



Classic grupikultuuri raport



Sample Report

(5 inimest)
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



- Lk 3 **Sissejuhatus:** Annab lühikese ülevaate grupikultuurist. Seletab selle olulisust ja uurib teie grupikultuuri teket.
- Lk 4-5 **Teie DiSC®-i kultuur:** Selgitab teie grupi DiSC-kultuuri. Lehekülg 4 sisaldab graafikut, mis näitab DiSC-stiilide jaotust teie grupis. Lehekülg 5 sisaldab tulpdiaagrammi, mis aitab aru saada, mida teie gruppi kuuluvad inimesed enim väärtustavad.
- Lk 6-7 **D-kultuur:** Lehekülg 6 kirjeldab Domineerivat ehk *D*-kultuuri, mida iseloomustavad kiire otsustusvõime, otsekoheused vastused ja võistluslikkus. See selgitab, mis omadused on *D*-kultuuris soodustatud ja mis mitte. Siin kirjeldatakse ka selle kultuuri positiivseid ja negatiivseid pooli. Lehekülg 7 uurib, kuidas on erinevatel DiSC-stiilidel parem töötada *D*-kultuuriga keskkonnas.
- Lk 8-9 **i-kultuur:** Lehekülg 8 kirjeldab *i* ehk Sotsiaalset kultuuri, mida iseloomustab energiline, tundeküllane ja optimistlik atmosfäär. See selgitab, mis omadused on *i*-kultuuris soodustatud ja mis mitte. Siin kirjeldatakse ka selle kultuuri positiivseid ja negatiivseid pooli. Lehekülg 9 uurib, kuidas on erinevatel DiSC-stiilidel parem töötada *i*-kultuuriga keskkonnas.
- Lk 10-11 **S-kultuur:** Lehekülg 10 kirjeldab *S* ehk Stabiilset kultuuri, mida iseloomustab stabiilsus, koostöö ja sõbralikkus. See selgitab, mis omadused on *S*-kultuuris soodustatud ja mis mitte. Siin kirjeldatakse ka selle kultuuri positiivseid ja negatiivseid pooli. Lehekülg 11 uurib, kuidas on erinevatel DiSC-stiilidel parem töötada *S*-kultuuriga keskkonnas.
- Lk 12-13 **C-kultuur:** Lehekülg 12 kirjeldab *C* ehk Analüüsivat kultuuri, mida iseloomustab keskendumine kvaliteedile, täpsusele ja korrale. See selgitab, mis omadused on *C*-kultuuris soodustatud ja mis mitte. Siin kirjeldatakse ka selle kultuuri positiivseid ja negatiivseid pooli. Lehekülg 13 uurib, kuidas on erinevatel DiSC-stiilidel parem töötada *C*-kultuuriga keskkonnas.



Sissejuhatus

DiSC® grupikultuuri raport

Nii nagu isiksustel on erinevad tüübid, on ka gruppidel arenenud välja oma unikaalsed stiilid ja kultuurid. Grupikultuur on kombinatsioon eri käitumistest, väärtushinnangutest ja suhtumistest, mis on enamikule grupi liikmetele omane. Lihtsalt öeldes, kultuur on see, kuidas me toimime. Kuigi päris kõik ei järgi seda kultuuri, tajuvad enamik grupi liikmeid selle kultuuri poolt esile kutsutud käitumisviise. DiSC® ei keskendu kõigile kultuuri elementidele, aga see aitab sul mõista paljusid teie grupikultuuri siseseid olulisi vajadusi, eesmärke, kartusi, emotsioone ja käitumisviise.

Miks on grupikultuur oluline?

Grupikultuur mängib suurt rolli iga grupiliikme käitumises, suhtumises ja rahulolus. Inimesed, kes sobituvad selle kultuuriga, tunnevad end nagu kodus. Kuid osad võivad tunda end seal võõrana ja ebamugavalt.

Kultuur mängib olulist rolli ka grupi kui terviku seisukohalt. See mõjutab näiteks töötamise tempot, kõrvaliste isikutega käitumist, tähelepanelikkust detailide või riskidega seoses. Need omakorda mõjutavad grupi edukust ja eesmärkide täideviimist.

Kust grupi kultuur pärineb?

Grupikultuur ei tulene lihtsalt kõigi liikmete keskmisest käitumisest. Mitmed erinevad faktorid määravad grupikultuuri, näiteks nagu

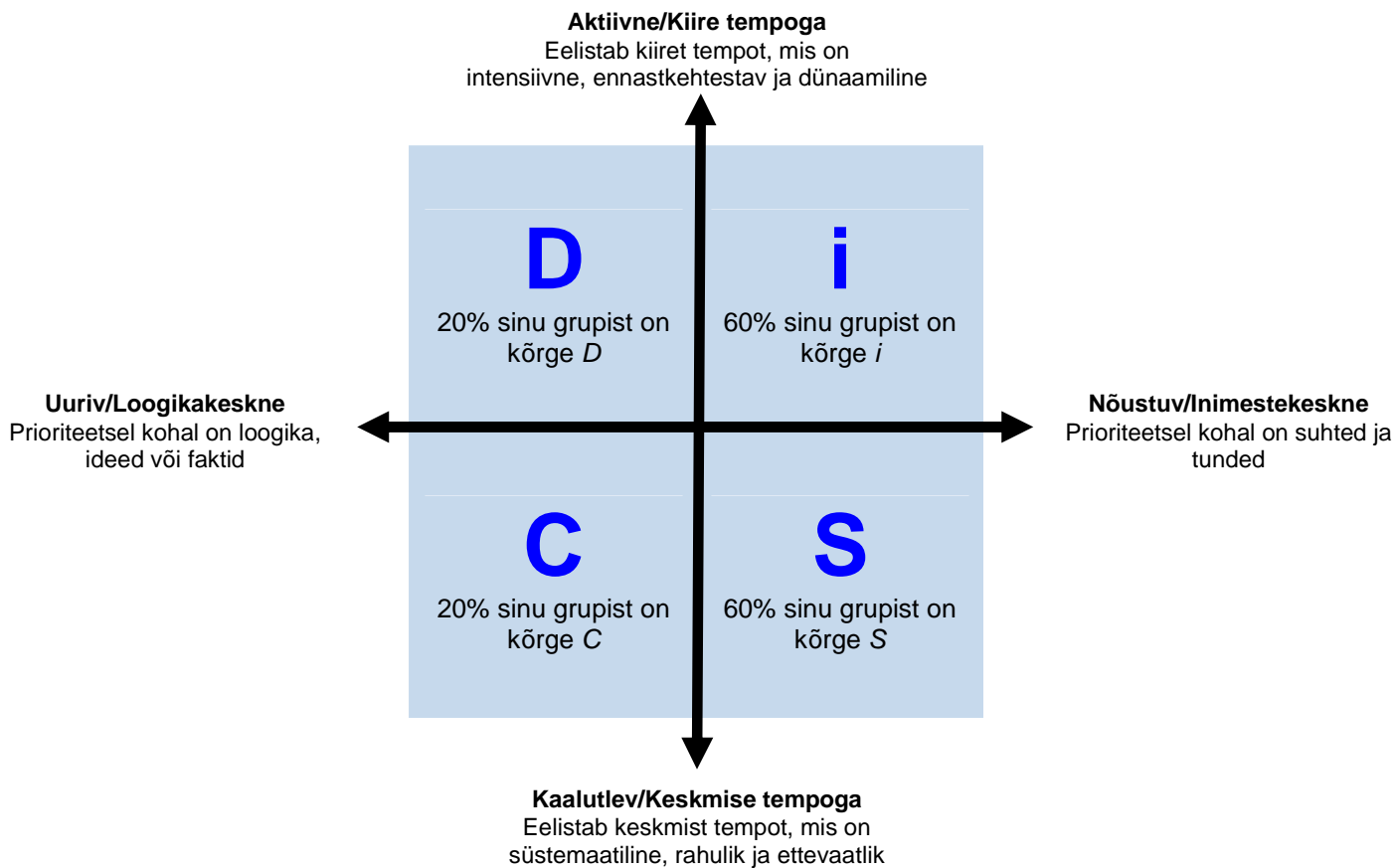
- Grupi liidrite käitumistiilid
- Grupis enim avaldunud stiilid
- Grupi töövaldkond
- Grupi ajalooline kultuur
- Kooskõla või pingete tase grupis
- Grupi eesmärgid ja missioon

Need on vaid mõned faktorid, mis aitavad kujundada grupikultuuri. Oma grupikultuuri algupära tundmine on oluline, kui soovida seda muuta või selle tugevustest maksimaalset kasu saada.



Kuidas saan teada oma grupi DiSC-kultuuri?

Nii nagu sa õpid mõistma oma individuaalset käitumisstiili, õpid ka nägema oma grupi DiSC®-profiili. Kas teie grupikultuuris on fookus rohkem loogikale (C ja D kultuur) või inimestele (i ja S kultuur)? Kas teie grupikultuur on rohkem aeglase, kaalutleva ja ettevaatliku tempoga (S ja C kultuur) või kiire, aktiivse ja intensiivse tempoga (D ja i kultuur)?

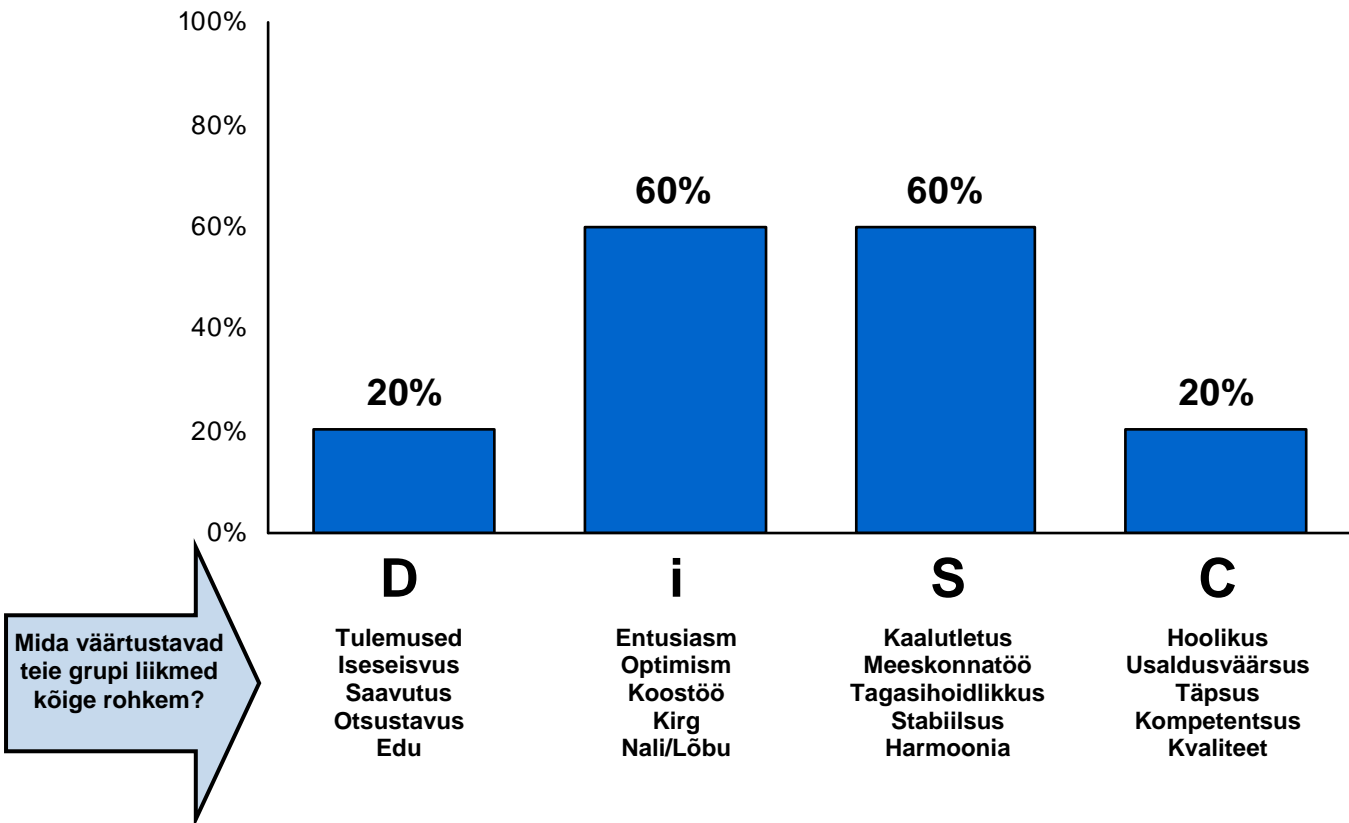


Märkus: Kuna grupi liikmed võivad olla klassifitseeritud rohkem kui ühes kategoorias, võivad protsendid siin mitte võrduda täpselt 100%-ga.



Mis on oluline teie grupis?

Hinnates oma grupikultuuri tasub ka mõelda, mida teie grupp kõige enam väärtustab. Millist käitumist teie grupp hindab ja tunnustab? Omadused ja käitumised, mida teie grupp enim väärtustab, peegeldavad enamasti selle liikmete loomust. Järelikult võid leida, et teie grupp pöörab enim tähelepanu asjadele, mis on olulised inimestele kõrge *i* või *S*-stiiliga.



Märkus: Kuna grupi liikmed võivad olla klassifitseeritud rohkem kui ühes kategoorias, võivad protsendid siin mitte võrrelda täpselt 100%-ga.

Suur protsent teie grupi liikmetest on kõrge *S* ja *i*-stiiliga. Kõrged *S*-inimesed kalduvad väärtustama koostööd ja tähelepanelikkust. Kõrged *i*-inimesed kalduvad hindama entusiasmi ja koos töötamist. Teisalt, kõrged *C*-inimesed leiavad, et täpsus ja personaalne pädevus on neile väga olulised. Kõrged *D*-inimesed tunnevad, et tulemused ja iseseisvus on prioriteetsed.

Järgmised leheküljed kirjeldavad igat nelja DiSC® kultuuri. Loe nende kirjeldused läbi ja otsusta millised, kui üldse, käivad teie grupi kohta. Mõned grupid leiavad, et neid iseloomustab kõige paremini segu kahest DiSC stiilist ning osad leiavad, et ükski DiSC stiil ei kirjelda päris täpselt nende kultuuri. Lisaks arvavad osad grupid, et neil on mitmeid olulisi alamgruppe, millel igaal on oma DiSC-kultuur.



D-kultuur

DiSC® grupikultuuri raport

Teie grupis on 20% saanud kõrge D- stiili tulemuse. on **tunduvalt madalam** kui seda online-profiili täitnud grupil keskmiselt (53%). Kuigi see on väga ebatõenäoline, hinda, kas see stiil kirjeldab sinu grupi kultuuri. D-kultuuri tunnused on kiire otsustusvõime, otsekoheus ja võistluslikkus. See kultuur väärtustab konkreetseid tulemusi ja jõulist edenemist. Usaldust tekitab otsekoheus ja sirgjoonelisus. Inimesed, kes on selles keskkonnas edukad, kalduvad olema enamasti võimekad isiksused, kes naudivad väljakutseid ja võitmise põnevust. Inimestevaheline suhtlemine võib selles kultuurikeskkonnas kannatada ning need, kes pole nii ennastkehtestavad, võivad tunda end allasurutuna. Lisaks võib see kultuur olla hädas suure tööjõuvoolavuse ja stressirohkusega.

D-kultuur tunnustab:

Iseseisvust
Otsustavust
Otsekoheust
Võite
Tulemusi

D-kultuur ei tunnusta:

Ülitundlikkust
Kahtlemist
Üleanalüüsimist
Pikalevenimist
Nõrkust

D-kultuuri eelised:

Pakub dünaamilist ja haaravat keskkonda
Suudab aega raiskamata otsuseid teha
Ajab taga tulemusi
Pakub enesetõestamise võimalusi
Hindab meelegindlust ja visadust
Püüdleb aina uute saavutuste poole
Pooldab uuendusi
Annab otsekohest tagasisidet

D-kultuuri nõrkused:

Viib pingete ja läbipõlemiseni
Ei leia aega asju sügavalt läbi analüüsida
Võib endast vähem agressiivseid alla suruda
Loob võimuvõitlusi, mis viivad valedele otsustele
Võtab liiga palju riske
Tõstab staatust liialt esile
Ei soodusta võistluslikkuse tõttu meeskonnatööd
Annab tagasisidet arvestamata inimeste tunnetega

Küsimused, mille üle järele mõelda

Kui teie grupis on D-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Mis on D-kultuuri tugevused ja nõrkused teie grupis?
- Kuidas D-kultuur soodustab ja takistab teie grupi edu?
- Kas teie grupp võtab aega riskide kalkuleerimiseks?
- Kas grupp raiskab aega võimuvõitluse peale?
- Kas staatuse häirib õigete otsuste tegemist?
- Kas tagasisidet oleks võimalik anda konstruktiivsemalt?

Töötamine D-kultuuris

DiSC® grupikultuuri raport



D-kultuur pakub eeliseid ja väljakutseid kõigi nelja DiSC®-stiili esindajaile.

Kõrged D-inimesed (20% Teie grupist)

Kõrgetele D-inimestele meeldib selle kultuuri agressiivne tempo. Nad näevad seda keskkonda oma eesmärkide saavutamiseks ja karjääri arenguks ideaalsena. Nende soov iga lahing võita ei tulene mitte ainult egoistlikust tahtmisest, vaid ka kogu organisatsiooni heaolu nimel tegutsemisest. Seetõttu austavad neid ka kolleegid ja ootavad nendelt eestvedamist. Võib juhtuda, et nende liialt suur enesekindlus ja domineerivus tekitavad probleeme teiste töötajatega, eriti nendega, kellel on samuti kõrge D.

Kõrged I-inimesed (60% Teie grupist)

Kõrgetele I-inimestele hindavad oma ideede elluviimise kiirust ja entusiasmi, mida ümbritsev keskkond tekitab. Lisaks on nende energiline lähenemine mistahes projektides organisatsioonile suureks kasuks. Kuid organisatsioon ei pruugi hinnata nende tööd nii kõrgelt kui nad seda sooviksid. D-kultuuriga organisatsioon lihtsalt ootabki erakordselt häid tulemusi.

Kõrged S-inimesed (60% Teie grupist)

Kõrgetele S-inimestele leiavad tihti oma koha sümfaatsete kuulajatena lärmakate läbirääkimiste ja pideva pingutuse keskel. Need inimesed kalduvad organisatsiooni aitama vähegi kui saavad, rakendades oma sotsiaalseid oskuseid. Kuid nad võivad end tihti tunda solvatuna ning stressis selles keskkonnas, mis näib nende jaoks külm ja karm.

Kõrged C-inimesed (20% Teie grupist)

Kõrgetele C-inimestele meeldib, et töö on selles kultuuris esiplaanil. Nad on rahul, et eesmärkide saavutamine on suurim prioriteet ning aega ei kulutata lobisemisele. Oma pühendumusega detailidele ja tagajärgede analüüsimisele on kõrged C-inimesed firmale suureks eeliseks. Kuid kõrged C-inimesed võivad hätta jääda keskkonna kiire tempoga ja koheste tulemuste saavutamisele.

Probleemid

Kui teie grupis on D-kultuur, siis võiksite mõelda järgmistele küsimustele:

- Mida arvavad teie grupi madalad D-d sellest kultuurist? Mis valmistab neile pettumust ja on neile väljakutseks?
- Kuidas arvestab grupp nendega, kellel on madal D?
- Kuidas teie grupi kõrged D-d reageerivad nende käitumisele, kellel on madal D?
- Kui avatud on teie kultuur I, S ja C käitumisstiilide suhtes? Kuidas nad tasakaalustavad teie gruppi?
 - ❖ Kas kõrged I-d saavad küllalt isiklikku tunnustust, mida nad vajavad?
 - ❖ Kas kõrged S-id võivad tunda, et saavad liiga otsekohest ja külma tagasisidet?
 - ❖ Kas kõrged C-d saavad omas tempos kõik läbi mõelda ja lõpuks õiged otsused teha?



Teie grupis on 60% saanud kõrge i-stiili tulemuse. on **mõnevõrra kõrgem** kui seda online-profiili täitnud grupil keskmiselt (45%). Hinda, kas see stiil kirjeldab sinu grupi kultuuri. i-kultuuri tunnused on energiline õhustik, fookus uuendustel ja rohkelt aega kohtumisteks ning suhtlemiseks. See kultuur hindab tulemuslikku meeskonnatööd ja loovat lähenemist probleemidele. Usaldatakse neid, kes on avatud ja väljendusrikkad. Inimesed, kes hiilgavad selles keskkonnas, on enamasti karismaatilised ja tugevate sotsiaalsete oskustega iniviidid. Kuid vähem inimestekesksete persoonid võivad tunda end halvasti keskkonnas, kus on liiga suur rõhk grupitööl ja seltskondlikel nüansidel. Lisaks võib sellisele kultuurile iseloomulik nõrk planeerimisvõime ja juhuslik tähelepanu detailidele takistada ideede elluviimist.

i-kultuur tunnustab:

Loomingulisust
Entusiasmi
Positiivsust
Koostööd
Kirge

i-kultuur ei tunnusta:

Reeglite järgimist
Ettevaatlikkust
Üleanalüüsimist
Introvertsust
Tundetust

i-kultuuri eelised:

Edendab loovust tänu suurele energiale
Pakub lõbusat ja positiivset õhustikku
Julgustab kollektiivset ajurünnakut
Edendab sagedast vaba suhtlust
Hiilgab ideede reklaamimisega
Soodustab omaalgatuslikkust
Pakub spontaanset tunnustust hea töö korral
Loob sooja ja hooliva keskkonna

i-kultuuri nõrkused:

Vahetab liiga sagedasti suunda
Väldib detailidele pühendumist
Hüppab üle potentsiaalsetest riskidest
Viib läbi liiga palju nõupidamisi
Kulutab liiga palju aega suhtlemisele
Puuduvad selged juhtnöörid
Survestab teisi olema ekstravertne ja energiline
Omab kehva planeerimisvõimet

Küsimused, mille üle järele mõelda

Kui teie grupis on i-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Mis on i-kultuuri tugevused ja nõrkused teie grupis?
- Kuidas i-kultuur soodustab ja takistab teie grupi edukust?
- Kas teie grupp kulutab liiga palju aega suhtlemisele?
- Kas teie grupp on piisavalt organiseeritud ja efektiivne?
- Kas teie grupp viib ideid ja uuendusi ellu?



I-kultuur pakub eeliseid ja väljakutseid kõigi nelja DiSC®-stiili esindajaile.

Kõrged D-inimesed (20% Teie grupist)

Kõrged *D*-inimesed hindavad selle kultuuri kiiret tempot ja kaasakiskuvaid arendusi. Nende innukus tegeleda uute väljakutsetega hoiab üleval meeskonna loovust, mis inspireerib kolleege ja on tulus kogu organisatsioonile. Kuid nad võivad muutuda rahutuks pikkade nõupidamiste tõttu ja selle kultuuri rõhuasetus inimeste tunnetel võib tunduda neile ebasobiva või isegi mittetulemuslikuna.

Kõrged i-inimesed (60% Teie grupist)

Kõrged *i*-inimene ei leia enda jaoks sobivat kultuuri kui see. Sellised inimesed on edukad energilises keskkonnas, kus on pidev suhtlus töötajate vahel. Selle kultuuri prioriteetid sobivad niisugustele energilistele inimestele sedavõrd hästi, et lihtsalt nende loomulik innukus viibki firmat edasi. Kuid puudused, nagu näiteks organiseerimatus ja kehv planeerimisvõime võivad suurenedada, kui kõrge *i*-inimene tegutseb sellises keskkonnas.

Kõrged S-inimesed (60% Teie grupist)

Inimesed kõrge *S*-iga suhtuvad hästi tunnustusse, mida nad selles kultuuris saavad. Ja kuigi nad ei pruugi olla grupis kõige häälekamad, meeldib neile siiski selle keskkonna rõhk sotsiaalsusele. Need inimesed keskenduvad stabiilsele sooritusele ja hoiduvad endale tähelepanu tõmbamast, mis aitab firmal efektiivsemalt toimida. Kuid selle kultuuri kiire tempo muudatuste osas võib olla mõnikord kõrgetele *S*-inimestele ebasobiv ja nende vajadus juhendamise järele võib jääda rahuldamata.

Kõrged C-inimesed (20% Teie grupist)

Kõrged *C*-inimesed tunnevad selles kultuuris rahulolu nähes oma töö väärtust. Nimelt on nende panus organisatsiooni toimimisele olulise tähtsusega, kuna nad hoiavad korda muidu nii kaootilises keskkonnas. Kuigi nad võivad tunduda küünilistena, võtavad nad tihti enda peale uurimised, analüüsid ja detailirohked ülesanded, millest teised hoiduvad. Kuid nad võivad muutuda rahutuks ilma selgete juhtnööride ja reegliteta. Nad võivad ka pahaks panna survet olla rohkem ekstravertsed ja energilised.

Küsimused, mille üle mõelda

Kui teie grupis on *i*-kultuur, siis võiksite mõelda järgmistele küsimustele

- Kuidas suhtuvad teie grupi madala *i*-ga inimesed sellesse kultuuri? Mis valmistab neile pettumust ja on neile väljakutseks?
- Kuidas kuulab grupp madala *i*-ga inimesi?
- Kuidas teie grupi kõrged *i*-d reageerivad nende käitumisele, kellel on madal *i*?
- Kui avatud on teie kultuur *D*, *S* ja *C* stiilidele? Kuidas nad tasakaalustavad teie gruppi?
 - ❖ Kas kõrged *D*-inimesed tunnevad, et liiga palju aega kulutatakse suhtlemisele?
 - ❖ Kas kõrged *S*-inimesed tunnevad, et neil on piisavalt struktuuri ja stabiilsust?
 - ❖ Kas kõrged *C*-inimesed tunnevad, et olulistest detailidest vaadatakse üle ja analüüsimine on alaväärtustatud?

S-kultuur

DiSC® grupikultuuri raport

Teie grupis on 60% saanud kõrge S-stiili tulemuse. on **palju kõrgem** kui seda online-profiili täitnud grupil keskmiselt (30%). On võrdlemisi tõenäoline, et see stiil kirjeldab sinu grupi kultuuri. S-kultuuri tunnused on stabiilsus, ettearvatavus ja sõbralikkus. See kultuur väärtustab tugevat meeskonnatööd ning hästihoitud tasakaalu töö ja elu vahel. Usaldatakse neid, kes on siirad ja teistega arvestavad. Selles keskkonnas on edukad viisakad, konflikte vältivad inimesed, kellele meeldib oma saavutusi kõigiga jagada. Selles kultuuris peavad inimesed üksteise toetamist loomulikuks ja väärtustavad süsteemset lähenemist töösse. Kuid see kultuur võib hätta jääda uuendustega või oma valmidusega võtta vastu julgeid otsuseid.

S-kultuur tunnustab:

Koostööd
Lojaalsust
Tagasihoidlikkust
Tähelepanelikkust
Fookust meeskonnale

S-kultuur ei tunnusta:

Agressiivsust
Pealetükkivust
Segamist
Teisitimõtlemit
Sobimatut käitumist

S-kultuuri eelised:

Pühendub töö hästi tegemisele
Pakub lõõgastavat atmosfääri
Töötab usaldusväärse ja kindla tulemuse nimel
Soodustab mugavust ja turvatunnet
Toetab töö ja elu vahelist tasakaalu
Julgustab tugevat kohusetunnet
Võimaldab meeskonnatöö kõrget taset
Soodustab viisakat ja taktitundelist käitumist

S-kultuuri nõrkused:

Ei suuda väljakutsetega hakkama saada
Puudub võistluslik teravus
Hoidub rasketest otsustest, et säästa tundeid
Väldib muudatusi ja tõrjub uuendusi
Hoidub tegemast konstruktiivset kriitikat
On hädas enda otsustusvõimetusega
Ei julgusta suuri isiklike saavutusi
Laseb rahulolematusel kasvada pealispinna all

Küsimused, mille üle järele mõelda

Kui teie grupis on S-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Mis on S-kultuuri tugevused ja nõrkused teie grupi jaoks?
- Kuidas S-kultuur soodustab ja takistab teie grupi edu?
- Kas teie grupp võtab piisavalt riske? Kas muudatustest hoidutakse isegi kui neid on vaja?
- Kas teie grupis hoidutakse tegemast raskeid, kuid olulisi otsuseid, kuna need võiksid teisi pahandada?
- Kas inimestel on piisavalt initsiatiivi, et enda tulemusi veelgi parandada?



S-kultuur pakub eeliseid ja väljakutseid kõigi nelja DiSC®-stiili esindajaile.

Kõrged D-inimesed (20% teie grupist)

Kõrged D-inimesed püüdvad selles keskkonnas tulemuste poole. Nende käitumisviis paneb neid tegema julgeid otsuseid ja võtma uljaid riske. Selline julge käitumine võib olla muidu üsna kartlikule ja otsustusvõimetule meeskonnale kasulik. Kuid osadele võib nende ennast läbisuruv käitumine tunduda ebaviisaka ja üleolevana. Kõrged D-inimesed seevastu võivad aga tunda, et see keskkond ongi liialt tundlik. Lisaks võib see aeglane ja distsiplineeritud kultuur tunduda neile liiga igav, mistõttu nad otsivad väljakutseid mujalt.

Kõrged i-inimesed (60% teie grupist)

Suur osa selle kultuuri põnevusest on lisatud kõrgete I-inimeste poolt. Nad toovad projektidesse elevust ja koordineerivad sotsiaalseid tegevusi, mis kolleege ühendavad. Sellega loovad nad kogukonna tunde. Osade jaoks on i-d oma harjumustes aga kehva organiseerimisvõimega ja vähem usaldusväärsed. Samal ajal kõrgete i-inimeste jaoks on selle kultuuri vaoshoitud atmosfäär igavavõitu ning nad võivad avalikult oma rahulolematust välja näidata.

Kõrged S-inimesed (60% teie grupist)

Kõrged S-inimesed hindavad selle kultuuri usaldusväärset rutiini. Neile meeldib turvalisus, mida see keskkond pakub. Nad ootavad koostööd, mis on suur osa sellest kultuurist. Organisatsioon sõltub nende lojaalsusest ja rohketest teadmistest. Kuigi, selle kultuuri miinuseks on, et nad ei innustu oma soorituse parandamisest, uutest kohustustest, riskide võtmisest ega ole ka valmis suurteks muutusteks.

Kõrged C-inimesed (20% teie grupist)

Neile inimestele meeldib, et detailidele orienteeritud ülesanded ja analüüsimisoskused on selles kultuuris hinnatud. Nad tunnevad selles keskkonnas projektide kallal töötades harva ajalist survet ja neile meeldib, et nad saavad oma tugevusi pidevalt näidata. Lisaks toovad nad organisatsioonile kasu, tagades, et iga idee on viimistletud ja terviklik. Kuid osadele võivad nad tunduda jahedad. Kõrged C-inimesed omakorda võivad tunda, et grupp on liiga tundlik ja nõrk otsuste tegemisel.

Küsimused, millele mõelda

Kui teie grupis on S-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Kuidas suhtuvad teie grupi madala S-ga inimesed sellesse kultuuri? Mis valmistab neile pettumust ja on neile väljakutseks?
- Kuidas kuulab grupp madala S-ga inimesi?
- Kuidas kõrged S-inimesed suhtuvad madala S-ga inimestesse teie grupis?
- Kui avatud on teie kultuur D, i ja C stiilidele? Kuidas nad tasakaalustavad teie gruppi?
 - ❖ Kas kõrged D-inimesed arvavad, et grupp liigub liiga aeglaselt ja inimesed on liialt tundlikud?
 - ❖ Kas kõrged i-inimesed tunnevad piisavalt põnevust?
 - ❖ Kas kõrged C-inimesed tunnevad, et grupp teeb emotsioonidel põhinevaid otsuseid?

C kultuur

DiSC® grupikultuuri raport

Teie grupis on 20% saanud kõrge C-stiili tulemuse. on **tunduvalt madalam** kui seda online-profiili täitnud grupil keskmiselt (51%). Kuigi see on väga ebatõenäoline, hinda, kas see stiil kirjeldab sinu grupi kultuuri. C-kultuuri tunnused on kvaliteet, täpsus ja kord. Selline kultuur väärtustab kõrgeid standardeid, hoolikat analüüsi ja diplomaatiat. Selline grupp tunneb uhkust perfektsete tulemuste saavutamise üle. Sellise kultuuriga grupp on küüniline uute ideede suhtes ja usalduse peab enamasti välja võitlema. Liikmed on tihti lojaalsed, kuid ainult neile, keda nad austavad. See kultuur hindab punktuaalseid, töökaid ja usaldusväärseid liikmeid. Kuid see grupp võib ilma jääda paljudest võimalustest, kuna kulutab liiga palju aega uurimisele ja analüüsimisele. Kartus oma standardites järele anda võib takistada edasist kasvu.

C-kultuur soodustab:

Täpsust
Lõpetatust
Tähelepanu detailidele
Õigeajalist tegutsemist
Usaldusväarsust

C-kultuur ei soodusta:

Eksimusi
Ebaloogilist käitumist
Hilinemist
Lünklikku planeerimist
Liialdatud entusiasmi

C-kultuuri tugevused:

Kaalutleb riske põhjalikult
Tagab hea kvaliteedi kontrolli
Teeb loogikal põhinevaid otsuseid
Märkab detaile
Selgitab tegutsemisviisi ja ootusi
Rõhutab usaldusväarsust ja täpsust
Austab inimeste õiguseid
Pakub selgesõnalisi eesmärke

C-kultuuri nõrkused:

Üleanalüüsimine
Kaotab võimalusi liigse ettevaatlikkuse tõttu
Puudub väline elevus ja energilisus
Surub maha mitteametliku suhtluse
Ei suuda edendada tugevat ühtsustunnet
Ei märka inimeste tundeid
Tundub osadele kriitiline, külm või küüniline
Sulgeb end kõrvalseisjatele

Küsimused, mille üle järele mõelda:

Kui teie grupis on C-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Mis on C-kultuuri tugevused ja nõrkused teie grupi jaoks?
- Kuidas C-kultuur soodustab ja takistab teie grupi edu?
- Kas teie grupp võtab piisavalt riske?
- Kas grupp raiskab liigselt aega täpsusele selle asemel, et tegutseda?
- Kas grupp kannab hoolt oma grupi liikmete emotsionaalsete ja sotsiaalsete vajaduste eest?

Töötamine C kultuuris

DiSC® grupikultuuri raport



C-kultuur pakub eeliseid ja väljakutseid kõigi nelja DiSC®-stiili esindajaile.

Kõrged D-inimesed (20% teie grupist)

Liigne täpsus ja põhjalik analüüs võib kõrgeid D-inimesi ärritada. Nad kibelevad, et panna asju liikuma, ent on sunnitud kaaluma pool- ja vastuargumente ning riske. Teisalt nad teavad alati oma ülesandeid ja võivad nautida sellist tulemustele orienteeritud gruppi. Neile võib ka meeldida töötada inimestega, kes on valmis kohanema ja järgima nende juhtimist.

Kõrged i-inimesed (60% teie grupist)

Paljud i-inimesed tüdinevad korduvatest tööülesannetest ja pidevast detailidele tähelepanu pööramisest. Neil on vaja töötada selle kallal, et arendada välja paremini organiseeritud ja süsteemsem tegutsemine oma ideede elluviimiseks. Kui kõrged i-inimesed pole oma mõtlemises täpsed, võib grupp muutuda kriitiliseks. Nende sotsiaalsusesse ei pruugita hästi suhtuda ja nemad omakorda võivad tunda, et grupp hoolib tööst rohkem kui oma inimestest. Teisalt võib kõrge i-inimese entusiasm, positiivsus ja energilisus olla sellise grupi jaoks haruldane ning hindamatu eelis.

Kõrged S-inimesed (60% teie grupist)

Enamikele kõrgetele S-inimestele meeldib selle keskkonna stabiilsus. Nad tunnevad end hästi, olles vabad survest ekstravertsusele ja avatud olemisele. Kuid kuna see grupp eeldab inimestelt üksinda töötamist, võivad osad kõrged S-id tunda end üksikuna. Selline tulemustele orienteeritud grupi loomus võib jätta neile tunde, et tähtsaid emotsioone ei märgata või surutakse alla.

Kõrged C-inimesed (20% teie grupist)

Kõrged C-inimesed tunnevad end selles keskkonnas enamasti koduselt. Neile meeldib reserveeritud ja asjalik kultuur, mis väärtustab kvaliteeti ja sõltumatust. Nad naudivad grupi süsteemset lähenemist ja otsese konflikti puudumist. Kuid nad võivad muutuda liigselt analüüsivaks kultuuriks, mis ei kasuta oma võimalusi ja on vastu muutustele.

Küsimused, millele mõelda

Kui teie grupis on C-kultuur, siis peaksite mõtlema järgmistele küsimustele:

- Mida arvavad teie grupi madalad C-d sellest kultuurist? Mis valmistab neile pettumust ja on neile väljakutseks?
- Kuidas käitub grupp nendega, kellel on madal C?
- Kuidas suhtuvad teie grupi kõrged C-d nendesse, kellel on madal C?
- Kui avatud on teie kultuur D, i ja S käitumisstiilidele? Kuidas nad tasakaalustavad teie gruppi?
 - ❖ Kas kõrged D-d tunnevad end grupi aegluse tõttu häirituna?
 - ❖ Kas kõrged i-d tunnevad igavust ja takerdumist detailidesse?
 - ❖ Kas kõrged S-id tunnevad end tõrjutuna ja sotsiaalsete kontaktideta?