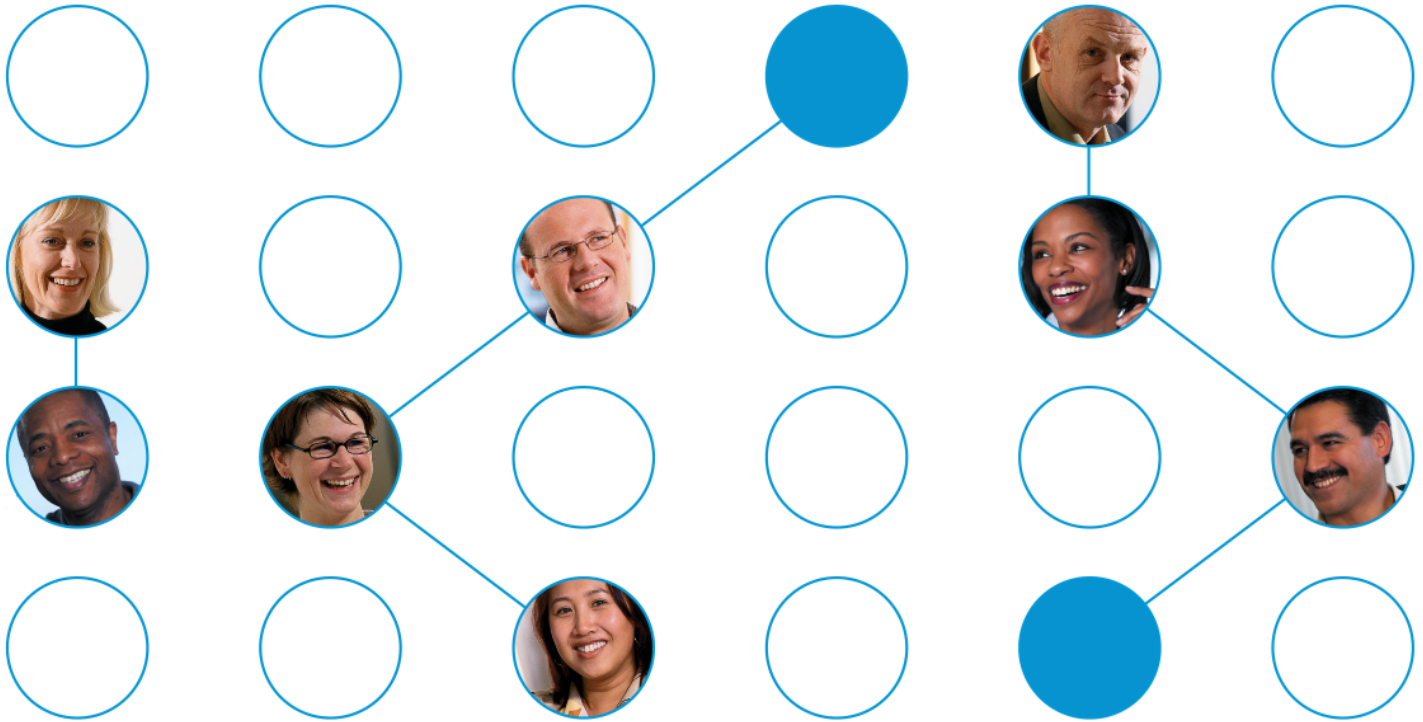




Classic 2.0



CHANGE
PARTNERS

Toomas Tulemuslik
27.10.2020

Selle tagasiside on ette valmistanud:

Change Partners OÜ
Paldiski mnt 29
Tallinn, Estonia
Tel: +372 52 08 870
e-mail: info@changepartners.ee
www.changepartners.ee



Ülevaade

DiSC® Classic 2.0

Tere tulemast! Oled täitnud küsimustiku - seega läbinud DiSC® Classic´u esimese astme ning Sul on võimalus seeläbi tõsta oma eneseteadlikkust ja efektiivsust.

Sinu tagasisides on viis osa:

I osa keskendub täielikult Sinule ja Sulle omasele käitumisstiilile, mis on saadud Su DiSC Classic' u vastuste põhjal. Kõigepealt näed oma DiSC graafikut, mis on Sinu tagasiside aluseks. Seejärel esimese sammuna saad lähemalt tunda õppida oma kõrgeimat DiSC dimensiooni ning Sulle omaseid kalduvusi, vajadusi, eelistatavat keskkonda ja edu strateegiaid. Teises astmes tutvud oma intensiivsuseindeksiga, mis aitab Sul rohkem teadlikuks saada oma potentsiaalsetest tugevustest ja nõrkustest. Kolmas aste peaks aitama paremini mõista, kuidas Sinu D, i, S ja C dimensioonid moodustavad Sulle omase klassikalise käitumismudeli.

II osa tutvustab DiSC mudelit ja kõiki nelja DiSC dimensiooni koos neile vastavate kalduvuste, vajaduste, eelistatava keskkonna ja edu strateegiatega.

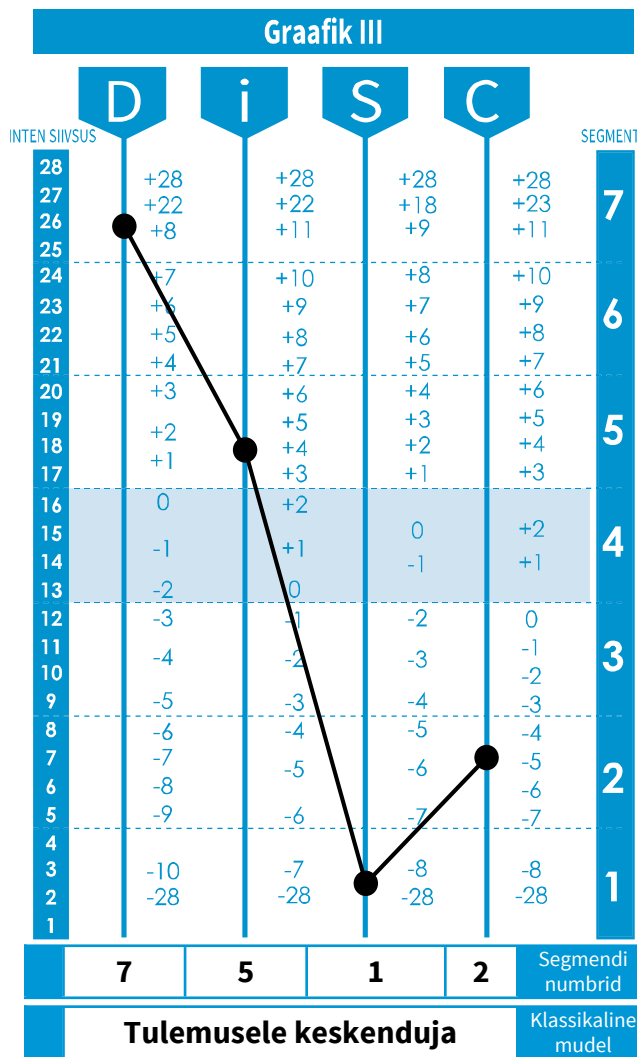
III osa annab ülevaate kõigi 15 klassikalise käitumismudeli kohta.

IV osa võimaldab vaadata saadud punkte ja algandmeid, millele Sinu tagasiside tugineb.

Oma tagasisidet lugedes ära unusta, et ükski dimensioon või käitumismudel DiSC Classic'us ei ole parem ega halvem kui teine ning pole õigeid ega valesid vastuseid. See tagasiside näitab pigem Sulle omaseid reageeringuid ja käitumisviise teatud keskkonnas. Kõigepealt loe oma tagasiside algusest lõpuni läbi. Seejärel võid kasutada markerit, et tõmmata maha väited, mis Sinu arust ei käi Sinu kohta ja joonida alla need, mis Sulle igati vastavad.

Ja nüüd võid alustada.

Allpool on toodud Sinu DiSC® graafik, mis näitab Su vastuste põhjal saadud punktisummat igas DiSC dimensioonis. Kogu tagasiside erinevates astmetes sisalduv info lähtub sellest punktisummast. Loe edasi, et saada rohkem teada oma kõrgeima DiSC dimensiooni, oma tugevuste ja nõrkuste ning oma klassikalise käitumismudeli kohta.



Toomas, Sinu kõrgeim DiSC dimensioon on domineeriv (D). See tulemus saadi Su vastuste põhjal lähtudes sellest, millisena Sa tajud oma keskkonda ja kui palju Sa tunnend end omavat kontrolli selle keskkonna üle. Loe läbi domineeriva käitumisdimensiooni kirjeldus ja vaata, kuidas see sobib Sinuga valitud rollis. Seejärel loe leheküljelt 14 lähemalt ka teiste käitumisdimensioonide kohta.

Domineeriv (D)

Toomas, Sinu kõrgeim DiSC dimensioon on Domineeriv. Seetõttu on Sulle omane keskenduda oma keskkonna ümberkujundamisele ületades tulemuste saavutamise teel olevaid takistusi.

Domineeriva käitumiskalduvusega inimesed (kõrged "D-d") eelistavad soovitud tulemusteni jõudmiseks tegutseda. Nad otsivad võimalusi edasijõudmiseks ja eneseteostuseks ning püüdnud sageli kohtadele, mis pakuvad võimu ja autoriteeti. Domineeriva käitumisstiiliga inimeste eesmärgiks on omada kontrolli ning saavutada tulemusi võttes endale vabaduse teha vajadusel kiireid otsuseid.

Kõrgetele D-dele ei valmista muret raskustega tegelemine ja probleemide lahendamine, ka siis, kui see seab status quo säilimise küsimärgi alla. Samuti ei valmista neile muret mitme erineva tegevusega samaaegselt tegelemine ja paljude ülesannete täitmine. Tegelikult võivad nad keeruliste ülesannete või katsumustega silmitsi seistes saavutada koguni parema tulemuse.

Efektiivseks tööks peavad kõrged D-d õppima samastuma grupiga ning võtma vahel aega ka lõõgastumiseks. See võib kujuneda suureks väljakutseks, sest domineeriva käitumisstiiliga inimestele ei meeldi, kui neid suunatakse või piiratakse. Juhid ja kolleegid saavad neid inimesi täiendada sellega, et aitavad vajadusel luua nende jaoks täpsemini prognoositava töökeskkonna.

Kuna riskitegurite arvesse võtmine ja ettevaatlikkus ei ole kõrgete D-de tugevaks küljeks, vajavad nad enda ümber inimesi, kellel on need oskused olemas. Kaldudes pigem tegutsema kui kaalutlema, ei ole ka poolt- ja vastuargumentide analüüsimine nende loomupäraseks tugevuseks. Ka selles valdkonnas on abi teretulnud. Domineeriva käitumisstiiliga inimene peaks rohkem põhjendama oma otsuseid.

Kõrgetel D-del võib sageli olla raske mõista seda, et nad vajavad teisi inimesi. See saab selgeks aga niipea, kui nad teevad koostööd inimestega, kes mõistavad teiste vajadusi. Samuti on kõrgete D-de jaoks oluline õppida sagedamini lõdvestuma.



Igaühel meist on oma tugevused, mis teevad meid ainukordseks ja väärtuslikuks. Meile meeldib, kui neid tugevusi märgatakse ning tunneme end kasulikena. Kuid iga meie tugevus võib muutuda nõrkuseks, kui liialdame sellega või kasutame seda ebaotstarbekalt. Vaata üle märgistatud sõnad kõigis neljas allolevas tulbas. Need omadussõnad kirjeldavad igale dimensioonile vastavat kõrget, keskmist või madalat käitumistaset. Järgmisel leheküljel võid tutvuda põhjalikumalt oma intensiivsuseindeksiga ja sellega, kuidas saada teadlikumaks oma potentsiaalsetest tugevustest ja nõrkustest.

Domineeriv (D)	Sotsiaalne (i)	Stabiilne (S)	Analüüsiv (C)
28 enesekeskne	28 entusiastlik	28 passiivne	28 perfektsionist
27 otsekohene	27 seltsiv	27 kannatlik	27 täpne
26 julge	26 mõjutav	26 lojaalne	26 tõetruu
25 domineeriv	25 impulsiivne	25 ootuspärane	25 diplomaatiline
24 nõudlik	24 emotsionaalne	24 meeskonnamängija	24 süsteemne
23 jõuline	23 ennastreklaamiv	23 rahulik	23 tavapärane
22 riskija	22 usaldav	22 omandamishimuline	22 viisakas
21 seiklushimuline	21 mõjukas	21 rahulolev	21 ettevaatlik
20 otsustav	20 meeldiv	20 mitteaktiivne	20 talitsetud
19 uudishimulik	19 seltskondlik	19 lõõgastunud	19 kõrgete nõudmistega
18 enesekindel	18 helde	18 mittedemonstratiivne	18 analüütiline
17 võistlusvalmis	17 tegutsemisvalmis	17 kaalutlev	17 tundlik
16 kiire	16 veetlev	16 sõbralik	16 küps
15 ennastusaldav	15 enesekindel	15 stabiilne	15 põiklev
14 kalkuleeriv riskija	14 veenev	14 liikuv	14 "iseenda peremees"
13 enesekriitiline	13 jälgiv	13 suhtleja	13 "ilmeksimatu"
12 vähenõudlik	12 vahettegev	12 valvas	12 oma arvamustes kinni
11 kõrvalehoidev	11 mõtisklev	11 innukas	11 püsiv
10 realistlik	10 faktidele toetuv	10 kriitiline	10 sõltumatu
9 kaalutlev	9 loogiline	9 rahulolematu	9 jäik
8 mahe	8 vaashoitud	8 kärsitu	8 kindel
7 konservatiivne	7 tagasihoidlik	7 tormakas	7 põikpäine
6 rahumeelne	6 kahtlustav	6 rahutu	6 meelevaldne
5 leebe	5 pessimistlik	5 uuendusmeelne	5 mässuline
4 vaikne	4 eemalolev	4 vigu otsiv	4 trotslik
3 ebakindel	3 kõrvaletõmbunud	3 spontaanne	3 kangekaelne
2 sõltuv	2 eneseteadlik	2 häiritud status quost	2 taktitu
1 tagasihoidlik	1 sõnakehv	1 aktiivne	1 sarkastiline

Järgneval neljal leheküljel leiad seletused nendele sõnadele, mis iseloomustavad kõigi nelja DiSC® dimensiooni intensiivsuse taset, mis on Sinu käitumisele omased.

D Dimensioon

Inimesi, kellel on Sinuga ühesugune punktisumma D dimensioonis, iseloomustavad tavaliselt alljärgnevad omadussõnad. Tõmba ring ümber neile, mida näed enda tugevustena ja jooni alla need, mida pead arenguvajadusteks.

Enesekeskne: Suur vastasseis või häirivad sündmused ei takista Sind tavaliselt oma eesmärkide saavutamisele keskendumisel. Enesekeskne tegutsemine võib olla meeskonnale kasulik siis, kui bürokraatia või üksmeele puudumine on eksitanud Su kolleege. Kuid ära unusta, et liigne enesekesksus mõjub alati pigem tüütuna või isekana.

Otsekohene: Paljud inimesed väärtustavad seda omadust, sest nad ei pea oletama, mida Sa ütled. Võid samuti mõjuda innustavalt neile, kes oma arvamuste ja ideede väljaütlemisel on vaoshoitumad. Kuid liigne otsekohesus võib teisi riivata ning mõjuda pärssivalt edaspidistele suhetele.

Julge: Tavaliselt Sa ei keela endal teha asju teisiti kui seni on tehtud. Sa ei karda paati kõigutada või isegi mujale suunata, kui olud seda nõuavad. See võib mõjuda inspireerivalt teistele, kes ise ei julge riske võtta ning uusi asju proovida. Kuid ära unusta oma bravuuri kontrolli all hoida, et mitte mõtlematult toimides peletada oma kaastöötajad endast eemale.

Domineeriv: Orienteeritus tulemustele ja otsustavus võivad tõsta Sinu meeskonna või organisatsiooni kasumlikkust. Kuid teiste panuse tähelepanuta jätmine ja nende arvamustega mitteamvestamine olukorras, kus üksmeel on tarvilik, võib kaasa tuua pettumust ja vastuhakku.

Nõudlik: Sageli tähendab see teistele surve avaldamist, et jõuda soovitud tulemusteni. Seda võib käsitleda tugevusena sel juhul kui teistega koos ühise eesmärgi või tähtaja nimel töötades arvestad nende inimeste tunnetega ega muutu liialt diktaatorlikuks.

Jõuline: Töökeskkonnas võib see tähendada "ei"-vastuse mitteaktsepteerimist. Seda võib pidada tugevuseks, kui on vaja tegeleda kellegi viletsa tööpanusega või saavutada kõrged kvaliteedinõuded lühikese ajaga. Sellest võib aga saada nõrkus, kui muutud üleliia suunavaks või jäigaks.

i Dimensioon

Inimesi, kellel on Sinuga ühesugune punktisumma i dimensioonis, iseloomustavad tavaliselt alljärgnevad omadussõnad. Tõmba ring ümber neile, mida näed enda tugevustena ja jooni alla need, mida pead arenguvajadusteks.

Mõjukas: Võime teisi inspireerida ja neid tegudele innustada on omadus, mida võib näha edukate juhtide juures. Selle oskuse omamine tähendab, et oled valmis olema teistele mentoriks ning tegutsema vajadusel nende asemel, kui millegagi toime ei tulla. Samas on oluline, et tunned vastutust ka selle ees, et Sind väärsti ei mõistetakse ning et Sind saaks usaldada ja Sinuga arvestada.

Meeldiv: Rõõmsameelsus ja sõbralikkus on omadused, mis aitavad Sul kõikjal sobituda ning ühisele eesmärgile pühenduda. Ent kui Sa üldse ei jaga oma mõtteid ja arvamusi teistega kartusest, et Sinuga ei olda päri, võid näida hoopis asjatundmatu ja vähehisukas.

Seltskondlik: Kuna Sa ei pelga elavaid arutelusid teiste inimestega, võid end sageli leida kõikvõimalike sündmuste keskmest uusi ideid jagamas. See on teretulnud eriti introvertsete tüüpide innustamisel, et nad end seltskonnas paremini tunneksid. Kuid seltskondlikkus ei ole sobilik, kui oled sunnitud tähtajaliselt töötama või suure tõsidusega ainult käesolevale projektile keskendumata.

Helde: Töökeskkonnas võib see tähendada, et pühendad suure osa oma ajast ja energiast teistele inimestele ootamata ise selle eest mingit vastutasu. See on kahtlemata suurepärane omadus ning tuleb kasuks ühise eesmärgi saavutamisel. Kuid Sul tuleb siiski ka säästa oma aega ja energiat "ei" ütlemisega, eriti siis, kui Sul on parajasti käsil mitmed tegemised, mille eest vastutad.

Tegutsemisvalmis: See viitab enesekindlusele, mis avaldub Sinu tegutsemises uute olukordade, inimeste või probleemidega silmitsi seistes. Käitudes harva reaktiivselt, on Sulle mistahes olukorras omane pigem rahulikult jääda ning see on ka teiste poolt sageli kõrgelt hinnatud. Siiski, kui Su reageeringutes ei peegeldu teiste muredest hoolimine, võid kaotada oma usutavuse.

Veetlev: Kombineerituna emotsionaalse intelligentsuse ja juhtimisvõimega, tekitab Su oskus teiste tähelepanu koida ja neid enda poole võita Sinu jaoks palju võimalusi. Kuid tasub meeles hoida, et Sa ei rakendaks oma sarmi valel moel - inimestega manipuleerimiseks või teiste ärakasutamiseks.

Enesekindel: Tugev usk iseenda võimekusse mistahes töö tegemisel innustab ka teisi inimesi suuremaid riske võtma ning võib kaasa tuua suurema edu. Enesekindlate inimestega koostöö tegemine on rahulduspakkuv seni, kuni nende enesekindlus pole muutunud isekaks eneseimetluseks, mis paneb teised tundma end väheolulisena või häirituna.

S Dimensioon

Inimesi, kellel on Sinuga ühesugune punktisumma S dimensioonis, iseloomustavad tavaliselt alljärgnevad omadussõnad. Tõmba ring ümber neile, mida näed enda tugevustena ja jooni alla need, mida pead arenguvajadusteks.

Uuendusmeelne: Seda oskust on vaja, et vältida vanasse kinnijäämist ning olla alati uutele ideedele ja lahendustele avatud. Kuid kannu hoolt, et Sa ei oleks ülemäära muutustele orienteeritud märkamata traditsioonide positiivseid külgi.

Vigu otsiv: Kasutad seda iseloomujoont efektiivselt, kui avastad eksimusi või vigu, mis teistel märkamata jäävad. Pahupool on aga see, et Sul on oht muutuda liialt norivaks ja küüniliseks, mistõttu võib juhtuda, et teised ei taha Sinuga enam oma ideid jagada ning koostööd teha.

Spontaanne: Sinu parimad ideed sünnivad tihti hetkelise välgatuse mõjul või tegevuse käigus. Sel viisil saad Sa hoida oma ettevõtmised enda jaoks uudsete ja ahvatlevatena, suutes siiski leida suurepäraseid lahendusi üleskerkivatele probleemidele. Ent kui pead töötama rutiinses ja täpselt määratletud süsteemis, võid leida, et sealsed piirangud on Sinu jaoks ärritavad.

Häiritud status quost: Loovad ettevõtmised on sageli status quost lahtiütlemise tulemus ning võid uuendada oma tegutsemist tihti just endistest raamidest väljaminekuse kaudu. Kuid hoidu ärritusest, kui Su muutmise katsed ebaõnnestuvad. See aitab vältida tülisid kõrgemalseisvate isikutega.

Aktiivne: Selle iseloomujoone positiivsete omaduste tõttu ei valmista tähtaegadest kinnipidamine ning tööde lõpuleviimine Sulle tõsist muret. Kuid Sinu efektiivsus võib tõsiselt kannatada, kui eelistad hoolika mõtletegevuse ja plaanimise asemel pimesi toimimist.

C Dimensioon

Inimesi, kellel on Sinuga ühesugune punktisumma C dimensioonis, iseloomustavad tavaliselt alljärgnevad omadussõnad. Tõmba ring ümber neile, mida näed enda tugevustena ja jooni alla need, mida pead arenguvajadusteks.

Sõltumatu: Mittesõltumine kaaslaste survest või grupimõtlemisest on positiivne omadus. Pead iseseisvat mõtlemist endale võimetekohaste otsuste tegemisel oluliseks. Seevastu ohuna tuleb Sul arvesse võtta, et võid enda tõekspidamistesse liialt kinni jäädes mitte arvestada vajaliku tagasisidega ning teiste ideedega.

Jäik: Kõrgete standardite seadmine nii iseendale kui teistele on suurepärase oskus. Eriti on see hinnas keskkonnas, kus kvaliteetne tulemus on tingimata vajalik. Samas võib paindlikkuse nappus tuua kaasa vaenulikkust ja vähendada võimalusi olukorra parandamiseks.

Kindel: Põhimõttekindlus võib olla kvaliteetse töö aluseks. Keeldudes oma tõekspidamisi muutmast võid ka teisi innustada kõrgeid standardeid järgima. Kuid samas võib liiga järeleandmatu hoiak põhjustada pingeid ja piirata uuenduste tegemist.

Põikpäine: Takistustega silmitsi seistes võid jõuliselt püüda tehtud plaanidele kindlaks jääda. Sinu püsivus võib keerukate projektide õnnestumisele oluliselt kaasa aidata. Samas võib mistahes kompromissidest keeldumine omakorda raskendada töö lõpuleviimist.

Meelevaldne: See iseloomujoon on tugevuseks, kui kasutad seda kolleegide innustamiseks ja loovusele julgustamiseks. Küll aga võib ta osutada nõrkuseks, kui muudab Sind sedavõrd ettearvamatuks, et teised ei saa Sinuga arvestada.

Mässuline: Mittetavapärane mõtlemine on Sulle sageli omane. Traditsioonide kõrvaleheitmine võib aidata Sul jõuda värskete ideede ja uuendusliku lähenemiseni. Kuid võid seeläbi ka endale probleeme tekitada, kui Sinu mässumeelsus muutub automaatseks vastureaktsiooniks igas võimalikus olukorras.

Trotslik: Sind ümbritseb sageli raevuka sõltumatuse oreool. Mitte allumine kolleegide survele võib tuua kasu siis, kui oled võimeline tegema konstruktiivset kriitikat. Sellele vaatamata tuleb Sul hoolt kanda, et Sinu seisukohad ei muutuks otseseks allumatuseks.

III aste: Sinu klassikaline käitumismudel

DISC® Classic 2.0

See viis, kuidas inimeses neli käitumisdimensiooni (domineeriv, sotsiaalne, stabiilne, analüüsiv) omavahel kombineeruvad, tekitab mitmed käitumismudelid, mis kõik üksteisest erinevad. Uurimused on välja toonud 15 kõige sagedamini esinevat unikaalset käitumismudelit/profiili. Teoreetilistele ja kliinilistele uurimustele toetudes on välja töötatud kirjeldused iga "klassikalise käitumisprofiili" kohta, et aidata inimestel oma käitumisstiili mõista ja kirjeldada.

Toomas, Sinu klassikaline käitumismudel on Tulemusese keskenduja. Palun loe alljärgnevat kirjeldust ja jooni alla need väited, mis kõige enam langevad kokku Sinu arvamusega iseendast.

Tulemusese keskenduja

Toomas - motivatsioon

Toomas, tulemusese keskendunud inimesena oled Sa kiire mõtleja ning näitad üles suurt eneseusaldust. Tegutsed otsusekindlalt ja visalt lähtudes sageli individualismist. Oma domineeriva loomuse tõttu võid tihti näida teistele jõulise ja otsekoheise isiksusena.

Sulle on meelepärased kõrged ametikohad ning autoriteet. Tõenäoselt naudid ka konkurentsi ning võidu võimalusi. Tulemusese keskendunud inimesena võtad endale kohustusi ja saad nende täitmisega ka hakkama. Kaldudes oma tegelikke seisukohti otse välja ütlemata, ei valmista oma autoriteedi kehtestamine sulle mingit raskust.

Kuna oled äärmiselt iseseisev, võid mõjuda teistele ülbe ja ennast ületähtsustavana. Lisaks on Sul oht muutuda kannatamatuks ja sallimatuks. Seetõttu võid teistele jätta järsu või koguni hoolimatu inimese mulje.

Toomas - tööharjumused

Otsid aktiivselt uusi võimalusi, et katsetada ja arendada oma võimeid tulemuste saavutamisel. Sulle meeldivad rasked ja erakordsed ülesanded ning uued väljavaated, mistõttu püüad iga hinna eest vältida rutiinset ning igavat tööd. Enamasti eelistad keerulisi ülesandeid, mis nõuavad kindla eesmärgi nimel tegutsemist.

Kiire tegutsemine aitab Sul püsida õigel kursil ning koondada oma energia õigesse punkti. Lisaks sellele kaldud vältima mistahes kitsendavaid tegureid, nagu näiteks otsene kontroll ja aeganõudvad üksikasjad. Olles mõne ülesandega suurepäraselt toime tulnud, pead sageli oluliseks lasta oma rahulolul ka välja paista.

Sulle on tõenäoselt väga tähtis saavutada usaldusväärseid tulemusi. Katsumustega silmitsi seistes oled väga sihikindel ning püüad iga hinna eest jõuda kvaliteetse tulemuseni. Selline visadus on kahtlemata väärtuseks mistahes organisatsioonile.

Sa hindad kõrgelt oma iseseisvust ning suure tõenäosusega eelistadki töötada üksi. Seetõttu ei ole grupis või meeskonnas töötamine Sulle kuigivõrd meelt mööda. Kuigi võid meeskonnatööd tehes kergesti kärsituks muutuda, ei valmista Sulle mingit raskust veenda teisi vajadusel Sinu püüdlusi toetama. Seda meetodit võid sageli kasutada just abi otsimisel rutiinsete tegevustega toime tulemiseks.

Oma kolleegide mõjutamisel toetud arvatavasti peamiselt oma tugevale karakterile. Võid muutuda kannatamatuks ja leida vigu inimestes, kes on aeglasemad ja vähem innustunud, kui Sina ise. Teisest küljest näitad jällegi üles suurt lugupidamist nende kolleegide suhtes, kes jõuavad usaldusväärsete tulemusteni. Kiire ülesannete täitmine ja tulemuslikkus ongi peamisteks võimalusteks, kuidas Sinu lugupidamist võita.

Toomas - käitumismustrid

Kuna kaldud paljudes tegemistes nägema konkurentsi, võid sageli oma kolleegidega konflikti sattuda. Sul on tõenäoselt suur võidutahe ning soov olla parim. Sellegipoolest peaksid mõistma, et enamik tegemisi ei ole “kaotan-võidan olukorrad”.

Hinnates kõrgelt iseseisvat tegutsemist jääd sageli eemale grupitegemistest ning väldid meeskondlikke üritusi. Sinu selline käitumine võib teistele näida üleolekuna, eriti juhtudel, kui oled oma kolleegide suhtes olnud väga kriitiline. Sobiva abinõuna võiksid siinkohal üritada oma kolleegide suhtes olla arvestavam ning väärtustada enam nende panust. Samuti võiksid näidata üles siirast huvi oma kolleegide heaolu suhtes ning märgata nende ideid kui võimalikke lahendusi.

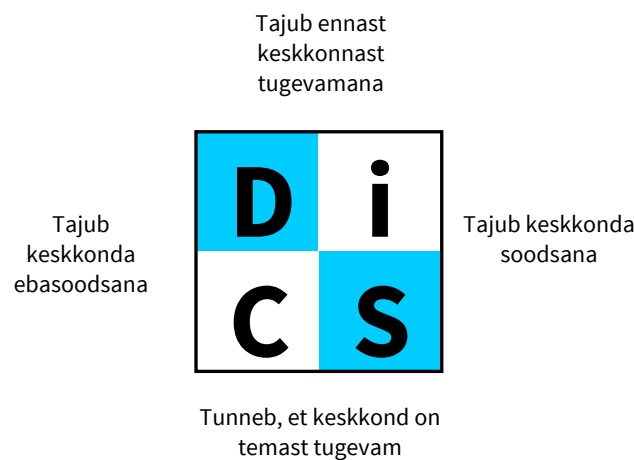
Oled osav üles leidma vigu, mis võivad takistada soovitud tulemusteni jõudmist. Vajaduse korral kasutad seda ka enda õigustusena olukorra üle kontrolli võtmisel. Sul on mõnikord kalduvus olukorda kontrollida ka siis, kui Sulle pole selleks volitusi antud. Selline käitumine võib osati olla tingitud Sinu hirmust näida nõrgana. Ühtlasi võid karta, et kolleegid saavutavad Sinu ees edumaa, kui annad neile selleks võimaluse.

Piiride nihutamise või autoriteedist loobumise asemel peaksid hoopis oma ideid teistega rohkem jagama. Oma teguviisi lahtiseletamine aitab sageli ära hoida asjatuid konflikte. Samuti oleksid edukam näidates üles suuremat kannatlikkust ning tagasihoidlikkust.

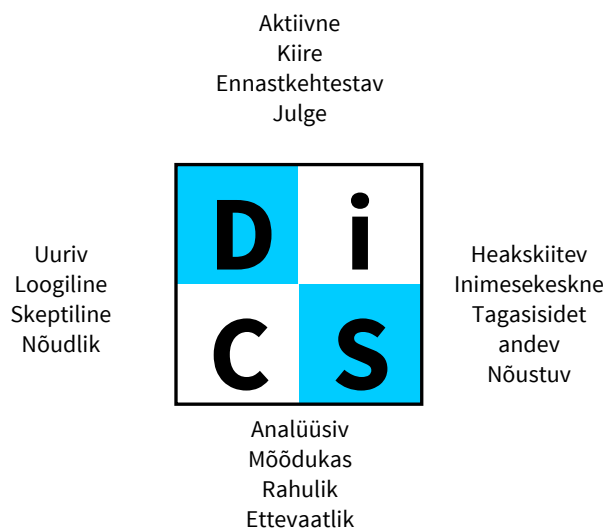
Toomas, Sa oled eneskindel ning sõltumatu inimene, kelle visadus võib viia väga heade tulemusteni.

DiSC Classic baseerub neljaosalisel mudelil, mis annab usaldusväärse kirjelduse inimese 4 käitumisstiili kohta: domineeriv (D), sotsiaalne (i), stabiilne (S), analüüsiv (C). Mõnele inimesele on omane ainult üks käitumisstiil, teist võib iseloomustada kahe või isegi kolme stiili abil.

Mille poolest erineb Sinu isiklik DiSC käitumisstiil teistest DiSC stiilidest? Mis on neil ühist? Alljärgnevalt toodud DiSC mudel aitab neid olulisi küsimusi mõista. Alpool asuvas kastis on igal konkreetsel DiSC dimensioonil midagi ühist kõrvalasuvaga. Näiteks analüüsiva (C) ja stabiilse (S) käitumisstiiliga inimesed tajuvad keskkonda endast tugevamana. Seega kalduvad nad enam keskkonnaga kohanema, sest nad tunnevad, et neil ei ole piisavalt kontrolli keskkonna üle. Domineeriva (D) ja sotsiaalse (i) käitumisstiiliga inimesed vastupidiselt tajuvad end keskkonnast tugevamana. Mis tähendab, et nad tunnevad end enesekindlamalt, sest arvavad end suutvat oma keskkonda kontrollida. D ja C käitumisstiiliga inimesed kalduvad nägema keskkonda ebasoodsana (või tõrjuvana ja vastupanu osutavana) ning i ja S vastupidi soodsana (või sõbraliku ja toetavana).



Järgnev illustratsioon selgitab DiSC mudeli kujunemist, kirjeldades kõiki nelja dimensiooni kergesti jälgitaval ja käitumispõhisel viisil. Kui C ja S käitumisstiilid on mõlemad analüüsivad ja mõõduka tempoga, siis D ja i on vastupidi aktiivsed ja kiired. Lisaks kalduvad D ja C kõiges leidma küsitavusi ning on orienteeritud loogikale, aga i ja S kalduvad olema kergemini nõustuvad ja on orienteeritud eelkõige inimestele.

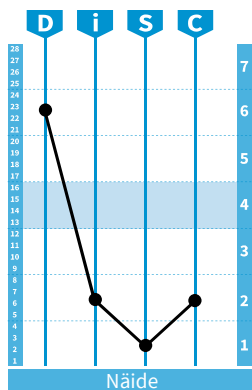


Alljärgnev tabel annab ülevaate kõigist neljast DiSC dimensioonist. Loe läbi kõigi dimensioonide kirjeldused, et paremini mõista teisi inimesi, kes käituvad Sulle sarnaselt või Sinust erinevalt.

D DOMINEERIV	I SOTSIAALNE
Rõhuasetus on keskkonna ümberkujundamisel ületades tulemuste teel olevaid takistusi.	Rõhuasetus on keskkonna ümberkujundamisel veenmise ja teiste inimeste mõjutamise kaudu.
<p>KIRJELDUS Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</p> <ul style="list-style-type: none"> koheste tulemuste saavutamine tegutsemine väljakutsete vastuvõtmine kiirete otsuste tegemine kehtivate normide kõigutamine võimu enda kätte võtmine raskuste ületamine probleemide lahendamine <p>Sellise käitumisstiiliga inimene soovib töötada keskkonnas, mis pakub</p> <ul style="list-style-type: none"> võimu ja autoriteeti prestiiži ja väljakutseid võimalust saavutada isiklikku edu laialdast tegutsemisvaldkonda otseseid vastuseid edasijõudmise võimalusi kontrollivaba keskkonda vaheldust 	<p>KIRJELDUS Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</p> <ul style="list-style-type: none"> suhelda inimestega jätta endast hea mulje rääkida väljendusrikkalt luua motiveeriv keskkond õhutada entusiasmi lõbustada teisi inimesi näha inimesi ja olukordi optimistlikult osaleda meeskonnatöös <p>Sellise käitumisstiiliga inimene soovib töötada keskkonnas, mis pakub</p> <ul style="list-style-type: none"> populaarsust, üldsuse tunnustust avalikku tunnustust tema võimetele väljendusvabadust grupi ühistegevust väljaspool tööaega demokraatlikke suhteid liigsete detailideta kontrollivaba keskkonda võimalust esitada ettepanekuid suunamist ja nõustamist meeldivat töökeskkonda
<p>TEGEVUSPLAAN Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> kaaluvad poolt- ja vastuargumente arvestavad võimalikke riske on ettevaatlikud loovad ootuspärase keskkonna uurivad fakte mõtleavad otsused hoolega läbi arvestavad teiste inimeste vajadusi <p>Et olla efektiivsem, vajab see inimene</p> <ul style="list-style-type: none"> keerulisi ülesandeid arusaamist, et ta vajab teisi inimesi praktilisel kogemusel põhinevaid võtteid ootamatusi grupiga samastumist otsuste põhendamist piirangute teadvustamist rohkem rahu ning lõõgastust 	<p>TEGEVUSPLAAN Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> keskenduvad ülesandele otsivad fakte kõnelevad otsekoheselt respekteerivad ausust töötavad välja süsteemseid lähenemisi eelistavad pigem tegeleda asjade kui inimestega lähenevad probleemidele loogiliselt demonstreerivad isiklikku läbimurde võimet <p>Et olla efektiivsem, vajab see inimene</p> <ul style="list-style-type: none"> kontrolli aja üle, kui D või S on madal objektiivsust otsustamisel juhtimises osalemist teiste inimeste realistlikumat hindamist prioriteete ja tähtaegu kindlakäelisust suhtlemisel teistega, kui D on madal
C ANALÜÜSIV	S STABIILNE
Rõhuasetus on kohusetundlikul tegutsemisel, et tagada kvaliteet ja täpsus olenemata keskkonnast.	Rõhuasetus on teistega koostöö tegemisel ülesande täitmiseks olemasolevates tingimustes.
<p>KIRJELDUS Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</p> <ul style="list-style-type: none"> pöörata tähelepanu olulistele reeglitele ja standarditele keskenduda tähtsatele detailidele analüüsida ning kaaluda poolt ja vastu argumente olla suhtlemisel diplomaatiline lahendada vastuolud peenetundeliselt või kaudsete vahenditega kontrollida täpsust kriitiliselt analüüsida tegevust tegutseta süsteemselt <p>Sellise käitumisstiiliga inimene soovib töötada keskkonnas, mis pakub</p> <ul style="list-style-type: none"> selgelt määratletud soorituskriteeriume kvaliteedi ja täpsuse hindamist vaoshoitud atmosfääri võimalust näidata üles asjatundlikkust kontrolli töötulemusi mõjutavate tegurite üle võimalust esitada "miks" küsimusi tema oskuste ja saavutuste märkamist 	<p>KIRJELDUS Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</p> <ul style="list-style-type: none"> tegutseta ootuspärasel viisil näidata kannatlikkust arendada välja erialased oskused aidata teisi näidata lojaalsust olla hea kuulaja rahustada erutunud inimesi luua stabiilne ja harmooniline töökeskkond <p>Sellise käitumisstiiliga inimene soovib töötada keskkonnas, mis pakub</p> <ul style="list-style-type: none"> stabiilsust ootuspärast rutiini tunnustust tehtud töö eest töö minimaalset mõju kodusele elule ausat hinnangut samastumist grupiga standardseid tegutsemismeetodeid minimaalseid vastuolusid
<p>TEGEVUSPLAAN Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> delegeerivad olulisi ülesandeid teevad kiireid otsuseid käsitlevad strateegiaid vaid üldjuhisenä lähnevad vastaspoolega kompromissile teatavad ebapopulaarseid seisukohti algatavad ja juhivad arutlusi soodustavad meeskonnatööd <p>Et olla efektiivsem, vajab see inimene</p> <ul style="list-style-type: none"> võimalust tööd hoolikalt planeerida täpseid töökirjeldusi ja eesmärke regulaarset töötulemuste hindamist tagasisidet oma töötulemuste kohta oskust austada teisi inimesi samavõrd kui nende saavutusi konfliktide paremat talumist 	<p>TEGEVUSPLAAN Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> reageerivad kiiresti ootamatutele muutustele tegelevad ülesande keerulisemate külgedega tegelevad rohkem kui ühe asjaga paneivad end maksma avaldavad teistele survet tunnevad end hästi tundmatus keskkonnas aitavad selgitada välja prioriteedid on töö teostamisel paindlikud <p>Et olla efektiivsem, vajab see inimene</p> <ul style="list-style-type: none"> põhjendusi enne muudatuste tegemist enese kehtestamist teavet, kuidas tema töö mõjutab üldist tööpanust sama pädevaid ja ausaid kaastöötajaid juhiseid ülesande täitmiseks loovuse soodustamist

Järgnevatel lehekülgedel leiad kõigi 15 klassikalise käitumismudeli kirjeldused. Igaüks neist kirjeldab inimkäitumist nelja DiSC®-dimensiooni erineva kombinatsiooni kaudu.

Arendaja



Omadused: individualism isiklike vajaduste täitmisel

Eesmärk: uued võimalused

Hindab teistes: seda, kui võrd nad vastavad Arendaja standarditele

Mõjutab teisi: probleemide lahenduste leidmisega; isikliku võimu kasutamisega

Väärtus organisatsioonile: väldib "vastutuse veeretamist" teistele; on probleemide lahendamisel uuenduslik

Liialdatud kasutus: kontroll inimete ja olukordade üle isiklike tulemuste saavutamiseks

Surve all: eraldub teistest, kui on vaja tööd teha; muutub sõjakaks, kui ohustatakse tema individualismi või kui tal ei ole piisavalt väljakutseid

Hirmud: igavus; kontrolli kaotamine

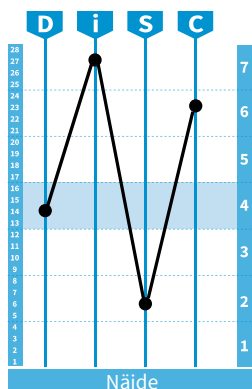
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: oleks kannatlikum, oskaks asetada end teiste inimeste olukorda; teeks koostööd teistega; teostaks järelkontrolli ja pööraks tähelepanu kvaliteedikontrollile

Arendajad kalduvad olema tahtejõulised inimesed, kes pürgivad pidevalt uute sihtide poole. Kuna nad on äärmiselt ennastusaldavad ja iseseisvad mõtlejad, eelistavad nad leida omaenda lahendusi. Kuna Arendajad on suhteliselt vabad grupi piiravast mõjust, on nad võimelised reeglitest mööda minema ning leiavad sageli uuenduslikke lahendusi.

Kuigi Arendajad kalduvad sageli kasutama otsekohest ja jõulist käitumist, suudavad nad vajadusel inimeste ja olukordadega ka osavalt manipuleerida. Kui nad peavad koos teistega olema olukorras, kus nende individualismi piiratakse, on Arendajatel kalduvus muutuda sõjakaks. Nad on väga järjekindlad soovitud tulemuste saavutamisel ning valmis tegema mida tahes, et ületada teel olevad takistused. Neil on teiste suhtes suured ootused ning nad võivad muutuda kriitiliseks, kui nende nõudeid ei täideta.

Arendajad on eelkõige huvitatud oma eesmärkide täitmisest; nende jaoks on tähtsad ka edasijõudmise võimalused ja väljakutsed. Kuna nad on tulemusele orienteeritud, ei suuda nad end sageli asetada teise inimese olukorda ja võivad jätta endast hoolimatu mulje.

Hindaja



Omadused: vajadus jätta endast hea mulje

Eesmärk: toetudes oma vaistule väljuda igast olukorrast võitjana

Hindab teistes: algatusvõimet

Mõjutab teisi: valikulise tunnustuse kaudu

Väärtus organisatsioonile: eesmärkide saavutamine inimeste kaudu

Liialdatud kasutus: autoriteet või leidlikkus

Surve all: muutub rahutuks, kriitiliseks, kannatamatuks

Hirmud: "jääda kaotajaks", jätta endast teistele halb mulje

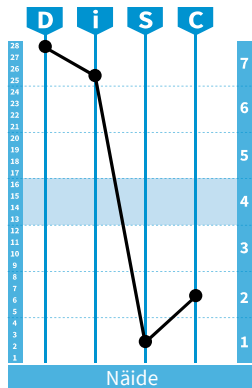
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: kontrolliks ülesande täitmist isiklikult; prooviks eriarvamuste korral panna ennast teise inimese olukorda; kohandaks end teiste tempoga

Hindajad panevad oma ideed praktilisi eesmärgi teenima. Nad kasutavad oma tulemuste saavutamiseks otsekohest lähenemist. Hindajad on võistlusvalmid, kuid ometi peavad teised inimesed neid pigem enesekehtestajateks kui agressiivseteks, sest nad arvestavad ka teistega. Korralduste ja käskude jagamise asemel tõmbavad Hindajad teisi tegevusse kaasa kasutades veenmismeetodeid. Nad saavutavad teistega koostöö neile tegutsemise loogikat selgitades.

Hindajad aitavad tavaliselt teistel näha, millised sammud on tulemuste saavutamiseks vajalikud. Nad tutvustavad teistele enda poolt koostatud üksikasjalikku tegevusplaani, mis peab tagama sihipärase liikumise tulemuse poole. Samas võivad innukalt võidu poole pürgivad Hindajad muutuda kannatamatuks, kui nende standarditest kinni ei peeta või kui töö vajab põhjalikku järelkontrolli.

Hindajate tugev külg on kriitiline mõtlemine ning mõnikord väljendavad nad oma kriitilisust üsna sõnakalt. Nende ütlused võivad kohati olla üpris salvavad. Hindajad suudavad olukorda paremini kontrollida, kui nad lõõgastuvad ja hetkeks aja maha võtavad, andes endale aru, et alati ja igast olukorrast ei peagi võitjana väljuma.

Inspireerija



Omadused: võistluslik; kaldub varjama oma vajadust armastuse järele

Eesmärk: kontrollida ümbrust või kuulajaskonda

Hindab teisi: selle järgi, kui tugeva isiksusena nad välja paistavad ja palju nad sotsiaalset võimu omavad

Mõjutab teisi: sarmi, juhtimise, hirmutamise, premeerimise abil

Väärtus organisatsioonile: "inimeste liikumapanija"; algatab, nõuab, tunnustab, distsiplineerib

Liialdatud kasutus: "eesmärk pühendab abinõu"

Surve all: muutub manipuleerivaks, riikaks, sõjakaks

Hirmud: paista välja liiga järeleandlik; sotsiaalse staatuse kaotamine

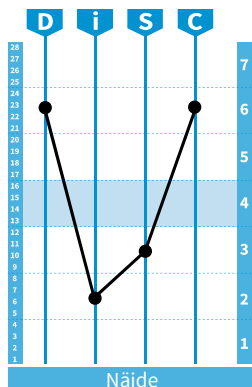
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: oleks siiralt osavõtlikum; oleks abivalmim teiste isikliku arengu toetamisega seoses

Inspireerijad püüavad teiste inimeste mõtteid ja tegusid teadlikult kujundada. Püüdes kontrollida keskkonda, on nad osavad teiste inimeste motiivide kindlakstegemisel ja nendega manipuleerimisel ning teiste käitumise juhtimisel soovitud suunas.

Inspireerijad teavad täpselt, mis tulemusi nad saavutada tahavad, kuid ei ütle seda alati kohe välja. Nad räägivad soovitud tulemustest alles siis, kui on teise inimese ette valmistanud. Näiteks pakuvad Inspireerijad sõprust neile, kes soovivad, et neid omaks tunnistatakse; suuremaid volitusi neile, kelle eesmärk on võim; turvalisust neile, kes tahavad ootuspärast keskkonda.

Inspireerijad võivad olla teistega suhtlemisel väga võluvad. Nad on veenvad otsides teiste abi rutiinsete ja aeganõudvate üksikasjadega tegelemisel. Ometi kogevad inimesed Inspireerijatega suheldes vastandlikke tundeid: neid tõmbab nende poole ning samas tunnetavad nad kummalist distantsi. Mõned võivad tunda, et neid on "ära kasutatud". Kuigi mõnikord äratavad Inspireerijad pelgust ning ei arvesta teiste otsustega, meeldivad nad üldiselt kaastöötajatele. See tuleneb nende märkimisväärsest sõnaosavusest teiste veenmisel mistahe olukorras. Inspireerijad eelistavad eesmärke saavutada teiste inimestega koostööd tehes, mitte nende üle domineerides.

Looja



Omadused: võistluslik; võib olla väljendustes vaoshoitud

Eesmärk: domineerimine; ainulaadsed saavutused

Hindab teistes: isiklike standardeid; progressiivseid ideid asjade lõpule viimisel

Mõjutab teisi: määrates tempo süsteemide ja uudsete lahenduste väljatöötamiseks

Väärtus organisatsioonile: muudatuste algataja või kavandaja

Liialdatud kasutus: järsk otsekohesus; kriitiline või üleolev suhtumine

Surve all: tüdineb kiiresti rutiinset tööst; mossitab, kui tema tegevust piiratakse; tegutseb iseseisvalt

Hirmud: mitte omada mõju; suutmatus täita isiklike nõudeid

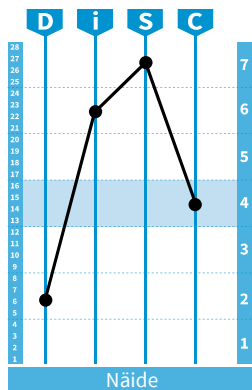
Tema töö efektiivsus paraneks, kui ta: oleks suhtlemisel soojem, taktitundelisem; oleks meeskonnas koostöövalmim; tunnistas oma vigu

Loojate käitumises võib avalduda kaks vastandlikku jõudu. Nende soovi saavutada käegakatsutavaid tulemusi tasakaalustab niisama tugev tung täiuslikkuse järele. Agressiivsust leevendab tundlikkus. Kiiret mõtlemist ja reaktsiooni pärsib soov enne otsuse tegemist kaaluda kõiki võimalikke lahendusi.

Loojad on projektidele keskendudes väga ettenägelikud ning suudavad muutusi tõesti ka ellu viia. Kuna Looja käitumismudeliga inimestes on tung täiuslikkuse järele ühendatud märkimisväärsete planeerimisvõimetega, on nende poolt tehtud muudatused tavaliselt usaldatavad, kuigi meetodites ei pruugi olla pööratud tähelepanu inimestevahelistele suhetele.

Loojad tahavad vabadust probleemide uurimisel ning võimu tulemuste kontrollimisel ja uuesti testimisel. Nad võivad teha igapäevaseid otsuseid kiiresti, kuid olla äärmiselt ettevaatlikud olulisemate otsustega. Kuna Loojad on huvitatud eelkõige tulemusest ja täiusest, ei huvita neid niivõrd sotsiaalsed hoiakud. Nad võivad jätta endast jaheda kõrvalseisja ja taktitundetu otseütleja mulje.

Mõjutaja



Omadused: positiivsete emotsioonide suhtes vastuvõtlik; tõrjub agressiivsust

Eesmärk: olla teiste poolt aktsepteeritud

Hindab teistes: sallivust ja seltsivust

Mõjutab teisi: pakkudes mõistmist, sõprust

Väärtus organisatsioonile: toetab, loob kooskõla, oskab asetada end teise inimese olukorda; on orienteeritud teenindamisele

Liialdatud kasutus: lahkus

Surve all: muutub veenvaks kasutades vajadusel informatsiooni või sõbralikkust

Hirmud: lahkavumused; konfliktid

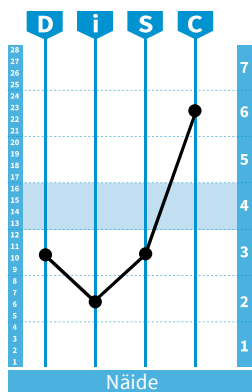
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: mõistaks paremini, kes ta on ja mida suudab teha; oleks kindlameelsem ja paneks end maksma; ütleks "ei", kui see on vajalik

Mõjutajad pööravad töö juures tähelepanu nii inimestevaheliste suhetele kui konkreetse ülesandega seotud aspektidele. Nad on head kuulajad osates teisi mõista ja toetada. Kuna Mõjutajad on vastuvõtlikud teiste inimeste vajaduste suhtes, tunnevad inimesed end nendega koos olles vajaliku ja olulisena. Mõjutajaga suheldes ei karda inimesed eemaletõrjumist. Mõjutajad pakuvad sõprust ja on valmis teistele teeneid osutama.

Mis puutub ülesannete täitmisse, siis suudavad Mõjutajad tööd suurepäraselt organiseerida ja ülesandeid efektiivselt täita. Iseäranis hästi teevad Mõjutajad teiste heaks seda, mida neil enda jaoks on raske teha. Mõjutajatele on iseloomulik soodustada üksmeelt ja koostööd grupis.

Mõjutajad kardavad konflikte ja lahkavumusi. Nende toetav suhtumine võib aidata teistel raskeid olukordi taluda, kuid mitte probleeme aktiivselt lahendada. Mõjutajale iseloomulikku soovimatust agressiivsetele inimestele avalikult vastu seista võidakse tõlgendada pehmeloomulisena. Siiski on Mõjutajad suhteliselt sõltumatud, kuigi nad muretsevad grupiga sobimise pärast.

Mõtleja



Omadused: kaldub tõrjuma inimestevahelist vaenulikkust

Eesmärk: korrektsus

Hindab teistes: oskust loogiliselt mõelda

Mõjutab teisi: faktiliste andmetega, loogiliste argumentidega

Väärtus organisatsioonile: määratleb, selgitab; hangib informatsiooni; hindab; testib

Liialdatud kasutus: analüüs

Surve all: muutub murelikuks

Hirmud: ebaratsionaalsed teod; naeruväärinamine

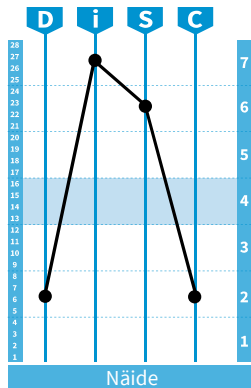
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: avaks end rohkem; jagaks oma arusaamisi ja arvamusi teistega

Mõtlejatel on tavaliselt kõrgeltarenenud kriitilise mõtlemise võime. Nad rõhutavad faktidele tuginemise tähtsust järelduste tegemisel ning taotleavad korrektsust ja täpsust kõiges, mida teevad. Sageli kombineerivad Mõtlejad oma tööülesannete efektiivseks täitmiseks intuiitvset informatsiooni kogutud faktidega. Kui neil on kahtlusi, kuidas mingi tegevus võib õnnestuda, väldivad nad rumalasse olukorda jäämist piinlikult täpse ettevalmistustööga. Näiteks harjutavad Mõtlejad uut töövõtet omaette, enne kui kasutavad seda grupitegevuses.

Mõtlejad eelistavad töötada koos inimestega, kes on nii, nagu nemadki, huvitatud rahuliku töökeskkonna säilitamisest. Osad inimesed peavad neid ujedateks ning mõnikord on nad tõesti tõrksad oma tunnete avaldamisel. Eriti ebamugavalt tunnevad nad end agressiivsete inimeste seltskonnas. Vaatamata leelebe üldmuljele on Mõtlejatel tugev vajadus keskkonda kontrollida. Nad rakendavad seda kontrolli tavaliselt kaudselt nõudes kinnipidamist reeglitest ja standarditest.

Mõtlejad on huvitatud "õige" vastuse leidmisest ja neil võib olla raskusi ebamäärastes olukordades otsuste tegemisega. Oma kalduvusega muretseda võib neil tekkida "liigse analüüsi halvatus". Sageli ei taha Mõtlejad tunnistada, et on vea teinud. Selle asemel püüavad nad koguda lisainformatsiooni, mis õigustaks nende lähenemist.

Nõustaja



Omadused: vastutulelik, südamluk ja mõistev

Eesmärk: sõprus; rahulolu

Hindab teistes: positiivset suhtumist; võimet leida inimestes head

Mõjutab teisi: isikliku suhtega; avatuse ja soojusega

Väärtus organisatsioonile: stabiilsus, ootuspärasus; lai sõprusringkond; hea teiste tunnete mõistja

Liialdatud kasutus: "ümburnurga" lähenemine, liigne tolerantus

Surve all: muutub üleliia paindlikuks ja lähedaseks; usaldab inimesi üleliia, tegemata vahet, keda usaldada ja keda mitte

Hirmud: soovimatus inimestele survet avaldada; süüdimõistmine kahju tekitamises

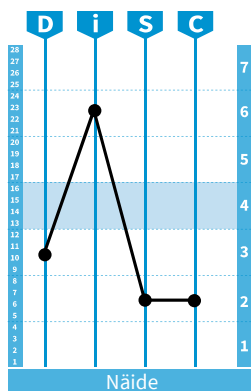
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: pööraks tähelepanu reaalsele tähtaegadele; oleks algatusvõimelisem ülesande täitmisel

Nõustajad on iseäranis efektiivsed inimestega seotud probleemide lahendamisel. Nad jätvad teistele hea mulje oma soojuse, kaasaelamisvõime ning mõistmisega. Nad näevad teistes eelkõige head ning vaatavad elu optimistliku pilguga. Nõustajatele meeldib sõlmida püsivaid suhteid. Nõustajad on head kuulajad, kuna on vastuvõtlikud teiste inimeste probleemide suhtes. Nad pakuvad lahendusi leebelt ning hoiudvad teistele oma ideede pealesurumisest.

Nõustajad kalduvad olema üleliia tolerantid ja kannatlikud vähetulemuslike inimestega. Surveolukorras võib neil olla raskusi töö teostamist puudutavate probleemide otsekohele käsitlemisega. Nõustajad võivad olla korralduste andmisel, nõuete esitamisel või teiste distsiplineerimisel liiga ebamäärased. Lähtudes suhtumisest "inimesed on tähtsad", võivad nad pöörata vähem tähelepanu ülesande täitmisele. Mõnikord vajavad nad abi realistlike tähtaegade püstitamisel ja nendest kinnipidamisel.

Nõustajad suhtuvad kriitikasse tihti kui isikliku solvangusse, kuid reageerivad positiivselt hästi tehtud töö eest osaks saavale tähelepanule ja kiitusele. Vastutusrikkal ametikohal olles pööravad Nõustajad suurt tähelepanu töötingimuste kvaliteedile ja oma grupi töötajate tunnustamisele.

Organiseerija



Omadused: valmisolek teisi aktsepteerida

Eesmärgid: heakskiit, populaarsus

Hindab teistes: sõnaosavust

Mõjutab teisi: kiituse, võimaluste, teenetega

Väärtus organisatsioonile: leevendab pingeid; reklaamib projekte ja tõstab esile inimesi, sealhulgas iseennast

Liialdatud kasutus: kiitus, optimism

Surve all: muutub hoolimatuks ja sentimentaalseks; on organiseerimatu asjade lõpule viimisel

Hirmud: sotsiaalse staatuse ja eneseväärikuse kaotamine

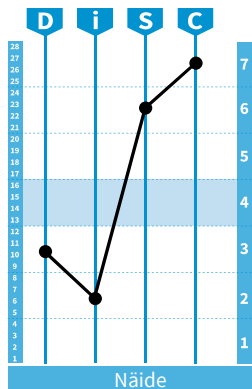
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: kontrolliks ajakasutust; oleks objektiivsem; mõistaks ajalisi piiranguid; kontrolliks tundeid; jälgiks lubaduste ja ülesannete täitmist

Organiseerijatel on palju sidemeid, mis on heaks aluseks ärisuhtele. Seltsivate ja osavate suhtlejatena sõlmivad nad sõprussuhteid hõlpsasti ning harva lähevad nad kellegagi tahtlikult vastuollu. Organiseerijad otsivad soodsat sotsiaalset keskkonda, kus nad saavad oma suhteid arendada ja hoida. Sõnaosavate inimestena suudavad nad oma ideid hästi propageerida ning tekitada entusiasmi ka teiste ideede suhtes. Oma laialdaste sidemete tõttu leiavad Organiseerijad alati õiged inimesed, kes suudavad neid aidata.

Kuna Organiseerijatele meeldib teistega suhelda ning osaleda inimestega seotud tegevustes, võivad nad olla vähem huvitatud ülesande täitmisest. Nad võivad püüda leida uusi olukordi, mis võimaldavad suhtlemist ja kohtumisi teiste inimestega, isegi siis kui nende töö nõuab rohkem omaette tegutsemist. Nad tunnevad end suurepäraselt kohtumistel, töögruppides ja konverentsidel.

Optimistidena kalduvad Organiseerijad teiste võimeid üle hindama. Nad teevad sageli soodsat järeldust, ilma et oleksid kõiki fakte kaalunud. Suunamine ja juhendamine aitab Organiseerijatel olla objektiivsem ja pöörata tähelepanu tulemustele. Aja planeerimine ja kontrollimine võib osutada Organiseerijale väljakutseks. Vestlemisele ja aruteludele ajaliste piiride seadmine aitab neil meele hoida "lõpetatuse" hädaravilikkust ja jõuda ülesannete täitmiseni.

Perfektsionist



Omadused: esineb kompetentsena; vaashoituid; ettevaatlik

Eesmärk: stabiilsed, ootuspärased saavutused

Hindab teistes: kindlate standardite olemasolu

Mõjutab teisi: pöörates tähelepanu üksikasjadele ja täpsusele

Väärtus organisatsioonile: on kohusetundlik, hoiab standardeid, kontrollib kvaliteeti

Liialdatud kasutus: protseduurid ja igakülgne kontroll; liigne sõltuvus minevikus tõhusaks osutunud tegutemisviisidest ning usaldusväärsetest inimestest

Surve all: muutub ettevaatlikuks, diplomaatiliseks

Hirmud: vaenulikkus

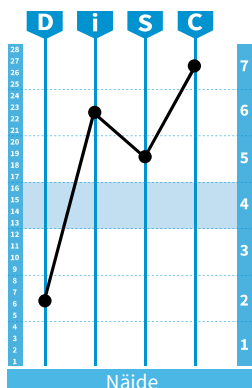
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: oleks oma rollis paindlikum; arendaks endas sõltumatust; usuks iseenda väärtusesse

Perfektsionistid on süsteemsed, täpsed mõtlejad ja töötajad, kes kalduvad järgima meetodeid nii isiklikus kui tööelus. Nad on äärmiselt kohusetundlikud ning näevad suurt vaeva tööga, mis nõuab täpsust ja tähelepanu pööramist üksikasjadele. Kuna nad soovivad stabiilseid tingimusi ja ootuspärast tegevust, tunnevad Perfektsionistid end kõige paremini selgelt määratletud keskkonnas. Nad tahavad täpselt teada, mida neilt oodatakse, kui palju on töö tegemiseks aega ning kuidas seda tööd hinnatakse.

Perfektsionistid võivad otsuste tegemisel takerduda üksikasjadesse. Nad on küll võimelised tegema olulisi otsuseid, kuid neid võidakse sageli kritiseerida informatsiooni kogumisele ja analüüsile kuluva aja pärast. Kuigi Perfektsionistidele meeldib teada oma juhtide seisukohti, on nad valmis ka ise riske võtma, kui neil on piisavalt fakte, millele toetuda ja mida kasutada järelduste tegemiseks.

Perfektsionistid hindavad nii ennast kui teisi selle järgi, kui võrd tulemuste saavutamisel on lähtunud kindlatest standarditest. Nende kohusetundlik tähelepanu pööramine standarditele ja kvaliteedile on organisatsiooni jaoks väärtuslik. Kuid samas võivad Perfektsionistid hinnata ennast liialt selle järgi, mida nad teevad ja mitte sellest lähtudes, millised nad inimesena on. Seetõttu kalduvad nad reageerima komplimentidele ettevaatlikkusega mõeldes: "Mida see inimene minult soovib?" Teiste inimeste tunnustuse siirana võtmine võiks aidata Perfektsionistide enesekindlust tõsta.

Praktik



Omadused: tahab pidada teistega sammu nii töötegemises kui tehnilistes oskustes

Eesmärk: suured ambitsioonid isikliku arengu suhtes

Hindab teistes: enesedistsipliini; positsiooni ja edasijõudmist

Mõjutab teisi: uskudes, et nad suudavad omandada uusi oskusi; töötades välja ja järgides "õigeid" meetodeid

Väärtus organisatsioonile: osav nii tehniliste kui inimestega seotud probleemide lahendamisel; asjatundlik oma erialal

Liialdatud kasutus: liigne tähelepanu isiklikele eesmärkidele; mõnevõrra ebareaalsete ootused teiste suhtes

Surve all: tõmbub tagasi; tundlik kriitika suhtes

Hirmud: olla liiga ootuspärane; et teda ei peeta asjatundjaks

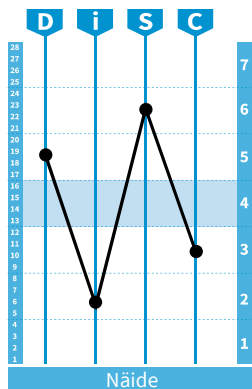
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: teeks tõelist koostööd teistega ühise kasu nimel; delegeeriks võtmeülesanded õigetele inimestele

Praktikud hindavad erialast asjatundlikkust. Kuna nad tahavad tööd tõeliselt hästi teha, jälgivad nad väga tähelepanelikult oma tööalast tegutsemist. Kuigi nende eesmärk on olla ekspert teatud valdkonnas, püüavad Praktikud jätta muljet, et teavad üht-teist paljudest asjadest. See imago võimendub eriti siis, kui nad väljendavad oma teadmisi erinevate teemade kohta.

Teistega suhtlemisel on Praktikute stiil vaba, diplomaatlik ja muretu. Selline suhtumine võib väga kiiresti muutuda, kui nad keskenduvad kõrgete nõudmiste täitmisele. Väärtustades enesedistsipliini, hindavad Praktikud ka teisi igapäevatoos üles näidatud enesedistsipliini põhjal. Nad ootavad palju eneselt ja teistelt ning kalduvad oma pettumust sõnades väljendama.

Praktikutele on omane pöörata tähelepanu oma töö paremale organiseerimisele ja oma oskuste arendamisele, aga neil oleks vaja aidata ka teisi nende oskuste arendamisel. Praktikud peaksid õppima hindama kõrgemalt ka nende inimeste tööpanust, kelle meetodid ei ole nende arvates "õiged".

Saavutaja



Omadused: töökus, usinus; näitab välja, kui on pingeseisundis

Eesmärk: isiklikud saavutused, mõnikord grupi eesmärkide arvel

Hindab teistes: tulemuste saavutamist

Mõjutab teisi: vastutuse võtmisega oma töö eest

Väärtus organisatsioonile: määrab kindlaks tulemused, mida tahab saavutada ja jõuab nendeni

Liialdatud kasutus: eneseusaldus, süüvimine ülesandesse

Surve all: pettub ja muutub kannatamatuks; muutub rohkem "ärategijaks", vähem "delegeerijaks"

Hirmud: et teised inimesed oma madalamate tööstandarditega mõjutavad tema töö tulemusi

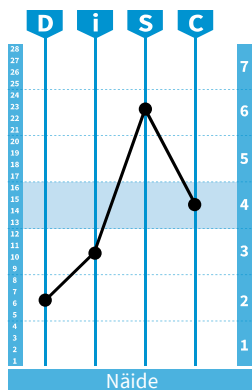
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: vähendaks "kõik või mitte midagi" mõtlemist; selgitaks välja ülesannete tähtsusejärjekorra ja valikuvõimalused töö teostamiseks; oleks valmis minema kompromissile lühiajaliste eesmärkide osas, et saavutada paremaid tulemusi pikemas perspektiivis

Saavutaja on põhiliselt seesmiselt motiveeritud ning tegutseb sügavatest isiklikest eesmärkidest ajendatuna. Pühendumine esmajärjekorras isiklikele eesmärkidele ei lase tal grupi eesmärke automaatselt omaks võtta. Saavutajad peavad nägema, kuidas on võimalik isiklike eesmärke organisatsiooni omadega siduda. Säilitades kontrolli oma elu tähtsamate suundade üle on Saavutajatel arenenud välja tugev isikliku vastutuse tunne.

Saavutajad tunnevad sügavat huvi oma töö vastu ning pingutavad jätkuvalt tulemuste saavutamise nimel. Nad peavad oma tööst väga lugu ja surve olukorras võivad vältida ülesannete delegeerimist teistele. Kui nad ka ülesande kellelegi delegeerivad, võivad nad selle tagasi võtta, kui teostus ei toimu vastavalt nende ootustele. Saavutaja tahab hea töö eest tunnustust, halva tulemuse korral on valmis süü enda peale võtma.

Aktiivsem suhtlemine teistega aitaks Saavutajatel vältida mõtlemist stiilis, et ta peab kõik ise ära tegema ja et ta tahab kogu tunnustust endale. Nad võivad vajada abi, et leida uusi lähenemisi soovitud tulemusteni jõudmiseks. Saavutajad teavad, et töötavad väga efektiivselt ning soovivad saada oma panusele vastavat tunnustust: kõrget palka kasumit taotlevates organisatsioonides ja juhtpositsiooni meeskondades.

Spetsialist



Omadused: kaalutatud mõõdukus, kohanemine

Eesmärk: senise olukorra säilitamine; kontrolli all olev keskkond

Hindab teistes: sõprust, kompetentsust

Mõjutab teisi: püsivusega; kohanemisvõimega

Väärtus organisatsioonile: lühiajaliste eesmärkide planeerija; ootuspärane, järjekindel; töötab stabiilses tempos

Liialdatud kasutus: tagasihoidlikkus; madal riskivalmidus; passiivne vastupanu uuendustele

Surve all: kohaneb võimupositsioonil olevate inimeste ja rühma mõttemalliga

Hirmud: muutused, organiseerimatus

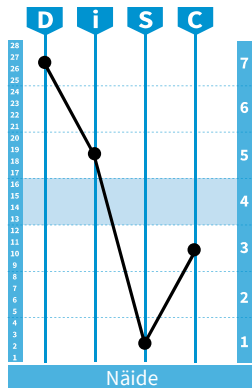
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: jagaks oma mõtteid teistega avalikult; oleks enesekindlam tänu tagasisidele; kasutaks lihtsustatud meetodeid

Spetsialistid saavad teistega hästi läbi. Nende tagasihoidlik kontrolli all olev käitumine võimaldab töötada edukalt koos erinevaid käitumisstiile esindavate inimestega. Spetsialistid on tähelepanelikud, kannatlikud ning alati valmis aitama neid, keda nad peavad oma sõpradeks. Neil on kalduvus sõlmida lähedasi sõprussuhteid suhteliselt väikese rühma inimestega oma töökeskkonnas.

Spetsialistide jõupingutused on suunatud tuttavliku ja ootuspärase säilitamisele. Oma tegevusalal on nad väga efektiivsed. Spetsialistid planeerivad oma töö vastavalt etteantud juhiste ning nende töö on märkimisväärselt ühtlase tasemega. Teiste tunnustus aitab neil seda taset hoida.

Spetsialistid kohanevad muutustega aeglaselt. Tingimuste etteadmised annab neile aega muuta protseduure säilitades senist stabiilset taset. Spetsialistid võivad vajada abi uute projektide käivitamisel ja kiiremaid tulemusi andvate meetodite välja töötamisel, et kinni pidada tähtaegadest. Spetsialistid asuvad sageli juba lõpetatud tööd hiljem uuesti viimistlema. Spetsialistidele võiks soovitada vana ja kasutu materjali äraviskamist.

Tulemusele keskenduja



Omadused: oma ego tugevust sõnades väljendav; karm individualism

Eesmärk: domineerimine ja sõltumatus

Hindab teistes: ülesannete kiiret täitmist

Mõjutab teisi: jõulise iseloomu; järjekindlusega

Väärtus organisatsioonile: "näitame neile" suhtumine ja tegutsemine

Liialdatud kasutus: kannatamatus; võidan/kaotad olukorrad

Surve all: muutub kriitiliseks ja hakkab vigu otsima; tõrgub meeskonnas osalemise vastu; võib ületada piire

Hirmud: et teised kasutavad teda ära; aeglus, eriti ülesannete täitmisel; olla liiga "pehme" või liiga "lähedane" teistega

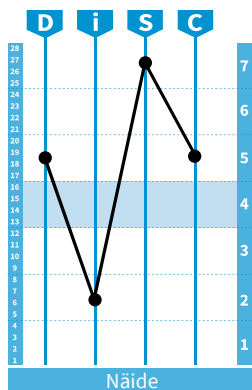
Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: seletaks oma tegevuse motiive; püüaks probleeme lahendades uurida välja teiste inimeste seisukohad ja mõtted; näitaks siirast huvi teiste vastu; oleks kannatlikum ja paindlikum

Tulemusele keskendujad näitavad üles enesekindlust, mida mõni inimene võib pidada ülbuseks. Nad otsivad aktiivselt võimalusi, et katsetada ja arendada oma võimeid tulemuste saavutamisel. Neile meeldivad rasked ja erakordsed ülesanded, konkurents ning "tähtsad" ametikohad. Tulemusele keskendujad võtavad endale kohustuse ja saavad selle täitmisega ka hakkama.

Tulemusele keskendujad kalduvad vältima kitsendavaid tegureid, nagu näiteks otsene kontroll, aeganõudvad üksikasjad ja rutiinne töö. Jõuliste ja otsekohestena võib neil tekkida raskusi teistega suhtlemisel. Tulemusele keskendujad hindavad iseseisvust ja seetõttu võivad nad muutuda karsituks töötades grupis või meeskonnas. Kuigi neile meeldib töötada ükski, võivad nad veenda teisi oma püüdlusi toetama, eriti kui tegemist on rutiinsete tegevustega.

Tulemusele keskendujad mõtlevad ja tegutsevad kiiresti. Nad on kannatamatud ning leiavad vigu inimestes, kes ei ole niisama kiired. Tulemusele keskendujad hindavad teisi selle põhjal, millised on nende tulemused. Nad on otsuse- ja järjekindlad, isegi kui see tekitab vastuolusid teistega. Nad võtavad juhtimise enda kätte, kui arvavad, et see on vajalik, olenemata sellest, kas nad formaalselt on juhid või mitte. Oma kompromissitus eesmärgi poole pürgimises võivad nad olla järgalt otsekohested ja hoolimatud.

Uurija



Omadused: kiretu; tugeva enesedistsipliiniga

Eesmärk: formaalsete rollide kaudu saavutatav võim, ametipositsioon ja autoriteet

Hindab teistes: faktilise informatsiooni kasutamisoskust

Mõjutab teisi: kindlameelsuse, visadusega

Väärtus organisatsioonile: mitmekülgne järelkontroll, sihikindel töö ülesannete täitmisel kas individuaalselt või väikestes rühmades

Liialdatud kasutus: järsk otsekoheus, teiste kahtlustamine

Surve all: kaldub konflikti seesmiselt üle elama; tuletab meelde talle tehtud ülekohut

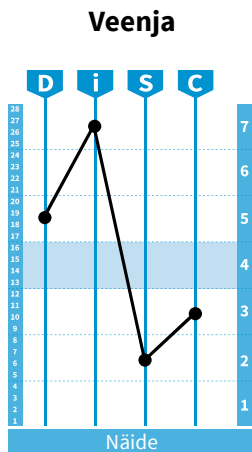
Hirmud: tegelemine suure hulga inimestega; ülesanne maha müüa ebamäärane idee

Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: oleks paindlikum; aktsepteeriks teisi; oleks teistega isiklikult seotud

Objektiivsed ja analüütilised Uurijad on kiredesse mittelaskuvad realistid. Nad käivad silma torkamata rahulikult ja stabiilselt oma iseseisvat teed kindlaksmääratud eesmärgi suunas. Uurijad on edukad mitmes tegevuses, mitte niivõrd oma mitmekülguse, vaid jonnaka kindlameelsuse tõttu asjade elluviimisel. Nad tahavad näha enda ees selget sihti või eesmärki, mille alusel nad saaksid koostada täpse plaani ja organiseerida oma tegevust. Kui Uurija on mingi projekti kallale asunud, võitleb ta visalt eesmärgile jõudmise nimel. Mõnikord on vaja tema tegevussuuna muutmiseks tema töösse sekkuda. Seetõttu peetakse neid kangekaelseteks ja jonnakateks.

Uurijatel sobub hästi keeruliste, tehnilist laadi ülesannete täitmine, mille juures nad saavad kasutada fakte, tõlgendada informatsiooni ja teha järeldusi. Nad reageerivad pigem loogikale kui emotsioonidele. Müügi või turunduse alal on nad iseäranis edukad siis, kui on tegemist mingi konkreetse tootega.

Uurijad eelistavad töötada ükski ning ei ole huvitatud teistele meele järgi olemisest. Neid võidakse tajuda külma, otsekohe ja taktituna. Kuna uurijad hindavad kõrgelt oma mõtlemisvõimet, väärtustavad nad ka teisi selle põhjal, kuidas nad kasutavad fakte ja loogikat. Uurijad peavad oma suhtlemiseefektiivsuse tõstmiseks õppima teisi paremini mõistma ning saama aru ka teiste tunnetest.



Omadused: teisi usaldav; entusiastlik

Eesmärk: autoriteet ja prestiiž, staatus

Hindab teistes: väljendusoskust; paindlikkust

Mõjutab teisi: sõbraliku käitumise maneerid; avatuse; väljendusoskusega

Väärtus organisatsioonile: veenev müük; delegeerib vastutust; on tasakaalukas, enesekindel

Liialdatud kasutus: entusiasm; ülemüümine; optimism

Surve all: muutub otsustusvõimetuks ning laseb end ümber veenda; mugandab end, kui tahab muljet jätta

Hirmud: tardunud keskkond; keerulised suhted

Tema efektiivsus tõuseks, kui ta: tegeleks väljakutset pakkuvate ülesannetega; pööraks rohkem tähelepanu tulemusekesksele teenindusele ja olulistele detailidele; analüüsiks andmeid objektiivsemalt

Veenjad töötavad teistega koos ja teiste kaudu püüdes ajada asju sõbralikult liikudes samas kindlalt oma eesmärgi poole. Loomult seltsivate ning teiste vastu huvi tundvatena oskavad nad võita erinevate inimeste austuse ja usalduse. Veenjad suudavad inimestele oma seisukohti selgitada ning nad mitte ainult ei tõmba inimesi ligi, vaid oskavad luua nendega püsivad tööalased või sõprusuhted. See võime on eriti kasulik oma oskuste ja ideede müümisel, et saavutada autoriteeti.

Töö inimestega, põnevad ja keerulised ülesanded ja vahelduvad tegevused on Veenjate jaoks kõige sobivam keskkond. Nad on huvitatud tööülesannetest, mis annavad neile võimaluse head muljet jätta. Veenjatele iseloomuliku positiivse ellusuhtumise tõttu võivad nad suhtuda töö tulemustesse ja inimestes peituvasse potentsiaali üleliia optimistlikult. Veenjad kalduvad ka üle hindama oma võimet teiste käitumist muuta.

Kuigi Veenjad tahavad olla vabad rutiinist ja rangest distsipliinist, on neil vajadus saada pidevalt infot juurde. Kui nende tähelepanu on juhitud "väikeste asjade" olulisusele, aitab informeeritus tasakaalustada nende liigset entusiasmi ja soodustab olukorra realistlikku hindamist.

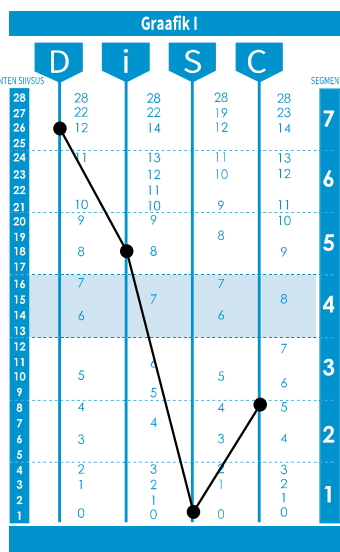
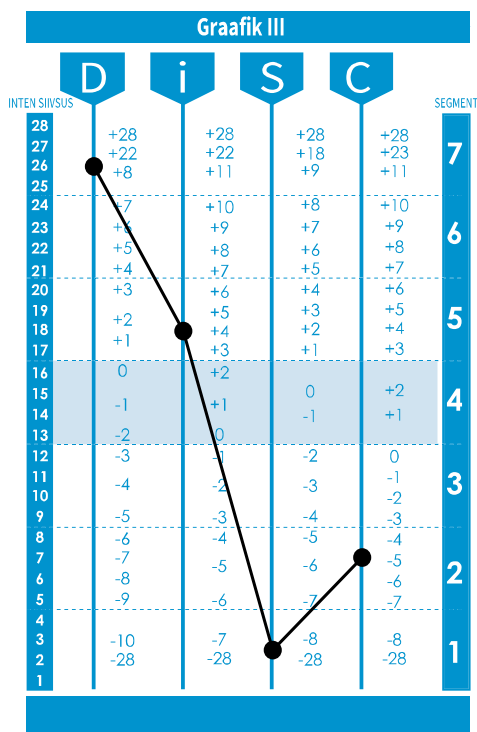
Saadud punktid ja algandmed

DiSC® Classic 2.0

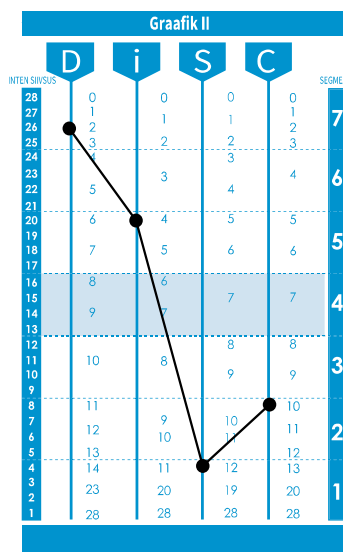
Siin on kokkuvõte, mis näitab, kuidas Sinu isiklik tagasiside on saadud. Graafik III on Sinu "Kõige enam" ja "Kõige vähem" valikute kombinatsioon, mis on aluseks Sinu DiSC® dimensioonidele, Sinu intensiivsuseindeksi punktisummale ja Sinu klassikalisele käitumismudelile. Kui Sa soovid rohkem informatsiooni selle kohta, kuidas Sinu isiklik tagasiside on koostatud, pöördu palun Inscape litsentseeritud konsultandi poole.

Nimi: Toomas Tulemuslik

Kuupäev: 20.06.2007



Siit leiad end "kõige enam" iseloomustavad vastused igal neljal skaalal



Siit leiad end "kõige vähem" iseloomustavad vastused igal neljal skaalal

		Domineeriv (D)	Sotsiaalne (I)	Stabiilne (S)	Analüüsiv (C)	N
Tulemuskast	KÕIGE ENAM	15	8	0	5	0
	KÕIGE VÄHEM	2	4	12	10	0
	ERINEVUS	13	4	-12	-5	

TÕLGENDUSE KOKKUVÕTE

Kõrgeim DiSC dimensioon: Domineeriv (D)

Klassikaline mudel: Tulemusle keskenduja

Segmendi numbrid: 7512