



Toomas Tulemuslik  
08.04.2011

Selle tagasiside on ette valmistanud:

IPB Partners Ltd.  
Mustamäe tee 16, Tallinn 10617  
Tel. +372 619 1492  
Faks +372 619 1499  
e-mail: piia@ipbpartners.eu

[www.ipbpartners.eu](http://www.ipbpartners.eu)





## Ülevaade

DiSC® Classic 2 Pluss

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.

**V osa** sisaldab lisasid (valikulised).

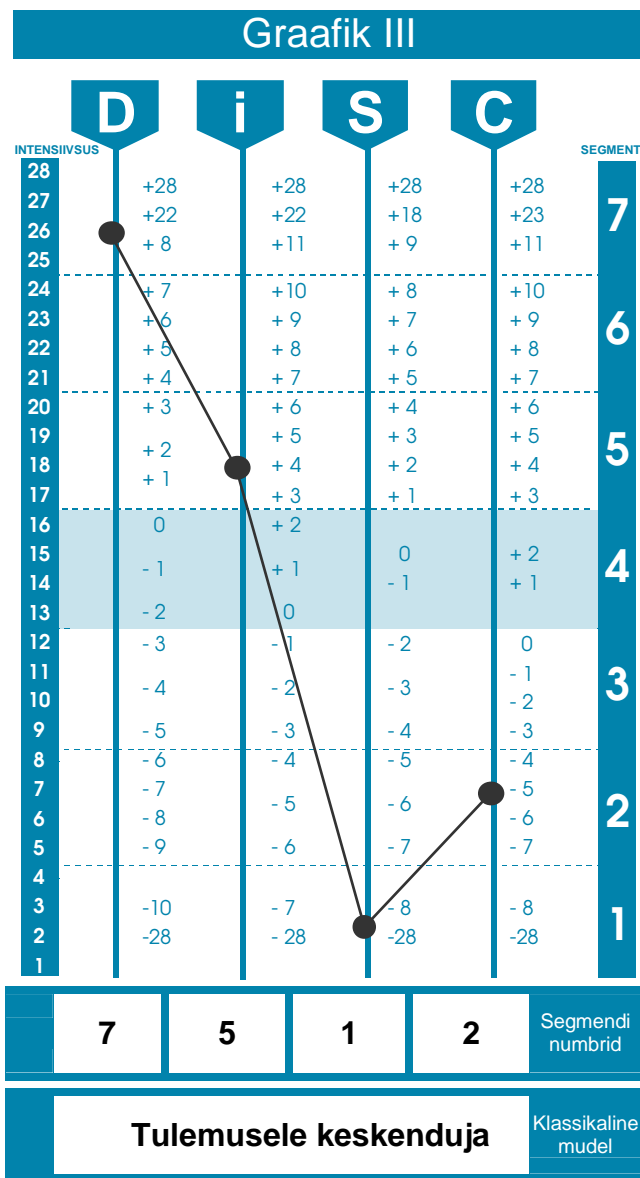
Oma tagasisidet lugedes ära unusta, et ükski dimensioon või käitumismudel *DiSC Classic'us* ei ole parem ega halvem kui teine ning pole õigeid ega valesid vastuseid. See tagasiside näitab pigem Sulle omaseid reageeringuid ja käitumisviise teatud keskkonnas. Kõigepealt loe oma tagasiside algusest lõpuni 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.

# Sinu DiSC graafik

DiSC® Classic 2 Plus

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.





## I aste: Sinu kõrgeim DiSC dimensioon

DiSC® Classic 2 Pluss

I osa

Toomas, Sinu kõrgeim DiSC dimensioon on domineeriv (D). See tulemus saadi Su vastuste põhjal lähtudes sellest, millisenä Sa tajud oma keskkonda ja kui palju Sa tunned 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 püüdleval 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.



## II aste: Sinu intensiivsuseindeks

DiSC® Classic 2 Pluss

## I osa

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 vaoshoitud	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



## II aste: Sinu intensiivsusindeks

DiSC® Classic 2 Pluss

I osa

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 kolleegi. 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 vaoshoitud. 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 tulda. Samas on oluline, et tunned vastutust ka selle ees, et Sind väärsti ei mõistetak 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 väheesisukas.

**Seltskondlik:** Kuna Sa ei pelga elavaid arutelusid teiste inimestega, võid end sageli leida kõikvõimalike sündmuste keskmest uusi ideid jagamas. See on teretunud 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 suurepärase 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 rahulikuks 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 köita ja neid enda poole võita Sinu jaoks palju võimalusi. Kuid tasub meeles hoida, et Sa ei rakendaks oma sarmi valel moel - inimestaga manipuleerimiseks või teiste ära kasutamiseks.

**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 rahuldustpakkuv seni, kuni nende enesekindlus pole muutunud isekaks eneseimetluseks, mis paneb teised tundma end väheolulisena või häirituna.



## II aste: Sinu intensiivsusindeks

DiSC® Classic 2 Pluss

I osa

### 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 kannab 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.

**Spontanne:** 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 väljamineku kaudu. Kuid hoidu ärritusest, kui Su muutmise katsed ebaõnnestuvad. See aitab vältida tülisid kõrgemaiseivate 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 mõttetegevuse ja plaanimise asemel pimesi toimimist.



## II aste: Sinu intensiivsuseindeks

DiSC® Classic 2 Pluss

I osa

### 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:** Mittetavapärase 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 Pluss

I osa

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 Tulemusele keskenduja. Palun loe alljärgnevat kirjeldust ja jooni alla need väited, mis kõige enam langevad kokku Sinu arvamusega iseendast.

### Tulemusele keskenduja

#### Toomas - motivatsioon

Toomas, tulemusele 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 otsekohese isiksusena.

Sulle on meelepärased kõrged ametikohad ning autoriteet. Tõenäoselt naudid ka konkurentsi ning võidu võimalusi. Tulemusele keskendunud inimesena võtad endale kohustusi ja saad nende täitmisega ka hakkama. Kaldudes oma tegelikke seisukohti otse välja ütleva, 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.



## III aste: Sinu klassikaline käitumismudel

DiSC® Classic 2 Pluss

I osa

### 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 peamiseks võimalusteks, kuidas Sinu lugupidamist võita.



## III aste: Sinu klassikaline käitumismudel

DiSC® Classic 2 Pluss

## I osa

### 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.

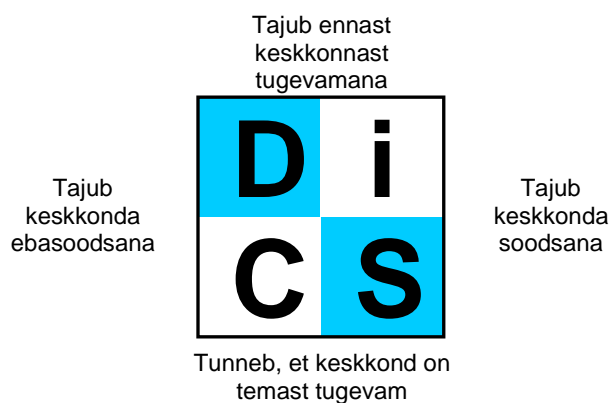
Toomas, Sa oled eneskindel ning sõltumatu inimene, kelle visadus võib viia väga heade tulemusteni.

**DiSC mudel**

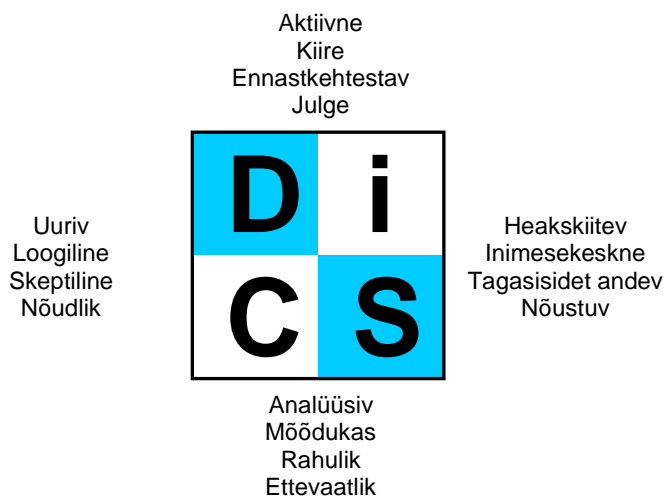
DiSC® Classic 2 Pluss

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 konkreetset 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.

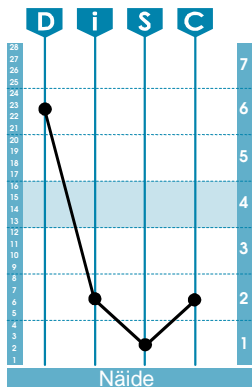
D DOMINEERIV	i SOTSIAALNE
<p><b>Rõhuasetus on keskkonna ümberkujundamisel ületades tulemuste teel olevaid takistusi.</b></p> <p><b>KIRJELDUS</b>  <b>Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>koheste tulemuste saavutamine</li> <li>tegutsemine</li> <li>väljakutsete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

# Klassikalised käitumismudelid

DiSC® Classic 2 Plus

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, kuivõrd nad vastavad Arendaja standarditele

**Mõjutab teisi:** probleemidele lahenduste leidmisega; isikliku võimu kasutamisega

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

**Liialdatud kasutus:** kontroll inimeste 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

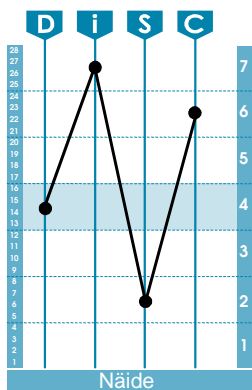
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks kannatlikum, oskaks asetada end teiste inimeste olukorda; teeks koostööd teistega; teostaks järelkontrolli ja pööraks tähelepanu kvaliteedikontrollile

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 hoolimatut 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

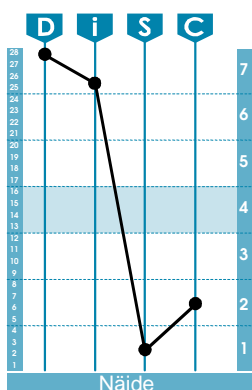
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** kontrolliks ülesande täitmist isiklikult; prooviks eriarvamuste korral panna ennast teise inimese olukorda; kohandaks end teiste tempoga

Hindajad panevad oma ideed praktiliselt eesmärke 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

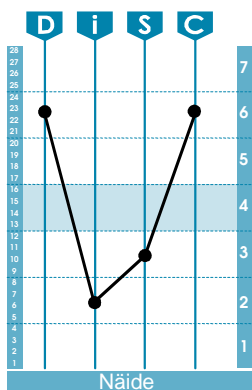
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks siiralt osavõtlikum; oleks abivalmim teiste isikliku arengu toetamisega seoses

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 mistahes 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 otsekoheus; 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

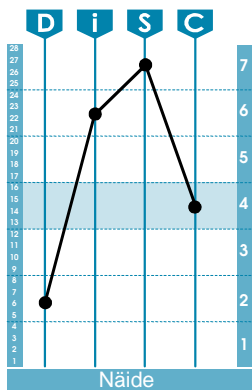
**Tema töö efektiivsus paraneks, kui ta:** oleks suhtlemisel soojem, taktitundelisem; oleks meeskonnas koostöövalmim; tunnistaks oma vigu

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 tulemustest 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:** lahkarmumused; konfliktid

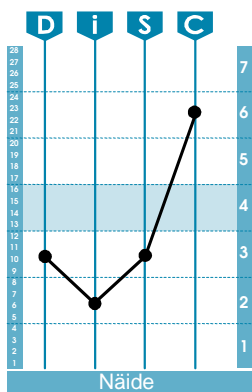
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** mõistaks paremini, kes ta on ja mida suudab teha; oleks kindlameelsem ja paneks end maksma; ütleks "ei", kui see on vajalik

Mõjutajad pööravad töö juures tähelepanu nii inimestevahelistele 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 lahkarmumusi. Nende toetav suhtumine võib aidata teistel raskeid olukordi taluda, kuid mitte probleeme aktiivselt lahendada. Mõjutajale iseloomuliku soovimatust agressiivsetele inimestele avalikult vastu seista võidakse tõlgendada pehmeloomulisusena. Siiski on Mõjutajad suhteliselt sõltumatud, kuigi nad muretsevad grupiga sobimise pärast.

### Mõtletaja



**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; naeruväärinastamine

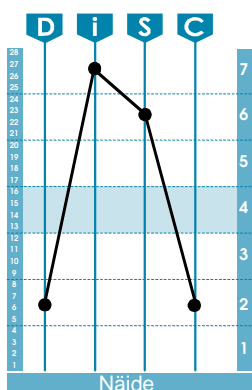
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** avaks end rohkem; jagaks oma arusaamisi ja arvamusi teistega

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

Mõtletajad 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 leebele üldmuljele on Mõtletajatel tugev vajadus keskkonda kontrollida. Nad rakendavad seda kontrolli tavaliselt kaudselt nõudes kinnipidamist reeglitest ja standarditest.

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

### Nõustaja



**Omadused:** vastutulelik, südamlük 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:** "ümberrurga" lähenemine, liigne tolerantsus

**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

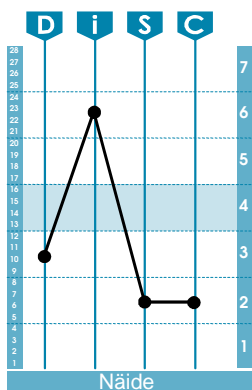
Nõustajad on iseäranis efektiivsed inimestega seotud probleemide lahendamisel. Nad jätavad teistele hea mulje oma soojuse, kaasaelamisvõime ning mõistmisega. Nad näevad teistes eelkõige head ning vaatavad elu optimistliku pilguga. Nõustajatele meeldib sõlmida püsivaid suhteid. Nõustajad on head kuulajad,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

Nõustajad kalduvad olema üleliia tolerantsed ja kannatlikud vähetulemuslike inimestega. Surveolukorras võib neil olla raskusi töö teostamist puudutavate probleemide otsekoheise 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 isiklikku solvanguisse, 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 ärisuhtetele. 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.

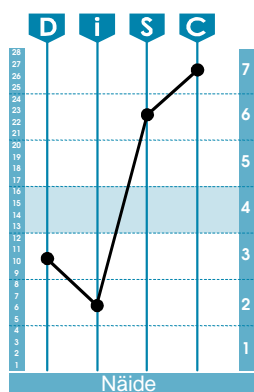
Kuna Organiseerijatele meeldib teistega suhelda ning osaleda inimestega seotud tegevustes, võivad nad olla vähem huvitatud ülesande täitmisest. Nad võivad püüda leida uusi olukordi, mis võimaldavad suhtlemist ja kohtumisi teiste inimestega, isegi siis kui nende töö nõuab rohkem omaette tegutsemist. Nad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

Optimistidena kalduvad Organiseerijad teiste võimeid üle hindama. Nad teevad sageli soodsa järelduse, 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 meeles hoida "lõpetatuse" hädatarvilikkust ja jõuda ülesannete täitmiseni.

# Klassikalised käitumismudelid

DiSC® Classic 2 Pluss

## Perfektsionist



**Omadused:** esineb kompetentsena; vaoshoitud; 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 tegutsemisviisidest ning usaldusväärsetest inimestest

**Surve all:** muutub ettevaatlikuks, diplomaatiliseks

**Hirmud:** vaenulikkus

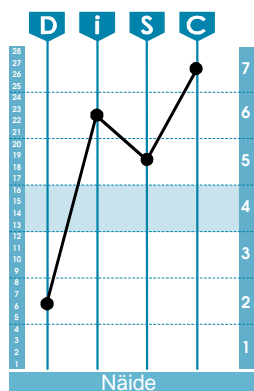
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks oma rollis paindlikum; arendaks endas sõltumatust; usuks iseenda väärtusesse

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 kindlastest 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 võtmise 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 ebareaalsed ootused teiste suhtes

**Surve all:** tõmbub tagasi; tundlik kriitika suhtes

**Hirmud:** olla liiga ootuspärane; et teda ei peeta asjatundjaks

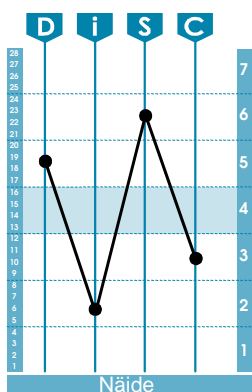
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** teeks tõelist koostööd teistega ühise kasu nimel; delegeeriks võtmeülesanded õigetele inimestele

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 igapäevatöös 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 "õigeid".

### 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

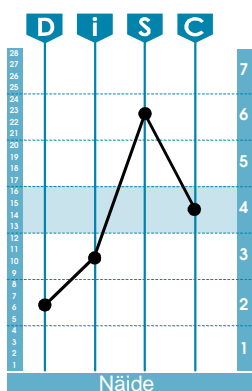
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** vähendaks "kõik või mitte midagi" mõtlemist; selgitaks välja ülesannete tähtsusjärjekorra ja valikuvõimalused töö teostamiseks; oleks valmis minema kompromissile lühiajaliste eesmärkide osas, et saavutada paremaid tulemusi pikemas perspektiivis

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 delegerimist teistele. Kui nad ka ülesande kellelegi delegerivad, 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 tootlevates organisatsioonides ja juhtpositsiooni meeskondades.

### Spetsialist



**Omadused:** kaalutletud 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

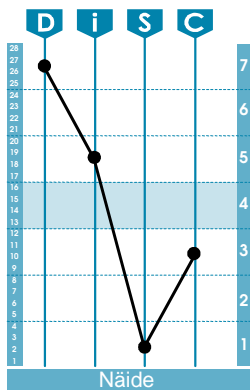
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** jagaks oma mõtteid teistega avalikult; oleks enesekindlam tänu tagasisidele; kasutaks lihtsustatud meetodeid

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 ja 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.

### Tulumusele 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

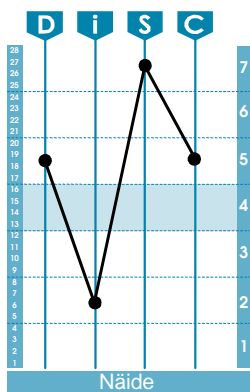
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** seletaks oma tegevuse motive; püüaks probleeme lahendades uurida välja teiste inimeste seisukohad ja mõtted; näitaks siirast huvi teiste vastu; oleks kannatlikum ja paindlikum

Tulumusele 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. Tulumusele keskendujad võtavad endale kohustuse ja saavad selle täitmiseks ka hakkama.

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

Tulumusele keskendujad mõtleavad ja tegutsevad kiiresti. Nad on kannatamatud ning leiavad vigu inimestes, kes ei ole niisama kiired. Tulumusele 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 jäigalt otsekohestes 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 otsekoheusus, 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 kirgedesse 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.

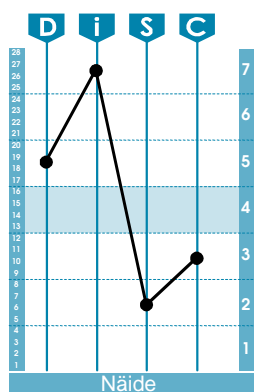
Uurijatel sujub hästi keeruliste, tehnilist laadi ülesannete täitmine, mille juures nad saavad kasutada fakte, tõlgendada informatsiooni ja teha järeldusi. Nad reageerivad pigem loogikale kui emotsioonidele. Müügi või turunduse alal on nad iseäranis edukad siis, kui on tegemist mingi konkreetse tootega.

Uurijad eelistavad töötada üksi 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.

# Klassikalised käitumismudelid

DiSC® Classic 2 Plus

## Veenja



**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.

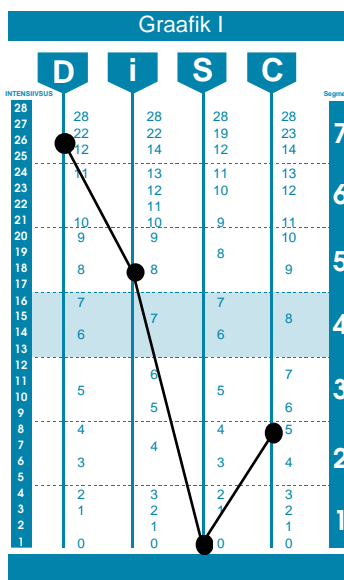
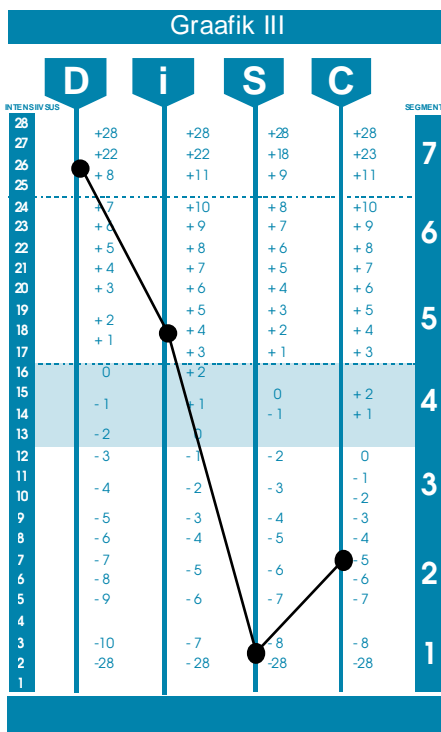
Töö inimestega, põnevad ja keerulised ülesanded ja vahelduvad tegevused on Veenjate jaoks kõige sobivam keskkond. Nad on huvitatud tööülesannetest, mis annavad neile võimaluse head muljet jätta. Veenjatele iseloomuliku positiivse ellusuhtumise tõttu võivad nad suhtuda töö tulemustesse ja inimestes peituvasse 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.

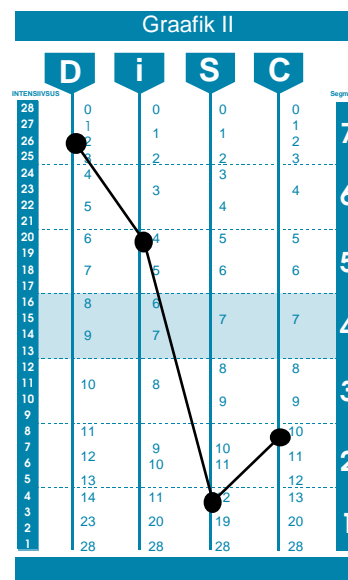
Siin on kokkuvõte, mis näitab, kuidas Sinu isiklik tagasiside on saadud. Graafik III on Sinu "Kõige enam" ja "Kõige vähem" valikute kombinatsioon, mis on aluseks Sinu DiSC® dimensioonidele, Sinu intensiivsuseindeksi punktisummale ja Sinu klassikalisele käitumismudelile. Kui Sa soovid rohkem informatsiooni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

**Nimi:** Toomas Tulemuslik

**Kuupäev:** 04.03.2008



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
<b>Tulemuskast</b>	<b>KÕIGE ENAM</b>	<b>15</b>	<b>8</b>	<b>0</b>	<b>5</b>	<b>0</b>
	<b>KÕIGE VÄHEM</b>	<b>2</b>	<b>4</b>	<b>12</b>	<b>10</b>	<b>0</b>
	<b>ERINEVUS</b>	<b>13</b>	<b>4</b>	<b>-12</b>	<b>-5</b>	

### TÖLGENDUSE KOKKUVÕTE

**Kõrgeim DiSC dimensioon:** Domineeriv (D)

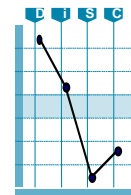
**Klassikaline mudel:** Tulemusele keskenduja

**Segmendi numbrid:** 7512

## Positiivse suhte loomise strateegiad

DiSC® Classic 2 Pluss

Inimesed on erinevad. Juhtimisstrateegia, mis on väga efektiivne ühe isiku puhul, võib jääda tulemusteta teise juures. Katsetamine ja vigadest õppimine võib minna väga kulukaks nii kaotatud aja kui emotsioonide osas. Käesolev osa annab lähtepunkti strateegiate väljaarendamiseks, mis põhinevad vaadeldava isiku loomuomastel käitumuslikel kalduvustel. Käesolev peatükk võiks aidata välja töötada strateegiad positiivse suhte loomiseks sellise inimesega nagu Toomas.



Tulemusele keskenduja

### Kuidas luua tema jaoks positiivne õhkkond

- Paku valikuid tegevusteks lastes tal otsustada
- Luba tal teiste tegevust juhtida
- Tunnusta ta vajadust võistelda ja võita
- Näita üles täit tähelepanu ta huvide suhtes
- Pööra rohkem tähelepanu tulemuste saavutamisele kui emotsioonide üle arutlemisele
- Tunnusta ta vajadust vaheldusrikkuse ja muutuse järgi
- Luba tal valida tegutsemiskiirus
- Näita tema suhtes üles huvi küsides isiklike küsimusi
- Anna talle võimalusi teistega positiivselt ja entusiastlikult suhelda
- Võimalda aega vestlustele, kus ta saab sõnastada oma mõtteid, tundeid ja ideid
- Arvesta, et ta ei pööra tähelepanu ülesande üksikasjadele
- Aita tal jälgida üksikasju
- Kuula teda osavõtlikult
- Aktsepteeri, et ta eelistab kõrvale hoida negatiivsetest või ebameeldivatest vestlustest
- Tunnusta tema soovi suhelda sageli paljude erinevate inimestega

### Kuidas suhelda

- Toomas kaldub eelistama otsekohest suhtemist kergele vestlusele palju aega kulutamata
- Valmistu kuulama ta mõtteid enne teiste teemade juurde asumist
- Toomas kaldub tajuma asju valikuliselt, kuulab ja/või jätab meelde ainult selle, millega ta nõustub

### Kuidas suhelda (jätkub)

- Vestluse lõpus tee kindlaks, kas ta kuulis kõike ja jättis meelde, paludes tal kuuldut korrata
- Toomas kaldub eelistama mitteametlikke, avatud vestlusi seltskondlikus keskkonnas nagu näiteks lõunasöögi ajal
- Toomas soovib võimalust kogemuste, lugude ja mõtete jagamiseks elava arutelu käigus
- Ta võib vajada juhendamist, et jääda kõnealuse teema juurde ja lõpetada vestlus ettenähtud ajal
- Tal võib olla raske kuulata negatiivset informatsiooni

### Kuidas tunnustada

- Kasuta napolisõnalisi, otsekoheseid, faktidele vastavaid seletusi
- Keskendu ta saavutustele ja tema juhivõimetele
- Tunnusta ta võimet juhtida rasket olukorda
- Kiida ta võimet riskida, luua pretsedente
- Tunnusta ta mõtete, ideede ja/või tegude ainulaadsust või uuenduslikkust
- Tunnusta ta võimet saada maksimaalseid tulemusi minimaalse aja- ja töökuluga
- Kiida avalikult väljendus- ja suhtlemisoskuse eest
- Ütle kiidusõnu positiivsete muutuste kohta tema esinemises
- Tunnusta tema jätkuvalt optimistlikku suhtumist olukordades, mis teiste jaoks võivad olla heidutavad
- Tunnusta ta oskust kaasata teisi vestlustesse ja tegevustesse
- Kiida ta võimet organiseerida seltskondlikku tegevust
- Ütle kiidusõnu tema oskuse kohta teistes entusiasmi õhutada

### Kuidas anda tagasisidet

- Suuna vestlus takistustele tulemuste saavutamisel ja võimalustele, kuidas saaks need kõrvaldada
- Arutle soovitud muutuste üle ta käitumises pöörates tähelepanu sellele, millist mõju need tulemustele avaldaksid
- Kirjelda tema käitumise praegusi negatiivseid tagajärgi ja nõua lahendusi

### Kuidas anda tagasisidet (jätkub)

- Hoiatage tagasiside faktiline, neutraalne ja mitte hinnanguline
- Vähenda ta kaitse reaktsiooni keskendudes vaid tegevustele ja tagajärgedele
- Ütle lahti õige/vale arutlustest
- Keskendu tegevustele, mitte motiividele või kavatsustele
- Anna talle võimalus väljendada oma tundeid pärast sinu tagasiside kuulmist
- Tunnusta ta tundeid ja juhi arutlus faktidele ja tulemustele
- Ära anna järgi ta püüetele arutlusest kõrvale kalduda, juhtides tähelepanu taas faktidele
- Kasuta avatud küsimusi (kes, mis, kus, millal, kuidas), et keskenduda arutlusele
- Arutle pigem muutuseks vajamineva täpse tegevusplaani üle kui üldiste hoiakuga seotud seisukohtade üle
- Kinnita jätkuvalt tema väärtust inimesena, hoides selle lahus soovitud muutustest tema käitumises
- Tõrju emotsioonide kuhjumist keskendudes konkreetsetele tegevustele ja käitumisviisidele
- Palu tal antud tagasisidest oma sõnadega kokkuvõtte teha, et olla kindel, kas ta tegelikult kuulas
- Lõpeta arutlus konkreetse väitega, mida ta peab tagasiside alusel ette võtma

### Kuidas käituda temaga konflikti puhul

- Toomas kaldub lähenema konfliktile agressiivselt, mille tulemus on "mina võidan, sina kaotad"
- Tunnusta ta loogikat või arutlusi, öeldes: "Ma mõistan su seisukohta" või "Ma näen su mõtlemises loogikat"
- Pärast tema mõtteviisi tunnustamist korda rahulikult oma seisukohta
- Välti õige/vale arutlusi, tunnustades erinevusi teie mõtteviiside vahel
- Tunnista, et ainus toimiv "võidan/võidad" lahendus oleks kas nõustuda või mitte nõustuda
- Tõrju süüdistavaid avaldusi keskendudes taas probleemile ja sellele, mida tuleks ette võtta asja parandamiseks
- Ära anna järele impulsile vastata talle süüdistavate, ründavate või sarkastiliste märkustega
- Kui sind rünnatakse, vähenda oma kaitsekäitumist ja tunnista kõiki endapoolseid vigu
- Kasuta avatud küsimusi (kuidas, mis, kus, millal, kes) antud olukorra tegelike probleemide määratlemiseks

### Kuidas käituda temaga konfliktis puhul (jätkub)

- Küsi temalt, millist tulemust ta tegelikult tahab
- Kui emotsioonid kasvavad agressioonini või vaenulikkuseni, võta aeg maha määrates järgmise aja arutluse jätkamiseks
- Lõpeta vestlus kokkuvõttega, mida iga inimene on lubanud konfliktis lahendamiseks ette võtta
- Toomas kaldub vältima avatud, otsest konfliktis
- Tunnusta tema ebamugavust konfliktiga tegelemisel, öeldes: "Ma mõistan, et see võib sinu jaoks olla ebamugav"
- Esita probleem faktiliselt, andmata hinnangut tema kui inimese kohta
- Luba tal sõnastada oma tunded
- Vasta ta tunnetele, öeldes: "Ma mõista, et sa oled vihane (kurb, rõõmus, raevus, hirmunud)"
- Tunnusta ta tundeid, kui ta muutub süüdistavaks või isiklikult ründavaks, öeldes: "Ma mõistan, et sa oled vihane" ja suuna arutlus taas probleemi juurde
- Piira teemast kõrvalekaldumist tunnistades, et on teisi muresid, mis võivad vajada arutamist ning pöördu uuesti käsiloleva küsimuse juurde
- Korda, et antud konflikt puudutab konkreetset küsimust ja mitte teda isiklikult, sest Toomas kardab kaotada teiste heakskiitu
- Kinnita tema väärtust sinu jaoks ja sõnasta probleem, öeldes: "Sa meeldid mulle, kuid ma ei ole rahul sinu käitumisega"
- Hoidu probleemi vähendamisest ning keskendu tema tegudele ja nende tagajärgedele tema enda ja teiste jaoks
- Tõrju tema katsed sind probleemi lahendamata maha rahustada ja nõua temalt konkreetset tegevust
- Suuna vestlus konkreetsetele faktidele ja tegevusele, väldi üldsõnalisust ja emotsioonidesse laskumist
- Arutelu lõpul lepi kokku, mis ja millal teoks peab saama ning kinnita, et positiivsed suhted teie vahel säilivad

### Probleemide lahendamine

- Toomas kaldub rakendama praktilist, tulemusele orienteeritud lähenemist, eelistades kergelt elluviidavaid, koheseid lahendusi
- Ta võib vajada suunamist, et õppida arvestama otsuste pikaajalisi tagajärgi
- Ta võib vajada juhendamist keeruliste probleemide käsitlemisel, kuna talle on omane asju lihtsustada ja kiirustada koheseid tulemusi saama

### Probleemide lahendamine (jätkub)

- Toomas kaldub vältima keeruliste, üksikasjalike ja järelkontrolli nõudvate probleemide käsitlemist
- Ta võib vajada juhendamist, et probleemide lahendamiseks kasutada "kõhutunde" toetumise asemel loogikat
- Toomas võib oma optimistliku ellusuhtumise tõttu probleemide olemasolu mitte tunnistada
- Ta võib vajada probleemi tegelike või võimalike tagajärgede selget väljatoomist

### Otsustamise stiil

- Toomas kaldub olema kiire otsustaja
- Võib vajada julgustamist, et ta võtaks endale aega informatsiooni kogumiseks ja mõtleks enne otsustamist võimalikele tagajärgedele
- Too välja kasu, mida tulemuste parandamise seisukohalt annaks rohkema aja võtmine
- Toomas võib hoiduda otsustest, millega võivad kaasneda negatiivsed tagajärjed ja/või inimestevahelised konfliktid
- Arutle, kuidas otsustamine vähendab negatiivseid tagajärgi pikemas perspektiivis
- Kirjelda, kuidas ta otsustamatus valmistab teistele pettumuse ja jätab temast halva mulje
- Toomas kaldub tegema emotsionaalseid, mõnikord impulsiivseid otsuseid toetudes "kõhutundele"
- Ta võib vajada abi, et välja arendada loogilisem, faktipõhine lähenemine otsustamisele



---

Pärast osa "Positiivse suhte loomine" läbivaatamist, vali välja kõige efektiivsemad strateegiad lähtudes keskkonna konkreetsetest vajadustest. Kasuta oma teadmisi ja kogemusi keskkonna ning vastaja käitumise kohta, et valida välja tegevusstrateegiad, mis annavad kõige tõenäolisemalt soovitud tulemusi. Arengustrateegiate väljatöötamiseks võib olla kasulik rakendada "alusta, lõpeta, jätkata" mudelit. Milliste käitumisstiilide kasutamist tuleks ALUSTADA, milliste kasutamine LÕPETADA ja milliste kasutamist JÄTKATA senisel tasemel, et saavutada hea kontakt sellise inimesega nagu Toomas?

---

1. POSITIIVSE KLIIMA LOOMINE. Millised oleksid kõige efektiivsemad viisid tema jaoks positiivse õhkkonna loomiseks?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. SUHTLEMINE. Millised oleksid kõige efektiivsemad ja sobivamad viisid temaga antud töökeskkonnas suhtlemiseks?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. TUNNUSTAMINE. Millised oleksid kõige efektiivsemad strateegiaid tema tunnustamiseks?
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. TAGASISIDE ANDMINE. Milline oleks kõige efektiivsem viis talle tagasiside andmiseks?

---

5. KONFLIKTIKÄITUMINE. Milline oleks kõige efektiivsem viis temaga konfliktiolukorras suhtlemiseks?

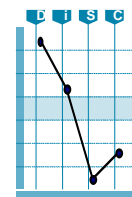
6. PROBLEEMIDE LAHENDAMINE. Mida peaks tegema, et saavutada temaga probleemide lahendamisel hea kontakt?

7. OTSUSTAMINE. Mida tuleks ette võtta, et tulla efektiivsemalt toime tema otsustamisstiiliga antud keskkonnas?

## Suhtlemisstiil

DiSC® Classic 2 Pluss

Käesolev osa kirjeldab, kuidas Toomas võib suhtuda teistesse inimestesse ja keskkonda lähtudes talle omastest käitumiskalduvustest. Mõnda alltoodud käitumist on Toomas võib-olla oma elukogemuste või väärtussüsteemi teisenemise mõjul muutnud. Seega võivad mõned loetletutest olla vaid potentsiaalsed käitumisviisid. Lisaks võivad mõned neist teguritest tunduda vastukäivad vastaja loomumaste stiilide erinevuste tõttu. Paranda ja kohanda, kus vaja.



Tulemusele keskenduja

### Kuidas Toomas kaldub suhtlema

- Kaldub olema sirgjooneline, faktidele toetuv ning lõpptulemusele orienteeritud
- Kaldub vältima ajaraiskamist tühjale jutule või seltskondlikele viisakustele
- Kaldub ütleva teistele, mida teha, ilma et talt seda palutaks
- Võib olla suhtlemisel nii otsekohene ja jõuline, et teistel võib olla raske talle küsimusi esitada või probleemidest rääkida
- Teised võivad pidada teda tuimaks, külmaks või hoolimatuks tema järsu suhtlemisstiili tõttu
- Tal võib olla raskusi positiivsete emotsioonide väljendamisega
- Sageli ei väljenda ta oma tundeid, eeldades, et teised mõistavad teda niigi, eriti kui ta on minevikus oma tunnetest neile juba rääkinud
- Võib tunda end mugavamalt väljendades oma tundeid tegude kaudu, eeldades, et teised oskavad tema sõnumit õigesti tõlgendada
- Tema jaoks on lihtsam väljendada pahameelt. Seetõttu kasutab ta mõnikord viha ka siis, kui kurbus, valu või hirm annaksid paremini edasi tema tõelisi tundeid
- On üsna kannatamatu, ei suuda kuulata pikki jutustusi eelistades, et inimesed "asuksid kohe asja juurde"
- Kaldub olema valiv kuulaja, talletades vaid informatsiooni, mis sobib kokku tema arusaamadega
- Tunneb end teiste inimeste tundepuhangute korral ebamugavalt soovides "asi korda ajada" või tegelda sellega märksa "ratsionaalsemal viisil"
- Võib alahinnata suhtlemise osatähtsust heade töösuhete hoidmisel
- Talle meeldib suhelda nii vahetult kui ka telefoni teel. Talle on omane vestelda sundimatult ja sõbralikult mitmesugustel erinevatel teemadel
- Kaldub olema spontaanne, kiire ja emotsionaalselt väljendusrikas
- Kõige lihtsam on tal suhelda inimestega, kes on vastuvõtlikud tema emotsionaalsele väljendusviisile

**Kuidas Toomas kaldub suhtlema (jätkub)**

- Eelistab väljenduda positiivselt ja ülivõrretes, kasutades väljendeid: "Suurepärane!", "Oivaline!"
- Talle meeldib rääkida oma optimistlikest plaanidest ja unistustest
- Võib tunda end tõrjutuna ja/või ebamugavalt inimestega, kes on oma väljendustes vaoshoitumad
- Tema jaoks võib olla raske negatiivse informatsiooni edasiandmine otsekohesel viisil
- Teistel võib tema otsekohesuse puudumise tõttu jääda ebaselgeks tegelik probleem või selle tõsidus
- Tal võib esineda raskusi sirgjoonelise käitumisega olukordades, mis nõuavad enda maksmapanemist
- Võib proovida lepitada või veenda vaidlevaid inimesi ja mitte keskenduda probleemile
- Võib inimestega maha pidada palju jutuaajamisi, kuid jätta vajalikud paberitööd tegemata
- Kõigil elualadel seab Toomas esmatähtsaks suhtlemise
- Ei pruugi tunnetada teiste inimeste eelistusi suhtlemisel, eeldades, et kõikidele meeldib ennast vabalt väljendada
- Võib käituda viisil, mida vaoshoitumad inimesed peavad pealetükkivaks
- Suhtleb kõigi vahendite - kaartide, teadete, kirjade abil; eelkõige aga vahetult või telefoni teel

**Kuidas Toomas kaldub otsustama**

- Kaldub olema kiire, otsustav, iseseisev ja kindel
- Kaldub orienteeruma lõpptulemusele, hinnates vaid otsuse lühiajalist mõju
- Kaldub võtma liigseid riske, uskudes, et võimalik suur tasu seda õigustab
- Võib mitte arvestada tagajärgi pikemas perspektiivis ning jätta olulised tegurid läbi kaalumata
- Kaldub otsustama emotsioonidest lähtudes toetudes sageli vaid "kõhutundele"
- Inimeste ja olukordade suhtes kaldub olema optimistlik
- Võib reageerida impulsiivselt ning mitte kulutada piisavalt aega informatsiooni kogumisele
- Võib põhjendamatult oodata kõige paremat, jättes arvestamata võimalikud negatiivsed tagajärjed
- Võib vältida otsuste langetamist mis seondub inimestevahelise konflikti, heakskiidu kaotamise või "halba valgusse" jäämisega

**Kuidas Toomas kaldub aega juhtima**

- Kaldub kiirustama lõigates nurki, kus vähegi võimalik
- Tunneb uhkust tõhusate lahenduste üle, mis võimaldavad tal palju asju ühe päeva peale mahutada
- Võib alahinnata töödele kuluvat aega, mis paneb ta lühemaid teid otsima või tähtaegu ületama
- Võib suhtuda kriitiliselt nendesse, kes ei pea kiirust sama oluliseks kui tema
- Kaldub olema kannatamatu nendega, kes ei soovi arendada sama suurt kiirust kui tema
- Kaldub eelistama avatud struktuure ja paindlikke graafikuid
- Võib kulutada rohkem aega inimestele kui konkreetsetele ülesannetele
- Tal on raske piirata inimestega veedetavat aega. See võib aga viia tähtaegade ületamiseni
- Võib olla krooniline hilineja
- Teisi võib masendada ja vihastada tema vilets ajajuhtimine
- Võib olla tegevuses vähem organiseeritud ja ootuspärane, kui see teistele meeldiks
- Võib eelistada vabamalt korraldatud ajajaotust, mis aga ei pruugi sobida teiste inimeste planeerimisvajadusega

**Kuidas Toomas kaldub probleeme lahendama**

- Kaldub eelistama lihtsaid, praktilisi, kergelt elluviidavaid lahendusi
- Kannatamatuse tõttu võib tal tekkida raskusi teiste kaasamisel probleemide lahendamise protsessi
- Talle meeldib kaasata teisi probleemide lahendamisse "mõttetalgute" või "ajurünnaku" abil
- Kaldub lähenema probleemide lahendamisele subjektiivsest, emotsionaalsest vaatepunktist ning võib muutuda kannatamatuks meetoodilisema lähenemise puhul

**Kuidas Toomas kaldub käituma stressi puhul**

- Eelistab väljakutseid pakkuvaid, kiirelt muutuvaid keskkondi. Tal võib seejuures märkamata jääda nende negatiivne mõju tervisele või suhetele
- Kaldub tajuma keskkonda mõnevõrra vaenulikuna ja on seetõttu pidevalt ründe- või kaitsepositsioonis
- Võib olla nii tugevalt ajendatud tulemusi saavutama, et ei suuda seada endale realistlikke piiranguid

**Kuidas Toomas kaldub käituma stressi puhul (jätkub)**

- Stressi leevendamiseks peaks ta saama üle vajadusest omada pidevat kontrolli keskkonna ja teiste inimeste tegutsemise üle
- Tema jaoks võib olla raske aega maha võtta, et haigusest või vigastusest paraneda, kuna ta on endale kehtestanud pideva valvelolekuvajaduse
- Võib eelistada kiirelt muutuvat keskkonda, pidades rutiini enam stressitekitavaks kui muutusi
- Kaldub otsima võimalusi elu nautimiseks ja lõbutsemiseks
- Võib sattuda stressi hea asjaga liialdamisest
- Suudab unustada negatiivsed olukorrad ja keskenduda positiivsetele ootustele
- Vältib stressi kuhjumist end emotsionaalselt väljendades ja "auru välja lastes"
- Võib pidada kroonilise vaenulikkuse ja pessimismi õhkkonda väga stressitekitavaks
- Vähendab stressi teistega lävides: naerdes, kõneldes, seltskondlikel üritustel käies
- Tema puhul võib väga tõhusaks stressi leevendamise allikaks olla teistepoolne tunnustus ja kiindumus
- Võib tunda end kurnatuna liiga paljudest seltskondlikest kohustustest, eriti pühade ajal



---

Pärast osa "Suhtlemisstiil" läbivaatamist hinda kirjeldatud käitumiskalduvuste vastavust ja efektiivsust praeguse keskkonna vajadustest lähtuvalt. Toetu teadmistele antud olukorrast ja tähelepanekutele vaatluse all oleva inimese käitumise kohta, et töötada välja strateegiad kõige efektiivsemate käitumiskalduvuste tugevdamiseks ning vähemefektiivsete muutmiseks. Lihtsast "alusta, lõpeta ja jätk" mudelist võib siinjuures kasu olla. Määratle, milliste käitumiskalduvuste kasutamist Toomas peaks ALUSTAMA, milliste käitumiskalduvuste kasutamise peaks LÕPETAMA ja milliste kasutamist JÄTKAMA, et olla antud keskkonnas efektiivne.

---

1. SUHTLEMINE. Milline võiks olla tema jaoks kõige efektiivsem käitumine teistega suhtlemisel antud keskkonnas? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)
  
2. OTSUSTAMINE. Milline oleks kõige efektiivsem käitumine otsuste tegemisel antud töökeskkonnas? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)
  
3. AJAJUHTIMINE. Milline oleks tema jaoks kõige efektiivsem käitumine aja planeerimisel antud keskkonnas? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)
  
4. PROBLEEMIDE LAHENDAMINE. Milline oleks tema jaoks kõige efektiivsem käitumine probleemide lahendamisel antud töökeskkonnas? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)



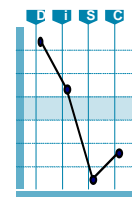
---

5. STRESSIGA TOIMETULEK. Millised stressiga toimetulemise strateegiad oleksid tema jaoks kõige efektiivsemad? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

## Juhtimise strateegiad

DiSC® Classic 2 Pluss

Kõik inimesed on erinevad. Juhtimisstrateegia, mis toimib hästi ühe isiku puhul, võib teise juures jääda tulemusteta. Vigadest õppimine ja erinevate strateegiatega katsetamine võib minna väga kulukaks nii kaotatud aja, raha kui emotsioonide mõttes. Käesolev osa annab lähtepositsiooni juhtimisstrateegiatega väljatöötamiseks, mis põhinevad vastajale omastel käitumiskalduvustel. Vaadates üle ja analüüsisid kõigi võtmetegevuste kohta käivaid strateegiaid, on võimalik välja töötada efektiivne plaan, et tulemuslikumalt juhtida selliste käitumiskalduvustega inimest nagu Toomas.



Tulemusele keskenduja

### Arendamine

- Aseta ta olukordadesse, mis võimaldavad anda kiireid tulemusi
- Näita talle kõige lihtsam, kiirem ja praktilisem tee tulemusteni
- Rõhuta olulisi üksikasju tulemuste saavutamiseks
- Määratle selgelt tema võimupiirid
- Väljendu tempokalt ja innustunult
- Tõmba ta uutese olukordadesse kiirelt kaasa, et ta saaks hakata suhteid looma
- Vähenda üksikasjade hulka, et teda mitte nendega üle koormata
- Kontrolli arusaamist, nõudes konkreetset tagasisidet ülesande lahendamise teede kohta
- Abista teda ülesande täitmiseks vajaliku struktuuri väljatöötamisel

### Motiveerimine

- Anna talle võimalusi iseseisvalt töötada
- Võimalda tal juhtida teiste tööd
- Jäta talle valikuvõimalusi eesmärkide saavutamiseks
- Paku võimalusi ületada raskusi, võimalusi "võita"
- Anna talle võimalusi teistega positiivseid, entusiastlikke suhteid luua
- Leia aega arutlusteks, kus ta saab oma mõtteid, tundeid ja ideid väljendada
- Abista teda üksikasjade kontrollimisel
- Paku talle võimalusi olla nähtav ja tunnustatud

## Tunnustamine

- Ole napisõnaline ja otsekohene. Keskendu tema saavutustele ja juhivõimetele
- Kiida teda avalikult tema positiivse suhtumise, sõnaosavuse ja suhtlemisoskuse eest

## Nõustamine

- Keskendu tulemuste saavutamist takistavatele teguritele ning nende kõrvaldamise võimalustele
- Esita vajalikud muudatused näidates, kuidas need tulemusi mõjutavad
- Küsi temapoolseid lahendusvariante
- Anna talle võimalus tunnete väljendamiseks
- Teadvusta tema tunded ning suuna siis tähelepanu faktidele ja tulemustele
- Kasuta avatud küsimusi (mis?, kus?, millal?, kuidas?), et välja töötada konkreetsed tegevusplaanid muutuste esilekutsumiseks

## Probleemide lahendamine

- Kaldub rakendada praktilist, tulemusele orienteeritud lähenemist, eelistades kergelt elluviidavaid, kiireid lahendusi
- Võib vajada suunamist hilisemate tagajärgede arvestamiseks
- Võib vajada juhendamist keeruliste probleemide lahendamisel, sest teda iseloomustab kalduvus asju lihtsustada ja kiirustada saavutama koheseid tulemusi
- Kaldub vältima keerulisi, üksikasjalikke ja järelkontrolli vajavaid probleeme
- Võib vajada nõuannet, et toetuda "kõhutunde" asemel loogilisele probleemi lahendamise meetodile
- Tal võib esineda raskusi probleemi olemasolu tunnistamisega, kuna enamasti tajub ta asju optimistlikult
- Tema puhul võib olla vajalik tuua selgesõnaliselt välja probleemi tegelikud või võimalikud tagajärjed

### Delegeerimine

- Ütle talle, millal ja missuguseid tulemusi vajatakse jättes talle endale võimaluse otsustada, kuidas neid saavutada
- Määratle täpselt talle antud volitused ja kättesaadavad ressursid andes neis piires talle täieliku iseseisvuse
- Selgita välja, kas ta sai täpselt aru, mida temalt oodatakse ning kas eesmärgid ja ajakava on talle vastuvõetavad
- Määra töö kontrollimise kuupäevad ning selgita, millal ja mis peab tehtud saama
- Aita välja töötada ülesande lahendamise protsess, seda eriti keeruliste või meetoodilist lähenemist nõudvate tööde puhul

### Korrigeerimine

- Ole enesekindel ja otsekohene, täpsustades ootusi ja tuues välja senised tulemused
- Suuna arutelu sellele, mida ta kavatseb ette võtta, et kõrvaldada puudujääk oma tegevuses
- Määra kindel ajalimiit soorituse parandamiseks ning too selgelt välja ebaõnnestumise tagajärjed
- Tal on kalduvus probleemi mitte tunnistada. Seetõttu tuleks konkreetselt ja selgelt juhtida tema tähelepanu vigadele ning nende tagajärgedele
- Suuna vestlus sellele, kuidas ta konkreetselt oma tulemusi plaanib parandada vältides laskumist aruteludesse teiste inimeste ja olukordade üle
- Lepi temaga kokku tulemuse saavutamise tähtaeg, selgita selle positiivseid tagajärgi ning rõhuta, et see võib mõjuda hästi tema mainele

### Otsustamine

- Kaldub olema kiire otsustaja
- Võib vajada enne otsuste langetamist nõuannet, et ta võtaks aega piisava informatsiooni kogumiseks ning võimalike tagajärgede kaalumiseks
- Rõhuta, et enama aja võtmine aitab tulemusi parandada
- Võib kalduda vältima negatiivseid tagajärgi ja/või otsuseid, mis toovad kaasa inimestevahelisi konflikte
- Aruta temaga, kuidas kohene otsuse langetamine vähendab negatiivseid tulemusi pikemas perspektiivis ning kuidas tema kõhklemine mõjutab tema mainet

### Otsustamine (jätkub)

- Kaldub otsustama emotsioonidest lähtuvalt, olles impulsiivne ja toetudes "kõhutundele"
- Suuna teda kasutama loogilisemat, faktidele toetuvat otsustamisviisi

### Suhtlemine

- Eelistab sirgjoonelist, asjalikku suhtlemist. Enamasti ei soovi ta kulutada aega seltskondlikule lobisemisele
- Ole valmis kuulama ära tema mõtted enne teiste teemade juurde asumist
- Enne nende valdkondadeni jõudmist, kus teil võib esineda eriarvamusi, määratle teemad, milles olete ühisel seisukohal
- Kaldub tajuma asju valikuliselt, kuulates ja/või jättes meelde ainult selle, millega ta nõus on
- Kontrolli arutelu lõpus, kas ta kuulas ja jättis meelde, paludes tal teha kuuldust kokkuvõtte
- Kaldub eelistama mitteametlikku, vaba suhtlemist seltskondlikus keskkonnas, näiteks lõunasöögi ajal
- Vajab võimalusi kogemuste ja mõtete vahetamiseks elava arutelu käigus
- Võib vajada suunamist, et ta ei eemalduks liialt kõnealuselt teemast, kuna muidu võib arutelu pikale venida
- Tal võib olla ebamugav kuulata negatiivset informatsiooni
- Kontrolli, kas ta sai aru arutelu tõsidusest



---

5. PROBLEEMIDE LAHENDAMINE. Mida peaks tegema tema PROBLEEMIDE LAHENDAMISE viiside paremaks juhtimiseks, et suurendada tema efektiivsust töökeskkonnas?

6. DELEGEERIMINE. Kui DELEGEERIDA talle, mida on vaja teha, et kindlustada tegevuse tulemuslikkus?

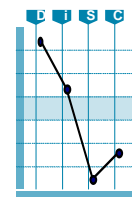
7. KORRIGEERIMINE. Kui KORRIGEERIDA tema käitumist, milliseid strateegiaid on vaja kasutada, et saada positiivne tulemus?

8. OTSUSTAMINE. Kui tegeleda tema OTSUSTAMIS-käitumisega, mida on vaja teha, et kindlustada tema otsustamisstiili sobivus töökeskkonnaga?

## Juhtimisstiil

DiSC® Classic 2 Pluss

Käesolev peatükk kirjeldab, kuidas Toomas kaldub loomupäraselt teisi juhtima. Mõned tegurid ei pruugi vaadeldava isiku kohta kehtida, sest kogemuste omandades ja väärtuste teisesed võib olla käitumine muutunud. Mõned tegurid võivad tunduda vastukäivad kuna nad esindavad sellele stiilile iseloomulikke erinevaid käitumuskalduvusi. Vajadusel paranda ja kohanda loetelu ning määratle antud juhtimiskeskonnas kõige efektiivsemad käitumisviisid.



Tulemusele keskenduja

### Suhtlemine

- Kaldub olema sirgjooneline, faktidele ja tulemusele orienteeritud
- Kaldub vältima aja raiskamist tühja-tähja arutamisele ja seltskondlikele viisakustele
- Võib jätta endast järsu, külma ja hoolimatu mulje
- Talle meeldib suhelda nii silmast-silma kui ka telefoni teel. Talle on omane vestelda sundimatult ja sõbralikult mitmesugustel teemadel
- Kaldub olema spontaanne ja emotsionaalselt väljendusrikas
- Tal võib olla raskusi negatiivse informatsiooni sirgjoonelise edastamisega, mistõttu inimestel võib jääda ebaselgeks tegelik probleem või selle tõsidus
- Ta võib inimestega maha pidada palju jutuajamisi, kuid jätta vajalikud paberitööd tegemata

### Delegeerimine

- Delegeerib vastutuse detailide eest meelsamini teistele
- Võib olla ülesannete määramisel nii vähespetsiifiline ja tulemusele orienteeritud, et teistel võib olla raskusi aru saamises, kuidas oma ülesannet täita
- Võib tekkida raskusi võimu ja vastutuse delegeerimisel, sest tahab ise säilitada kontrolli
- Üksikasjade täpsustamist ja kontrolli nõudvad ülesanded delegeerib meelsamini teistele
- Kaldub andma ülesandeid täpsustamata, kes, millal, ja mille eest vastutab
- Võib jätta delegeeritud töö edenemise kontrollimata
- Kaldub olema optimistlik ootustes teiste suhtes ning ta peaks kulutama veidi enam aega, et välja selgitada, millised on inimeste tegelikud oskused

### Inimeste suunamine

- Kaldub ütleva inimestele järsult ja otsekoheselt, mida nad peavad tegema
- Talle meeldib tulemusi kontrollida
- Ta võib olla nii otsekohene ja jõuline, et inimestel võib olla raske talle küsimusi esitada, täpsustada üksikasju või osutada võimalikele probleemidele
- Juhib inimesi neid suusõnaliselt inspireerides ja positiivset rõhutades
- Kaldub kergesti sõbrunema ning laseb end teiste probleemidesse kaasa haarata
- Tal võib esineda raskusi olukordades, mis nõuavad sirgjoonelist lähenemist ja enesekehtestamist
- Võib püüda lepitada või keelitada inimesi, kes vaidlevad või talle vastupanu osutavad

### Inimeste arendamine

- Kaldub inimesi kohe tööle rakendama, uskudes, et "käed külge" -meetod on parim viis õppimiseks
- Eelistab initsiatiivikaid iseõppijaid ning võib muutuda kannatamatuks, kui peab andma juhiseid
- Hindab kõrgelt praktilisi kogemusi
- Kaldub "üldpilti" esitama entusiastlikult ning positiivsete ootustega
- Võib ülehinnata alluvate võimeid ning mitte anda piisavaid juhiseid
- Julgustab kaaslast sageli

### Otsustamine

- Kaldub olema kiire, otsustav, sõltumatu ja kindel
- Kaldub rakendama praktilist, tulemusele orienteeritud lähenemist, eelistades kergelt elluviidavaid, kiireid lahendusi
- Võib vajada suunamist hilisemate tagajärgedega arvestamiseks
- Kaldub otsustama emotsioonidest lähtudes toetudes sageli vaid "kõhutundele"
- Kaldub olema optimistlik inimeste ja olukordade suhtes
- Võib vältida otsuste langetamist, mis seondub inimestevahelise konflikti, heakskiidu kaotamise või "halba valgusse" jäämisega

### Aja juhtimine

- Kaldub kiirustama, lõigates nurki, kus vähegi võimalik
- Tunneb uhkust tõhusate lahenduste üle, mis võimaldavad tal palju asju ühe päeva peale mahutada
- Võib alahinnata töödele realselt kuluvat aega. See sunnib teda otsima lühemaid teid või viib tähtaegade ületamiseni
- Võib suhtuda kriitiliselt nendesse, kes ei pea kiirust sama oluliseks kui tema
- Kaldub eelistama avatud struktuure ja paindlikke graafikuid
- Võib kulutada rohkem aega inimestele kui ülesandele
- Tal võib olla raske piirata koosolekutele ja suhtlemisele kuluvat aega
- Teised võivad vajada ülesande lõpetamiseks rohkem organiseeritust ja prognoosimist

### Probleemide lahendamine

- Kaldub eelistama lihtsaid, praktilisi, kergelt elluviidavaid lahendusi
- Kannatamatuse tõttu võib tal tekkida raskusi teiste kaasamisel probleemide lahendamise protsessi
- Talle meeldib kaasata teisi probleemide lahendamisse "mõttetalgute" või "ajurünnaku" abil
- Kaldub lähenema probleemide lahendamisele subjektiivsest, emotsionaalsest vaatepunktist ning võib muutuda kannatamatuks meetodilisema lähenemise puhul

### Teiste motiveerimine

- Kaldub esitama tõsiseid väljakutseid
- Seab lühiajalisi eesmärke ja tunnustab tulemuste saavutamist
- Kaldub kasutama positiivset, innustunud sõnastust
- Avaldab avalikku tunnustust, tõstes esile positiivset ja vähendades negatiivset

Pärast osa "Juhtimisstiil" läbivaatamist hinda temale iseloomuliku juhtimisstiili efektiivsust tuginedes praeguse töökeskkonna vajadustele. Kasuta oma teadmisi töökeskkonna konkreetsete vajaduste kohta ja tähelepanekuid tema juhtimisstiilist, et töötada välja strateegiad kõige efektiivsemate käitumisstiilide tugevdamiseks ning kõige vähem efektiivsete muutmiseks. Lihtne "alusta, lõpeta ja jätk" mudel võib siinjuures abiks olla. Iga juhtimiskategooria osas võib olla kasulik määratleda, milliste käitumiskalduvuste kasutamist Toomas peaks ALUSTAMA, milliste kasutamise ta peaks LÕPETAMA ja milliste kasutamist JÄTKAMA, et olla efektiivne juht antud töökeskkonnas.

1. SUHTLEMINE. Milline oleks tema jaoks kõige efektiivsem käitumine, mida rakendada teistega SUHTLEMISEL oma töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
2. DELEGEERIMINE. Milline käitumine oleks tema jaoks kõige efektiivsem teistele tööülesannete DELEGEERIMISEL oma töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
3. INIMESTE SUUNAMINE. Millised käitumisviisid oleksid kõige efektiivsemad tema jaoks, mida ta võiks rakendada TEISTE SUUNAMISEL oma töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)
  
  
  
  
  
  
  
  
  
  
4. INIMESTE ARENDAMINE. Millised käitumisstiilid oleksid kõige efektiivsemad tema jaoks, mida ta võiks kasutada inimeste ARENDAMISEL oma töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)

---

5. OTSUSTAMINE. Millised OTSUSTAMISviisid oleksid tema jaoks antud töökeskkonnas kõige efektiivsemad? (alusta, lõpeta, jätk)

6. AJAJUHTIMINE. Millised AJAJUHTIMISE viisid oleksid tema jaoks kõige efektiivsemad, mida ta saab kasutada oma töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)

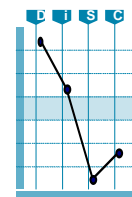
7. PROBLEEMIDE LAHENDAMINE. Millised PROBLEEMIDE LAHENDAMISE viisid oleksid tema jaoks kõige efektiivsemad, mida ta saaks rakendada antud töökeskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)

8. TEISTE MOTIVEERIMINE. Millised TEISTE MOTIVEERIMISE strateegiad oleksid tema jaoks kõige efektiivsemad, mida ta võiks rakendada selles keskkonnas? (alusta, lõpeta, jätk)

## Müügi juhtimise strateegiad

DiSC® Classic 2 Pluss

*Kõik inimesed on erinevad. Juhtimisstrateegia, mis toimib hästi ühe isiku puhul, võib teise juures jääda tulemusteta. Vigadest õppimine ja erinevate strateegiate katsetamine ei ole alati parim lahendus. Käesolev osa annab lähtepunkti müügiprotsessi juhtimise strateegiate väljatöötamiseks, mis põhinevad vastaja käitumiskalduvustele. Mõeldes läbi strateegiad kõikide võtmetegevuste osas, on võimalik töötada välja plaan vaadeldava isiku efektiivseks juhtimiseks konkreetses müügikeskkonnas.*



Tulemusele keskenduja

### Arendamine

- Aita tal saavutada tulemusi võimalikult kiiresti
- Näita talle kõige lihtsam, kiirem ja praktilisem tee, kuidas saada tulemusi ja täita müügieesmärke
- Rõhuta võtmeküsimusi, mis on vajalikud müügitulemuste saavutamiseks
- Määratle selgelt tema võimupiirid ning ressursid, mis on müügitulemuste saavutamiseks tema käsutuses
- Kirjelda innustunult müügitehnikate positiivset mõju klientidele
- Haara ta kiiresti uutesse olukordadesse, et ta saaks hakata klientidega suhteid looma
- Vähenda üksikasjade hulka, et teda mitte nende alla matta
- Nõua temalt regulaarselt tagasisidet ülesande lahendamise teede kohta
- Ta võib vajada abi ülesannete lahendamisel, mis nõuavad üksikasjadele tähelepanu pööramist ja informatsiooni korrastamist

### Motiveerimine

- Anna talle võimalus iseseisvaks tööks
- Võimalda tal teiste tööd juhtida
- Paku talle alternatiivseid võimalusi tulemuste saavutamiseks
- Paku talle väljakutseid ja võimalusi "võita"
- Anna talle võimalusi teistega positiivselt ja entusiastlikult suhelda
- Võimalda aega arutlusteks, kus ta saab sõnastada oma mõtted, tunded ja ideed
- Abista teda üksikasjade kontrollimisel
- Paku talle võimalusi olla nähtav ja tunnustatud

## Tunnustamine

- Kasuta nipsisõnalisi, otsekoheseid ütlusi keskendudes tema saavutustele, tulemustele ja suutlikkusele olla omal alal liider
- Tunnusta tema võimet tegeleda edukalt keeruliste kliendisituatsioonidega
- Tunnusta tema mõtete, ideede ja/või tegevuse unikaalsust või uuenduslikkust
- Tunnusta avalikult ja entusiastlikult tema sõnaosavust ja suhtlemisoskust müügitulemuste saavutamisel
- Tunnusta tema jätkuvalt optimistlikku hoiakut müügiolukordades, kus teised võivad tunda end heidutatuna
- Tunnusta teda teiste kaasahaaramisoskuse eest

## Suunamine/Nõustamine

- Suuna arutelu takistustele müügitulemuste saavutamisel ja sellele, kuidas ta saaks need kõrvaldada
- Aruta soovitud muudatusi tema käitumises pöörates tähelepanu sellele, kuidas need avaldaksid positiivset mõju müügitulemustele
- Vähenda tema kaitsereaktsiooni küsides temalt eneselt lahendusi
- Soovitavat tulemust täpsustades ning praegust müügitulemuste taset kirjeldades ole kindel ja otsekohene
- Suuna arutelu sellele, mida ta kavatseb ette võtta kõrvaldamaks vajakajäämisi oma tegevuses
- Määra kindel aeg tulemuste parandamiseks ja selgita ebaõnnestumise tagajärgi
- Pärast sinupoolse tagasiside ärakuulamist anna talle võimalus oma mõtete ja tunnete väljendamiseks
- Tunnista tema tundeid, kuid suuna tema tähelepanu faktidele ja tulemustele
- Kui ta püüab arutlusest kõrvale hoida, suuna tema tähelepanu uuesti faktidele
- Kasuta avatud küsimusi (mis?, kus?, millal?, kuidas?), et hoida arutlus faktide-, mitte tunnetepõhine
- Suuna vestlus sellele, kuidas ta saaks parandada oma müügitulemusi, väldi arutelu teiste inimeste ja olukordade üle
- Keskendu pigem konkreetsele tegevusplaanile müügitulemuste parandamiseks, mitte üldistele seisukohtadele hoiaku muutmiseks
- Lõpeta arutelu määratledes konkreetset, mis ja millal tuleb teha ning rõhuta, et müügitulemuste paranemine suurendab ka teistepoolset tunnustust

### Suhtlemine

- Suhtlemisel eelistab kohe asja juurde asuda ja vältida seltskondlikku vestlust
- Ole valmis kuulama ära tema mõtted enne, kui lähed edasi teiste teemade juurde
- Kaldub kuulama valikuliselt ja jätma meelde vaid selle, mis vastab tema arusaamadele
- Arutelu lõpul palu tal esitada kuuldust kokkuvõtte, et kontrollida tema tähelepanu
- Kaldub eelistama vaba, avatud arutelu seltskondlikus keskkonnas, näiteks lõunasöögi ajal
- Soovib vahetada kogemusi, lugusid ja mõtteid elava mõttevahetuse käigus
- Võib vajada suunamist, et arutluse all olevast teemast mitte kõrvale kalduda ning lõpetada vestlus mõistlikul ajal
- Võib jätta vestluse üksikasjadele tähelepanu pööramata ning hiljem faktide suhtes mitte kindel olla
- Tema jaoks võib olla ebamugav kuulata negatiivset informatsiooni
- Kontrolli, kas ta mõistis arutelu tõsidust

### Probleemide lahendamine

- Kaldub rakendama praktilist, tulemustele orienteeritud lähenemist eelistades lihtsaid, kergelt elluviidavaid lahendusi
- Võib vajada suunamist arvestamiseks mõne lahenduse võimalike negatiivsete tagajärgedega
- Võib vajada juhendamist keeruliste probleemidega toime tulemisel, kuna tal on kaldumus asju lihtsustada ja kiirustada koheseid tulemusi saavutama
- Ta peaks arvestama, et tema kiirustamine võib avaldada negatiivset mõju müügitegevusele tervikuna
- Kaldub vältima keerulisi ja järelkontrolli vajavaid probleeme
- Võib vajada juhendamist, kuidas lahendada probleemi loogiliselt, mitte toetudes "kõhutundele"
- Optimistliku suhtumise tõttu võib tal olla raskusi probleemi olemasolu tunnistamisega
- Selleks, et ta mõistaks hästi läbimõeldud lahenduse tähtsust, võiks esile tuua probleemi võimalikud tagajärjed

### Delegeerimine

- Ütle talle, millist tulemust ja mis ajaks sa vajad: lase temal otsustada, kuidas seda peaks tegema
- Määratle täpselt tema käsutuses olevad ressursid ja võimupiirid ning võimalda talle nende raames iseseisvus
- Selgita, kas ta mõistis ootusi konkreetsele müügitulemusele ning kas nimetatud ootused ja töö lõpetamise ajakava on vastuvõetavad
- Määra töö kontrollimise kuupäevad ning lepi kokku, mis ja millal peab tehtud saama
- Keeruliste või meetoodilist lähenemist nõudvate tööde puhul aita tal korraldada ülesande lahendamise protsessi

### Otsustamine

- Kaldub olema kiire otsustaja
- Võib vajada juhendamist, et ta võtaks aega piisava informatsiooni kogumiseks ja kaaluks võimalikke tagajärgi enne otsustamist
- Selgita talle, et rohkema aja võtmine mõjub müügitulemustele positiivselt
- Võib vältida otsustamist, kui sellega kaasnevad negatiivsed tagajärjed ja/või inimestevaheline konflikt
- Arutle, kuidas praegune otsustamine vähendab negatiivseid tagajärgi pikemas perspektiivis
- Selgita, kuidas tema otsustamatus häirib teisi ja mõjutab tema mainet
- Kaldub langetama tunnetel ja intuitsioonil põhinevaid otsuseid
- Suuna teda kasutama loogilisemat, faktidele tuginevat lähenemist



---

*Pärast osa "Müügi juhtimise strateegiad" läbivaatamist, vali välja kõige efektiivsemad strateegiad lähtudes müügikeskkonna konkreetsetest vajadustest. Kasuta oma teadmisi ja kogemusi müügikeskkonna ja vaadeldava isiku käitumise kohta, et valida välja tegevusstrateegiad, mis annavad kõige tõenäolisemalt soovitud tulemusi. Strateegiate väljatöötamiseks võib olla kasulik rakendada "alusta, lõpeta, jätk" mudelit. Milliste käitumisstiilide kasutamist tuleks ALUSTADA, milliste kasutamine LÕPETADA ja milliste kasutamist JÄTKATA senisel tasemel, et juhtida efektiivselt sellist inimest nagu Toomas?*

---

1. ARENDAMINE. Millised strateegiad oleksid kõige efektiivsemad tema ARENDAMISEL lähtudes tema oskuste praegusest tasemest ja keskkonna vajadustest?

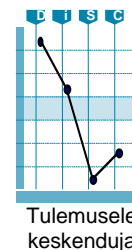
2. MOTIVEERMINE. Millised strateegiad oleksid kõige efektiivsemad ja sobivamad tema MOTIVEERIMISEL antud müügikeskkonnas?

3. TUNNUSTAMINE. Milliseid strateegiaid tuleks kasutada tema tunnustamisel?

4. SUUNAMINE/NÕUSTAMINE. Millised oleksid kõige efektiivsemad meetodid tema suunamisel ja nõustamisel?

- 
5. SUHTLEMINE. Millised oleksid kõige efektiivsemad meetodid temaga suhtlemisel?
6. PROBLEEMIDE LAHENDAMINE. Mida peaks tegema juhendades teda probleemide lahendamisel, et suurendada tema efektiivsust müügikeskkonnas?
7. DELEGEERIMINE. Mida tuleks talle ülesande delegeerimisel silmas pidada, et kindlustada tulemuse saavutamine?
8. OTSUSTAMINE. Mida peaks tema otsustamisprotsessi juhtides tegema, et tema käitumine otsuste tegemisel vastaks müügikeskkonna vajadustele?

Käesolev osa kirjeldab, kuidas Toomas võib läheneda müügi protsessi erinevatele etappidele lähtudes tema loomulikust käitumisstiilist. Antud info aitab valida igale konkreetsele müügiolukorrale vastava käitumisstrateegia. Samuti on võimalik selgitada, kas Toomas vajaks lisakoolitust või juhendamist efektiivsuse tõstmiseks müügiolukordades, kus temale iseloomulik stiil ei pruugi olla eriti tõhus. Kuna osa nendest käitumistest võib juba olla muutunud, paranda ja kohanda, kus vaja.



## Planeerimine

- Kaldub kulutama rohkem aega tegevusele kui selle planeerimisele
- Keskendub ülesandele kui tervikule, arvates, et küllap üksikasjad saavad iseenesest korda
- Kaldub keskenduma vaid eesmärgile ning ei pruugi koostada järk-järgulist plaani selle saavutamiseks
- Võib keerulisi olukordi liialt lihtsustada või võimalikke takistusi alahinnata ning siis üllatuda ostja vastuseisust
- Temale omane lähenemine planeerimisele võib olla edukas kärsitute, tulemustele orienteeritud klientidega, keda huvitab rohkem "miks" ja mitte "kuidas"
- Temale loomuomane stiil võib vajada kohandamist, et valmistuda tegelemiseks klientidega, kes vajavad metoodilisemaid, sammhaaval esitatud seletusi ja üksikasjalikumat informatsiooni
- Eelistab kulutada rohkem aega inimestega suhtlemisele kui planeerimisele
- Kaldub nägema olukordi optimistlikult, eeldades kõige paremat. Sageli ei arvesta ta võimalike takistustega
- Kaldub müügi visiiti planeerima intuitsioonist lähtudes ning jätma piisav taustinformatsioon ette valmistamata
- Temale loomuomane planeerimisviis toimib hästi klientidega, kes eelistavad rohkem sõnalist, innustunud ülevaadet ja tugevat rõhuasetust suhtlemisele
- Tema planeerimisstiil võib vajada kohandamist klientidega, kes on rohkem huvitatud kohestest tulemustest. Samuti peaks ta end rohkem kohandama klientidega, kes nõuavad loogilist, korralikult dokumenteeritud müügiesitlust

### Müügitegevuse alustamine

- Kaldub olema sirgjooneline ja tulemusele orienteeritud, asudes otsekohe asja juurde
- Väldib seltskondlikku lobisemist pidades seda ajaraiskamiseks ning asub kohe äriasjade juurde
- Talle loomuomane lähenemine müügivisiidi sissejuhatamisele toimib kõige tõhusamalt kannatamatute ja tulemusele orienteeritud klientide puhul
- Tema stiil võib vajada kohandamist tegelemaks efektiivselt klientidega, kes eelistavad enne äriasjade juurde asumist kulutada rohkem aega suhtlemisele ja usaldusliku vahekorra loomisele
- Kaldub müügivisiidi sissejuhatamisel kasutama innustunud, isiklikku lähenemist
- Enne visiidi eesmärgi juurde asumist võib eelistada vestelda üldistel teemadel, et luua kliendiga hea kontakt
- Talle loomuomane lähenemine visiidi sissejuhatamisele sobib paremini klientidele, kes eelistavad seltskondlikku lävimist ja isikliku suhte loomist
- Tema stiil võib vajada kohandamist inimestega, kes on vaoshoitumad ning eelistavad faktidel põhinevat või tulemusele orienteeritud lähenemist

### Vestluse läbiviimine

- Kaldub esitama otsekoheseid küsimusi, et selgitada kiiresti välja kliendi eesmärgid
- Kaldub esitama "mis" küsimusi keskendudes soovitud tulemustele
- Talle loomuomane küsitlemismeetod on kõige efektiivsem klientidega, kes eelistavad otsekohesust; siiski võib klient tahta vestlust rohkem kontrollida
- Ta loomuomane stiil võib vajada kohandamist klientidega, kes eelistavad aeglasemat, kaudsemat lähenemist või klientidega, kellel jõuline lähenemine kutsub esile kaitsereaktsiooni
- Tema küsitlusviis on tempokas keskendudes tunnetele või suhetele
- Võib esitada "kes" küsimusi ja keskenduda inimestega suhtlemisele
- Talle loomuomane vestlemise stiil on kõige efektiivsem klientidega, kes eelistavad innustunud, isiklikku lähenemist, kus neil on võimalus rääkida inimestest, suhetest ja oma tunnetest
- Talle loomuomane vestlemise stiil võib vajada kohandamist enam vaoshoitud klientidega, kes eelistavad faktilist, mitteemotsionaalset informatsiooni esitamist

## Esitlus

- Kaldub olema napsõnaline ja keskenduma tulemustele
- Võib rääkida järeldustest, aga mitte seletada, kuidas ta nendeni jõudis
- Talle iseloomulik lähenemine toote esitlusele toimib kõige efektiivsemalt klientidega, kes on huvitatud eelkõige tulemustest ja nõuavad toote kohta vähe või üldse mitte üksikasju
- Talle iseloomulik stiil võib vajada kohandamist efektiivsuse suunas klientidega, kes nõuavad meetoodilisemat ja üksikasjalikumat seletamist
- Kaldub toodet esitlema entusiasmilt, kirjeldades toodet kui tervikut positiivsetes toonides
- Soovides luua elevust toote või teenusega, kaldub liialdama nende kasulikkusega
- Talle iseloomulik lähenemine toote esitlusele on kõige efektiivsem klientidega, kes reageerivad optimistlikele esitlustele, mis keskenduvad pigem üldmuljele kui üksikasjadele
- Talle iseloomulik stiil võib vajada kohandamist efektiivsuse suunas klientidega, kes eelistavad pingevaba, faktilist, hästi dokumenteeritud lähenemist

## Vastuväidetele reageerimine

- Kaldub reageerima probleemidele otsekoheselt
- Kaldub keskenduma mitte probleemile, vaid eesmärgile või tulemusele
- Ei pruugi klienti lõpuni kuulata või vähendab probleemi tähtsust
- Temale loomuomane probleemide käsitlemise viis võib olla kõige paremini toimiv klientide puhul, kes lähenevad probleemidele sama otsekoheselt ja ilustamata kui tema
- Talle loomuomane stiil võib vajada kohandamist klientidega, kes vajavad rohkem emotsionaalset toetust või ootavad üksikasjalikke selgitusi probleemide lahendamise kohta
- Kaldub reageerima probleemidele positiivselt, entusiastlikult, üldsõnaliselt
- Ei pruugi konkreetselt probleemi kohta informatsiooni anda, selle asemel võib hakata keerutama kinnitades, et kõik saab korda
- Talle loomuomane vastuväidetele reageerimise viis töötab hästi klientide puhul, kes ootavad pigem optimistlikku ja üldist vastust kui konkreetseid fakte
- Talle loomuomane stiil võib vajada kohandamist nende klientide puhul, kes sooviksid detailsemaid, faktidel põhinevaid selgitusi selle kohta, kuidas nende probleemid lahendatakse

### Ostuotsuse saavutamine

- Liigub kiirelt ja otsejoones kliendi ostuotsuse saavutamise suunas
- Võib pürgida jõuliselt ostuotsuse poole pidades kliendi "ei"-sõna vaid ajutiseks takistuseks
- Talle omane lähenemine ostuotsuse saavutamisele toimib hästi klientide puhul, kes on samuti tulemusele orienteeritud ja teevad kiireid otsuseid ning juhul, kui kliendil ei teki kaitsereaktsiooni ostuotsuse üle kontrolli kaotamise pärast
- Temale iseloomulik stiil võib vajada kohandamist klientidega, kes eelistavad võtta aega informatsiooni kogumiseks ja läbivaatamiseks ning kes ei otsusta enne, kui neil pole olnud aega analüüsiks
- Kaldub lähenema ostuotsuse saavutamisele entusiastlikult ja optimistlikult
- Võib jätkata müümist ka siis, kui klient on juba otsustanud osta
- Talle loomumane ostuotsuse saavutamise meetod on edukas klientide puhul, kes otsustavad kiiresti toetudes "kõhutundele" või kes lähtuvad emotsionaalsest reaktsioonist tema entusiasmile
- Talle loomumane stiil võib vajada mõningat kohandamist klientidega, kes eelistavad aega võtta informatsiooni läbimõtlemisele ning lähenevad otsustamisele analüütiliselt tuginedes pigem toote omadustele kui müüja isikule

### Teenindamine

- Kaldub müügijärgseid tulemusi kontrollima
- Võib olla rohkem huvitatud uue müügi sooritamisest kui olemasolevate klientide teenindamisest
- Temale loomumane teenindusviis sobib paremini klientidele, kes vajavad tulemuse olemasolu korral minimaalset tagasisidet
- Temale loomumane stiil võib vajada kohandamist klientidega, kes eelistavad rutiinseid kontakte ja tagasisidet
- Kaldub tegelema tagasisidega isiklikult luues inimestega sooje ja sõbralikke suhteid
- Võib eelistada kliendiga suhtlemist müügi üksikasjade järelkontrollile
- Talle iseloomulik lähenemine teenindusele on tavaliselt efektiivsem klientidega, kes eelistavad sellist tagasisidet, millega kaasneb sotsiaalne suhtlemine nagu külaskäik, telefonikõned või lõunasöök
- Talle loomumane teenindamisviis võib vajada kohandamist nende klientidega, kes tahavad süstemaatilist, graafikujärgset tagasisidet oma üksikasjalike nõudmiste kohta

---

*Pärast osa "Müümisstiil" läbivaatamist hinda vastajale loomuomase müümisstiili efektiivsust lähtudes konkreetse müügikeskkonna vajadustest. Kasuta oma teadmisi töökeskkonna konkreetsete vajaduste kohta ja tähelepanekuid tema müümisstiilist, et töötada välja strateegiad kõige efektiivsemate käitumisstiilide tugevdamiseks ning vähem efektiivsete muutmiseks. Iga müügistrateegia kategooria osas võib olla kasulik määratleda, milliste käitumiskalduvuste kasutamist Toomas peaks ALUSTAMA, milliste kasutamise ta peaks LÕPETAMA ja milliste kasutamist JÄTKAMA, et olla efektiivne müügimees antud töökeskkonnas.*

---

1. PLANEERIMINE. Kuidas saaks talle loomuomast planeerimisstiili selles müügikeskkonnas kõige efektiivsemalt rakendada? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

2. MÜÜGITEGEVUSE ALUSTAMINE. Milline oleks kõige efektiivsem lähenemine tema loomuomasele müügikohtumise sissejuhatamise stiilile? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

3. ESITLUS. Millist talle loomuomast lähenemist oleks kõige efektiivsem rakendada toote esitlusel? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

4. VASTUVÄIDETELE REAGEERIMINE. Kuidas saaks tema loomuomast käitumisstiili kõige efektiivsemalt kasutada ostja vastuväidetele reageerimisel? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

---

5. OSTUOTSUSE SAAVUTAMINE. Milline oleks tema kõige efektiivsem loomuomane käitumisstiil ostja huvi äratamisel? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)

6. TEENINDAMINE. Milline oleks tema kõige efektiivsem loomuomane käitumisstiil kliendile ostujärgse teenuse osutamisel? (alustamine, lõpetamine, jätkamine)?