

1: Förbättraren

Självbild: Jag har rätt.

Funktion: Jag gör det ordentligt.

Drivkraft: Fullkomlighet.



2: Hjälparen

Självbild: Jag hjälper.

Funktion: Jag gör det för andra.

Drivkraft: Hjälpsamhet.



3: Presteraren

Självbild: Jag är framgångsrik.

Funktion: Jag gör det snabbast och bäst.

Drivkraft: Effektivitet.

VILKEN TYP ÄR DU?

Vet du det får du ett starkare team!

Är det mycket missförstånd på jobbet just nu? Personlig utveckling kan vara lösningen. Ju mer medarbetarna växer, desto bättre fungerar de ihop. Vilket ger bättre resultat. Det är coacherna Ann Timm och Tina Tornells filosofi.

TEXT: JASNA BRKIC ILLUSTRATION: CLARA TERNE

Det var lusten att få människor att växa på jobbet som förde Ann Timm och Tina Tornell samman och som ledde till att de för drygt två år sedan startade företaget Enneagramcoach i Stockholm. Affärsidéen är att utveckla människor individuellt och i grupp och

den psykologiska utvecklingsmodellen enneagrammet är deras arbetsverktyg.

– I jämförelse med andra psykologiska tester förklarar enneagrammet inte bara hur vi fungerar utan även varför vi beter oss på ett visst sätt, vilka drivkrafter vi har, vår motivation, självbild och världsbild, säger Tina Tornell.

Det handlar om att förstå sig själv och andra med hjälp av de nio personlighetstyperna i enneagrammet. Kunskapen om vilka personlighetstyper som ingår i en grupp är användbar för alla i gruppen, inte minst för chefen.

– Kunskapen om medarbetarna är en oerhörd styrka för att driva teamet



4: Individualisten

Självbild: Jag är annorlunda.
Funktion: Jag gör det med stil.
Drivkraft: Äkthet.



5: Undersökaren

Självbild: Jag förstår sammanhang.
Funktion: Jag gör det till mitt.
Drivkraft: Kunnighet.



6: Den lojale

Självbild: Jag är lojal.
Funktion: Jag gör det med andra.
Drivkraft: Säkerhet.

framåt, för att kunna uppmuntra, stärka och ge medarbetarna feedback. Har man till exempel en "Hjälpare" i gruppen är de ofta snabba på att säga: "Jag kan ta det." Som chef är det viktigt att se till att den personen inte tar på sig för mycket. Det handlar om att som chef kunna skapa rätt förutsättningar för att få medarbetarna att blomma upp och växa, säger Ann Timm.

Enligt enneagrammet bottenar "Hjälparens" beteende i att den vill bli uppskattad, vilket den tror sig uppnå genom att hjälpa andra. Detta är "Hjälparens" grundläggande drivkraft.

ENNEAGRAMMET VISAR ÄVEN hur de olika personlighetstyperna ändrar beteende vid stress. En person som vanligtvis är väldigt positiv och entusiastisk kan i stressade situationer bli väldigt kritisk medan den mest ambitiösa under stress kan bli passiv och handlingsförlamad.

– Stressen är stor i det moderna arbetslivet och det finns absolut behov

hos människor att känna igen sina egna stresssignaler. Enneagrammet beskriver tydligt vad olika personligheter behöver vara uppmärksamma på. På det sättet kan man jobba bort begränsande mönster och utveckla sina styrkor, säger Tina Tornell och fortsätter:

.....
 "Enneagrammet förklarar inte bara hur vi fungerar utan även varför vi betar oss på ett visst sätt, vilka drivkrafter vi har, vår självbild och världsbild."

– Man lär sig att se när man går in i ett speciellt beteendemönster. När man upptäcker att "nu är jag där igen" kan man lära sig hur man kan agera annorlunda.

EN AV DE nio personlighetstyperna agerar väldigt ansvarsfullt men har en tendens att fokusera för mycket på

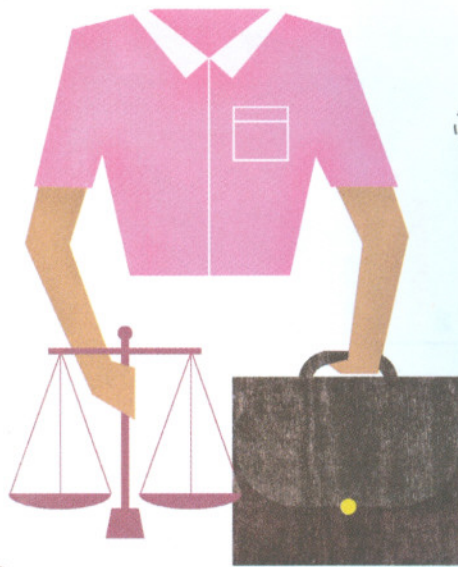


Ann Timm och Tina Tornell var först ut i Sverige med att använda enneagrammet inom arbetslivet när de för ett par år sedan startade Enneagramcoach. I Danmark, Holland, Tyskland och USA är verktyget betydligt vanligare ute på arbetsplatser.



7: Entusiasten

Självbild: Jag är lycklig.
Funktionen: Jag gör det trevligt.
Drivkraft: Idealisering.



8: Utmanaren

Självbild: Jag är stark.
Funktionen: Jag gör det själv.
Drivkraft: Rättvisa.



9: Medlaren

Självbild: Jag är nöjd.
Funktionen: Jag gör det imorgon.
Drivkraft: Övriga samhet. Harmoni

negativa konsekvenser. Enligt Tina Tornell behöver dessa personer se att det negativa scenariot inte är sant. Tina Tornell berättar om en klient som blivit medveten om detta:

– ”Jag lärde mig att klippa i filmen”, sa hon. När hon märkte att hon kommit in i fel tankegångar tog hon fram en mental sax och klippte av och då kunde hon fokusera på att bli mer konstruktiv, säger Tina Tornell.

En av fördelarna med att använda enneagrammet i grupp är enligt Ann Timm att det skapar större ödmjukhet hos medarbetarna.

– Det är en stor fördel när man ska samarbeta. Enneagrammet visar att vi alla har olika styrkor och att alla är lika bra. Vi har alla olika utmaningar. Med enneagrammet når man en djupare självinsikt som berör hela livet, inte bara den roll man har på jobbet. Den kunskapen har man nytta av i alla relationer, säger Ann Timm.

LARS-OLOF PETERSON HAR stor erfarenhet av personlighetsutveckling, coaching och teamutveckling, både som före detta vd på ett större teknikföretag och som konsult i egna företaget LOPkonsult och VD-stödet i Stockholm. Hösten 2008 kom han via affärsnätverket BNI i kontakt med enneagrammet. Han har gjort testet och anlitar numera Enneagramcoach för sina kunders räkning.

– Enneagrammet är enkelt, samtidigt som det är komplext. Det har fler dimensioner än andra redskap för personalutveckling som jag har varit i kontakt med och tydligare utvecklingsvägar för hur man kan jobba med sig själv, säger han och fortsätter:

– Jag har en teori om att enneagrammet skulle kunna fungera som en egenkontroll för hur man mår genom att ge akt på hur ens beteenden förändras över tid. Jag tror att chefer skulle kunna använda det för att upptäcka medarbetare som är på väg



Lars-Olof Peterson är konsult och använder sig gärna av enneagrammetoden.

att bli utbrända eller i alla fall upplever hög stress.

För Lars-Olof Peterson handlar enneagrammet om enklare och mer effektiv kommunikation.

– Det handlar om att hitta samma frekvens för sändare och mottagare. Man kan uttrycka samma sak på helt olika sätt och därmed missförstå varandra. Med enneagrammet inser man att människor inte säger saker för att vara elaka, utan för att de är funtade på ett visst sätt och har olika grundläggande drivkrafter, säger han.

Om enneagrammetoden

Den individuella profilanalysen är första steget för utveckling, både i grupp och på individnivå. Därefter arbetar man vidare på olika sätt.

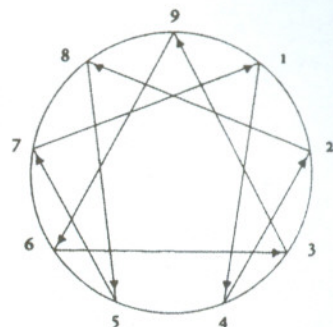
- På individnivå handlar det om att

komma vidare och ändra begränsande beteendemönster. På gruppnivå handlar det om att se vad gruppen missar genom att inte ta tillvara all potential i gruppen. Alla personlighetstyper

är lika värdefulla i en grupp och det gäller att använda sig av alla för att få ut det mesta av ett team, säger Ann Timm.

Hon ger exempel på frågor som man kan arbeta med i en

arbetsgrupp: Har vi rätt person på rätt plats? Hur ökar man energin? Hur kan man kommunicera mer medvetet? Hur ökar man förståelsen? Hur får man med alla?



TRE RÖSTER OM ENNEAGRAM



TYP: 3, **Presteraren**

Per Bergdahl
personalchef på
Skolverket i Stockholm

Vilken är den största insikten av att ni vet vilka personlighetstyper ni har i gruppen enligt enneagrammet?

- Vi har faktiskt fått ökad förståelse för varandra. I vissa lägen kan jag tänka: "Nu ska jag prata med den personen på det här sättet." Det kan låta manipulativt, men det är det inte. Man använder det sätt som man tror fungerar för att ett budskap eller idé ska nå fram.

- Det är svårt att säga vilken den största insikten är för oss som grupp. Det har inte gått så lång tid sedan vi började arbeta med enneagrammet. För mig personligen är den viktigaste insikten att det är så tydligt att vi alla har olika utgångspunkter och att vi därför ser på problem ur olika synvinklar.



TYP: 7, **Entusiasten**

Fredrik Fastlund
vice vd på TMG Sthlm

Vilken nytta har du av att veta vilken typ dina kollegor tillhör?

- Jag kan i förväg ana hur en person kommer att reagera på ett förslag. Jag har fått en maggroskänsla för hur olika personer fungerar, ur deras perspektiv sett, och tycker att det har blivit lättare att prata med varandra. Vi har fått större respekt inför det faktum att vi är olika. Vi är mer ödmjuka eftersom vi vet att vi befinner oss på olika sidor och uppfattar saker olika.

Hur har du utvecklats som person?

- Jag tycker att jag har blivit mer medveten om mina dåliga sidor. Jag vet hur jag som presterare fungerar i stressade situationer och känner igen beteendet, att jag börjar springa fortare när jag får fler bollar i luften, vilket inte alltid är så sunt. Den utvecklingen kan jag häva tidigare nu.



TYP: 6, **Den lojale**

Charlotte Henriksson
personalhandläggare
på Skolverket

Vilken är den största insikt du har fått genom enneagrammet?

- Att acceptera hur jag är, även mina sämre sidor, har varit viktigt för mig, att tillstå något på djupet. Jag har blivit styrkt och övertygad om vad jag behöver arbeta med.

Vilken är den största insikten för er som grupp?

- Att alla personlighetstyper behövs. Enneagrammet har gett oss ett annat språk, som distanserar oss på ett sunt sätt och känns mindre personligt.

Hur har din arbetsgrupp utvecklats efter er workshop?

- Vi har fått andra ingångar till varandra. Det är roligare, samtidigt som det gör oss effektivare. Vi vill gärna gå vidare med det här.