



Peili-käyttätymisprofiili

Erilaisuus voimavaraksi

- Ihmisten luontainen erilaisuus on kaikille tuttu, jokapäiväinen asia.
- Erilaisuus tulee esiin käyttäytymisessä: erilaisissa tavoissa toimia ja reagoida asioihin, ihmisiin sekä ilmiöihin.
- Jokaisella ihmisellä on mahdollisuus ottaa itsessään erilaisia puolia käyttöön, vaikka tietty tapa toimia onkin yleensä luontaisin.
- Ihmisten erilaisuus ryhmässä lisää luovuutta, parantaa ongelmanratkaisua ja päätöksentekoa sekä edistää ryhmän sisäistä oppimista.
- Erilaisuus voi tuoda mukanaan myös haasteita ja jännitteitä, kun asioita tarkastellaan eri näkökulmista.
- Jotta ihmisten erilaisuus voidaan aidosti hyödyntää voimavarana, on erilaisuus ensin havaittava, ymmärrettävä, hyväksyttävä ja sitten otettava käyttöön.
- Tässä prosessissa merkittävänä apuna toimii Peili™-käyttäytymisprofiili.

Peili-käyttäytymisprofiili

- Peili-käyttäytymisprofiili on konkreettinen palaute- ja kehitystyökalu, joka kuvaa erilaisia käyttäytymistyyliä.
- Käyttäytymistyyli perustuvat suurelta osin piirreteorioihin ja synnyntäiseen temperamenttiin.
- Peili-käyttäytymisprofiilin antama henkilökohtainen palaute perustuu itsearviointiin ja viiden ihmisen antamaan palautteeseen.
- Palaute omasta käyttäytymisestä ja erilaisten käyttäytymistyylien ymmärtäminen lisäävät kykyä toimia tarkoituksenmukaisesti erilaisissa tilanteissa ja erilaisten ihmisten kanssa.
- Peili-käyttäytymisprofiili sisältää käyttäytymistyylin lisäksi myös kohtaamiskyky- ja luottamuspalautteet, jotka toimivat merkittävänä apuna yhteistyötaitojen kehittämisessä.
- Ryhmäkuvasta, joka on yhteenveto ryhmän jäsenten käyttäytymistyyleistä, nähdään kyseisen ryhmän vahvuudet ja haasteet sekä erilaisuuden jakautuminen ryhmässä.

Peili-käyttäytymisprofiili

Peili-käyttäytymisprofiili sisältää laajimmillaan kolme palautetta:

1. Käyttäytymistyyli

Käyttäytymistyyli on suhteellisen pysyvä ulkoista käyttäytymistämme kuvaava käsite, joka on yhteydessä synnynnäiseen temperamenttiin. Käyttäytymistyyli kuvaa sitä tapaa, jolla muut näkevät meidän toimivan. Kaikki käyttäytymistyyliä ovat tasa-arvoisia, ja jokaisella tyylillä on vahvuutensa ja kehittämiskohteensa.

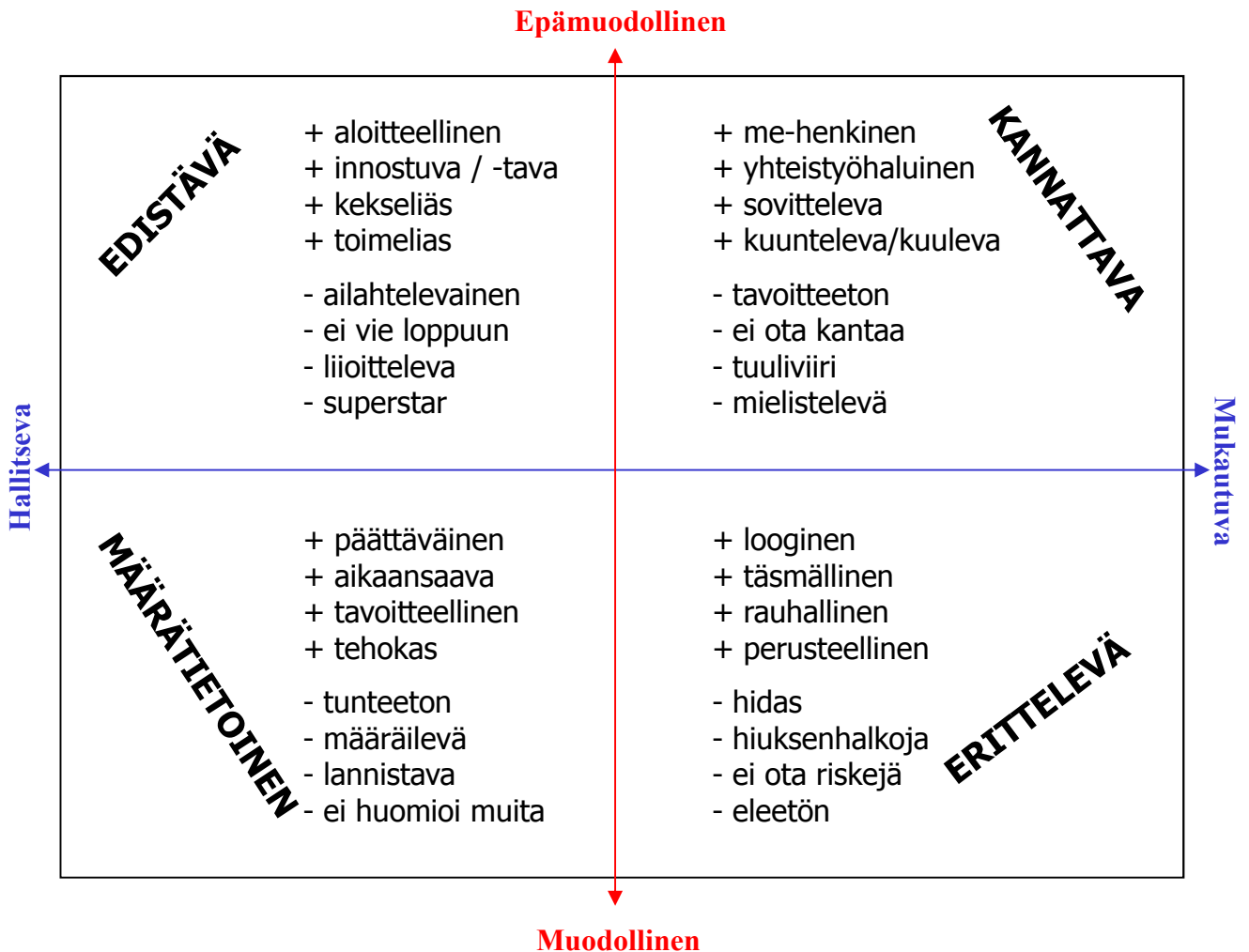
2. Kohtaamiskyky

Kohtaamiskyky on muuttuva ja tilannesidonnainen. Se kuvaa sitä, millaisena muut näkevät henkilön kyvyn mukautua muuttuviin olosuhteisiin ja erilaisiin ihmisiin.

3. Luottamuksen rakenne

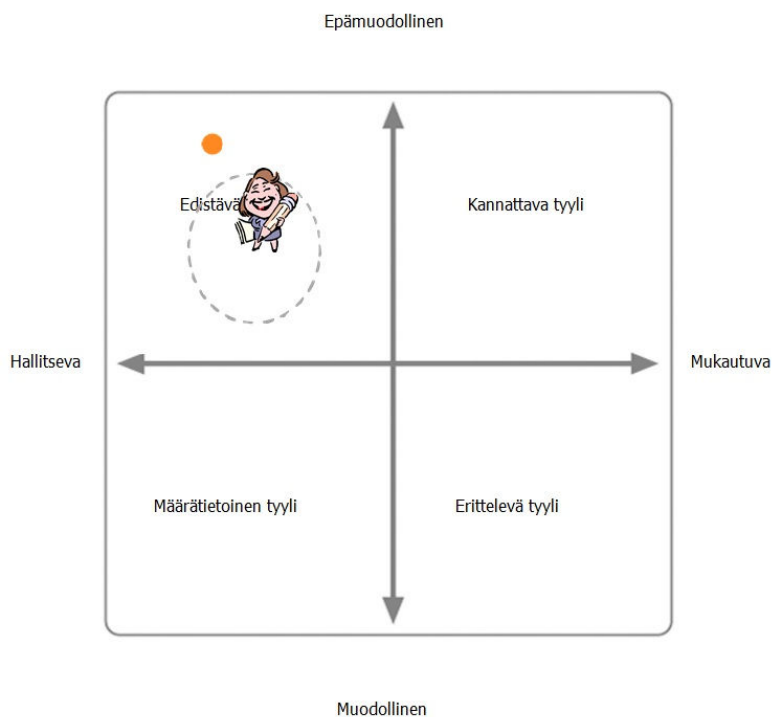
Luottamuksen rakenne kertoo, kuinka paljon henkilö osoittaa luottamusta rakentavia elementtejä käyttäytymisessään. Luottamuspalautte kuvaa neljää osa-aluetta eli suoraa, uskottavaa, avointa ja hyväksyvää käyttäytymistä suhteessa toisiinsa.

Käyttäytymistyylien viitekehys



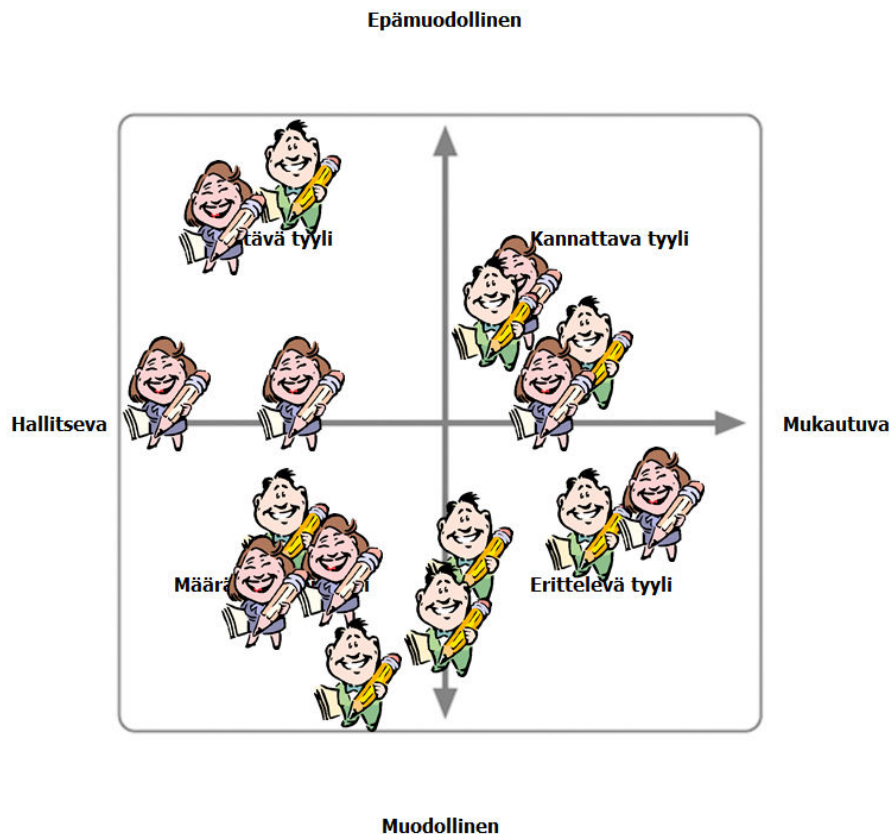
- Käyttäytymistyyli muodostuu kahdesta ulottuvuudesta: hallitsevuudesta ja muodollisuudesta.
- Käyttäytymistyylien viitekehys koostuu neljästä päätyylistä, jotka jakaantuvat 21 tarkempaan tyylikuvaukseen.

Henkilökohtainen käyttäytymistyyli



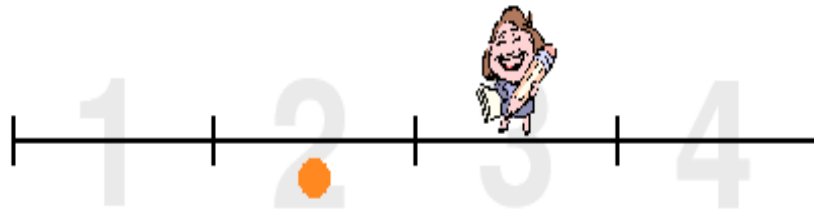
- Henkilökohtainen käyttäytymistyyli kuvaa henkilön luontaisinta tapaa toimia ja reagoida, vaikka jokaisessa ihmisessä onkin kaikkien käyttäytymistyylien ominaisuuksia.
- Käyttäytymistyyli (21 kpl) ovat yleistyksiä.
- Yksilöllistä tietoa omasta käyttäytymisestä antaa käyttäytymistyylin kuvaukseen sisältyvä lista käyttäytymistä eniten ja vähiten kuvaavista adjektiiveista.

Ryhmäkuva

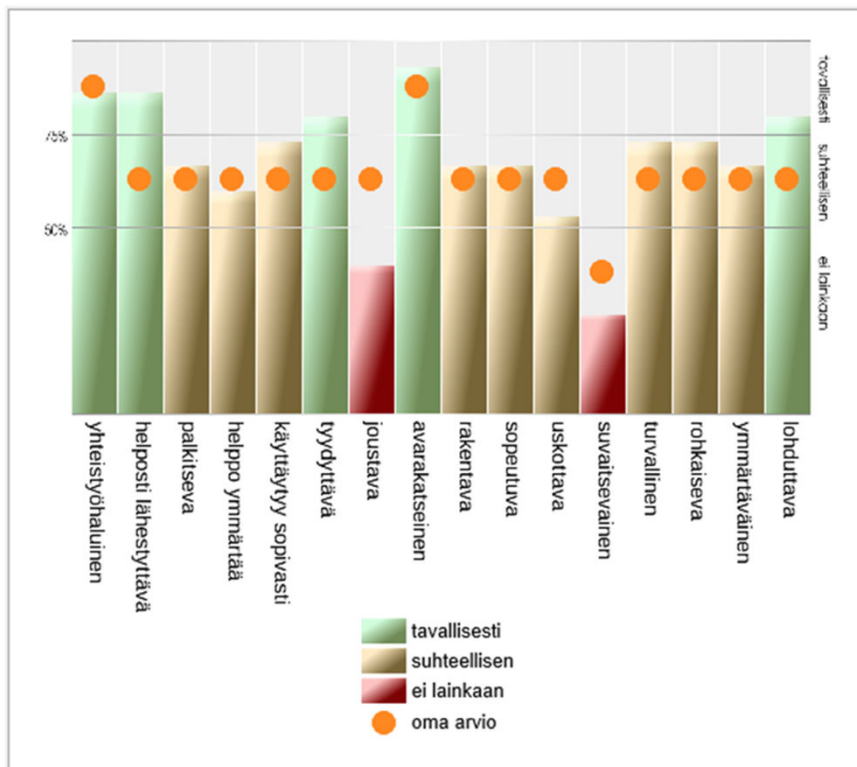


- Ryhmäkuva antaa kokonaiskuvan ryhmän jäsenten käyttäytymistyylien jakaantumisesta.
- Ryhmäkuva auttaa kehittämään ryhmän sisäistä vuorovaikutusta, yhteistyötä ja työnjakoa.
- Ryhmäkuvan perusteella voidaan tunnistaa ryhmän vahvuudet ja haasteet.

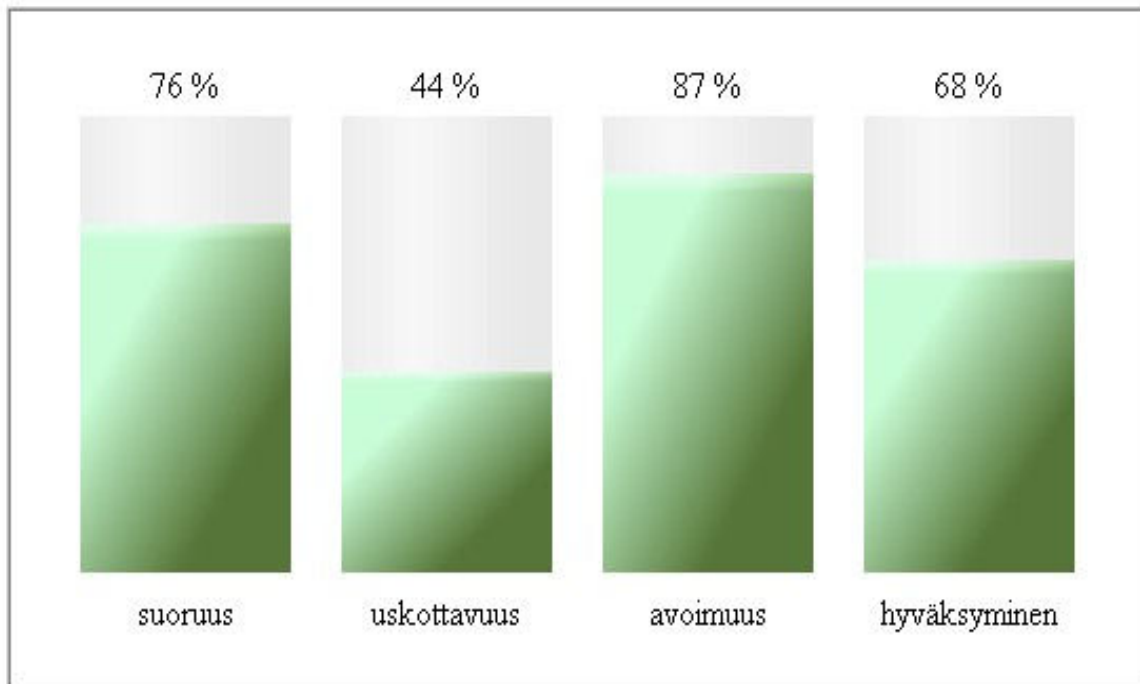
Kohtaamiskyky



- Kohtaamiskyky asteikolla 1-4 kertoo mm. siitä, kuinka yhteistyökykyisenä ja eri vaihtoehdoille avoimena henkilö koetaan.
- Kohtaamiskyky on tilannesidonnainen ja kehitettävissä oleva ominaisuus.
- Kohtaamiskyvyn osa-alueet (ks. esimerkkikuva alla) kertovat tarkemmin kohtaamiskyvyn muodostumisesta sekä henkilökohtaisista vahvuuksista ja kehityskohteista.



Luottamuksen rakenne



- Luottamuksen rakenne kertoo siitä, kuinka henkilö rakentaa luottamusta omalla käyttäytymisellään.
- Luottamuksen osa-alueiden painotus käyttäytymisessä on yhteydessä omaan käyttäytymistyyliin ja henkilökohtaisiin ominaisuuksiin.
- Henkilökohtaisesta luottamuspalautteesta näet, kuinka luottamuksen rakentamisen eri osa-alueet painottuvat käyttäytymisessäsi suhteessa toisiinsa.



Peili-käyttätymisprofiilin merkittävimmät edut

- Käytännönläheinen, tasa-arvoinen ja turvallinen työkalu jokapäiväiseen kanssakäymiseen
- Antaa yhteisen ja ymmärrettävän kielen käsitellä vuorovaikutuksen ilmiöitä
- Auttaa niin yksilöitä kuin ryhmiäkin tuomaan oman erityislaatuisuutensa hyötykäyttöön
- Viitekehys on helppo omaksua, muistaa ja käyttää
- Mahdollisuus palata Peili-käyttätymisprofiiliin myöhemmin eri yhteyksissä (esim. tiimien rakentaminen, työtehtävien jako, palautteen anto jne.)
- Mittaa ulkoista käyttäytymistä, on selkeä, tutkittu ja luotettava
- Menestyksekkäässä käytössä yritysmaailmassa jo yli 30 vuotta
- Toimii internetissä – helppo ja nopea toteuttaa
- Kieliversioina suomi, ruotsi, englanti ja kiina



Peili-käyttäytymisprofiilin käyttöalueita

- Vuorovaikutus- ja yhteistyötaitojen kehittäminen
- Asiakaspalvelu, myynti- ja neuvotteluvalmennukset sekä luottamuksen vahvistaminen asiakas- ja yhteistyösuhteissa
- Erilaisuuden johtaminen sekä esimiestaitojen ja palautteenannon kehittäminen
- Projektien johtamisen ja projektiryhmien toiminnan tehostaminen
- Muutosten läpivienti
- Tiimien ja työryhmien rakentaminen ja kehittäminen sekä työtehtävien suunnittelun ja jakamisen tehostaminen ryhmässä
- Johtoryhmätyöskentely
- Itsetuntemuksen syventäminen ja itseluottamuksen lisääminen
- Työnohjaus, mentorointi ja henkilökohtainen valmennus
- Työhyvinvoinnin edistäminen

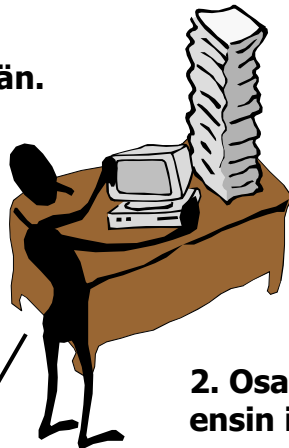
Tausta, teoria ja tutkimus

- Ohion yliopiston johtajuustutkimuksissa v. 1945 löydettiin käyttäytymisestä kaksi perustekijää: tehtäväsuuntautuneisuus ja ihmissuhdesuuntautuneisuus.
- Harvardin yliopiston psykologian professorin Tri Timothy Learyn tutkimusten perusteella löydettiin kahdeksan erilaista käyttäytymistyyliä ja erilaiset johtamistyyliä. Leary julkaisi tutkimustuloksistaan kirjat "The Interpersonal Dimensions of Personality" (1951) ja "Interpersonal Diagnosis of Personality" (1957).
- Tohtorit Blake ja Mouton kehittivät Managerial Grid-johtajuusarvioinnin, jonka mukaan ihannejohtaja tasapainottaa ihmis- ja tehtäväkeskeisyyttä.
- Illinoisin yliopiston professori Charles Osgood (1967) osoitti, että kielenkäytössä keskeisiä tekijöitä ovat voimaan ja aktiivisuuteen liittyvät ilmaisut ja niihin liittyvät arvioinnit.
- Minneapolisin yliopiston professori Andrew Ahlgren havaitsi kielen käyttöä koskevassa tutkimuksessaan, että ihmiset kuvaavat käyttäytymistä sanoilla, jotka ryhmittyvät luokkiin: "hallitsevuus", "muodollisuus" ja "joustavuus*".
- Learyn tutkimusten pohjalta professori Andrew Ahlgren ja Integro (Interpersonal Growth Systems, Inc. Minneapolis) kehittivät 1970-luvun alussa ns. INTEGRO-käyttäytymisprofiilin "Minä muiden silmin".
- Suomen oloihin käyttäytymisprofiilin sovelsi Oy Integro Finland Ab yhdessä viestinnän professori Osmo A. Wiion kanssa vuonna 1976. Wiio tarkisti mittarin luotettavuuden ja testasi mittarin käytön Minnesotassa ja Suomessa. Mittarin luotettavuus oli korkea (hallitsevuus .92, muodollisuus .85 ja joustavuus* .96).
- 2000-luvulla tutkijat hyväksyvät yleisesti sosiaaliset käyttäytymistyyliä, sillä ne on löydetty useissa eri tutkimuksissa. Esim. Merrill ja Reid (1999) kuvailevat tutkimuksessaan neljä sosiaalista tyyliä, jotka vastaavat Peili-käyttäytymisprofiilin käyttäytymistyyliä.
- KM Anne Haajanen analysoi kasvatustieteen pro gradussaan Helsingin yliopistossa Peili™-käyttäytymisprofiilin mittarin toimivuutta ja luotettavuutta 9877 ihmisen aineistolla vuonna 2003. Tutkimuksen mukaan mittari on erottelukykyinen ja sen luotettavuus on hyvä (hallitsevuus .86, muodollisuus .84 ja joustavuus* .96). Kaikki viisi arvioijaa näkivät arvioitavan suhteellisen samanlaisena. Käyttäytymistyyliä ja joustavuuden * kuvaukset ymmärrettiin hyvin ja niitä pidettiin täsmällisinä.

* Sana joustavuus on korvattu Peili-käyttäytymisprofiilissa käsitteellä kohtaamiskyky vuonna 2012.

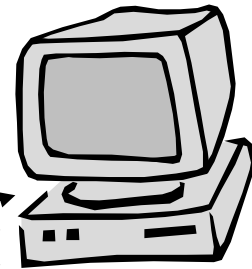
Peili-käyttäytymisprofiilin laatiminen

1. Integro lähettää osallistujalle sähköpostilla ennakkotehtävän.



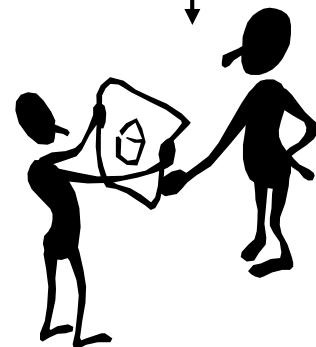
2. Osallistuja täyttää ensin itsearvion.

5. Vastaukset tallentuvat tietokantaan. Vain kaikkien arvioiden keskiarvot näkyvät tuloksissa.



Marja
Ville
Pekka
Tiina
Riitta

4. Valitut henkilöt täyttävät kyselylomakkeen.



3. Osallistuja valitsee viisi työkaveria arvioimaan itseään. Ohjelma lähettää arviointipyynnöt automaattisesti valittuihin sähköpostiosoitteisiin.

6. Peili-käyttäytymisprofiilit tulostetaan ja toimitetaan sertifioidulle Peili-valmentajalle, joka jakaa ne osallistujille valmistuksen yhteydessä.



Yhteystiedot

Oy Integro Finland Ab
Läkkisepänkuja 2 A
02650 Espoo

puh. 010 666 5690

www.peiliconsulting.fi