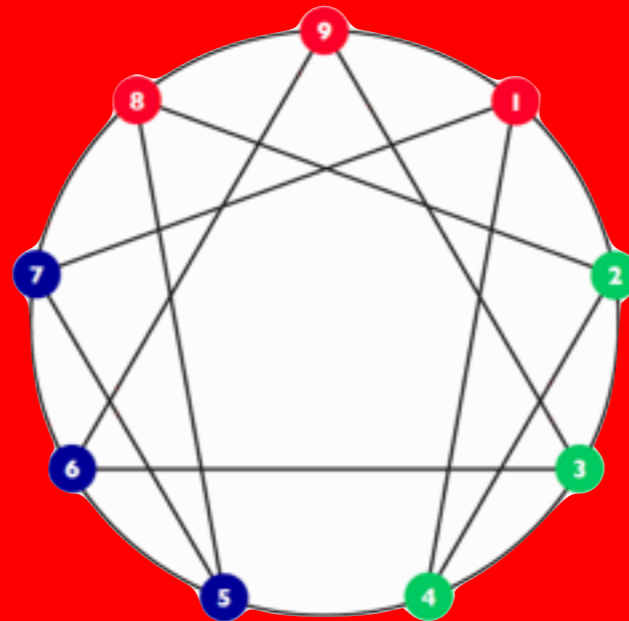


Enneagrammet og ledelse



Kristin Aase
Teamutvikler og coach
NOVERA

Den Norske Coachforeningen
17.april 2015

Effekt av Enneagrammet

Kunnskap om talenter, fallgruver, utviklingsvei, modenhet:

- Som coach
- For coachee
- Som teamutvikler
- For teamet

Hva er tilleggsverdi i forhold til andre systemer:

- Beskriver drivkraften bak en egenskap
- Peker på utviklingsvei
- Erkjenner utviklingsnivå som en faktor

Ledertips

Om du bare skal gi ett ledertips - hva er det?

Sjefsrådet

Telenor-sjef Jon Fredrik Baksaas ble rådet til å tøyle temperamentet.
DNB-sjef Rune Bjerke fikk som 12-åring høre at han kunne virke
arrogant. Sjefene forteller om det beste rådet de har fått.

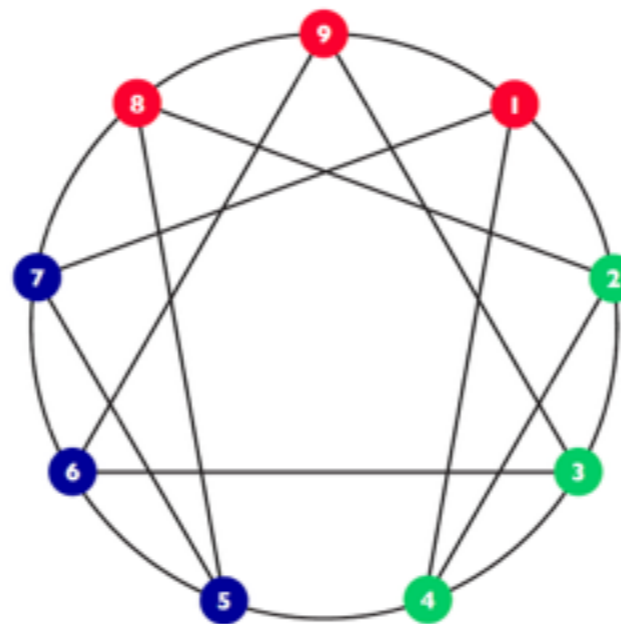
TEKST KRISTINE HOVDA FOTO LINDA NÆSFELDT

8. Leder:
Ledermønster: Besluttsom handlekraft
Talent: Få ting til å skje
Fokus: Styrke

9. Fredselsker:
Ledermønster: Diplomatisk samarbeidende
Talent: Skape konsensus
Fokus: Harmoni

1. Perfeksjonist:
Ledermønster: Oppnå kvalitet
Talent: Forbedre/tilstebe det perfekte
Fokus: Korrigere feil

7. Entusiast:
Ledermønster: Engasjert ideskaper
Talent: Innovativ planlegger
Fokus: Muligheter



2. Hjelper:
Ledermønster: Se behov hos ansatte
Talent: Motivere og tjene
Fokus: Andres behov

6. Skeptiker
Ledermønster: Grundige prosesser
Talent: Forutset problemer
Fokus: Konfronterer

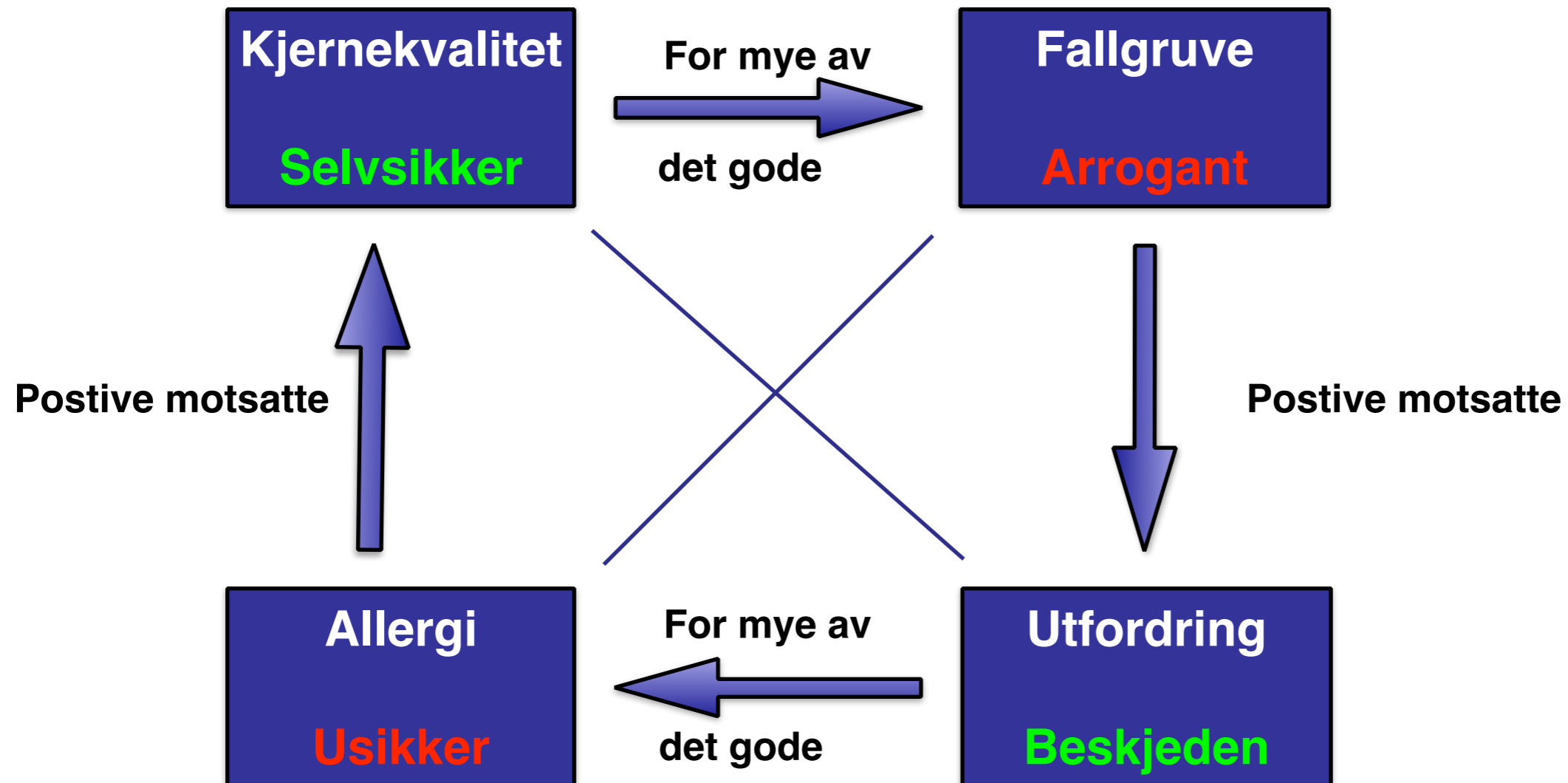
5. Observatør:
Ledermønster: Utvikling gjennom spesialisering
Talent: Objektivitet
Fokus: Kunnskap

4. Individualist:
Ledermønster: Finne/fornye formål
Talent: Kreativitet
Fokus: Hva mangler

3. Utretter:
Ledermønster: Effektivitet, og handlende
Talent: Oppnå resultater
Fokus: Oppgaver/mål

Kjernekvadrant

(CoreQuadrant eller Talentoverslagsmodellen)

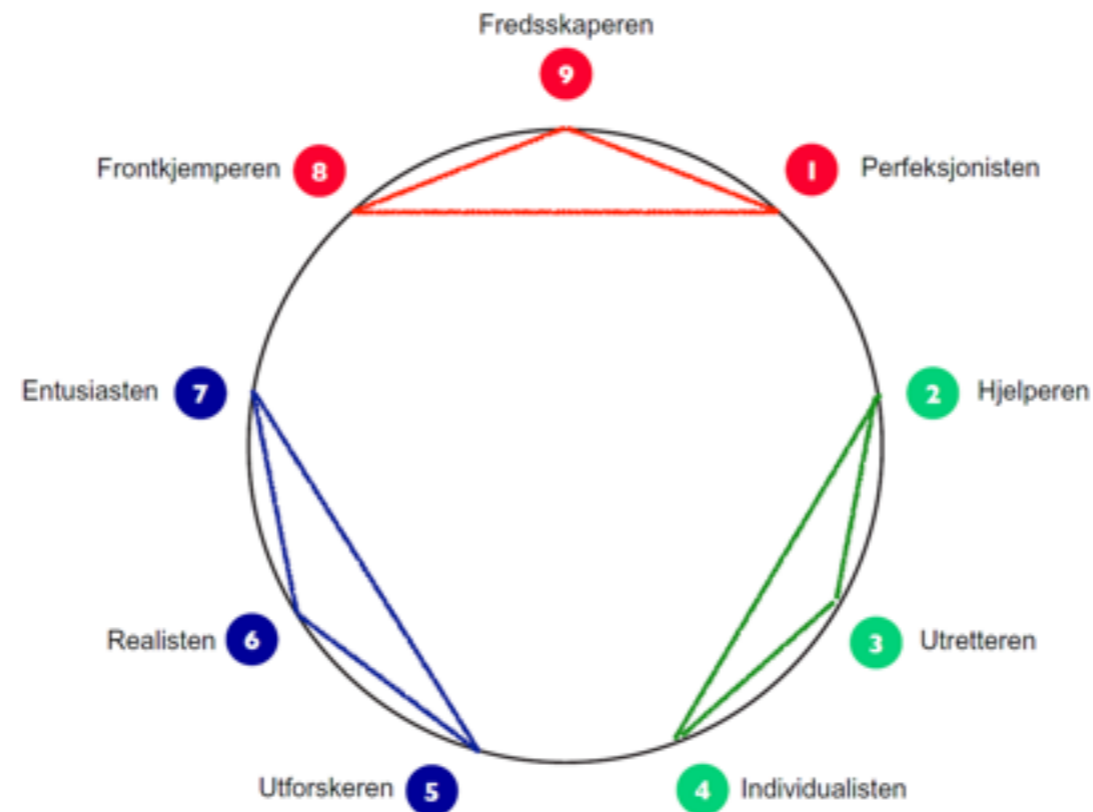


Lederegenskaper

	Ledermønster	Talent	Fallgruve	Utvikling
1	Å inspirere andre til å oppnå best mulig kvalitet, fokus på detaljer	Å tilstebe det perfekte	For kritisk, fordømmende og belærende	Modellér 7erens letthet og positive entusiasme
2	Å se behovene til teammedlemmen, og skape trivsel	Å hjelpe og motivere andre	Vanskelig for å si nei, skjære igjennom, og uttrykke egne behov	Modellér 4erens evne til å kjenne på og uttrykke egne følelser og behov
3	Å skape et effektivt miljø, som når sine mål	Å oppnå resultater	For kjapp, utålmodig og kan bli overarbeidet	Modellér 6erens grundighet og involvering før handling
4	Skape unikt formål for virksomheten, og rom for kreativitet	Å skape det unike	Kan bli for intens, og selvopptatt, og lite vekt på faktisk kunnskap	Modellér 1erens fokus på kvalitet og perfeksjon
5	Utvikle gjennom forskning og fordypning, innovasjon	Å være objektiv	Legger for lite vekt på relasjoner, er fraværende, og deler ikke kunnskap	Modellér 8erens handlekraft og tilstedeværelse
6	Utvikle grundig problemløsningsmiljø, der alle bidrar	Å forberede seg grundig	Kan bli handlingslammet, være konfronterende og ta omkamper	Modellér 9erens tilbaketente harmonisøken
7	Begeistrer medarbeidere, lett stemning, ser muligheter	Å være innovativ og se muligheter	Unngår problemer, liker ikke rutiner og sliter med å gjennomførings	Modellér 5erens utholdenhet og systematikk
8	Er besluttsom som leder, handlekraftig autoritet	Å få viktige ting til å skje	Kan være for kontrollerende og dominerende, og ta for kjappe beslutninger. høy energi	Modellér 2erens hjelpende omsorg og empati
9	Skaper et harmonisk arbeidsmiljø, hører på alle, og gir alle selvstendighet	Å få med alle og skape konsensus	Unngår konflikter og utsetter vanskeligheter, lav energi	Modellér 3erens effektivitet og handlingskraft

Våre sentre

Selvbestemmelse



Trygghet

Oppmerksomhet

Instinktiv – kropp ----- Søker selvbestemmelse
Følelser – hjerte ----- Søker å bli sett og anerkjent
Tanke – hode ----- Søker stabilitet i omgivelsene

Spenninger i team

Hvordan vi tar beslutninger, og gir og tar imot informasjon

- Intuitive, selvbestemmende
- Tenkende, trygghetsorienterte
- Følende, oppmerksomhetssøkende

Vår tidsorientering:

- Fremtidsorientert, proaktiv
- Her og nå, reaktiv
- Fortid, tilbaketrekt

Våre stressmønstre/problemløsningsmetoder:

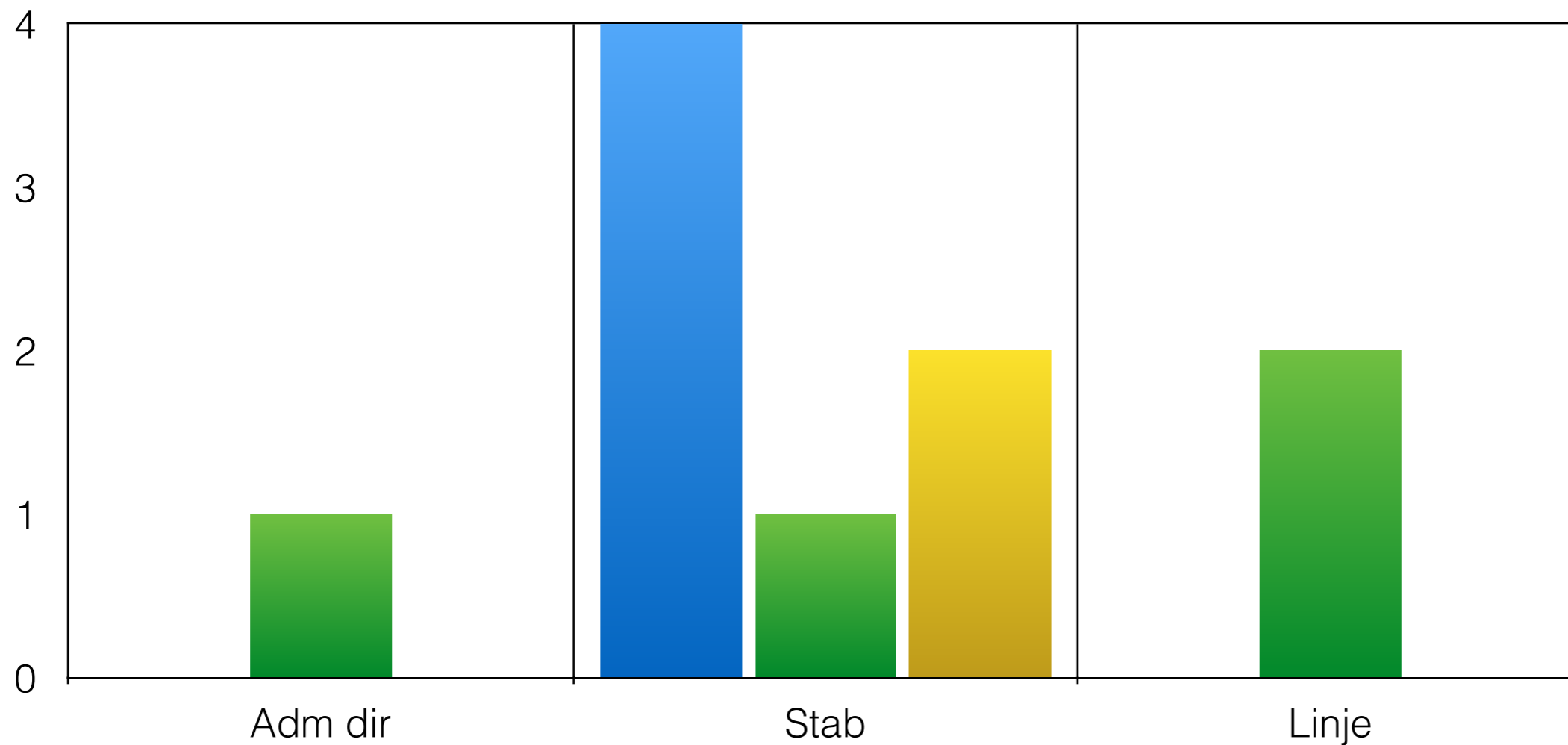
- positiv, reformulerende
- ekspressivt konfronterende
- fakta- og kunnskapsorientert

Usain Bolt



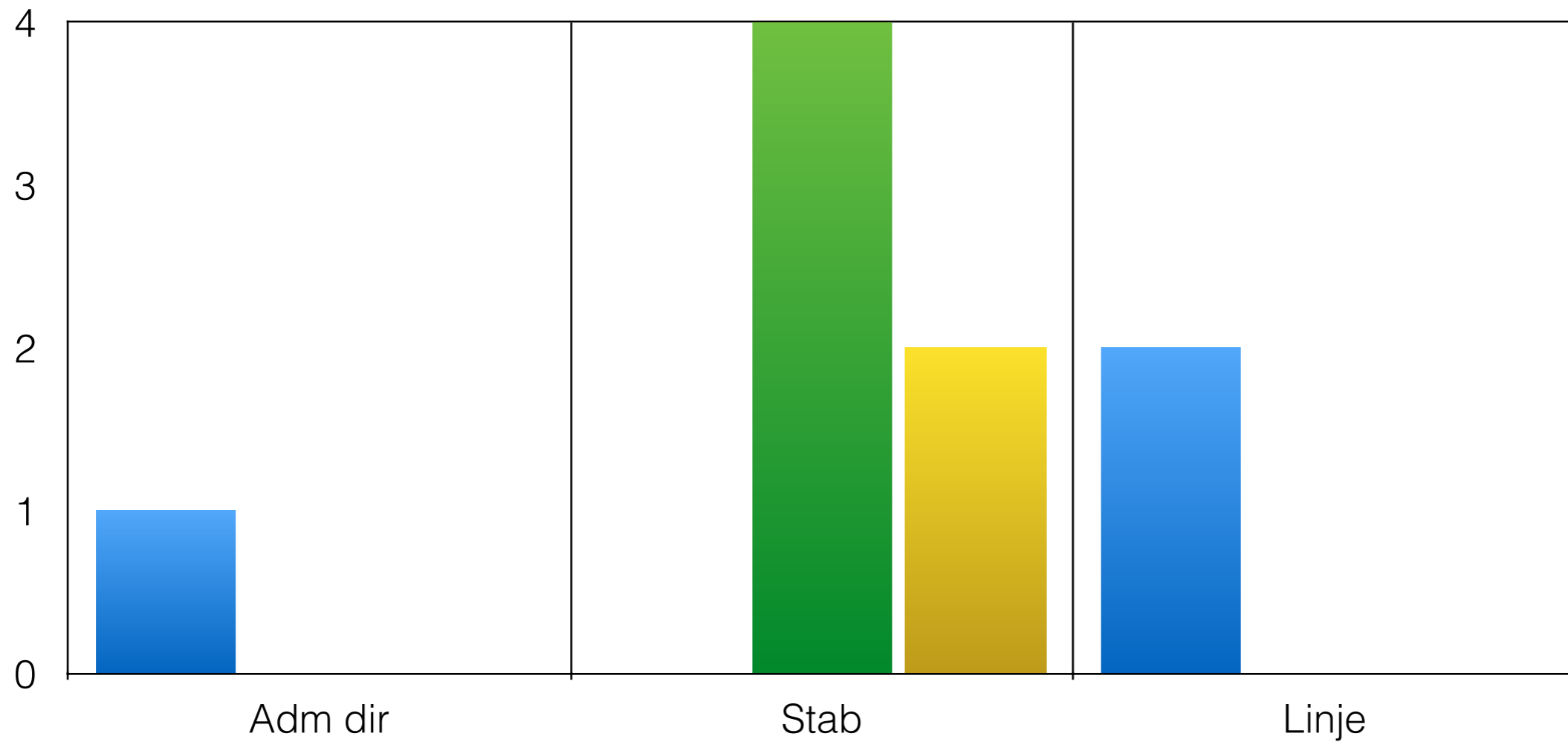
Senterne

■ Hode/Sikkerhet ■ Kropp/Selvbestemmelse ■ Hjerte/Oppmerksomhet



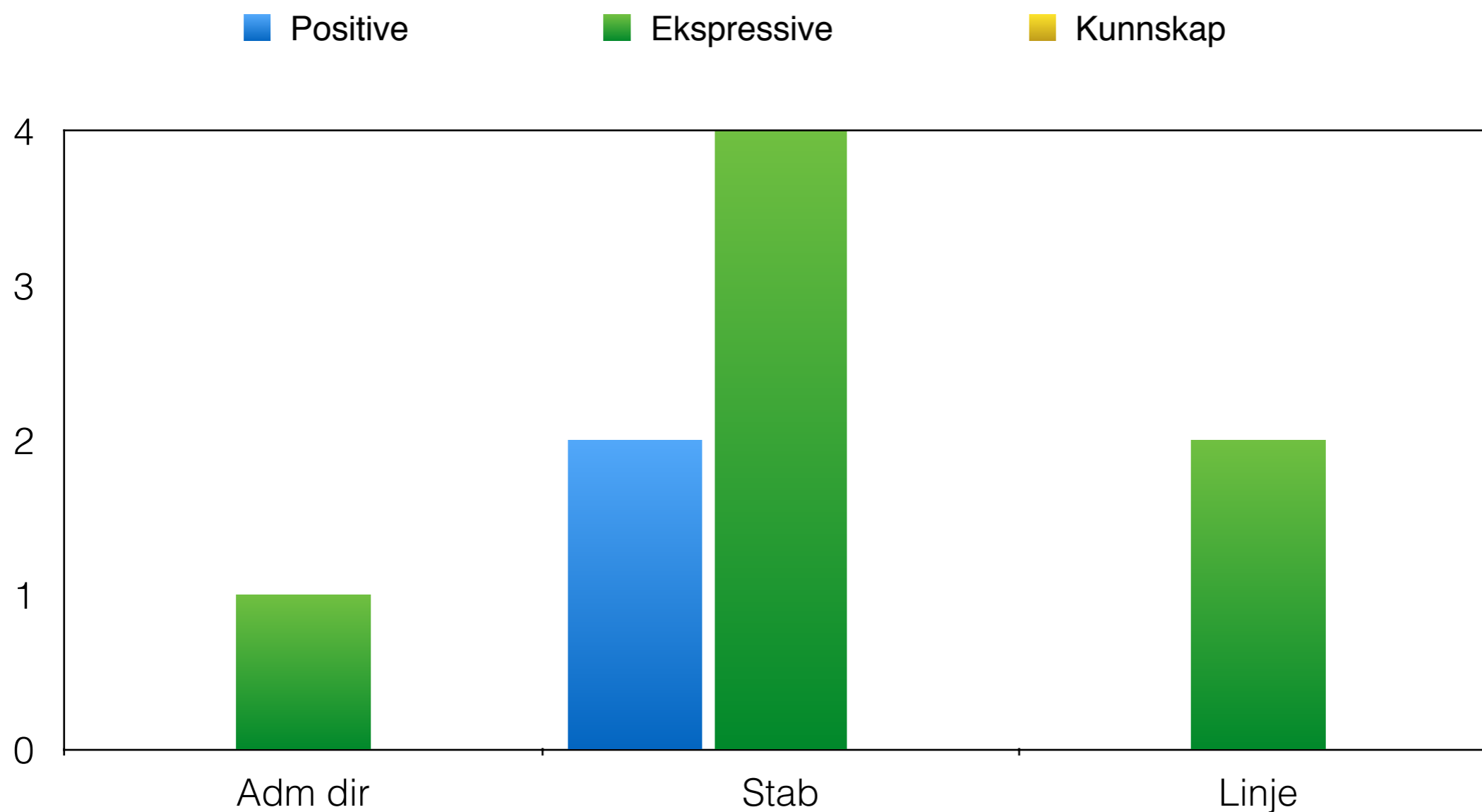
Sosial stil

■ Fremtid ■ Her og nå ■ Fortid



Stressmestring

(Problemløsningsstil)



Spenninger i team

Bevissthet: **Identifisere spenningskapere**

- Bli kjent med sammensetningen av teamet/personlighetstyper
- Hva skaper det hos oss - goder/utfordringer?
- Hva er mitt bidrag til dette?
- Kunnskap om personlighetstypers talenter, fallgruver og utfordringer (Kjernekvadranten)

Ta ansvar: **Hvordan ønsker vi å ha det?**

- Hva trenger vi mer av, brukt på aktuelle case?
- Hva vil vi se, høre, kjenne, identifisere?
- Hva vil da skje med vår virksomhet?

Handling: **Konkretisere mål/tiltak:**

- for organisasjonen
- for teamet
- for deltagerne i teamet

Evaluering: **Oppfølging og evaluering**

- Avtale oppfølging - hvor mye, hvordan, hvem
- Evaluering - underveis og ved målet

It isn't enough to talk about peace.
One must believe in it.
And it isn't enough to believe in it.
One must work at it.

Eleanor Roosevelt

Takk!

Ønsker du kontakt, så finner du meg på www.novera.no
Følg oss også på FB – [novera.no](https://www.facebook.com/novera.no)

Kristin Aase
Teamutvikler og coach