

ERILAISUUS ON RIKKAUTTA (1 pv)

Valmennuksen aihealueet ovat

- *itsetuntemuksen lisääntyminen,*
- *ihmisten erilaisuuden ymmärtäminen ja arvostaminen,*
- *palautteiden antaminen ja vastaanottaminen sekä*
- *henkilökemia käytännössä.*

Tilaisuuden ohjaus perustuu kannustavaan johtamiseen, joten se aktivoi ja innostaa osallistujia. Valmennuksen aikana keskustellaan paljon ja tehdään pienimuotoisia harjoituksia, jotta käsiteltäviin aiheisiin saadaan mukaan henkilökohtaisia kokemuksia ja tunteita. Pääpaino on aihealueiden soveltamisessa käytäntöön ja osallistujien todellisiin tilanteisiin.

ENNAKKOTEHTÄVÄ

Persoonallisuustestin tekeminen netissä. Tarkemmat ohjeet lähetetään osallistujille sähköpostissa.
<http://www.spiik.fi/ittesti/>

TAVOITTEET

- Erilaisuuden sisäistäminen toiminnan rikkautena
- Oman persoonallisuuden ja vuorovaikutustyylin tunnistaminen
- Oman työskentelyn tehokkaampi ohjaaminen (itsensä johtaminen)
- Erilaisten ihmisten tunnistaminen käytännön yhteistyö-, johtamis- ja palvelutilanteissa
- Oppia miten palautteet (+ ja -) annetaan erilaisille ihmisille kannustavasti
- Yhteistyökyvyn lisääminen ja vaikuttamistaidon kehittäminen

OHJELMA (1 pv)

AVAUS JA VIRITTÄYTYMINEN

- päivän tavoitteet ja työskentelytapa
- osallistujien odotukset

ERILAISUUDEN ARVOSTUS

- erilaisuus on rikkautta ja tarjoaa mahdollisuuksia moniarvoiseen työskentelyyn
- miksi kaikkiin ihmisiin kannattaa suhtautua positiivisesti ja mikä merkitys sillä on ihmisten yhteistyöhaluun, motivaatioon ja kehittymiseen
- minkälaisia kokemuksia meillä on ihmisten erilaisuudesta
- miksi tiimi- ja yhteistyössä, johtamisessa ja vaikuttamisessa, asiakaspalvelussa ja myymisessä on niin tärkeä tunnistaa ihmisten persoonat ja persoonalliset työskentelytavat

IHMISTUNTEMUS (MBTI)

- miten ihmiset voidaan karkeasti jakaa luonteenpiirteidensä mukaan erilaisiin ryhmiin (ihmiskeskeiset / asiakkeskeiset, hallitsevat / mukautuvat)
- erilaisten ihmistyyppien piirteet ja käyttäytyminen
- osallistujien kokemuksia tyypeistä käytännön eri tilanteissa ja tehtävissä

MINÄKUVA JA VUOROVAIKUTUSTYYLINI

- oman persoonallisuuden arviointi ja vertaaminen ennakkotehtävän tulokseen
- miten paljon luonnetta voi yleensä muuttaa, vai voiko
- mistä ihmistuntemuksen malliajattelu on peräisin

PALAUTTEIDEN ANTAMINEN JA VASTAANOTTAMINEN

- palautteiden antaminen on tuloksellisen ja kehittyvän toiminnan edellytys
- miksi palautteen antaminen ja joskus myös vastaanottaminen on monille vaikeaa
- miten positiiviset ja korjaavat palautteet annetaan erilaisille ihmisille siten, että ne menevät perille ja saavat aikaan toivottuja tuloksia
- käytännön harjoitukset

HENKILÖKEMIA

- tehokkaiden ja yhteistyökykyisten työparien ja ryhmien muodostaminen
- minkälaiset ihmiset työskentelevät tehokkaasti yhdessä, tyypit joiden kesken voi syntyä ristiriitoja
- lähimpien yhteistyökumppanien tunnistaminen, miten voin parantaa yhteistyötäni heidän kanssaan

HENKILÖKOHTAISET PÄÄTÖKSET

- mitä päätän tehdä itse eli miten aion hyödyntää seminaarin virikkeitä itseni, työskentelytapani ja vuorovaikutustyylini kehittämisessä: tavoite, suunnitelma, aikataulu ja sitoutuminen
- mahdollisesta seurannasta sopiminen