

ENNEAGRAM ve İDEAL TAKIM

Bireysel olarak hepimiz farklı zenginliklerle ve farklı avantajlarla dünyaya geliriz. Güçlü yönlerimiz veya zayıflıklarımız hayatta bize biçilen rollerle daha da belirgin hale gelir. Üstlendiğimiz rol, kişilik yapımıza uygun ise başarı kaçınılmazdır. Ama unutmamalıyız ki, bireysel yapılan sporlar hariç hayatın birçok anında takım çalışmasına ihtiyaç vardır. Peki ideal bir takım nasıl olur? Takım oluşturmada enneagram bize nasıl yol gösterebilir? Her şey rasyonel olarak tanımlanıyorsa ve herkes bu bilgilere ulaşabiliyorsa, başarılar neden farklı? Yukarıdaki soruları cevaplamadan önce takım nedir, enneagram nasıl çalışırın hatırlatmasını yapmakta fayda görüyorum.

Ekip veya takım nedir ?

i İki veya daha fazla kişinin belirli bir hedefe ulaşmak için birbirlerini etkilemeleri ve çalışmalarını koordine etmeleri halidir.

Birbirini tamamlayan özellikli kişilerin ortak bir amaca ve başarıya ulaşmak için sorumluluk hissetmeleridir.

Etkileşim **T**ogether

Katılım **E**veryone

İletişim **A**chieves

Paylaşım **M**ore

“Hepimizin bildiği; “Kazların Takım Oyunu”nu kısaca hatırlayalım ”

-Tüm kazlar nereye uçtuklarını ve hedefi iyi bilirler. V tarzı uçuşla yüzde 70 fazla yol katederler. Öndeki kaz yorulunca sürünün arkasına geçer ve yerini bir başka kaz alır. Bir kazın yaralanması halinde diğer bir kaz yanında kalır. Arkadaşları öterek destek verir. Kazlar bağlılıkla doğru yere en kısa sürede ve en az kayıpla varırlar.

EKİP-HEDEF-TAKTİK-PAYLAŞIM-SONUÇ

Yine bir basketbol takımı hepimiz için iyi bir örnektir: İyi bir koç, oyuncularını seçme ve görev dağıtmada tam yetki ve sorumluluk alır. Oyuncular ve koç birbirleriyle güvene ve desteğe dayalı iletişim içindedir. Oyuncular rollerini bilir. Oyunu kazanmak için iyi bir taktik ve plan gerekir. Koç, her oyuncuyu iyi tanır ve buna göre motive eder. Hem takım için hem de bireyler için adil bir ödüllendirme sistemi kurulur. Bütün oluşturulan takımlarda mutlak ve belirgin bir hedef olmalı, her birey rolünü ve katkısını iyi bilmeli, koordinasyonu sağlayacak sorumlu bulunmalı ve sonuçta başarının paylaşımı olmalı. Aksi takdirde hedefe ulaşmak tamamen tesadüflere bağlıdır. Kazlara müdahale şansımız yok; olsa da daha iyi bir sistem önerecek durumda değiliz (uçakla gitmeleri hariç). İçinde bulunduğumuz iş hayatında ideal takımı oluşturmak için yapabileceklerimize bir bakalım. Öncelikle takımı oluşturacak üyeleri iyi tanımamız gerekiyor. Güçlü ve zayıf yanlarını, yetkinliklerini, stres ve güvende nasıl hareket ettiklerini ve daha da önemlisi motivasyon şekillerini bilirsek yönlendirme ve yönetmede daha başarılı olabiliriz. Ayrıca şunu unutmamamız gerekiyor: Yönetici de takımın bir parçasıdır ve takım oyuncularından fazlaca bir üstünlüğü yoktur. Sadece sorumluluk alanı daha geniştir. Yetkinlik kısmına girmeyeceğim. Futbolu bilmeyen bir kişiyi sadece kişilik tipine göre forvet yapamayız. Ama iyi bir forvetin nasıl bir kişilik tipinde olması gerektiğini söyleyebiliriz. Enneagram daha çok takımı organize edecek kişilere fayda sağlar. Sony, Hewlett Packard, Motorola, Disney gibi birçok başarılı şirket üst düzey yöneticilerine enneagram eğitimi aldırarak ve takım oluşturmada enneagram'ın avantajlarından faydalanmakta. Enneagrama göre 9 farklı kişilik tipinin özellikleri her bireyde değişik derecelerde yer alır. Hiç bir kişilik tipi diğerine göre üstün veya noksan değildir. Hepsinin farklı artıları ve eksileri vardır. Kişi mükemmellik yolculuğunu tamamlayıncaya kadar bunlar belirgin olarak görünür.

Takımınızın amacına göre seçebileceğiniz (tabii ki mevcut kaynaklarınızı iyi tanımanız gerekiyor) 9 kişilik tipinin özelliklerini kısaca verelim :

DUYGUSAL MERKEZLİ TİPLER



TİP 2 : YARDIMSEVER

- ✓ Cömerttir, insanları memnun etmeye çalışır.
- ✓ Fazla duygusal
- ✓ Alıngan
- ✓ Konsantre olamayan

Empatiyle birebir ilgilenir, gönül alır. Kişisel problemleri çözer ve bireylere bu konuda yardımcı olur. İletişim kalitesini artırır. Pozitif enerji yayar. Özel günler organize eder .Yöneticiye bakar, onun ikinci adamı olarak görev yapar. Önemli kişilerle network kurar. Uçları buluşturur, egoları yumuşatır (doğal solüsyon). Aile veya yakınlık atmosferi oluşturur. Kişiselleştirilmiş müşteri hizmetlerini tasarlar ve yürütür.



TİP 3 : BAŞARI ODAKLI

- ✓ Azimlidir, kolay adapte olur, öz güvenlidir.
- ✓ Fazla rekabetçi ve hırslı
- ✓ İmaj ve görünme tutkusu hakim
- ✓ Aceleci davranır

Takımı hedefe kilitler ve çok çalışarak örnek olur. Proje başlatır, uygulamaya koyar, üretir. Motive eder, takıma heyecan ve güven yayar. Hedefin açık, net, ölçülür, gerçekçi olmasını sağlar. Takipçidir, aksiyona ve sonuca götürür. Süreci hızlandırarak çabuk üretim yapılmasını sağlar. Ürünü ya da hizmeti pazara taşıma, tanıtma, satış sürecini çabuklaştırır. Takım kurar ve yönetir. İşe odaklanılmasını sağlar, kaynatmaları önler.



TİP 4 : ÖZGÜN

- ✓ İçe dönüktür, romantiktir, kendisinin farkındadır.
- ✓ Fazla bireyci
- ✓ Ümidi çabuk kırılır.
- ✓ Elit davranır

Anlam arar, farklılığı bulur ve güzelleştirir. Kreatif ve tasarımcı bakış açısı verir. Farklılığı vurgular ve taklitçiliği önler. Kişisel dokunuşlarıyla özgünleştirir. Güzelliğe ve derinliğe vurgu yapılmasını sağlar. Estetiği bulur, güzelleştirir. Niş yakalar. Yaratıcılık katar. Kurum kimliğini ve ruhunu arar. En iyiyi, en güzeli, kaliteyi ayırt eder .

ZİHİNSEL MERKEZLİ TİPLER



TİP 5 : ARAŞTIRMACI

- ✓ Entelektüeldir, meraklıdır, bağımsızdır.
- ✓ İnsan ilişkileri soğuk
- ✓ Alanı dar
- ✓ Paylaşımçı değil

Araştırma ve gözlem yapar, bilgi üretir ve yönetir. Veriyi/datayı, bilgi kaynaklarını toplar. Veriyi işler, süzer, anlamlandırır, bilgiye dönüştürür. Teknik problemleri çözer. Pazarı, teknolojiyi, rakipleri izler. Objektifliği ve bilimselliği savunur. Bilgiyi yönetir ve stratejik olarak kullanır. Uzmanlık gerektiren konularda danışmanlık yapar. Teorik model ve formül oluşturur, kavramsallaştırır. Duygusal ısınmış ortamda gözlemcilik ve hakemlik yapar. Gelecekle ilgili senaryo kurgular.



TİP 6 : SORGULAYICI

- ✓ Adanmıştır, güvenlik ve güvenilirliği öne alır, sorumludur.
- ✓ Değişime kapalı ve statükocu
- ✓ Şüpheli ve kötümser
- ✓ Motivasyonu azaltır

Riskleri görür, sorgular, uyarır, sistemi korur. Kötü gidebilecek noktaları, krizleri önceden haber verir. Şeytanın Avukatı rolünü oynar, sorgular. Önlem alır. Sistemin koruyucu, kollayıcısı ve sigortası olur. Erken uyarı sistemi / alarm görevi yapar. İstihbarat görevi görür. Rakipleri izler. Grubun koruyuculuğunu üstlenir. Gelecek için senaryolar kurar. Gruba yeni katılanları “çözer”.



TİP 7 : MACERACI

- ✓ Yenilikçidir, üretkendir, dışa dönüktür.
- ✓ Fazla iyimser ve uçuk
- ✓ Yüzeysel
- ✓ Yarım bırakır

Orijinal fikirler üretir, yenilikleri takip eder, ilham verir ve motive eder. Fikir ortaya atar, projeler başlatır. Takımı motive eder, pozitif enerji ve heyecan yayar. Geleceği görür, vizyon çizer, strateji üretir. İlham vererek kuyuya taş atar. Sürecin daha eğlenceli hale gelmesini sağlar. Risk almayı teşvik eder. Bardağın dolu tarafını görür. Alternatif üretir. Ar-Ge yönetimi ve danışmanlığı yapar. Beyin fırtınası yapılmasını sağlar. Değişim ve yenilik öncülüğü yapar. Disiplinler arası bakış açısı sağlar.

FİZİKSEL MERKEZLİ TİPLER



TİP 8 : MEYDAN OKUYAN

- ✓ Güçlüdür, sonuç odaklıdır, kararlıdır.
- ✓ Baskın ve kontrolcü
- ✓ Sert ve ürkütücü
- ✓ Çabuk kızar

Cesaret verir, risk alır, engelleri aşar, hesap sorar. Takım kurar, yönetir, kaptanlık ve liderlik yapar. İnisiyatif alır, riski göğüsler. Hesap sorar ve takip eder. Haksızlıkları önler, gruptaki sessizlerin hakkını arar. Takımlarındaki kişilere sahip çıkar, savunur, ikramda bulunur. Projelere sponsorluk yapar. Gerektiğinde rakiplerle mücadele eder. Yüksek enerjileriyle ve esprileriyle takımda tutkal görevi yapar. Kriz zamanında kaosu önler ve yön gösterir. Sonuca ulaşma sürecini hızlandırır. Şirket içi girişimciliğin öncüsüdür. Değişimin başlatılması ve uygulanmasını sağlar.



TİP 9 : BARIŞÇI

- ✓ Kolay geçinilir, uyumludur, iyimserdir.
- ✓ Belirsiz üslup
- ✓ Kararsız ve tavizkar
- ✓ Harekete geçemez

Herkesi dinler, diyalog kurar, ikna eder, fikir verir. Takımda uçları buluşturur, diyalog sağlar. Tartışmalarda çözümleyici ve arabulucu rol oynar. Takımdaki dengenin ve uyumun korunmasını sağlar. Tüm perspektifleri detaylarıyla görür. Alternatiflerin pozitif ve negatif yönlerini değerlendirir. Zıtlıklar arasında ortak nokta bulup daha bütüncül sentez gerçekleştirir. İşbirliğini ve takım çalışmasını kolaylaştırır. Karar verme sürecinde konsensusa ulaşılmasını sağlar. Büyük resmi görür. Toplantılarda herkese söz verilmesini, farklı görüşlerin ifade edilmesini sağlayan moderatörlük yapar. Takımdakilerin cevherini, ihtiyaçlarını sezer ve ortaya çıkarır.



TİP 1 : MÜKEMMELİYETÇİ

- ✓ Mükemmeliyetçi, idealist, istikrarlıdır.
- ✓ Eleştirici ve nasihatçı
- ✓ Endişeli ve stresli
- ✓ Delege edemez

Hataları bulur ve düzeltilmesini sağlar. Mükemmeli ve ideali ortaya koyar. Hataları görür ve düzeltir. Hedefi büyütür ve en iyiyi arar. Kalite misyoneridir. Denetler ve sorgular. Standartları ortaya koyar. Önlem alır. Detayları yakalar. Soyut yaklaşımları somut adımlara döker. Sorumluluk bilinci yayar. Etik prensipleri ortaya koyar.

Yetkinlik birinci şart olmak kaydıyla, yapacağınız işin amacına göre (hizmet, üretim, eğitim..) takımınızı farklı tiplerin avantajlarına göre oluşturursanız başarı beraberinde gelecektir. Tek tip orkestra olmaz. Takımda ideal bir denge için;

- 1 Prensip ve Etik Odaklılık
- 2 İnsan ve Hizmet Odaklılık
- 3 Hedef ve İş Odaklılık
- 4 Anlam Odaklılık
- 5 Bilim Odaklılık
- 6 Sistem Odaklılık
- 7 Strateji Odaklılık
- 8 Sonuç Odaklılık
- 9 Takım ve Paydaş Odaklılık

şartları sağlanmalıdır.

Bol kazançlı, mutlu ve huzurlu günlerin sizlerle olması dileğiyle hoşça kalın.

