

Enneagram van verandering

bemiddelaar

Houdt niet van veranderen, maar heeft een groot aanpassingsvermogen. Stelt zich wat afwachtend op. Is vooral afhankelijk van de sfeer. Heeft veel ruimte en tijd nodig, zal niet openlijk tegendraads worden. Terugtrekgedrag bij conflicten.

Hulp: samenwerken benadrukken, steun vragen en ruimte geven voor boosheid en onzekerheid, tijd geven, niet onder druk zetten.

baas

Moeite met veranderingen die door anderen bedacht zijn. Gericht op controle van de omgeving. Zorgt zelf voor een goede positie. Tegenwerking kan op het vlak liggen van bescherming van de zwakkeren, tegen onrecht. Hem en de zijnen mag niets overkomen. Sterke moraal. Kan er niet tegen om alleen gelaten te worden.

Hulp: tegenspel bieden, betrouwbaar zijn, eerlijke feedback geven

avonturier

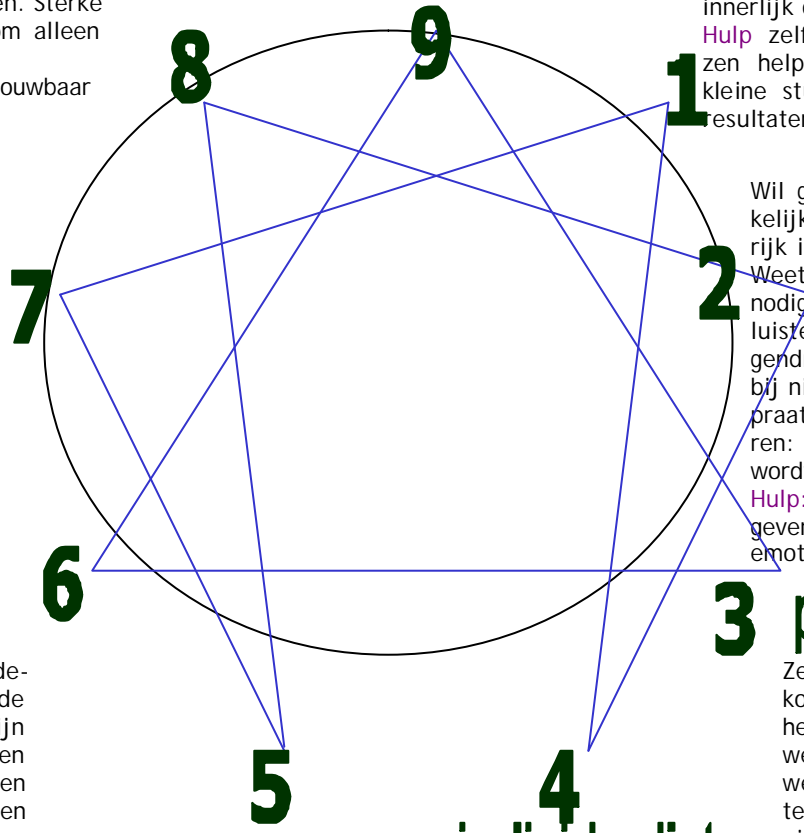
Veranderen is leuk en biedt nieuwe mogelijkheden. Zorgt ervoor dat het leuk wordt en verzint anders iets anders. Analyseert en rationaliseert onveiligheid, onzekerheid en nare consequenties van veranderen weg. Vermijden van pijn en nare situaties. Heeft meestal veel plannen, moeilijker om deze af te maken.

Hulp: flexibele situatie creëren, meerdere projecten.

loyalist

Is wat afhoudend naar veranderingen toe; ziet snel beren op de weg. Kan sterk vasthoudend zijn aan oude werkwijzen, functie en positie. Kan dan mokken en projecteren. Uiterst loyaal en hardwerkend als hij vertrouwen heeft in het geheel. Harde werker; heeft goede antennes voor wat nodig is.

Hulp: helderheid over nieuwe regels en procedures, vragen om deel te nemen aan projectgroep, contact houden, beren op de weg bespreken.



perfectionist

Is altijd gericht op veranderingen, in de zin van verbeteren. Vaak in de vorm van kiezen op elkaar en doorbijten. Angst om fouten te maken; wordt vergroot als alles verandert. Als de verandering geen verbetering 'beloofd' is er sprake van een sterk innerlijk conflict.

Hulp: zelfstandig laten werken, grenzen helpen stellen, verandering in kleine stukken delen met concrete resultaten, veel positieve feedback

helper

Wil graag bijdragen; afhankelijk van de relatie. Belangrijk is dat het gezellig blijft. Weet goed wat anderen nodig hebben; kan goed luisteren. Kan boos en tegendraads worden, vooral bij niet gezien worden, maar praat dan vooral over anderen: wie er tekort gedaan wordt.

Hulp: waardering en aandacht geven, persoonlijk contact, emoties ruimte geven.

presteerder

Zet zich direct in. Sterk toekomstgericht; creëert een heldere richting. Wil graag weten wat er verwacht wordt, welke resultaten behaald moeten worden. Is onbewust van eigen onzekerheid, kan te snel doordenderen. Stelt zich nadrukkelijk negatief aanwezig op als de verandering geen positieverbetering inhoudt. Kan vergeten dat er mensen bij processen betrokken zijn.

Hulp: erkenning geven, aangeven dat processen tijd kosten, aangeven wat wel helder is.

individualist

Zeer gevoelig voor veranderingen, intens reagerend. Empatisch voor wie dat nodig heeft. Gericht op gevoel, niet op feiten, en op wat ontbreekt. Voelt zich snel niet gezien. Illusie over eigen capaciteiten. Wachten af tot ze gezien worden, zo niet; ziek.

Hulp: aandacht geven, erkennen van uniciteit, emoties de ruimte geven, bespreken van de idealen.

waarnemer

Neemt waar wat er gebeurt, vanaf de zijlijn. Wacht af; kritisch volgend. Uit die kritiek meestal niet. Is zeer op zichzelf en is trots op eigen competenties; gaat saboteren als die niet erkend worden. Lijkt niet lastig, maar kan via wandelgangen en non-verbaal een negatieve invloed hebben. Heeft moeite met gevoelens.

Hulp: competentie benutten, ruimte geven, gerichtheid op de taak, laten meedenken.

3, 7 en 8 zijn de 'assertieve' types; zij zorgen we wel voor dat de verandering positief voor hen uitpakt
1, 2 en 6 worden de 'meegaande' types genoemd; onder voorwaarden gaan ze mee
9, 5 en 4 trekken zich in eerste instantie meestal terug als het om veranderen gaat