

Tiedätkö tämän erilaisuudesta - ainutlaatuisuutta vai omalaatuisuutta?

- Mitkä ovat luontaiset neljä erilaista perustoimintatapaa?
- Mistä ne voi tunnistaa?
- Milloin on parhaimmillaan – epämukavuusalueella?

Puhuessamme toistemme toiminnasta meillä on harvoin yhteistä käsitteistöä ja mallia. Käyttäytymisestä on erityisen helppo puhua vailla selkeää käsitystä siitä mitä todellisuudessa tarkoitamme. Suunnistusta helpottaa, kun osaa lukea karttaa. Ihmisten toimintatavoista keskusteltaessa on hyvä, jos meillä on yhteinen kartta, jolloin meillä on yhtenäisempi käsitteistö ja malli. Silloin meillä on parempi mahdollisuus keskustella yksilöllisyydestä, erilaisuudesta ja sen merkityksestä johtamiselle.

Tyypillisesti ihmisillä on voimakkaana joko kahta tai kolmea perustoimintatapaa. Tästä syystä minä tahansa perustyylin yksioikoinen käyttäminen tuo enemmän ongelmia kuin hyötyä. Terveen ihmisen toiminta on ennustettavaa, jolloin tätä tietoa voidaan käyttää hyödyksi ihmisten johtamisessa. Tiedon oikea hyödyntäminen tuottaa sekä tuloksellisuutta että työhyvinvointia.

Teoria ei luokittele ihmisiä hyviin eikä huonoihin. Se ei myöskään rajoita ihmisen mahdollisuuksia kehittää itseään mihin tahansa suuntaan missä tahansa ympäristössä. Teorian avulla ei voida mitata ihmisiä, vaan järjestelmä kuvaa painotuksia millainen on eri peruspiirteiden keskinäinen järjestys henkilön luontaisessa toiminnassa.

Tiedätkö miten mahdollistat menestymisen?

- Mitkä ovat onnistumisen avaimet pähkinäkuoressa?
- Mikä on henkilökohtainen kehityssuunnitelmasi?
- Millaista on tasavertainen keskustelu?

Onnistumiseen vaikuttaa oleellisesti myös asenne, jolla asiaa käsitellään. Jos esimiehellä on ajatus siitä, että taustalla on syitä, joihin myös henkilö itse haluaa vaikuttaa, onnistuminen on todennäköistä. Jos asenne on syyttävä, onnistuminen on haasteellista. Syyttävään ajatusmaailmaan on helppo lipsahtaa, koska esimiehellä on sekä oikeus että velvollisuus edellyttää sovitun mukaista toimintaa. Uskotko sinä siihen, että henkilö todella haluaa aiheuttaa haittaa yrityksellenne ja työ-kavereilleen? Vai uskotko siihen, että tilanne häiritsee myös henkilöä itseään ja hänkin haluaisi asiaan korjauksen?

Mahdollista on myös se, että henkilö on väärässä tehtävässä, jopa väärässä organisaatiossa. Tämä ei kuitenkaan ole henkilön syy eikä tee hänestä huonoa ihmistä. Erityisen haasteellinen tilanne on silloin, kun kyse on ikääntyneestä henkilöstä, jonka vanha tehtävä on hävinnyt eikä hänelle ole valmiina uutta sopivaa tehtävää. Silloin tarvitaan ensisijaisesti tahtoa ja toiseksi luovia ideoita, joista rakennetaan uudella tavalla asiaa katsova ratkaisu.

Haluatko kehittyä, jutella Henkilöstöhallinnon asiantietoa aiheista tai vaihtaa kokemuksia 2 eri aiheesta digitaalisesti [CHAT](#)) tai kuunnella Vlogi (facebook) **tiistaina 26.10. klo 8.30-10.00** Ilmoittautuminen viimeistään ma 25.10. [paivi.kononen\(at\)hr-consulting.fi](mailto:paivi.kononen(at)hr-consulting.fi) tai www.hr-consulting.fi