

# Onnistunut kokous - mihin se perustuu?

Esimerkki case - ryhmäraportin hyödyntäminen



# Ryhmäraportti

Ryhmäraportin tiedon avulla suunnittelet ja toteutat erilaisia tilaisuuksia niin, että

- Tavoitat jokaisen osallistujan
- Saat kaikki innostumaan
- Ryhmän kommunikaatio toimii
- Ryhmäkoheesio paranee
- Onnistumisen kokemukset lisääntyvät
- Saatte enemmän aikaan lyhyemmässä ajassa





# Ohjeet fasilitoijalle 1/2

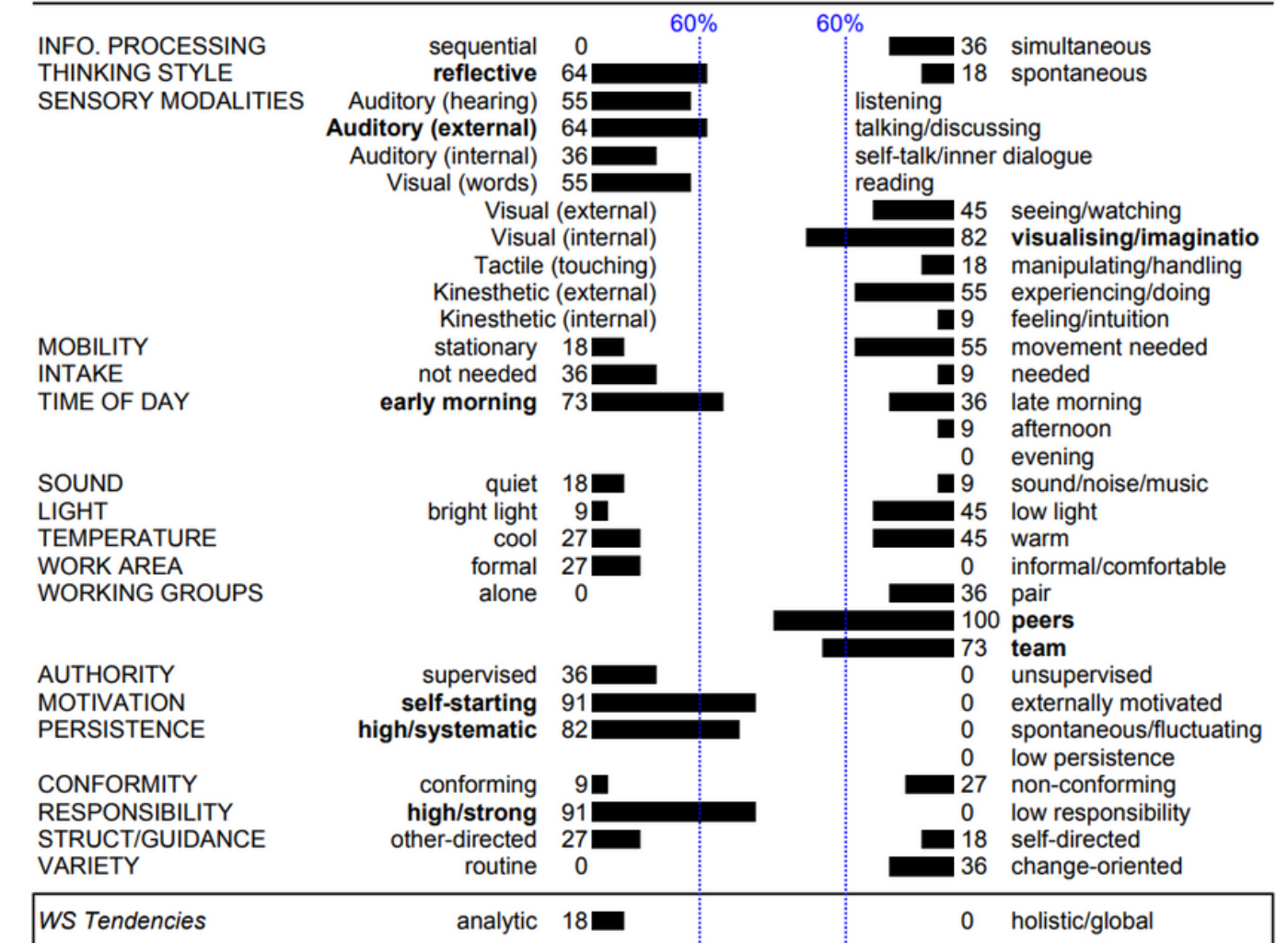
- Ryhmä lähtee liikkeelle isosta kuvasta. Avaa ryhmälle ensin MIKSI kysymys? Simon Sinek ”Start with why” video joka aukaisee asiaa.
- Kun ryhmä sisäistää kysymyksen MIKSI? Sen jäsenten motivaation perään ei tarvitse kysellä. Motivaation säilyttämiseksi muista kumminkin:
  - Laita ryhmän jäsenet työskentelemään vertaisten tai parin kanssa.
  - Osallista ryhmän jäseniä toiminnan ideointiin ja kehittämiseen.
  - Visualisoi ja laita ryhmä myös visualisoimaan toimintaa (Fläppitaulut, tussit, tietokone ohjelmistot, keskustelut ja mahdollisuus liikkumiseen tukevat motivaatiota)
    - Erilaiset luovat visuaaliset ideointi- ja työskentelytavat ovat tälle ryhmälle motivaatiota ylläpitäviä.
    - Vältä mikromanagerointia viimeiseen asti.

# Ohjeet fasilitoijalle 2/2

- Kokouskäytänne:
  - Valmistelu: anna tapaamiseen liittyvä ennakkotehtävä/materiaali tutustuttavaksi ennakkoon ja ilmoita selkeästi (pulletpoints, listat jne) mikä on tapaamisen ohjelma ja ennen kaikkea mistä tehdään päätöksiä.
  - Tapaamisen kulku voisi olla:
    - Alku: Keskustellaan päätettävistä asioista ensin pienryhmissä 3-4 henkilöä. (ennakkomateriaali).  
Luodaan pienryhmien yhteinen näkemys. Tehdään päätökset yhdessä (Varmista että tilassa voi liikkua, piirtää fläppi/valkotaululle, kirjoittaa, keskustella.)
    - Mitä päätöksistä seuraa: Mitä tehdään, miten tehdään, milloin tehdään, kuka tekee? Mitä muuta tähän liittyy? Vältä pitkiä yksin työskentelyitä.
    - Alustetaan seuraavan kokouksen asiat. Esittele iso kuva ja jaa materiaali tutustuttavaksi.
- Monimutkaisten asioiden käsittelyaika kannattaa ajoittaa aamuun.
- Fasilitoijana anna palautetta toiminnasta ja suunnittele toiminta hyvin. Ryhmä on muutoshaluinen joten vaihtele työtapoja ja käytänteitä usein tylsistymisen välttämiseksi.
- Anna vapauksia toteuttaa myös "omaa agenda" työssään. Kiinnitä huomiota työyhteisöön osallistamiseen.

### Graph I (Preferences)

Graph I shows the % of participants with preferences and strong preferences in the following areas:



■ = preferences & strong preferences

This graph shows the percentage of participants with preferences and strong preferences in their WSA profile. Through these elements they can concentrate best on new and/or difficult content, deal with stressful conditions and adverse situations.

For managing or training the whole group, results with **60% and ABOVE** are significant and must be considered for devising effective working, managing and training strategies.

Look into the areas where you see high results and accommodate these working/learning needs whenever possible. For instance, if 80% of your group members function best through feeling/intuition, 75% need guidance and 68% need time to visualise what they have heard, seen or read, your managing or training strategies must allow for that.

# Mieltymykset

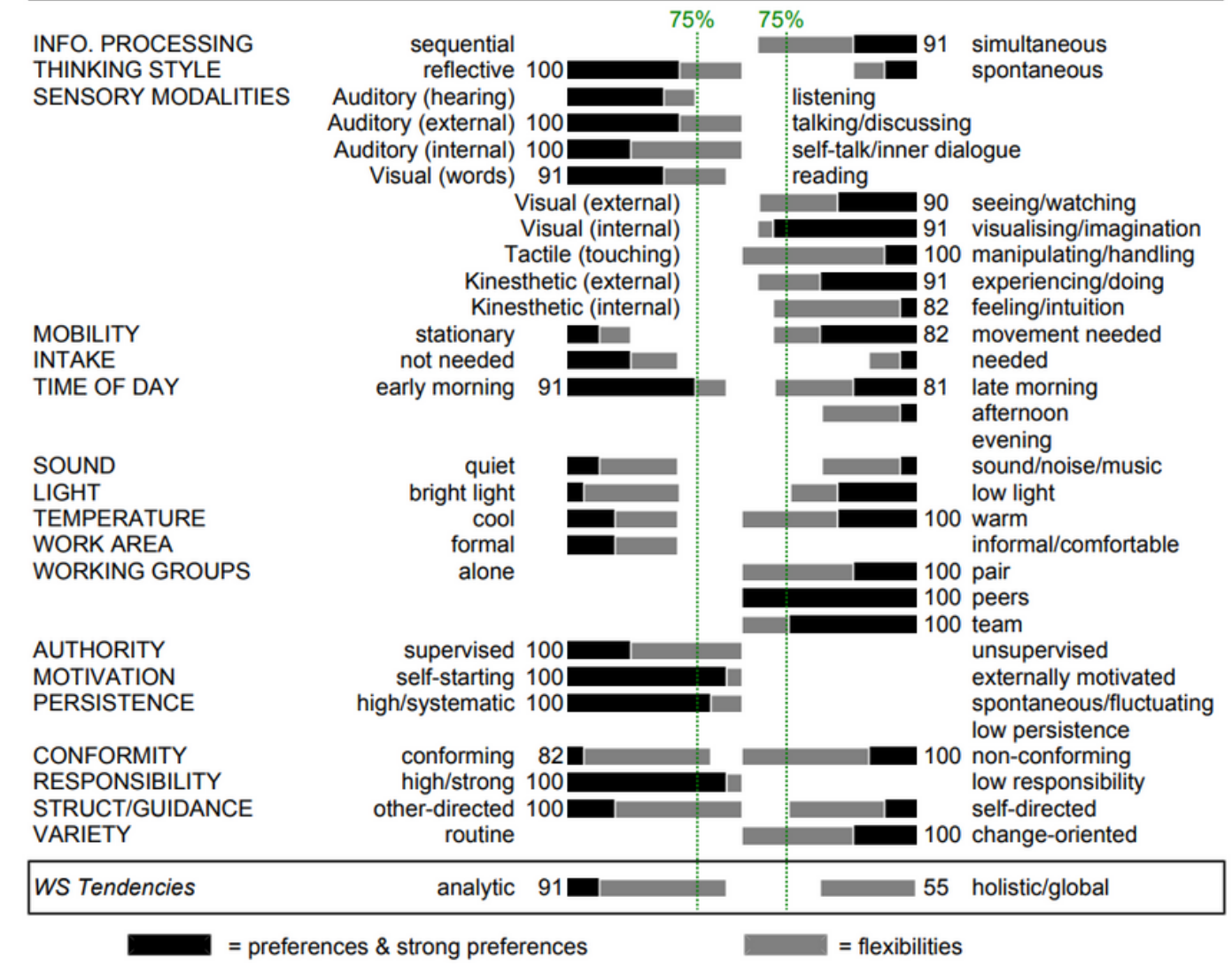
## Löydökset:

- Pohdiskeleva informaation käsittely 64 %
- Auditiiiviset aistikanavat (puhuminen) 55-64 %
- Työskentelee tiimissä ja vertaisen kanssa 73%
- Vahva visuaalinen työskentelyote 82%
- Työskentelyteho parhaimmillaan aamulla 72 %
- Korkea sisäinen motivaatio 91 %
- Pitkäjänteinen, systemaattinen 82%



### Graph II (Combined Group Strengths)

Graph II shows the % of participants with a combination of strong preferences, preferences and flexibilities in the following areas:



# Yhdistetyt vahvuudet

## Löydökset:

- Joustavuus saman aikasessa ja jaksottaisessa informaation prosessoinnissa 75%
- Ajattelu on analyyttistä ja refleктоivaa
- Paljon joustavuutta eri aistikanavissa
- Tiimityö korostuu
- Omaa korkean itseohjautuvuuden ja sisäisen motivaation
- Muutoshaluinen

Please be aware of the importance of key elements of this group's combined strengths when participants have to learn or deal with something new and/or difficult:

1. Where results are **75% and ABOVE**, they MUST be considered for the majority of people in this group because this is the way they can work/concentrate/learn best.

2. In training sub-group participants according to their results in these areas by consulting **Individual Results**.

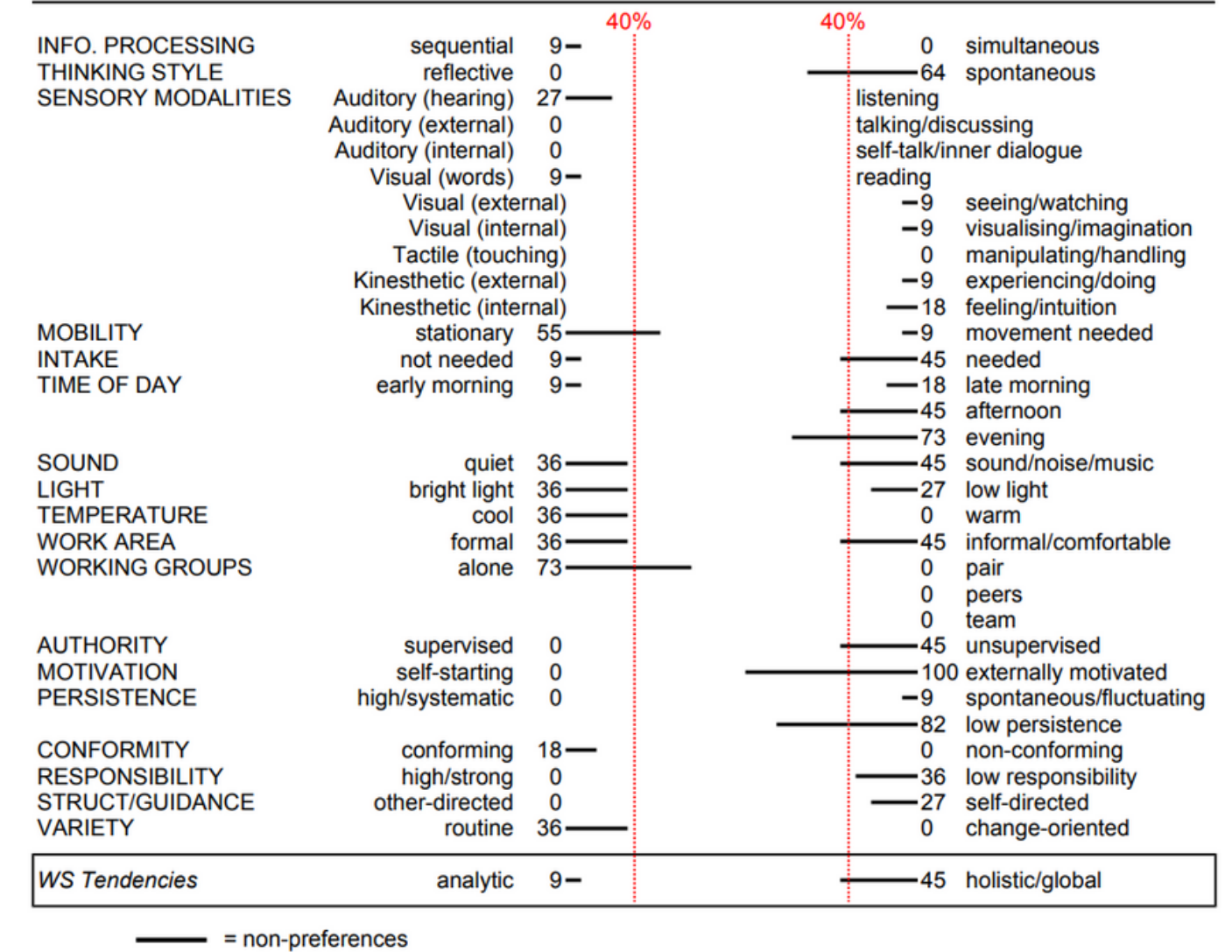
3. Incorporate the necessary training methods (e.g. kinesthetic and tactile activities, multi-sensory techniques, the use of music, allow participants to chew healthy snacks or move around while concentrating, adjust light levels according to their needs etc.) to match their style needs.

4. Accept that **flexibilities become strengths** (~preferences) when people are **interested** in the topic, BUT deteriorate to non-preferences when their motivation & interest disappear – the result is frustration, boredom and often performance problems. In groups where flexibility is high, this can affect the majority of participants.

5. Therefore make sure your managing strategies and training methods are **interesting and matched** to the group's working/learning needs as much as possible.

### Graph III (Non-Preferences)

Graph III shows the % of participants who don't learn best through these style features but from Motivation - Variety it's not their way of doing things.



This graph shows the percentage of group members with non-preferences in their WSA profile.

Results with **40% and ABOVE** are significant. These elements should be **AVOIDED** whenever possible. (Except from **'Motivation' to 'Variety'** where the results do not indicate to avoid these elements, but actually mean that these elements are not applicable for these people; it's not their way of doing things, they don't even think about it.)

Look into the areas of high scores and try to avoid presenting new and/or difficult content through these strategies, whenever possible. For example, if 63% of your participants do not remember well by listening, 55% find it difficult to concentrate in the afternoon and 47% do not like to work/learn alone, then these situations must be avoided.

If it is not possible to avoid presenting information through your participants' non-preferences, make sure that as many of their other style preferences as possible are matched and compensated with their preferences.

# Epämieluisuudet

Näitä pitää välttää:

- Spontaaneja, aiheesta toiseen siirtymiä 64 %
- Paikallaan olevaa työskentelyä 55%
- Ilalla työskentelyä 73%
- Yksin työskentelyä 73 %
- Voimakasta kontrollia 45 %
- Ulkoisia motivaatiotekijöitä 100%
- Alhainen pitkäjänteisyys 82%
- Holistista lähestymistapaa 45 %



# Sopeutuvuus

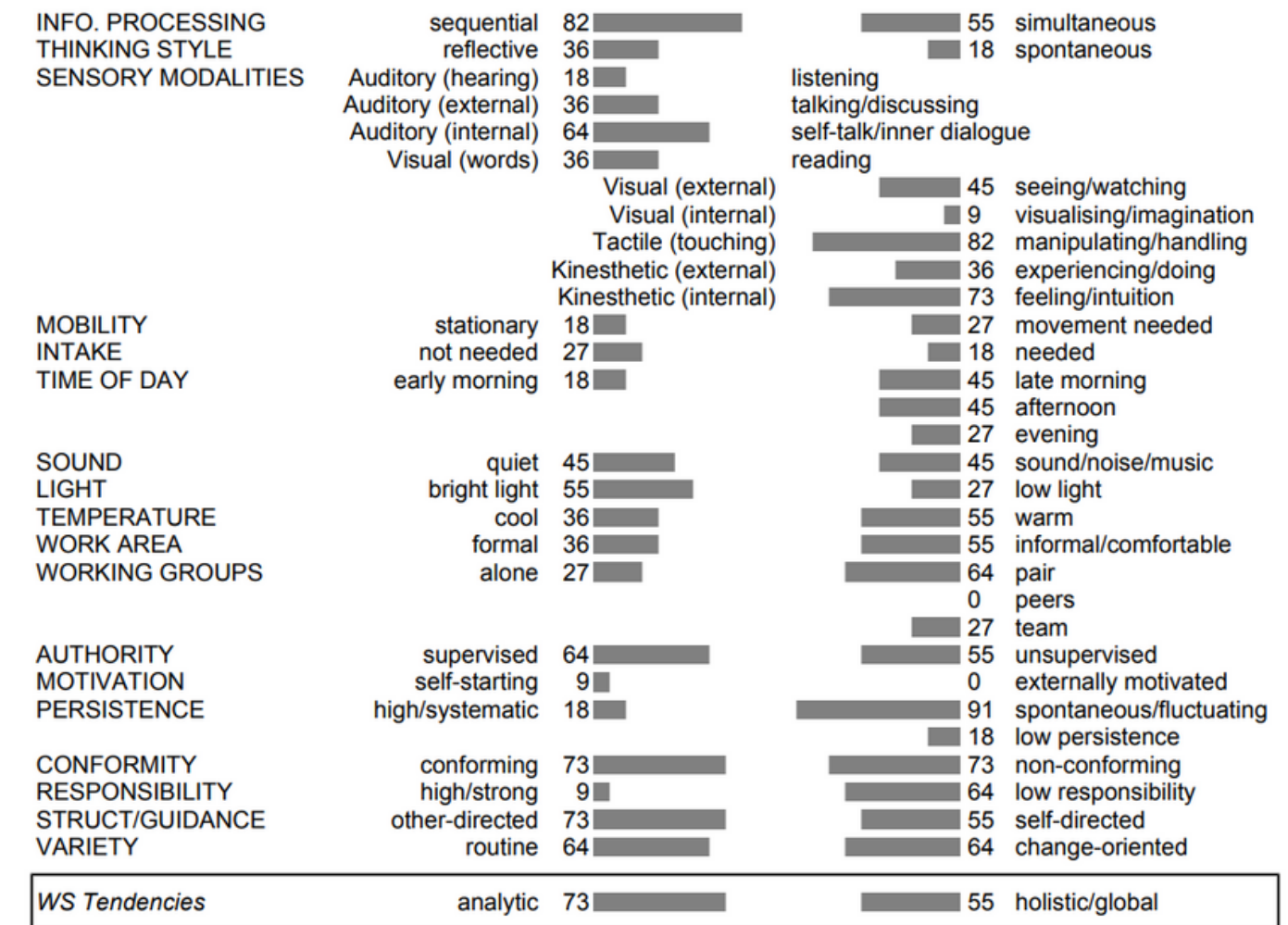
## Löydökset:

- Näköaisti on vahva (sisäinen) muissa aisteissa on paljon joustoa joten fasilitoinneissa kannattaa käyttää useita aistikanavia oppimisen tukemiseksi.
- Ohjaamalla toimintaa oikein ryhmä pysyy motivoituneena, mutta tylsistyessään joustavuudet voivat muuttua epämiellyttävyyksiksi ja motivaatio kadota.



### Graph IV (Flexibilities)

Graph IV shows the % of participants with flexibilities in the following areas:



█ = flexibilities

This graph shows the percentage of group members with flexibilities in their WSA profile. It means that these areas can change to preferences if and when people are interested in the content and then they can learn and remember very well.

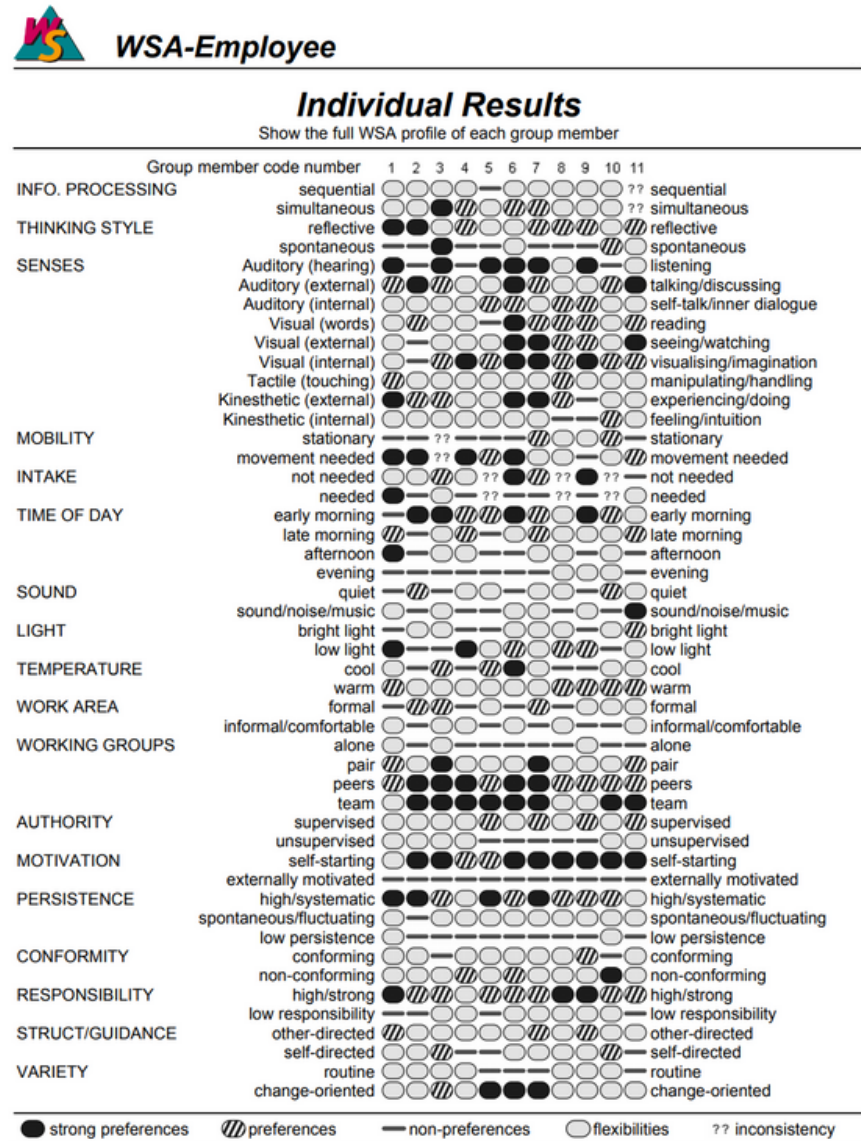
BUT: if they are NOT interested in the content or have lost their motivation, flexibilities can switch to non-preferences, becoming their weaknesses and this can happen very fast.

Use your participants' **flexibilities** to your advantage when planning training sessions or meetings.

However, please note that flexibility in the sensory areas (visual, auditory, tactile, kinesthetic) means that these people remember best in a multi-sensory way (meaning they need to take information in through most, or all, of their senses). If you want people to remember important content, make your presentation memorable through as many senses as possible! Please see the WSA Interpretation Manual for more details.



# Erityislöydökset



**Group Members**  
This page reveals the names of all the participants in this group, their gender, and when the WSA profile was generated.

To help you with analytic or holistic approaches, square or round symbols have been placed in front of the names of people who show strong overall tendencies in these areas. Group members without these symbols are flexible and can be sub-grouped in many different ways.

The three other symbols indicate 'learnt analytics', people with possible learning issues/concentration problems, and showing tendencies for fast learning (~possible giftedness).

Name	Gender	Date Entered
1	Male	
2	Male	
3 ■	Female	
4	Male	
5	Female	
6	Female	
7 ■	Female	
8	Female	
9	Female	
10 !!!	Female	
11	Female	

■ = strong analytic tendencies   ● = strong holistic/global tendencies  
!!! = possible learning issues, concentration problems   \*\* = fast learning curve but can get bored easily  
◆ = learnt analytic

- Henkilöillä 3 ja 7 on viitteitä voimakkaasta analyyttisyydestä. Tämä on hyvä huomioida:
  - Anna aikaa
  - Kysy kysymyksiä joissa on oikea tai optimaalinen vastaus
  - Kysy kysymyksiä jotka vaativat yhteenvetoja, selkeää rakennetta, jaksottaisia tapahtumia ja yksityiskohtia.
  - Pyydä tietoja listoina, exceleinä
- Oppimis/keskittymisvaikeuteen liittyviä viittauksia oli henkilöllä nro 10. Tämän henkilön henkilökohtainen raportti olisi hyvä katsoa erikseen.