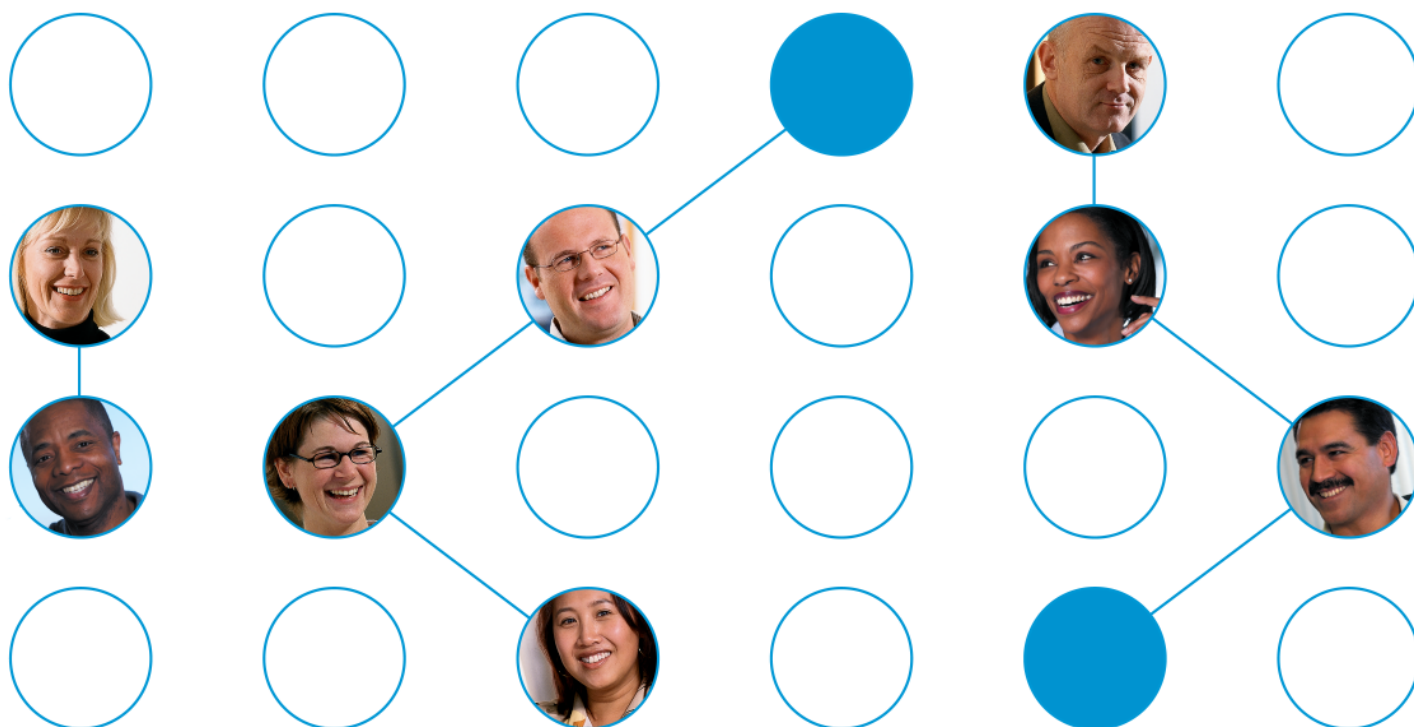




Classic 1.0

Personal Profile System® 2800



Haaga-Helia

University of Applied Sciences Ltd.

Harri Pyy

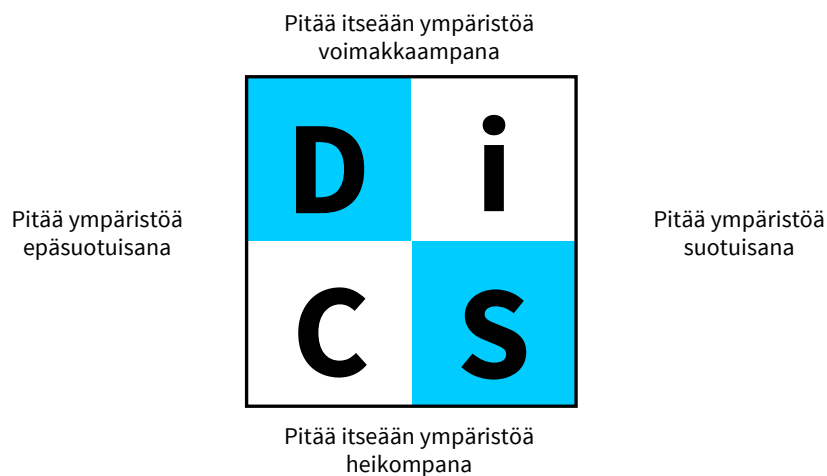
06.04.2016

Tämän raportin on tuottanut:

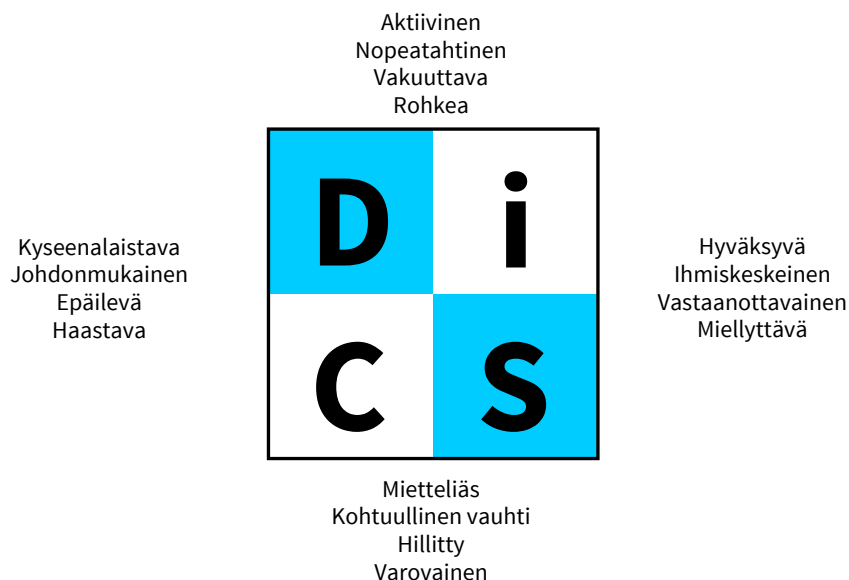
HH

DiSC Classic perustuu nelikenttämalliin, joka kuvaa luotettavasti neljää käyttäytymistyyliä: hallitseva (D), vaikuttava (i), vakaa (S) ja tunnontarkka (C). Jotkut ihmiset kuuluvat vain yhteen tyyliin, toiset kahteen ja jotkut jopa kolmeen eri käyttäytymistyyliin.

Kuinka sinun DiSC-tyylisi eroaa muista DiSC-tyyleistä? Mitä yhteistä sinulla on muiden DiSC-tyylien kanssa? Tässä selitettävä DiSC-malli auttaa sinua ymmärtämään näitä tärkeitä kysymyksiä. Alla olevassa neliössä jokaisella DiSC-tyyllillä on jotakin yhteistä viereisten tyylien kanssa. C- ja S-tyylit pitävät itseään ympäristöään heikompana. Se tarkoittaa, että heillä on enemmän taipumusta mukautua ympäristöönsä, koska heistä tuntuu, että heillä on vain vähän suoraa vaikutusvaltaa siihen. Toisaalta D- ja i-tyyleillä on taipumusta nähdä itsensä ympäristöään voimakkaampina. He voivat siksi olla itsevarmempia, koska heistä tuntuu, että heillä on enemmän vaikutusvaltaa ympäristöönsä. Sen lisäksi D- ja C-tyylit ovat taipuvaisia näkemään ympäristönsä epäsuotuisana (tai epäystävällisenä ja vastustavana). i- ja S-tyylit ovat taipuvaisia näkemään ympäristönsä suotuisana (tai ystävällisenä ja tukea antavana).



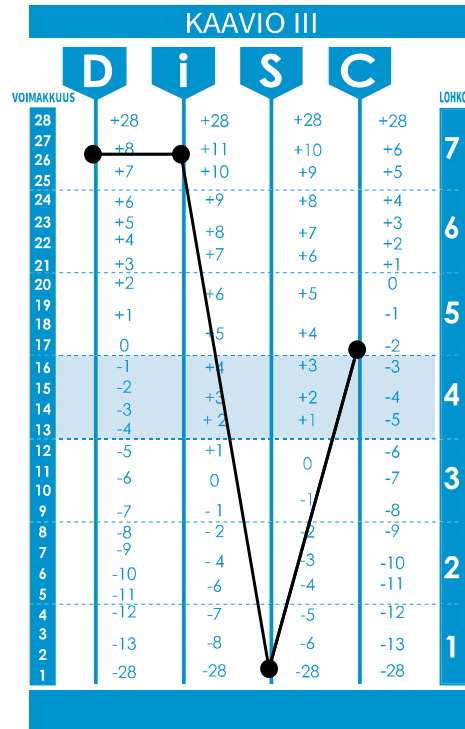
Alla oleva kuvio kuvaa lisää DiSC-mallia. Se kuvaa näitä neljää tyyliä helpommin havaittavissa olevalla ja käyttäytymisessä näkyvällä tavalla. Huomaat, että sekä C- että S-tyylit ovat harkitsevampia ja nopeudeltaan maltillisempia. D- ja i-tyylit ovat aktiivisempia ja nopeampia. Lisäksi D- ja C-tyylit ovat taipuvaisempia kyselemään ja järjeleämään, mutta i- ja S-tyylit ovat taipuvaisia olemaan hyväksyviä ja ihmiskeskeisiä.



Henkilökohtainen DiSC®-profiilisi

DiSC® Classic 1.0

Tässä raportissa on neljä osaa, jotka auttavat sinua ymmärtämään omaa ja toisten käyttäytymistä: Henkilökohtainen DiSC® -profiili, Voimakkain DiSC-käyttäytymistyyli, Käyttäytymispiirteidesi tarkempi kuvaus ja Klassinen profiilimallisi.



Henkilökohtainen DiSC-profiilisi

Yläpuolella olevasta kaaviosta näet, kuinka paljon vastaustesi perusteella käytät kutakin eri käyttäytymistyyliä. Tummennetun alueen yläpuolella olevat pisteet ovat niitä käyttäytymistyyliä, joita painotat eniten; tummennetun alueen alapuolella olevat pisteet ovat niitä käyttäytymistyyliä, joita painotat vähiten. Päivittäisessä vuorovaikutuksessaan toisten kanssa useimmat käyttävät ainakin jonkin verran kaikkia käyttäytymistyyliä.

Voimakkain DiSC-käyttäytymistyyli Hallitseva (D) - Vaikuttava (i)

Vastaustesi perusteella voimakkain käyttäytymistyyli on Hallitseva (D) - Vaikuttava (i). Voit lukea siitä lisää sivulta 4. Jos sinulla on useamman kuin yhden käyttäytymistyylin pistemäärä tummennetun alueen yläpuolella, myös toissijainen käyttäytymistyyli korostuu.

Käyttäytymispiirteesi

Kaaviosi vasemmassa laidassa oleva pylväs kuvaa kaikkien käyttäytymistyylijesi vaihtelua. Voimakkuusarvo 28 on kaikkein korkein ja 1 on matalin. Sivulla 5 oleva yhteenveto antaa mahdollisuuden tarkastella jokaista DiSC-käyttäytymistyyliä erikseen. Näin voit paremmin ymmärtää, kuinka toiset saattavat kuvata käyttäytymistäsi.

Klassinen profiilimalli: Arvioija

Klassista profiilimalliasi, Arvioija, on kuvattu tarkemmin sivulla 6. Klassisia profiilimalleja on kaikkiaan 15 ja ne kuvaavat näiden neljän DiSC-käyttäytymistyylin erilaisia yhdistelmiä ja niiden mukaista käyttäytymistä. Sinun mallisi kuvaa käytöksesi monimuotoisuutta ja vivahteikkoutta ja se perustuu jokaisesta neljästä DiSC-käyttäytymistyylistä saamiisi pisteisiin. Ymmärrät paremmin itseäsi ja muita, jos luet läpi oman klassisen profiilimallisi kuvauksen sekä tekemällä yleiskatsauksen kaikkiin 15 eri malliin sivuilta 7 - 14.

Voimakkain DiSC® -käyttätymistyyli

DiSC® Classic 1.0

Alapuolella olevassa taulukossa oleva tummennettu alue kuvaa voimakkainta DiSC® -käyttätymistyyliäsi. Lue kuvaus. Voit samalla alleviivata ne kohdat, jotka mielestäsi kuvaavat käyttätymistäsi tarkimmin ja yliviivata ne kohdat, jotka mielestäsi eivät kuvaa käyttätymistäsi. Monilla saattaa olla useampia kuin yksi voimakas käyttätymistyyli. Lue kaikista niistä käyttätymistyyleistä, jotka saattavat korostua käyttätymisessäsi. Lue myös muista kuin omista käyttätymistyyleistä ymmärtääksesi toisia paremmin.

D HALLITSEVA		I VAIKUTTAVA	
Pyrkii muovaamaan ympäristöään kukistamalla vastarinnan tulosten saavuttamiseksi.		Pyrkii muovaamaan ympäristöään vaikuttamalla toisiin tai suostuttelemalla heitä puolelleen.	
KUVAUS Tällä henkilöllä on taipumus: - pyrkii välittömiin tuloksiin - saada ihmiset toimimaan - ottaa haasteet vastaan - tehdä nopeita päätöksiä - kyseenalaistaa vallitseva tilanne - ottaa johto käsiinsä - hallita ongelmatilanteet - ratkaista ongelmat	TOIMINTASUUNNITELMA Tämä henkilö tarvitsee toisia, jotka: - punnitsevat edut ja haitat - arvioivat riskit - ovat varovaisia - rakentavat pysyvämmät puitteet - tutkivat tosiseikat - harkitsevat, ennen kuin tekevät päätöksiä - ottavat huomioon toisten tarpeet	KUVAUS Tällä henkilöllä on taipumus: - luoda yhteyksiä toisiin ihmisiin - antaa hyvä kuva itsestään - puhua selkeästi ja sujuvasti - luoda motivoiva työympäristö - saada toiset innostumaan - viihdyttää ihmisiä - suhtautua ihmisiin ja tilanteisiin optimistisesti - kuulua ryhmään	TOIMINTASUUNNITELMA Tämä henkilö tarvitsee toisia, jotka: - keskittyvät tehtävään - etsivät faktatietoa - sanovat asiat suoraan - kunniottavat vilpittömyyttä - kehittävät järjestelmällisiä toimintatapoja - keskittyvät mieluiten tehtäviin, eivät ihmisiin - ajattelevat loogisesti - toteuttavat tehtävät itse loppuun saakka
Tämä henkilö haluaa ympäristön, joka antaa: - valtaa ja valtuuksia - arvovaltaa ja haasteita - tilaisuuksia henkilökohtaisiin saavutuksiin - laajan toimintakentän - suoria vastauksia - tilaisuuksia ylenemiseen - vapauden itsenäiseen toimintaan - monia uusia ja vaihtelevia tehtäviä	Ollakseen tehokkaampi, tämä henkilö tarvitsee/hänen tulee: - vaikeita tehtäviä - ymmärtää tarvitsevänsä toisia ihmisiä - menetelmiä, jotka perustuvat käytännön kokemuksiin "ravistelua" silloin tällöin - samaistumista ryhmään - pystyä perustelemaan ratkaisunsa - muistutuksen olemassa olevista säännöistä - hiljentää tahtia ja oppia rentoutumaan	Tämä henkilö haluaa ympäristön, joka antaa: - suosiota, sosiaalista tunnustusta - julkista tunnustusta pätevyydelle - ilmaisun vapauden - ryhmätoimintaa työn ulkopuolella - demokraattiset ihmissuhteet - mahdollisuuden itsenäiseen, päälinjoihin keskittyvään toimintaan - tilaisuuden esittää ehdotuksia - koulutusta ja ohjausta - suotuisat työskentelyolosuhteet	Ollakseen tehokkaampi, tämä henkilö tarvitsee/hänen tulee: - suunnitella ajankäyttönsä, jos D tai S ovat matalalla - pyrkii objektiivisuuteen päätöksenteossa - esimiehen, joka osallistuu aktiivisesti - oppia arvioimaan toisia realistisemmin - oppia asettamaan asiat tärkeysjärjestykseen ja noudattamaan aikatauluja - olla lujuus suhteessa toisiin, jos D on matalalla
C TUNNONTARKKA		S VAKAA	
Pyrkii työskentelemään tunnollisesti vallitsevissa olosuhteissa laadun ja tarkkuuden varmistamiseksi.		Pyrkii yhteistyöhön toisten kanssa tehtävien suorittamiseksi.	
KUVAUS Tällä henkilöllä on taipumus: - kiinnittää huomionsa ohjeisiin ja normeihin - keskittyä tärkeisiin yksityiskohtiin - ajatella analyttisesti punnitien edut ja haitat - olla diplomaattinen suhteessa ihmisiin - lähestyä konflikteja hienotunteisesti tai epäsuorasti - tarkistaa täsmällisyys - analysoida suorituksia kriittisesti - lähestyä tilanteita tai tehtäviä systemaattisesti	TOIMINTASUUNNITELMA Tämä henkilö tarvitsee toisia, jotka: - delegoivat tärkeitä tehtäviä - tekevät nopeita päätöksiä - käyttävät yrityksen toimintaperiaatteita ainoastaan suuntaviivoja antavana - pystyvät tekemään kompromissin vastapuolen kanssa - ilmaisevat kantansa, josta toiset ehkä eivät pidä - aloittavat keskusteluja ja ohjaavat niitä - kannustavat ryhmätyöhön	KUVAUS Tällä henkilöllä on taipumus: - suorittaa tehtävät johdonmukaisella ja odotetulla tavalla - osoittaa kärsivällisyyttä - kehittää erityisvalmiuksia - auttaa toisia - osoittaa uskollisuutta - olla hyvä kuuntelija - rauhoitaa kiihtyneitä ihmisiä - luoda vakaa, tasapainoinen työympäristö	TOIMINTASUUNNITELMA Tämä henkilö tarvitsee toisia, jotka: - reagoivat nopeasti odottamattomiin muutoksiin - pystyvät venymään tehtävien mukanaantumiensa haasteiden mukaisesti - pystyvät keskittymään useisiin tehtäviin samanaikaisesti - ovat aloitekykyisiä - painostavat toisia - pitävät työskentelystä olosuhteissa, joissa kaikkea ei pysty ennakoimaan - auttavat asettamaan tehtävät tärkeysjärjestykseen - ovat joustavia työmenetelmien suhteen
Tämä henkilö haluaa ympäristön, joka antaa: - tarkoin määritelty suoritusodotukset - arvoa laadulle ja tarkkuudelle - villeän, asiallisen ilmapiirin - tilaisuuden osoittaa asiantuntemuksensa - hallita sellaiset tekijät, jotka vaikuttavat suorituksiin - tilaisuuden kysyä "miksi" - tunnustusta erityistaidoille ja aikaansaannoksille	Ollakseen tehokkaampi, tämä henkilö tarvitsee/hänen tulee: - tilaisuuden suunnitella huolellisesti - täsmällisiä työnkuvauksia ja suoritustavoitteita - säännöllisiä suoritusten arviointeja - tarkkaa palautetta suorituksistaan - oppia kunniottamaan ihmisten omaa arvoa yhtä lailla kuin heidän suorituksiaan - kehittää konfliktinsietokykyään	Tämä henkilö haluaa ympäristön, joka antaa: - vaikuttavan tilan säilyvyyttä, jos muutoksia ei ole selkeitä syitä - ennakoitavia rutiineja - tunnustusta tehdystä työstä - työn, joka vaikuttaa mahdollisimman vähän yksityiselämään - vilpittömät taitojen arvostusta - mahdollisuuden samaistua ryhmään - vakiintuneita toimintatapoja - mahdollisimman vähän konflikteja	Ollakseen tehokkaampi, tämä henkilö tarvitsee/hänen tulee: - aikaa totuttautua muutoksiin - vahvistusta itsetunnolle - tietoa siitä, miten hänen panoksensa vaikuttaa kokonaistulokseen - työtovereita, jotka ovat yhtä päteviä ja vilpittömiä - ohjeet työn suorittamiseksi - kannustusta luovuudelleen

Käyttäytymispiirteesi

DiSC® Classic 1.0

Alla olevassa taulukossa on 28 adjektiivia D, i, S ja C-asteikoilla. Jokaisella asteikolla on saamiesi pistemäärien perusteella korostettu sellaisia adjektiiveja, jotka yleensä kuvaavat mahdollista reagointiasi tässä tilanteessa. Tarkista luettelosi ja tee siitä henkilökohtainen ympyröimällä ne sanat, jotka mielestäsi kuvaavat sinua, ja vedä yli ne sanat, jotka mielestäsi eivät sovi sinuun.

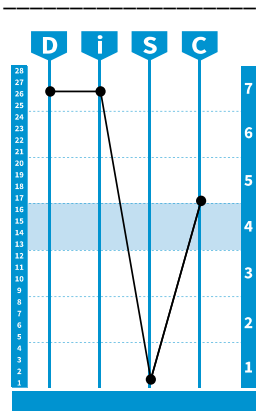
D	i	S	C
28 itsekeskeinen	28 innostunut	28 passiivinen	28 täydellisyyden tavoittelija
27 suora	27 seurallinen	27 kärsivällinen	27 täsmällinen
26 rohkea	26 suostutteleva	26 lojaali	26 löytää asiatiedot
25 hallitseva	25 impulsiivinen	25 ennakoitavissa oleva	25 diplomaattinen
24 vaativa	24 tunteellinen	24 joukkuehenkinen	24 systemaattinen
23 voimakas	23 itseään korostava	23 tyyni	23 sovinnainen
22 riskinottaja	22 luottavainen	22 omistushaluinen	22 kohtelias
21 seikkailunhaluinen	21 vaikuttava	21 tyytyväinen itseensä	21 varovainen
20 päättäväinen	20 miellyttävä	20 tehoton	20 vähäeleinen
19 tiedonhaluinen	19 sosiaalinen	19 rento	19 korkea vaatimustaso
18 itsevarma	18 vieraanvarainen	18 pidättyvä	18 analyytinen
17 kilpailunhenkinen	17 tasapainoinen	17 harkitseva	17 herkkä
16 nopea	16 charmikas	16 ystävällinen	16 kypsä
15 itseensä luottava	15 varma	15 vakaa	15 välttelevä
14 ottaa laskelmoituja riskejä	14 vakuuttava	14 liikkuvainen	14 oma itsensä
13 itsekriittinen	13 havainnoiva	13 ulospäinsuuntautunut	13 omahyväinen
12 ei hae huomiota	12 valikoiva	12 valpas	12 jyrkät mielipiteet
11 syrjäänvetäytyvä	11 pohdiskeleva	11 innokas	11 sinnikäs
10 realistinen	10 asiallinen	10 kriittinen	10 riippumaton
9 punnitsee edut ja haitat	9 looginen	9 tyytymätön	9 joustamaton
8 sävyisä	8 hallittu	8 levoton	8 jämäkkä
7 konservatiivinen	7 eristäytyvä	7 hätiköivä	7 jääräpäinen
6 rauhallinen	6 epäluuloinen	6 rauhaton	6 omavaltainen
5 lempeä	5 pessimistinen	5 muutoshakuinen	5 kapinallinen
4 hiljainen	4 varautunut	4 vikojen löytäjä	4 uhmakas
3 epävarma	3 vetäytyvä	3 spontaani	3 itsepäinen
2 riippuvainen	2 tiedostava	2 turhautuu pysyvään tilaan	2 tahditon
1 vaatimaton	1 vaitelias	1 aktiivinen	1 sarkastinen

Ihmiset, tunteet ja käyttäytyminen ovat monimutkaisia ja me kaikki käytämme kaikkia neljää käyttäytymistyyliä ainakin jonkin verran.

Eri käyttäytymistyylien erilaiset yhdistelmät muodostavat erilaisia profiilimalleja. Tutkimustyön tuloksena on löydetty 15 ainutlaatuista ja useimmin esiintyvää profiilimallia. Teoreettisten ja kliinisten tutkimusten perusteella on jokaiselle "klassiselle profiilille" laadittu omat kuvaukset, jotta ihmiset voisivat paremmin ymmärtää ja kuvata omaa käyttäytymistään.

Sinun klassinen profiilimallisi on **Arvioija**. Lue tästä alta sen kuvaus. Aivan samoin kuin teit omasta käyttäytymisesi kuvauksesta ja voimakkuuskertoimestasi henkilökohtaisen, voit tehdä samoin myös klassisen profiilimallisi kuvaukselle. Alleviivaa tai korosta niitä kohtia, jotka mielestäsi kuvaavat käyttäytymistäsi ja yliviivaa ne kohdat, jotka eivät mielestäsi sovi sinuun.

Arvioija



Tunteet: tarve näyttää hyvältä toisten silmissä

Päämäärä: voittoa "tyylikkäästi"

Toisten arvioinnin peruste: kyky panna alulle toimintaa

Vaikuttaa toisiin: kilpailuhalukkuus

Arvo organisaatiolle: saavuttaa tavoitteita ihmisten avulla

Liiallista: arvovalta ja kekseliäisyys

Paineen alaisena: tulee rauhattomaksi, kriittiseksi, kärsimättömäksi

Pelot: "häviäminen", huonon kuvan antaminen itsestään

Tehokkuuden lisääminen: saattaa tehtävät päätökseen, eläytyä toisen osaan osoittaessaan paheksuntaa, vauhdin hiljentäminen

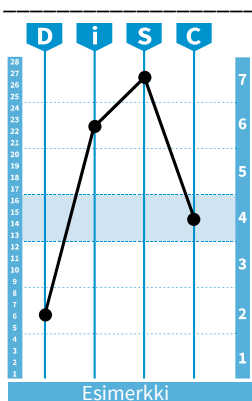
Saat ideat palvelemaan käytännöllisiä tarkoituksia. Käytät suoria menetelmiä tulosten saavuttamiseksi. Olet kilpailuhenkinen, mutta toiset pitävät sinua kuitenkin enemmän itsevarmana kuin hyökkäävänä, koska otat toiset huomioon. Käskyjen ja määräysten antamisen sijasta käytät suostuttelutaitojasi saadaksesi toiset tekemään tehtäviä. Saat ympärilläsi olevat mukaan yhteistyöhön selittämällä, miksi työ on tehtävä.

Autat toisia mieltämään tarpeelliset toimenpiteet tulosten saavuttamiseksi. Puhut tavallisesti yksityiskohtaisen toimintasuunnitelman pohjalta, jonka olet kehittänyt varmistaaksesi suunnitelmien mukaisen edistymisen kohti tuloksia. Koska haluat voittoa, saatat tulla kärsimättömäksi, jos normejasi ei noudateta tai jos tarvitaan laaja-mittaista seurantaa.

Olet hyvä kriittinen ajattelija. Saatat ilmaista arvostelusi hyvinkin monisanaisesti ja käyttämäsi sanat saattavat olla purevia. Pystyt hallitsemaan tilanteen paremmin, jos rentoudut ja hiljennät vauhtia. Hyödyllinen motto tämän saavuttamiseksi on: "Joskus voitetaan, joskus hävitään."

Seuraavilla sivuilla on kuvattu kaikki 15 klassista profiilimallia. Toivottavasti sinusta on mielenkiintoista ja hyödyllistä lukea niistä ymmärtääksesi paremmin, kuinka monella eri tavalla ihmiset käyttäytyvät. Tämä tieto saattaa auttaa sinua arvostamaan ja ymmärtämään sitä, että ihmiset ovat samanlaisia ja kuitenkin erilaisia. Tämä tieto eri profiilimalleista auttaa sinua oppimaan tehokkaampaa kommunikointia suhteissasi toisiin.

Agentti



Tunteet: hyväksyy tunteet, ei hyväksy hyökkäävyyttä

Päämäärä: hyväksytyksi tuleminen

Toisten arvioinnin peruste: suvaitsevaisuus ja toisten mukaan ottaminen

Vaikuttaa toisiin: antamalla ymmärtämystä ja ystävyyttä

Arvo organisaatiolle: tukee, luo sopusointua, eläytyy toisen osaan, palveluhaluinen

Liiallista: hyväntahtoisuus

Paineen alaisena: tulee suostuttelevaiseksi käyttäen tarpeen tullen hyväkseen ystävyyssuhteitaan ja tietoaan

Pelot: erimielisyydet, konfliktit

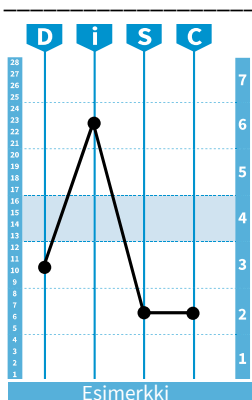
Tehokkuuden lisääminen: oman itsensä ja kykyjensä voimakkaampi tiedostaminen; lujuus ja itsevarmuus; tarvittaessa kyky sanoa "ei"

Agentit ottavat huomioon niin ihmissuhteet kuin tehtävätkin työtilanteessa. Koska he osaavat eläytyä toisen osaan ja antavat toisille tukensa, heidät tunnetaan hyvinä kuuntelijoina. Koska he ymmärtävät toisten tarpeita, he saavat ihmiset myös tuntemaan itsensä toivotuiksi ja tarpeellisiksi. Ihmisten ei juuri tarvitse pelätä tulevana agenttien torjumaksi. Agentit tarjoavat myös ystävyytensä ja ovat halukkaita tekemään toisille palveluksia.

Jos työtilannetta tarkastellaan tehtävien suorittamisen kannalta, agentit ovat yleensä erinomaisia työtehtävien organisoimisessa ja tehokkaassa toteuttamisessa. Agentit ovat erityisen etevä tekemään toisten puolesta sellaisia asioita, joiden tekeminen on näille itselleen vaikeaa. Agentit edistävät ryhmän sisäistä sopusointua ja yhteistoimintaa.

Agentit pelkäävät kuitenkin konflikteja ja erimielisyyksiä. Heidän tukea antava lähestymistapansa saattaa kuitenkin auttaa toisia sietämään tilanteen sen sijaan, että he tekisivät jotakin aktiivista ongelman ratkaisemiseksi. Agentin taipumus matalan profiilin omaksumiseen avointen yhteenottojen sijasta riidanhaluisten yksilöiden kanssa voidaan käsittää lujuuden puutteeksi. Agentit ovat kuitenkin melko riippumattomia, vaikka heitä askarruttaakin, miten he sopivat ryhmään.

Aloitteentekijä



Tunteet: hyväksyy toisia kohtaan

Päämäärä: toisten hyväksyminen ja suosio

Toisten arvioinnin peruste: sanalliset taidot

Vaikuttaa toisiin: kehuminen, mahdollisuudet, palvelukset

Arvo organisaatiolle: lieventää jännitystä, mainostaa projekteja ja ihmisiä, mukaanlukien itsensä

Liiallista: kehuminen, optimismi

Paineen alaisena: tulee huolimattomaksi ja tunteelliseksi, ei pysty järjestämään töitään

Pelot: sosiaalisen hyväksymisen ja omanarvontunnon menetys

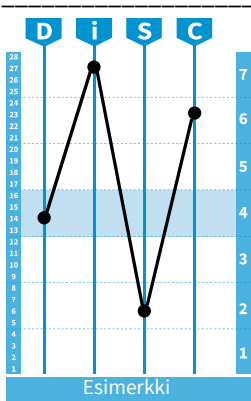
Tehokkuuden lisääminen: ajanhallinta, objektiivisuus, käsitys siitä, mikä on kiireellistä, tunteiden hallinta, lupauksen noudattaminen ja tehtävien loppuunsaattaminen

Aloitteentekijöillä on laaja kontaktiverkosto, joka muodostaa hyvän pohjan liiketoiminnan harjoittamiselle. Seurallisina ja sosiaalisesti taitavina he kehittävät helposti ystävyyssuhteita. He suuttavat harvoin ketään tarkoituksellisesti. Aloitteentekijät etsivät otollisia sosiaalisia seurapiirejä, joissa he voivat jatkaa suhteidensa kehittämistä ja ylläpitämistä. Koska heillä on hyvät puhelahjat, he ovat hyviä edistämään omia ideoitaan ja luomaan innostusta toisten projekteja kohtaan. Laajan kontaktiverkostonsa ansiosta aloitteentekijöillä on suhteet oikeisiin ihmisiin, jotka voivat auttaa.

Koska aloitteentekijät luonnostaan haluavat olla vuorovaikutussuhteessa toisiin ihmisiin ja työskennellä ihmisten parissa, he saattavat olla vähemmän kiinnostuneita tehtävien loppuunsaattamisesta. He saattavat käyttää hyväkseen kaikki tilaisuudet kokouksiin ja seurusteluun ihmisten kanssa, vaikka heidän työnsä vaatisikin keskittymistä yksin suoritettaviin tehtäviin. He viihtyvät kokouksissa, komiteoissa ja konferensseissa.

Aloitteentekijät ovat yleensä optimistisia ja ovat taipuvaisia yliarvioimaan toisten kyvyt. He päätyvät usein myönteisiin johtopäätöksiin ottamatta huomioon kaikkia tosiasioita. Ohjaus ja valmennus auttavat heitä kehittämään objektiivisuuttaan ja antamaan enemmän painoa tuloksille. Täsmällinen suunnittelu ja projektien loppuunsaattaminen saattavat olla haasteellisia aloitteentekijöille. Rajoittamalla puhumiseen käyttämänsä aikaa he voivat muistuttaa itseään siitä, että tehtävän loppuunsaattamisella on kiire.

Arvioija



Tunteet: tarve näyttää hyvältä toisten silmissä

Päämäärä: voittaa ”tyylikkäästi”

Toisten arvioinnin peruste: kyky panna alulle toimintaa

Vaikuttaa toisiin: kilpailuhalukkuus

Arvo organisaatiolle: saavuttaa tavoitteita ihmisten avulla

Liiallista: arvovalta ja kekseliäisyys

Paineen alaisena: tulee rauhattomaksi, kriittiseksi, kärsimättömäksi

Pelot: ”häviäminen”, huonon kuvan antaminen itsestään

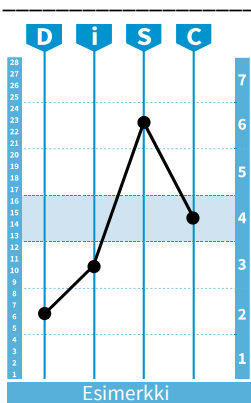
Tehokkuuden lisääminen: saattaa tehtävät päätökseen, eläytyä toisen osaan osoittaessaan paheksuntaa, vauhdin hiljentäminen

Arvioijat tarttuvat luoviin ideoihin ja saavat ne palvelemaan käytännöllisiä tarkoituksia. He ovat kilpailevia ja käyttävät suoria menetelmiä tulosten saavuttamiseksi. Toiset pitävät kuitenkin arvioijia pikemminkin itsevarmoina kuin hyökkäävinä, koska he osoittavat ottavansa toiset huomioon. Käskyjen ja määräysten antamisen sijasta arvioijat käyttävät suostuttelutaitojaan saadakseen ihmiset mukaan suorittamaan tehtäviä. He saavat ympärillään olevat mukaan yhteistyöhön selittämällä, miksi työ on tehtävä.

Arvioijat ovat yleensä taitavia auttamaan toisia mieltämään tarpeelliset toimenpiteet tulosten saavuttamiseksi. He puhuvat tavallisesti yksityiskohtaisen toimintasuunnitelman pohjalta, jonka he ovat kehittäneet varmistaakseen suunnitelmien mukaisen edistymisen kohti tuloksia. Koska he haluavat voittaa, he saattavat kuitenkin tulla kärsimättömiksi, jos heidän mittapuitaan ei noudateta tai jos tarvitaan laajamittaista seurantaa.

Arvioijat ovat hyviä kriittisiä ajattelijoita ja saattavat ilmaista arvostelunsa hyvinkin monisanaisesti. Heidän sanansa saattavat olla purevia. Arvioijat pystyvät hallitsemaan tilanteen paremmin, jos he rentoutuvat ja hiljentävät vauhtia. Hyödyllinen motto tämän saavuttamiseksi on: ”Joskus voitetaan, joskus hävitään.”

Asiantuntija



Tunteet: laskelmoitu kohtuullisuus, sopeutuvaisuus

Päämäärä: vallitsevan tilan säilyttäminen, ympäristö, joka on hallinnassa

Toisten arvioinnin peruste: ensisijaisesti ystävyys, sitten kyvyt

Vaikuttaa toisiin: tulosten johdonmukaisuus, mukautuminen toisiin

Arvo organisaatiolle: lyhyen tähtäimen suunnittelija, yllätyksetön, johdonmukainen, tekee töitä tasaiseen tahtiin

Liiallista: vaatimattomuus, haluton ottamaan suuria riskejä, passiivinen uudistusten vastustus

Paineen alaisena: yhtyy määräävässä asemassa olevien mielipiteisiin ja ryhmäajatteluun

Pelot: muutokset, epäjärjestys

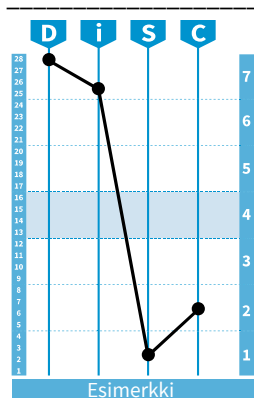
Tehokkuuden lisääminen: kertoa ideoistaan toisille, palautteeseen perustuva itseluottamus, oikotienmenetelmät

Asiantuntijat tulevat hyvin toimeen toisten kanssa. Kohtuullisesta ja hillitystä asenteestaan ja vaatimattomasta käytöksestään johtuen he kykenevät tekemään yhteistyötä monien eri käyttäytymistyylien edustajien kanssa. Asiantuntijat ovat huomaavaisia, kärsivällisiä ja aina halukkaita auttamaan niitä, joita pitävät ystävinään. He pyrkivätkin rakentamaan läheisen suhteen suhteellisen pieneen ryhmään työtovereita työympäristössään.

He ponnistelevat säilyttääkseen tutut ja ennakoitavissa olevat mallit. Asiantuntijat ovat tehokkaimmillaan omalla erikoisalallaan, he suunnittelevat työnsä tarkoin ja pääsevät huomattavan tasaisiin suoriutuksiin. Toisten osoittama arvostus auttaa heitä säilyttämään suoritustasonsa.

Asiantuntijat sopeutuvat muutoksiin hitaasti. Etukäteisvalmennus antaa heille aikaa muuttaa työskentelymenetelmiään ja silti säilyttää johdonmukainen suoritustaso. Asiantuntijat saattavat myös tarvita apua uusien projektien aloitusvaiheessa ja oikotienmenetelmien kehittämisessä määrääjoissa pysymiseksi. Valmiit projektit laitetaan usein syrjään viimeistelyä odottamaan. Yksi hyvä neuvo: Heitä menemään muutama vanha kansio arkistostasi!

Innostaja



Tunteet: hyväksyy aggressiot, taipuvainen ulkonaisesti vähättelemaan läheisyyden tarvettaan

Päämäärä: ympäristönsä ja kuulijoidensa hallitseminen

Toisten arvioinnin peruste: miten he heijastavat henkilökohtaista voimaa, luonnetta ja sosiaalista valtaa

Vaikuttaa toisiin: viehätysvoima, johtamistaito, uhkailu, palkkioiden käyttö

Arvo organisaatiolle: saa ihmiset liikkeelle, tekee aloitteita, vaatii, antaa kiitosta, pitää kuria

Liiallista: ”tarkoitus pyhittää keinot” - ajattelutapa

Paineen alaisena: saattaa käyttää toisia hyväkseen, riidanhaluinen, sotaisa

Pelot: että on liian pehmeä, sosiaalisen statuksen menettäminen

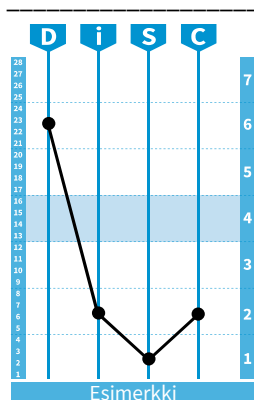
Tehokkuuden lisääminen: aito herkkätuntoisuus, halu auttaa toisia onnistumaan itsensä kehittämisessä

Innostaja-tyypin edustajat pyrkivät tietoisesti muuttamaan toisten ajatuksia ja tekoja. Koska he pyrkivät kontrolloimaan ympäristöönsä, he ovat teräviä tunnistamaan toisen henkilön motiivit pyrkien vaikuttamaan niihin ja johdattamaan käyttäytymistä kohti etukäteen määriteltä päämäärää.

Innostajat tietävät tarkasti, millaisia tuloksia he haluavat, mutta he eivät aina ilmaise niitä heti sanallisesti. He esittelevät haluamansa tulokset vasta valmisteltuaan toista henkilöä tehtävän vastaanottamiseen. He tarjoavat ystävyyttään niille, jotka kaipaavat hyväksytyksi tulemistä, lisää valtuuksia niille, jotka etsivät valtaa, ja turvallisuutta niille, jotka viihtyvät, kun olosuhteet pysyvät vakaina.

Innostajat saattavat olla viehättäviä toisten ihmisten seurassa. He ovat taitavia suostuttelemaan tarvitessaan apua toistuvien ja aikaa vievien yksityiskohtien hoitamiseen. Ihmiset kokevat kuitenkin usein, että hän toisaalta vetää heitä merkittävällä tavalla puoleensa, toisaalta säilyttää etäisyyden. Toisilla saattaa olla tunne joutuvansa ”hyväksikäytetyksi”. Vaikka innostajat joskus saattavatkin herättää toisissa pelkoa ja kumoavat heidän päätöksensä, he ovat yleensä pidettyjä työtovereita. Tämä johtuu siitä, että he käyttävät huomattavia sanallisia taitojaan toisten suostutteluun, aina kun se on mahdollista. Innostajat pitävät selvästikin parempana saavuttaa tuloksia toisten ihmisten avustuksella sen sijaan, että pyrkisivät dominoimaan heitä.

Kehittäjä



Tunteet: individualisti henkilökohtaisten tarpeidensa tyydyttämisessä

Päämäärä: uusi mahdollisuus

Toisten arvioinnin peruste: pystyvätkö kehittäjän mittapuun mukaisiin suorituksiin

Vaikuttaa toisiin: löytää ratkaisut ongelmiin, heijastaa henkilökohtaista voiman tunnetta

Arvo organisaatiolle: ei halua asettaa toisia vastuuseen, uusi tai uutta luova ongelmanratkaisutapa

Liiallista: ihmisten ja tilanteiden valvonta omien tulostensa saavuttamiseksi

Paineen alaisena: muuttuu yksinpakertajaksi, kun työt on saatava tehdyksi; muuttuu riidanhaluiseksi, jos hänen individualismiaan uhataan tai hän ei saa haasteita

Pelot: tylsistyneisyys, asioiden hallinnan menetys

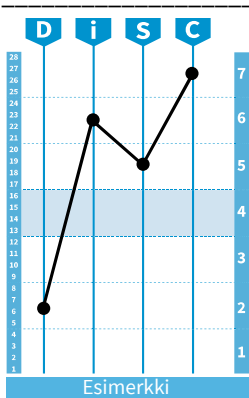
Tehokkuuden lisääminen: kärsivällisyys, empatia, osallistuminen yhteistyöhön toisten kanssa, seurannan ja laadun valvonnan tärkeyden ymmärtäminen

Kehittäjät ovat yleensä voimakkaita individualisteja, jotka etsivät jatkuvasti uusia näköaloja. Koska he ovat äärimmäisen itsenäisiä ja riippumattomia ajatuksissaan ja teoissaan, he haluavat löytää omat ratkaisunsa. He haluavat olla myös suhteellisen vapaita ryhmän jarruttavasta vaikutuksesta. Kehittäjät ovat kykeneviä välttämään sovinnasta ajattelua ja löytämään usein uusia luovia ratkaisuja.

Vaikka heidän käytöksensä on useimmiten suoraa ja voimakasta, he pystyvät myös ohjailemaan ihmisiä ja tilanteita taitavasti. Jos heitä kuitenkin vaaditaan tekemään yhteistyötä toisten kanssa tilanteissa, jotka rajoittavat heidän individualismiaan, he saattavat tulla riitaisiksi. He pyrkivät määrätietoisesti haluamiinsa tuloksiin ja tekevät kaikkensa ylittääkseen mahdolliset esteet. Heillä on lisäksi suuret odotukset toisia kohtaan, ja he saattavat tulla kriittisiksi, jos heidän normejaan ei saavuteta.

Kehittäjät ovat ensisijaisesti kiinnostuneita omien tavoitteidensa saavuttamisesta. Ylenemismahdollisuudet ja haasteet ovat heille tärkeitä. Koska tulokset ovat heille niin tärkeitä, heiltä saattaa puuttua kykyä eläytyä toisen asemaan, ja he saattavat vaikuttaa sellaisilta, jotka eivät välitä. He saattavat ilmaista tämän sanomalla: ”Ota aspiriini. Minullakin oli sama vaiva!” tai ”Älä ole lapsellinen. Kyllä sinä paranet!”

Käytännön toimija



Tunteet: haluaa pysytellä toisten tasolla ponnistelujen ja teknisten suoritusten suhteen

Päämäärä: voimakas pyrkimys henkilökohtaiseen kasvuun

Toisten arvioinnin peruste: itsekuri, heidän asemansa ja etenemisensä uralla

Vaikuttaa toisiin: usko heidän kykyynsä hallita uusia valmiuksia, "oikeiden" toimintamenetelmien ja työtapojen kehittäminen ja seuraaminen

Arvo organisaatiolle: taitava ratkaisemaan teknisiä ja ihmissuhteisiin liittyviä ongelmia, pätevä omalla erikoisalallaan

Liiallista: liikaa huomiota henkilökohtaisiin tavoitteisiin, jossain määrin epärealistiset odotukset toisten suhteen

Paineen alaisena: tulee pidättyväiseksi, herkkä arvostelulle

Pelot: että on liian yllätyksetön, että hänen arvoaan asiantuntijana ei tunnusteta

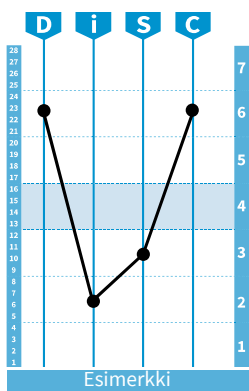
Tehokkuuden lisääminen: yhteistyö toisten kanssa yhteiseksi hyväksi, avaintehtävien delegointi sopiville henkilöille

Käytännön toimijat arvostavat erikoisalojen pätevyyttä. Heitä kannustaa halu olla "hyvä jossakin", ja he tarkkailevat huolellisesti omia työsuorituksiaan. Vaikka heidän tavoitteensa onkin olla asiantuntijoita jollakin erikoisalalla, he antavat usein sellaisen vaikutelman, että tietävät jotakin monista asioista. Tämä kuva vahvistuu, kun he kertovat, mitä tietävät erilaisista asioista.

Kun käytännön toimijat ovat vuorovaikutussuhteessa toisiin ihmisiin, heidän esiintymistapansa on usein rento, diplomaattinen ja huoleton. Tämä miellyttävä asenne saattaa pian muuttua heidän omassa työssään heidän keskittyessään voimakkaasti omien korkeiden suoritustavoitteidensa saavuttamiseen. He arvostavat itsekuria ja arvioivat toisia näiden itsekurin perusteella käyttäen mittapuuna päivittäisiä suorituksia. He odottavat itseltään ja toisilta paljon ja ovat taipuvaisia tuomaan julki pettymyksensä.

Samanaikaisesti kun he luonnostaan pyrkivät keskittymään järjestelmällisten työskentelytapojen kehittämiseen ja lisäämään omia taitojaan, heidän pitää myös auttaa toisia kehittämään taitojaan. Heidän pitää myös oppia arvostamaan sellaisten ihmisten työpanosta, jotka eivät tee asioita juuri samalla tavalla kuin he itse.

Luova tyyppi



Tunteet: hyväksyy aggressiot, saattaa olla pidättyväinen tunteenilmaisuuksissaan

Päämäärä: johtoasema, ainutlaatuiset suoritukset

Toisten arvioinnin peruste: henkilökohtaiset normit, edistyselliset ideat siitä, miten asiat saadaan tehtyä

Vaikuttaa toisiin: määrää tahdin järjestelmien kehittämiselle ja uusille lähestymistavoille

Arvo organisaatiolle: tekee aloitteita tai suunnittelee muutoksia

Liiallista: suorasukaisuus, kriittinen tai ylimielinen asenne

Paineen alaisena: kyllästyy nopeasti rutiinitehtäviin, pahantuulinen, jos kokee rajoituksia, toimii riippumattomasti

Pelot: että ei pääse vaikuttamaan, että ei pysty saavuttamaan tavoitteitaan

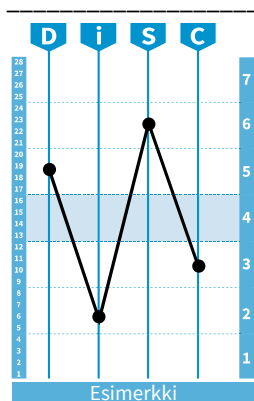
Tehokkuuden lisääminen: lämpö, tahdikas kommunikointi, tehokas tiimityöskentely, pakotteiden olemassaolon tunnustaminen

Luovan mallin edustajien käyttäytymisessä näkyy kaksi vastakkaista voimaa. Konkreettisiin tuloksiin pyrkimisen vastapainona on yhtä voimakas pyrkimys täydellisyyteen. Hyökkäävyyttä ja riidanhaluisuutta lieventää herkkyyks. Ajatuksen ja reaktioiden nopeutta hillitsee halu tutkia kaikki mahdolliset ratkaisut ennen päätöksen tekemistä.

Luovat tyypit osoittavat kaukonäköisyyttä projektityöskentelyssä ja he todellakin saavat aikaan muutoksia. Koska luovan mallin edustajat pyrkivät täydellisyyteen ja suunnittelevat huolellisesti, heidän tekemänsä muutokset ovat todennäköisesti järkeviä, vaikka käytetyt menetelmät eivät ottaisiikaan riittävässä määrin huomioon ihmisten välisiä suhteita.

Luovat tyypit haluavat tutkia asioita vapaasti ja testata tutkimustuloksiaan. He pystyvät tekemään jokapäiväiset päätökset nopeasti, mutta saattavat olla äärimmäisen varovaisia tehdessään suurempia päätöksiä. "Pitäisikö minun ottaa vastaan tämä ylennys?" "Pitäisiköhän meidän hankkia uusi asunto?" Koska he pyrkivät tuloksiin ja täydellisyyteen, he eivät ehkä ole niin huolissaan sosiaalisesta tasapainosta. He saattavat vaikuttaa kylmäkiskoisilta ja tilyiltä.

Menestyjä



Tunteet: ahkera, huolellinen, ilmaisee turhautuneisuutensa

Päämäärä: henkilökohtaiset saavutukset, joskus ryhmän tavoitteiden kustannuksella

Toisten arvioinnin peruste: saavutettujen konkreettisten tulosten perusteella

Vaikuttaa toisiin: ottaa vastuun omasta työstään

Arvo organisaatiolle: määrittelee itselleen, millä avainalueilla tuloksia on saavutettava

Liiallista: itseluottamus, uppoutuu tehtäviinsä liikaa

Paineen alaisena: turhautuu ja tulee kärsimättömäksi, tekee työt itse, sen sijaan että delegoisi ne toisille

Pelot: että toiset, joilla on kilpailevat tai alhaisemmat työnormit vaikuttavat tuloksiin

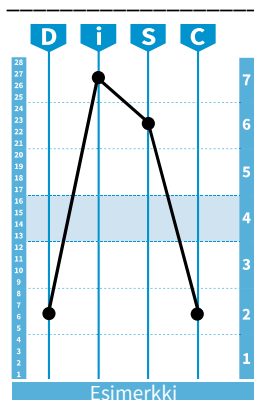
Tehokkuuden lisääminen: ”joko-tai”-ajattelun vähentäminen, tehtävien tärkeyden ja vaihtoehtoisten lähestymistapojen käyttäminen, halukkuus kompromisseihin lyhyellä tähtäimellä pitkän tähtäimen hyödyn saavuttamiseksi

Menestyjää motivoivat etupäässä hänen henkilökohtaiset sisäiset päämääränsä, joiden tärkeyden hän mieltää syvästi. Tämä sitoutuminen ensisijaisesti omien päämäärien saavuttamiseen saattaa olla esteenä ryhmän tavoitteiden automaattiselle hyväksymiselle. Menestyjien on nähtävä, miten he voivat yhdistää henkilökohtaiset päämääränsä ja organisaation päämäärät. Koska menestyjät hallitsevat elämänsä suuret suuntaviivat, heille on kehittynyt voimakas vastuuntuntoisuus.

Menestyjät osoittavat suurta mielenkiintoa työtään kohtaan ja ponnistelevat jatkuvasti saavuttaakseen tavoitteensa. Heillä on korkeat käsitykset omasta työstään, ja he tekevät työn usein itse ollakseen varmoja siitä, että se tulee oikein tehdyksi. He antavat arvoa kovalle työlle ja paineen alaisena he ehkä tekevät työt itse sen sijaan, että delegoisivat ne toisille. Delegoidessaan työn joskus toisille he saattavat ottaa sen takaisin itselleen, jos se ei edisty toivotulla tavalla. Heidän ohjenuoransa on: ”Jos onnistun, haluan kunnian itselleni, jos taas epäonnistun, otan syyn niskoilleni.”

Kommunikoinnin lisääminen työpaikalla auttaisi menestyjää välttämään ”joko-tai”-ajattelua (”minun on tehtävä se itse” tai ”haluan kunnian itselleni”). He saattavat tarvita apua vaihtoehtoisten tapojen löytämiseksi haluamiensa tavoitteiden saavuttamiseksi. Menestyjät tietävät toimivansa huipputehokkaasti, ja he odottavat saavansa tunnustusta panoksensa mukaisesti. Voittoa tavoittelevissa organisaatioissa tämä tarkoittaa hyvää palkkaa, muuntotyypisissä ryhmässä johtoaasemaa.

Neuvonantaja



Tunteet: ihminen, jonka kanssa on helppo tulla toimeen, miellyttävä ja ymmärtäväinen

Päämäärä: ystävyys, onnellisuus

Toisten arvioinnin peruste: positiivinen hyväksyminen, etsii tavallisesti hyvää ihmisistä

Vaikuttaa toisiin: luo henkilökohtaisia suhteita, noudattaa ”avointen ovien” politiikkaa

Arvo organisaatiolle: vakaa, yllätyksetön, laaja ystäväpiiri, hyvä vaistoamaan toisten tunteet

Liiallista: epäsuora lähestymistapa, suvaitsevaisuus

Paineen alaisena: tulee yli-joustavaksi ja -tuttavalliseksi, liian hyväuskoinen tekemättä eroa ihmisten välillä

Pelot: että hänen koetaan painostavan toisia, että häntä syytetään vahingon aiheuttamisesta

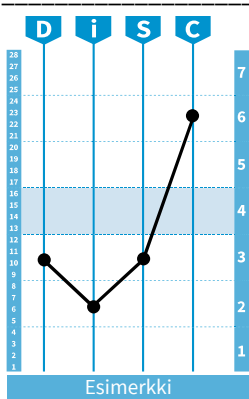
Tehokkuuden lisääminen: huomio realistisiin määräaikoihin, aloitteet tehtävän loppuunsaattamiseksi

Neuvonantajat ovat erityisen tehokkaita ihmisongelmien ratkaisemisessa. Heidän lämpönsä, eläytymiskykynsä ja ymmärtävyytensä tekevät vaikutuksen toisiin. Heistä on helppoa nähdä toisissa ihmisissä näiden hyvät puolet ja heidän elämänsäasteensa on positiivinen. Neuvonantajat pyrkivät rakentamaan pitkäaikaisia ihmissuhteita. He ovat hyviä kuuntelijoita ja ymmärtävät ongelmia ja tekevät varovaisia ehdotuksia tyrkyttämättä ideoitaan toisille.

Neuvonantajat ovat taipuvaisia liialliseen suvaitsevaisuuteen ja kärsivällisyyteen suhteessa työtovereihin, jotka eivät hoida tehtäviään. Paineen alaisena heillä saattaa olla vaikeuksia ottaa esiin suorituksia koskevat ongelmat suoraan. Neuvonantajat saattavat olla liian epäsuoria antaessaan määräyksiä, esittäessään vaatimuksia ja valmentaessaan toisia. Koska heidän asenteensa on, että ”ihmiset ovat tärkeitä”, he eivät ehkä painota yhtä voimakkaasti tehtävien suorittamista. He tarvitsevat joskus apua realististen määräaikojen asettamisessa ja noudattamisessa.

Neuvonantajat suhtautuvat usein arvosteluun henkilökohtaisena loukkauksena, mutta reagoivat positiivisesti hyvin suoritettujen tehtävien johdosta saamaansa huomioon ja kehuihin. Ollessaan vastuullisessa asemassa neuvonantajat kiinnittävät suurta huomiota työolosuhteiden laatuun ja siihen, että hänen ryhmänsä jäsenet saavat ansaitsemansa tunnustuksen.

Objektiivinen ajattelija



Tunteet: ei hyväksy aggressioita ihmisten välillä

Päämäärä: moitteettomuus

Toisten arvioinnin peruste: kyky ajatella loogisesti

Vaikuttaa toisiin: faktatiedot, loogiset perustelut

Arvo organisaatiolle: määrittelee, selventää, hankkii tietoa, arvioi, kokeilee

Liiallista: analysointi

Paineen alaisena: taipuvainen (liialliseen) huolehtimiseen

Pelot: järjenvastainen toiminta, naurettavuus

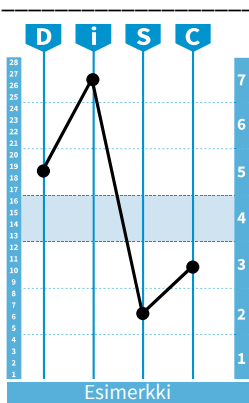
Tehokkuuden lisääminen: suurempi avoimuus, omien käsitysten ja ajatusten paljastaminen toisille julkisesti

Objektiivisten ajattelijoiden kyky kriittiseen ajatteluun on yleensä hyvin kehittynyt. He korostavat, miten tärkeää on, että johtopäätökset ja toimenpiteet perustuvat tosiasioihin, ja pyrkivät moitteettomuuteen ja tarkkuuteen kaikessa tekemässään. Suoriutuakseen työtehtävistään tehokkaasti he kuitenkin usein yhdistävät intuitiivisen informaation keräämiinsä faktatietoihin. Jos he ovat epävarmoja siitä, miten menetellä, he pyrkivät välttämään nolatuksi tulemistä valmistamalla kaiken pikkutarkasti. Esimerkkinä voidaan mainita, että objektiiviset ajattelijat haluavat oppia hallitsemaan uuden taidon omin päin, ennen kuin he käyttävät sitä ryhmätilanteessa.

Objektiiviset ajattelijat työskentelevät mieluiten yhdessä sellaisten ihmisten kanssa, jotka heidän itsensä kaltaisesti haluavat säilyttää rauhallisen työympäristön. Jotkut pitävät heitä ujoina, ja he saattavatkin olla pidettyjäsiä tunteittensa ilmaisussa. He tuntevat olonsa erityisen epämiellyttäväksi joutuessaan tekemisiin hyökkäävien ja riidanhaluisten ihmisten kanssa. Lempeästä olemuksestaan huolimatta objektiivisilla ajattelijoiden on suuri tarve kontrolloida ympäristöään. He ovat taipuvaisia käyttämään tätä kontrollia epäsuorasti vaatimalla sääntöjen ja normien noudattamista.

Objektiiviset ajattelijat ovat kiinnostuneita "oikeasta" vastauksesta, ja heillä saattaa olla vaikeuksia päätöksen tekemisessä epäselvissä tilanteissa. Koska he ovat taipuvaisia huolehtimaan, he saattavat juuttua "analysoimisen suohon". Tehdessään virheen heistä on usein vaikeaa myöntää sitä. He keskittyvät sen sijaan etsimään tietoa, joka saattaisi tukea heidän asemaansa.

Suostuttelija



Tunteet: luottaa toisiin, innokas

Päämäärä: valta ja maine, statussymbolit

Toisten arvioinnin peruste: sanalliset taidot, joustavuus

Vaikuttaa toisiin: ystävällinen käytös, avoimuus, sanavalmius

Arvo organisaatiolle: myyjä, delegoi vastuun, tasapainoinen, luottaa itseensä

Liiallista: innokkuus, myy liikaa, optimistisuus

Paineen alaisena: tulee pehmeäksi ja helposti taivuteltavaksi, järjestäytynyt halutessaan näyttää hyvältä toisten silmissä

Pelot: joustamaton ympäristö, monimutkaiset ihmissuhteet

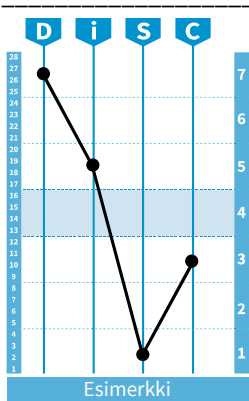
Tehokkuuden lisääminen: haasteelliset tehtävät, huomio tehtäväsuuntautuneeseen palveluun ja tärkeisiin yksityiskohtiin, objektiivinen tietojen analysoiminen

Suostuttelijat työskentelevät ihmisten kanssa ja heidän välityksellään. Tämä tarkoittaa, että he pyrkivät hoitamaan liikeasioita ystävällisellä tavalla edeten kuitenkin koko ajan kohti omia tavoitteitaan. Koska he ovat ulospäinsuuntautuneita ja kiinnostuneita ihmisistä, heillä on kyky saavuttaa erityyppisten ihmisten kunnioitus ja luottamus. Suostuttelijoilla on kyky saada ihmiset oman näkökantansa puolelle, eivätkä he ainoastaan vedä ihmisiä puoleensa, vaan myös säilyttävät heidät asiakkaina tai ystävinä. Tästä kyvystä on erityisesti hyötyä heidän tavoitellessaan vastuullista asemaa myymällä itseään ja ideoitaan.

Työskentely ihmisten kanssa, haasteelliset tehtävät, työn vaihtelevuus ja toiminta, joka vaatii liikkuvuutta, ovat tekijöitä, jotka varmistavat suotuisimman työympäristön suostuttelijoille. Lisäksi he pyrkivät työtehtäviin, jotka tarjoavat mahdollisuuden näyttää hyvältä toisten silmissä. Luontaisesta myönteisestä elämänasenteestaan johtuen suostuttelijat saattavat olla liian optimistisia suhteessa projektien tuloksiin tai ihmisten kyvykkyyteen. Suostuttelijat ovat myös taipuvaisia yliarvioimaan kykyään muuttaa toisten käyttäytymistä.

Koska suostuttelijat haluavat vapautta rutiineista ja tiukasta järjestyksestä, toisten on huolehdittava siitä, että he saavat analysoitua tietoa systemaattisella tavalla. Kun "pikkuasioiden" tärkeys on selvinnyt heille, riittävä määrä informaatiota auttaa heitä tasapainottamaan innokkuuttaan realistisella tilanteen arvioinnilla.

Tuloksetentekijä



Tunteet: korostunut itsetunto, jota hän korostaa, vankka individualismi

Päämäärä: johtava asema ja riippumattomuus

Toisten arvioinnin peruste: kyky suorittaa tehtävä nopeasti

Vaikuttaa toisiin: luonteen lujuus, sinnikkyys

Arvo organisaatiolle: ”kyllä minä heille näytän” -asenne ja toimintatavat

Liiallista: kärsimättömyys, ”voita tai häviä” kilpailuasenne

Paineen alaisena: tulee kriittiseksi ja ryhtyy etsimään virheitä, vastustaa osallistumista tiimityöskentelyyn, saattaa mennä liian pitkälle

Pelot: että toiset käyttävät häntä hyväkseen, hitaus varsinkin tehtävien suhteen, että on liian ”pehmeä” tai ”läheinen” suhteessa toisiin

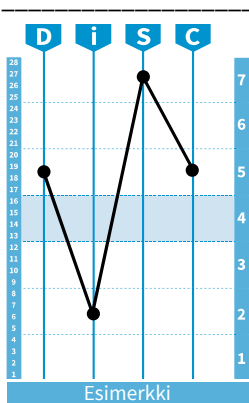
Tehokkuuden lisääminen: oman ajattelun selittäminen, pyytää toistenkin näkökantaa ja ajatuksia tavoitteistaan ratkoessaan ongelmia, aito huolenpito toisista, kärsivällisyys ja nöyryys

Tuloksetentekijät osoittavat itseluottamusta, jonka jotkut saattavat tulkita röyhkeydeksi. He etsivät aktiivisesti tilaisuuksia saada kokeilla ja kehittää kykyään saavuttaa tuloksia. Tuloksetentekijät pitävät vaikeista työtehtävistä, kilpailutilanteista, ainutlaatuisista tehtävistä ja «tärkeistä» asemista. He ottavat tehtävän vastuulleen itsestään selvin ilmein ja tulevat myöhemmin kertomaan sinulle ”hoitaneensa hommat”.

Tuloksetentekijät pyrkivät välttämään sellaisia rajoittavia tekijöitä kuin suoraa valvontaa, aikaavieviä yksityiskohtia ja rutiinitöitä. He ovat voimakkaita ja suoria ja heillä saattaa olla vaikeuksia suhteessa toisiin ihmisiin. Koska tuloksetentekijät arvostavat riippumattomuuttaan, he saattavat tulla rauhattomiksi joutuessaan osallistumaan tiimityöhön tai istumaan työryhmissä. Vaikka he yleensä työskentelevätkin mieluiten yksin, he saattavat taiputella toisia auttamaan itseään erityisesti, kun kyseessä ovat rutiinitehtävät.

Tuloksetentekijät ajattelevat ja toimivat nopeasti. He ovat kärsimättömiä ja moittivia sellaisen suhteen, jotka toimivat hitaammin, arvioiden toisia heidän kykynsä perusteella saavuttaa tuloksia. He ovat määrätietoisia ja sinnikkaita jopa vihamielisyyttä kohdatessaan. Tuloksetentekijät tarttuvat ohjaksiin katsoessaan sen tarpeelliseksi, ovatpa he sitten muodollisesti vastuussa tai eivät. Koska he ovat tinkimättömiä pyrkiessään saavuttamaan tuloksia, he saattavat vaikuttaa tylyiltä ja välinpitämättömiltä.

Tutkija



Tunteet: asiallinen, hyvä itsekuri

Päämäärä: muodollisten roolien antama valta, asema ja arvovalta

Toisten arvioinnin peruste: asiatiedon käyttö

Vaikuttaa toisiin: määrätietoisuus, sinnikkyys

Arvo organisaatiolle: laaja-alainen seuranta, määrätietoinen työskentely tehtävien suorittamiseksi yksin tai ryhmässä

Liiallista: suorasukaisuus, epäluuloisuus toisia kohtaan

Paineen alaisena: on taipuvainen sisäistämään konfliktit, muistaa kärsimänsä vääryydet

Pelot: joutua tekemisiin ihmisjoukkojen kanssa, abstraktien ideoiden myyminen

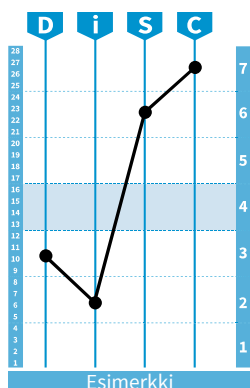
Tehokkuuden lisääminen: joustavuus, toisten hyväksyminen, tiiviimmät yhteydet toisiin ihmisiin

Tutkijat ovat objektiivisia ja analyttisiä, asiallisia ”ankkureita todellisuuteen”. He eivät yleensä osoita tunteita ja seuraavat tyyneesti ja rauhallisesti omaa polkuaan kohti tiettyä päämäärää. Tutkijat hoitavat menestyksellisesti monenlaisia tehtäviä. Tämä ei niinkään johdu heidän monipuolisuudestaan, vaan siitä että he tekevät järkevän määrätietoisesti tehtävät loppuun. He etsivät selkeää tarkoitusta tai tavoitetta, jonka pohjalta he voivat kehittää järjestelmällisen suunnitelman ja organisoida toimenpiteensä. Käynnistettyään projektin he taistelevat sinnikkäästi tavoitteidensa saavuttamiseksi. Joskus saattaa olla tarpeellista, että joku ulkopuolinen puuttuu asioihin, jos suunnanmuutos on tarpeellinen. Tästä johtuu, että heitä saatetaan pitää itsepäisinä ja omahyväisinä.

Tutkijat onnistuvat hyvin haasteellisten, teknistä laatua olevien tehtävien parissa, jotka antavat mahdollisuuden saatavilla olevan tiedon tulkintaan ja johtopäätösten tekemiseen. He reagoivat pikemminkin logiikkaan kuin tunteisiin. Jos he joutuvat myymään tai markkinoimaan jotakin, he saattavat menestyä erityisen hyvin, jos kyseessä on konkreettinen tuote.

Koska he työskentelevät mieluiten yksin, heitä ei erityisesti kiinnosta, miten olla mieliksi toisille ihmisille. Heidät saatetaan kokea kylmän tylyiksi ja tahdittomiksi. Koska he arvostavat omaa ajattelukykyään, he arvioivat myös toisia heidän faktatiedon ja logiikan käyttönsä perusteella. Ihmissuhdetaitojensa tehostamiseksi heidän tulisi pyrkiä kehittämään kykyään ymmärtää toisia ihmisiä ja heidän tunteitaan.

Täydellisyysden tavoittelija



Tunteet: osaa tehdä asiat oikein, hillitty, varovainen

Päämäärä: tasaiset, ennakoitavissa olevat tulokset

Toisten arvioinnin peruste: täsmällisten normien perusteella

Vaikuttaa toisiin: huomio yksityiskohtiin ja tarkkuuteen

Arvo organisaatiolle: tunnontarkka, pitää yllä vakiintuneita normeja, laadun tarkkailu

Liiallista: prosessit ja "idioottivarmat" seurantamenetelmät, liian riippuvainen ihmisistä, tuotteista ja menetelmistä, jotka ovat toimineet aikaisemmin

Paineen alaisena: muuttuu tahdikkaaksi, diplomaattiseksi

Pelot: vihamielisyys

Tehokkuuden lisääminen: joustavuus eri roolien suhteen, itsenäisyys ja molemminpuolinen riippuvaisuus, usko omaan arvoon ihmisenä

Täydellisyysden tavoittelijat ovat järjestelmällisiä, täsmällisiä ajattelijoita ja työntekijöitä, jotka mielellään noudattavat omia toimintatapojaan niin yksityis- kuin työelämässään. He ovat äärimmäisen tunnontarkkoja, he paneutuvat huolellisesti työtehtäviin, jotka vaativat yksityiskohdista huolehtimista ja tarkkuutta. He haluavat vakaita olosuhteita ja ennakoitavissa olevia työtehtäviä ja viihtyvät parhaiten selkeästi määritellyssä työympäristössä. He haluavat tietää tarkasti, mitä heiltä odotetaan, millaisen aikataulun puitteissa ja miten tuloksia arvioidaan.

Täydellisyysden tavoittelijat saattavat juuttua päätöksentekoprosessin yksityiskohtiin. He ovat kykeneviä tekemään tärkeitä päätöksiä, mutta he saattavat joutua kritiikin kohteeksi, koska käyttävät niin paljon aikaa tiedon keräämiseen ja analysointiin ennen päätöksentekoa. Vaikka he mielellään kysyvätkin esimiehensä mielipidettä, he ottavat joskus myös riskejä, kunhan he saavat tietoa, jonka pohjalta he voivat tehdä omat tulkintansa ja päätelmänsä.

Täydellisyysden tavoittelijat arvioivat itseään ja toisia tarkkojen normien mukaan konkreettisten tulosten saavuttamiseksi pitäytyen vakiintuneisiin toimintamenetelmiin. Tämä tunnontarkka normien ja laatuvaatimusten noudattaminen on arvokas piirre organisaation kannalta. Täydellisyysden tavoittelijat saattavat kuitenkin määritellä oman arvonsa liiaksi tekemistensä perusteella, eivätkä sen perusteella, millaisia he ovat ihmisinä. Tästä johtuen he saattavat reagoida saamaansa henkilökohtaiseen kiitokseen ajatellen: "Mihinkähän hänkin oikein pyrkii?". Vilpittömän omalle itselle saadun tunnustuksen hyväksyminen saattaa vahvistaa heidän itseluottamustaan.

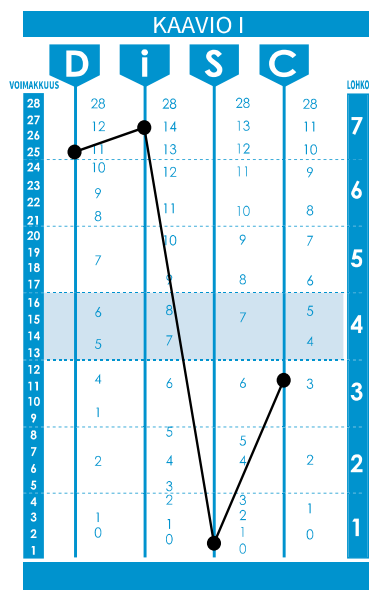
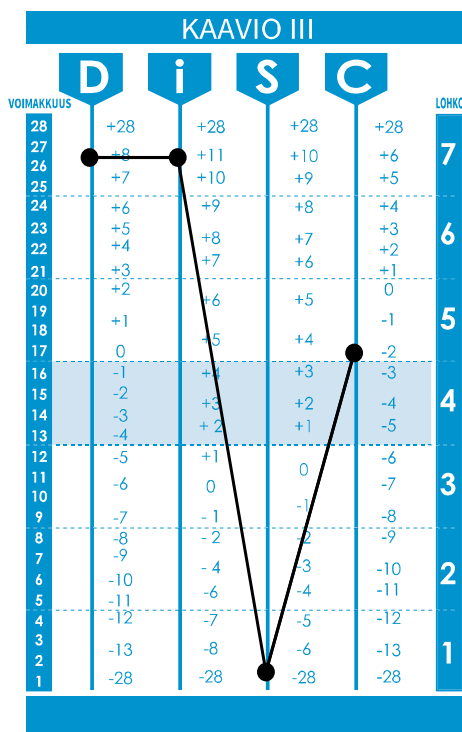
Pistemäärät ja data-analyysi

DiSC® Classic 1.0

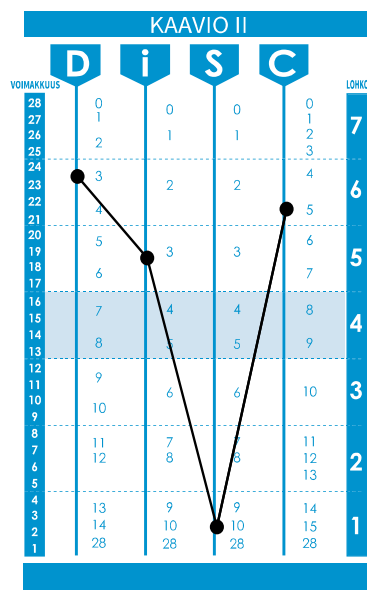
Tästä yhteenvedosta näet, kuinka henkilökohtainen raporttisi on luotu. Kaavio III:n tulokset on saatu yhdistämällä "eniten" ja "vähiten" vastauksesi. Kaavio III:a käytetään korkeimman DiSC-käyttäytymistyyli määrittämiseen, voimakkuuskertoimen pistemääriin sekä klassisen profiilimallin määrittämiseen. Jos haluat saada lisätietoja siitä, kuinka oma raporttisi on laadittu, ota yhteyttä valmentajaasi.

Nimi: Harri Pyy

Päiväys: 06.04.2016



Nämä ovat "Eniten" vastauksesi
jokaisesta neljästä asteikosta



Nämä ovat "Vähiten" vastauksesi
jokaisesta neljästä asteikosta

KOOSTE TULKINNOISTA

Korkein DiSC-käyttäytymistyyli: Hallitseva (D) - Vaikuttava (i)

Klassinen profiilimalli: Arvioija

Profiilimallin lohkonumerot: 7715