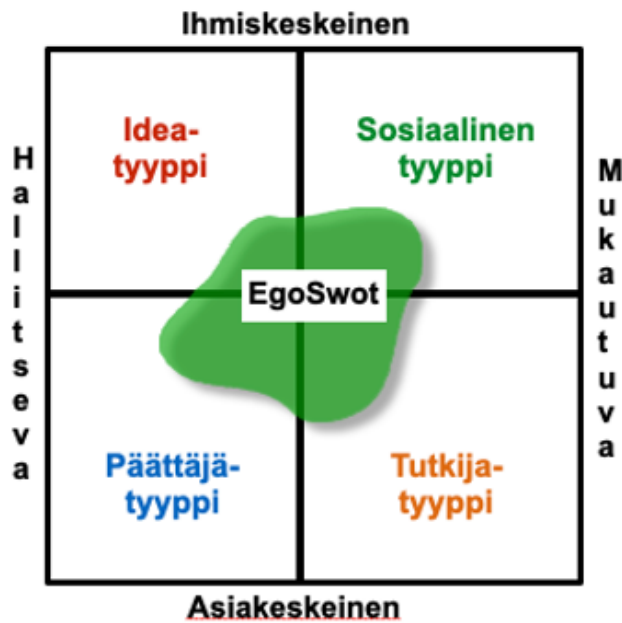


EGOSWOT



IDEATYYPPI <table> <tr> <td style="vertical-align: top;"> + luova (ideointi) innostuva/tava aktiivinen, nopea tekee aloitteita ottaa riskejä hyvä soveltaja avoin haasteellinen huumorintajuinen keskittyy yleislinjoihin </td><td style="vertical-align: top;"> - hutilus, huolimaton lyhytjänteinen pinnallinen suurpiirteinen kärsimätön itsekeskeinen ei osaa kuunnella voimakkaat mielipiteet subjektiivinen </td></tr> </table>	+ luova (ideointi) innostuva/tava aktiivinen, nopea tekee aloitteita ottaa riskejä hyvä soveltaja avoin haasteellinen huumorintajuinen keskittyy yleislinjoihin	- hutilus, huolimaton lyhytjänteinen pinnallinen suurpiirteinen kärsimätön itsekeskeinen ei osaa kuunnella voimakkaat mielipiteet subjektiivinen	SOSIAALINEN TYYPPI <table> <tr> <td style="vertical-align: top;"> + arvostaa ihmissuhteita inhimillinen avulias, miellyttävä herkkä empaattinen kärsivällinen hyvä kuuntelija huomioi muut helppo lähestyä keskittyy ihmissuhteisiin </td><td style="vertical-align: top;"> - leppu, pehmeä epäitsenäinen passiivinen tunteilija ei osaa sanoa "ei" arka, alistuja ristiriitatilanteet tuottaa ongelmia helppo johdatella </td></tr> </table>	+ arvostaa ihmissuhteita inhimillinen avulias, miellyttävä herkkä empaattinen kärsivällinen hyvä kuuntelija huomioi muut helppo lähestyä keskittyy ihmissuhteisiin	- leppu, pehmeä epäitsenäinen passiivinen tunteilija ei osaa sanoa "ei" arka, alistuja ristiriitatilanteet tuottaa ongelmia helppo johdatella
+ luova (ideointi) innostuva/tava aktiivinen, nopea tekee aloitteita ottaa riskejä hyvä soveltaja avoin haasteellinen huumorintajuinen keskittyy yleislinjoihin	- hutilus, huolimaton lyhytjänteinen pinnallinen suurpiirteinen kärsimätön itsekeskeinen ei osaa kuunnella voimakkaat mielipiteet subjektiivinen				
+ arvostaa ihmissuhteita inhimillinen avulias, miellyttävä herkkä empaattinen kärsivällinen hyvä kuuntelija huomioi muut helppo lähestyä keskittyy ihmissuhteisiin	- leppu, pehmeä epäitsenäinen passiivinen tunteilija ei osaa sanoa "ei" arka, alistuja ristiriitatilanteet tuottaa ongelmia helppo johdatella				
PÄÄTTÄJÄTYYPPI <table> <tr> <td style="vertical-align: top;"> + tarkka, täsmällinen asiallinen järjestelmällinen määrätietoinen tulostietoinen hallitseva itsenäinen kurinalainen tehokas keskittyy tavoitteisiin </td><td style="vertical-align: top;"> - ei ota huomioon ihmistä kaavoihin kangistunut jääräpäinen suvaitsematon tosikko varautunut virallinen vaikea lähestyä "jyrääjä" </td></tr> </table>	+ tarkka, täsmällinen asiallinen järjestelmällinen määrätietoinen tulostietoinen hallitseva itsenäinen kurinalainen tehokas keskittyy tavoitteisiin	- ei ota huomioon ihmistä kaavoihin kangistunut jääräpäinen suvaitsematon tosikko varautunut virallinen vaikea lähestyä "jyrääjä"	TUTKIJATYYPPI <table> <tr> <td style="vertical-align: top;"> + luova (kehittely) huolellinen perusteellinen johdonmukainen pitkäjänteinen hyvä suunnittelija työn laatu korkea tekee kysymyksiä harkittua toimintaa keskittyy yksityiskohtiin </td><td style="vertical-align: top;"> - hidas jahkailija pyrkii täydellisyyteen unohtuu yksityiskohtiin huono päätöksentekijä pitkästyttävä ei ota riskejä omissa ajatuksissaan jatkuva vertailija </td></tr> </table>	+ luova (kehittely) huolellinen perusteellinen johdonmukainen pitkäjänteinen hyvä suunnittelija työn laatu korkea tekee kysymyksiä harkittua toimintaa keskittyy yksityiskohtiin	- hidas jahkailija pyrkii täydellisyyteen unohtuu yksityiskohtiin huono päätöksentekijä pitkästyttävä ei ota riskejä omissa ajatuksissaan jatkuva vertailija
+ tarkka, täsmällinen asiallinen järjestelmällinen määrätietoinen tulostietoinen hallitseva itsenäinen kurinalainen tehokas keskittyy tavoitteisiin	- ei ota huomioon ihmistä kaavoihin kangistunut jääräpäinen suvaitsematon tosikko varautunut virallinen vaikea lähestyä "jyrääjä"				
+ luova (kehittely) huolellinen perusteellinen johdonmukainen pitkäjänteinen hyvä suunnittelija työn laatu korkea tekee kysymyksiä harkittua toimintaa keskittyy yksityiskohtiin	- hidas jahkailija pyrkii täydellisyyteen unohtuu yksityiskohtiin huono päätöksentekijä pitkästyttävä ei ota riskejä omissa ajatuksissaan jatkuva vertailija				



Antropologi Helen Fisher:
ihmiset jakautuvat neljään
persoonallisuustyyppiin
riippuen aivojen kemiasta eli
hormoneista ja välittäjäaineista.

Dopamiini tekee uteliaaksi
ja tarmokkaaksi.

Estrogeeni vahvistaa halua
hoivata ja myötäelää.

Testosteroni saa toimimaan
analyttisesti ja itsevarmasti.

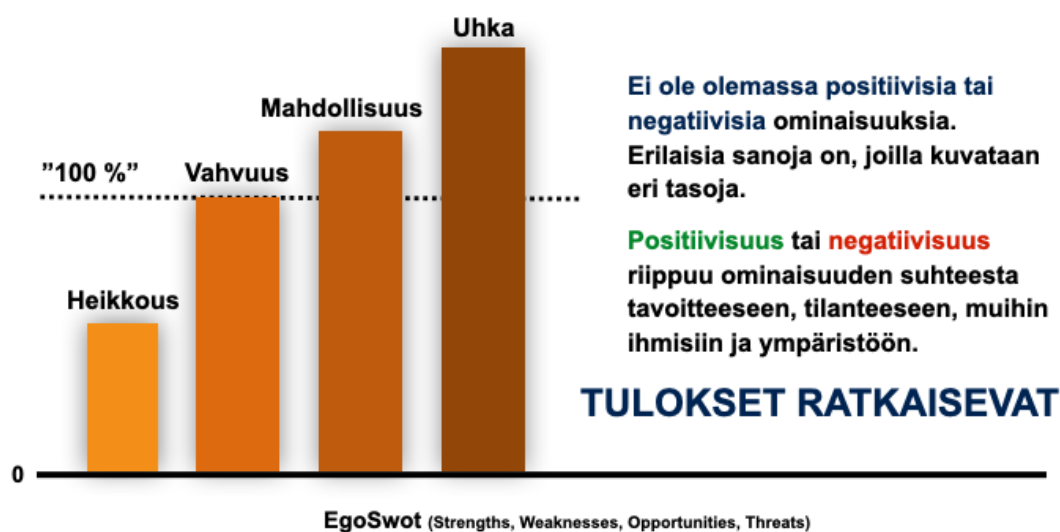
Serotoniini saa toimimaan
rauhallisesti ja harkitsevasti.

TOTUUS PERSOONALLISUUDESTA

Persoonallisuustestien tulokset perustuvat johonkin **teoriaan** ja vastaajan **valintoihin**, joihin vaikuttavat työtehtävän lisäksi vastaajan tietoiset tai tiedostamattomat pyrkimykset johonkin suuntaan. Testien tulos ei siis ole totuus ihmisestä.

Persoonallisuus on niin laaja käsite, ettei siitä ole olemassa yleisesti sovittua käsitystä; senkin takia sitä ei voida mitata absoluuttisesti. Persoonallisuus on osa ihmisen reagoivaa ja opittua käyttäytymistä. Se ei ole kiveen hakattu – vaikka joidenkin kohdalla siltä tosin vaikuttaa.

OMINAISUUDET / PIIRTEET



Kaikki inhimilliset piirteet ovat hyviä. Käytännössä kyse on siitä millä tasolla ne ovat; onko jotain liikaa vai liian vähän.

KAKSI ESIMERKKIÄ IHMISKESKEISYYDESTÄ JA ASIAKESKEISYYDESTÄ

Huumorintaju

- Heikkous = tosikko
- Vahvuus = hyvä huumorintaju
- Mahdollisuus = osaa taittavasti laukaista huumorilla kireitä tunnelmia
- Uhka = käyttää huumoria ja kertoo vitsejä väärään aikaan, väärässä tilanteessa ja paikassa

Tavoitteellisuus

- Heikkous = sählää monien asioiden kanssa yhtä aikaa
- Vahvuus = tavoitteellisuus ohjaa työskentelyä
- Mahdollisuus = käyttää tavoitteellisuutta taitavasi esim. palaverissa, kun keskustelu rönsyilee liikaa
- Uhka = pilaa vapaan ideoinnin ja luovan keskustelun korostamalla koko ajan tavoitetta

ITSENSÄ KEHITTÄMINEN JA UUDET MOTIVAATIOKEINOT

- Ihmisen hyvät ominaisuudet ovat toiminnan kaasupolkimia. Eri tilanteissa on hyvä tiedostaa, kannattaako kaasua lisätä vai vähentää.
- Huonot ominaisuudet ovat jarrupolkimia, joiden kohdalla on myös syytä tiedostaa, miten ne vaikuttavat omaan toimintaan suhteessa siihen mitä tavoittelemme.
- Muutokset omassa toiminnassa tarkoittavat uuden tavan oppimista ja usein epämukavuusalueelle menemistä. Mitä useammin sen teemme, sitä helpommaksi ja rennommaksi tapa tulee. Uudesta ajattelu- ja toimintatavasta muodostuu vähitellen osaa meitä itseämme.
- Testeillä näitä muutoksia ei voi mitata, koska niissä on aina rajallinen määrä pisteitä. Muutokset näkyvät testien tuloksissa painopisteiden siirtymisellä. Kun kaikki entiset hyvät ominaisuudet (100 %:iin asti) ovat jo meitä itseämme, merkitsee muutos persoonallisuuden laajentumista uusien piirteiden ja ominaisuuksien alueille.
- Professori Liisa Keltikangas-Järvinen jakaa persoonallisuuden kahteen osaan: temperamenttiin ja kasvatuksen/ympäristön vaikutukset. Temperamentti on pysyvä osa, joka ei muutu eikä sen edes tarvitse muuttua. Mutta toinen osa muuttuu kasvatuksen ja ympäristön vaikutuksesta ja siihen osaan voimme itse vaikuttaa samalla tavalla kuin aikanaan kasvatukin.
- Mitä laajempi oma persoonallisuus on, sitä paremmin tulee toimeen kaikenlaisten ihmisten kanssa ja sitä taitavammin pystyy mukautumaan erilaisiin tehtäviin.

HENKILÖKEMIA JA PALAUTTEET

- Henkilökemia -teorian avulla selviää mitkä tyypit toimivat tehokkaasti yhdessä, ja ketkä voivat ajautua ongelmiin, kun erilaisuutta ei ymmärretä eikä osata arvostaa oikealla tavalla.
- ”Kohtele muita niin kuin haluat itseäsi kohdeltavan”, on viisas elämänohje. Mutta se ei toimi palautetilanteissa. Monet antavat palautteita muille siten kuin ne pitäisi antaa heille itselleen. Kuvitellaan, että kaikki ovat samalla aaltopituudella, puhuvat ja ymmärtävät samaa tunnekieltä. Kun asiallinen palaute ei mene perille, nähdään vika helposti vastaanottajassa, vaikka ongelma on usein palautteen esittämistavassa. Vähitellen jatkuvat epäonnistumiset palautetilanteissa siirtyvät asennetasolle ja vaikuttavat

negatiivisesti yhteistyöhön. Väärin annettu korjaava palaute hukkaa työyhteisön aikaa ja heikentää tekijöiden motivaatiota. Jopa positiiviset palautteet voidaan antaa väärin.

- Hyvän ilmapiirin ja työtehon ylläpitämiseksi jokaisen on syytä oppia antamaan positiivisia ja korjaavia palautteita erilaisille ihmistyypeille oikealla tavalla. Pelkkä teoria harvemmin riittää, tarvitaan valmennusta ja käytännön harjoittelua, jotta järkitason lisäksi uudesta toimintatavasta syntyy henkilökohtaisia kokemuksia.

TIIMI- JA YHTEISTYÖTAIDOT

- Jos ihmisten erilaiset persoonat ja pyrkimykset synnyttävät työryhmissä turhia ongelmia ja ristiriitoja, oikein rakennetulla valmennuksella erilaisuudesta voi tehdä ryhmän voimavaran (johtoryhmät, tiimit, työryhmät, projektit...). Kahdenkin tiiminjäsen ristiriita saattaa heijastua koko ryhmän toimintaan, hidastaa ja hankaloittaa asioiden käsittelyä.
- Tehokas keino on, että kaikki tekevät EgoSwotin ja sijoitetaan samalle kartalle, joka näyttää koko ryhmän todellisen tilanteen. Syyttämisen ja syyllistämisen sijaan, tilanteet käsitellään ammatillisesti ja rakentavasti.
- Hyvä lähestymistapa on nostaa esiin ryhmän kaikkien jäsenten positiiviset ominaisuudet ja sen jälkeen yhdessä miettiä mitä tehdään työskentelyä haittaavien piirteiden kohdalla. Kun ajattelutapa ja käyttäytyminen muuttuu pala kerrallaan, muokkaa se ajan kanssa persoonallisuuden muuttuvaa osaa.
- Lähtökohtana on, että kaikki ihmiset ja kaikki ominaisuudet ovat periaatteessa hyviä, mutta jokin persoonallisuuden piirre tai ominaisuus edellyttää yhteistyön kannalta kehittymistä. Muutamia käytännön esimerkkejä:
 - Ideatyyppille: Olet värikäs, tehokas ja hauska, mutta huumorintajusi ei sovi joka paikkaan.
 - Sosiaaliselle tyyppille: Olet miellyttävä, avulias ja ystävällinen, mutta joskus liian kiltti.
 - Päättäjätyyppille: Olet tavoitteellinen, tehokas ja aikaansaava, mutta välillä pomotat muita liikaa.
 - Tutkijatyyppille: Olet perusteellinen, huolellinen ja analyyttinen, mutta joskus aikataulut pettävät.

Vastaava valmennus voidaan toteuttaa myös hyvin toimivalle ryhmälle lisäämään sen jäsenten henkistä kasvua ja käytännön osaamista. Tavoitteena on silloin saada sekä yksilöiden että koko ryhmän kaikki inhimilliset voimavarat palvelemaan paremmin tuloksen tekemistä. Urheilujoukkueissa tulosparannukset näkyvät yleensä heti, kun peli sujuu paremmin. Koko joukkueen energiataso nousee ja peli paranee.