

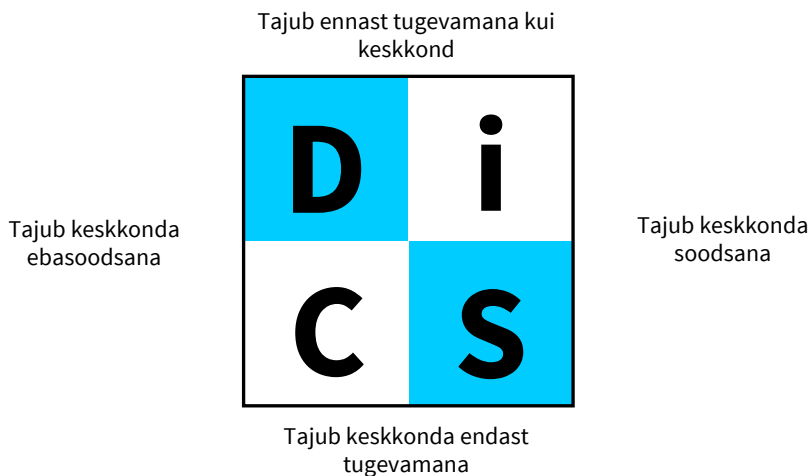


## Ülevaade DiSC® Classic 1.0

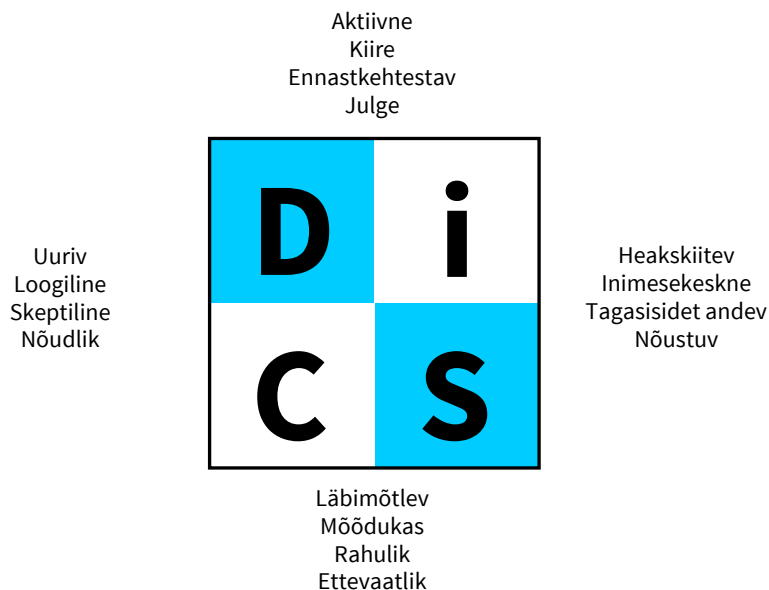
### DiSC® Classic 1.0

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. Allpool 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 tunnevad, et neil ei ole piisavalt kontrolli keskkonna üle. Domineeriva (D) ja sotsiaalse (i) käitumisstiiliga inimesed vastupidiselt tajuvad end tugevamana kui keskkond. Mis tähendab, et nad võivad olla ennastkehtestavad, 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).



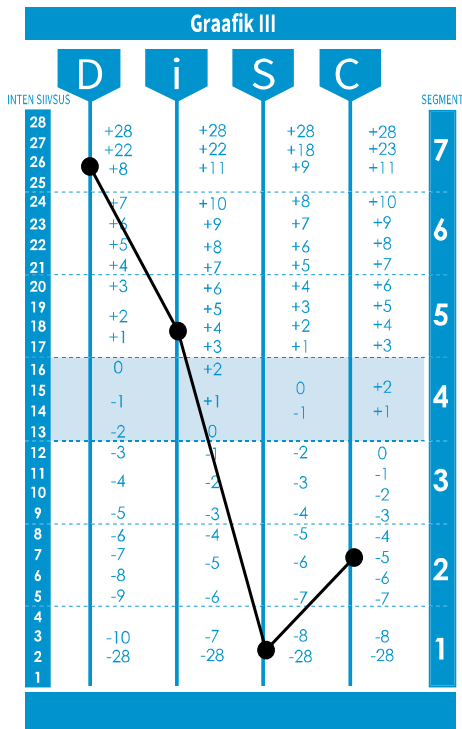
Järgnev illustratsioon selgitab DiSC mudeli kujunemist, kirjeldades kõiki nelja dimensiooni kergesti jälgitaval ja käitumispõhisel viisil. Kui C ja S käitumisstiilid on analüüsivad ja mõõduka tempoga, siis D ja i on vastupidi aktiivsemad ja kiiremad. Lisaks esitavad D ja C rohkem küsimusi ning toetuvad loogikale, aga i ja S kalduvad kergemini nõustuma ja on rohkem orienteeritud inimestele.



## Sinu Isiklik DiSC® profiil

### DiSC® Classic 1.0

Sinu isiklik tagasiside koosneb neljast osast, mis aitavad Sul mõista paremini iseenda ja teiste inimeste käitumist: Sinu isiklik DiSC graafik, Sinu kõrgeim DiSC dimensioon, Sinu intensiivsused ja Sinu klassikaline käitumismudel.



### Sinu DiSC graafik

Käesolev graafik näitab Sinu vastustele tuginedes, millisel määral Sa iga käitumisdimensiooni kasutad. Varjutatud ala kohal olevad punktid on käitumisdimensioonid, mille kasutamine on Sinu puhul kõige enam rõhutatud. Sellest allpool olevad punktid on dimensioonid, mis avalduvad kõige vähem. Oma igapäevastes suhetes kasutab enamik inimesi mingil määral kõiki nelja käitumisdimensiooni.

### Kõrgeim DiSC dimensioon: Domineeriv (D)

Su vastuste põhjal on Sinu kõrgeim dimensioon Domineeriv (D). Sellest saad lähemalt lugeda leheküljel 4. Kui varjutatud ala kohal on enam kui üks dimensioon, tähendab see, et Sul on veel teinegi käitumisdimensioon, mida kaldud samuti enam kasutama.

### Intensiivsused

Graafiku vasakus servas olev tulp näitab intensiivsuse ulatust kõigis neljas käitumisdimensioonis. Hinnang 28 kuulub kõige intensiivsemale; hinnang 1 kõige vähem intensiivsele. Intensiivsused leheküljel 5 võimaldab Sul vaadata iga Sinu DiSC käitumisdimensiooni eraldi ning mõista paremini, kuidas teised võivad Su käitumist iseloomustada.

### Klassikaline käitumismudel: Tulemusele keskenduja

Sinu klassikaline käitumismudel, Tulemusele keskenduja, on täpsemalt lahti seletatud leheküljel 6. Kokku on seal toodud 15 klassikalist mudelit, mis iseloomustavad inimeste käitumist nende nelja DiSC dimensiooni abil. See mudel peegeldab käitumismallide keerukust ja olemust, põhinedes Su kõrgete ja madalate punktide summadele kõigis DiSC dimensioonides. Tutvumine nii iseenda kui kõigi ülejäänud klassikaliste käitumismudelitega aitab Sul jõuda iseenda ja teiste parema mõistmiseni.

## Kõrgeim DiSC® dimensioon DiSC® Classic 1.0

Varjutatud kast alljärgnevas tabelis kujutab Sinu kõrgeimat DiSC® dimensiooni. Loe seda kirjeldust ning jooni alla väljendid, mis iseloomustavad Sind võimalikult täpselt ja ülejäänud tõmba maha. Nagu juba eespool mainitud, võib inimestel sageli esineda rohkem kui üks kõrge dimensioon. Sel juhul loe kindlasti läbi ka oma teiste kõrgete dimensioonide kohta käiv informatsioon ning samuti ülejäänud dimensioonide kirjeldused, et teisi inimesi paremini mõista.

D DOMINEERIV	I SOTSIAALNE
<p>Rõhuasetus on keskkonna ümberkujundamisel ületades takistusi, mis segavad tulemusteni jõudmist.</p> <p><b>KIRJELDUS</b> Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• saavutada kohesed tulemusi</li> <li>• tegutseda</li> <li>• võtta vastu väljakutseid</li> <li>• teha kiireid otsuseid</li> <li>• kõigutada kehtivaid norme</li> <li>• võtta võim enda kätte</li> <li>• tegelda raskuste ületamisega</li> <li>• lahendada probleeme</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 tegutsemisvaldkonda</li> <li>• otsesed vastuseid</li> <li>• edasijõudmise võimalusi</li> <li>• kontrollitava keskkonda</li> <li>• vaheldust</li> </ul> <p><b>TEGEVUSPLAAN</b> Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</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>• mõtlevad otsused hoolega läbi</li> <li>• arvestavad teiste inimeste vajadusi</li> </ul> <p><b>See inimene vajab efektiivseks tööks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• keerulisi ülesandeid</li> <li>• arusaamist, et ta vajab teisi inimesi</li> <li>• praktilisel kogemusel põhinevaid menetlusi</li> <li>• ootamatusi</li> <li>• grupiga samastumist</li> <li>• otsuste põhjendamist</li> <li>• piirangute teadvustamist</li> <li>• rohkem rahu ning lõõgastust</li> </ul>	<p>Rõhuasetus on keskkonna ümberkujundamisel teiste inimeste veenmise ja mõjutamise kaudu.</p> <p><b>KIRJELDUS</b> Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</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>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 kontrollitava keskkonda</li> <li>• võimalust esitada ettepanekuid</li> <li>• suunamist ja nõustamist</li> <li>• meeldivat töökeskkonda</li> </ul> <p><b>TEGEVUSPLAAN</b> Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• keskenduvad ülesandele</li> <li>• otsivad fakte</li> <li>• kõnelevad otsekohele</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>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>Rõhuasetus on kohusetundlikul tegutsemisel, et tagada kvaliteet ja täpsus olenemata keskkonnast.</p> <p><b>KIRJELDUS</b> Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</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 tegevust analüüsida</li> <li>• tegutseda süsteemselt</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>TEGEVUSPLAAN</b> Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• delegerivad olulisi ülesandeid</li> <li>• teevad kiireid otsuseid</li> <li>• käsitlevad strateegiaid vaid üldjuhisenä</li> <li>• lähevad vastaspoolega kompromissile</li> <li>• ütlevad ebapopulaarseid arvamusi välja</li> <li>• algatavad ja juhivad arutlusi</li> <li>• soodustavad meeskonnatööd</li> </ul> <p><b>See inimene vajab efektiivseks tööks</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• võimalust tööd hoolikalt planeerida</li> <li>• täpseid töökirjeldusi ja eesmäärke</li> <li>• regulaarset töötulemuste hindamist</li> <li>• tagasisidet oma töötulemuste kohta</li> <li>• oskust austada teisi inimesi samavõrd kui nende saavutusi</li> <li>• konfliktialuvuse arendamist</li> </ul>	<p>Rõhuasetus on teistega koostöö tegemisel ülesande täitmiseks olemasolevates tingimustes.</p> <p><b>KIRJELDUS</b> Sellise käitumisstiiliga inimesele on omane</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>Sellise käitumisstiiliga inimene soovib töötada keskkonnas, mis pakub</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• stabiilsust</li> <li>• ootuspärast 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>TEGEVUSPLAAN</b> Sellise käitumisstiiliga inimene vajab teisi, kes</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>• panevad 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>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>

## Intensiivsusindeks

DiSC® Classic 1.0

Alljärgnevas tabelis on reastatud 28 omadussõna iga dimensiooni, nii D, i, S, kui ka C jaoks. Vastavalt Sinu punktisummale kõigis neljas dimensioonis on igas tulbas välja toodud valik omadussõnu, mis kõige paremini kirjeldavad Sinu võimalikku käitumist antud olukorras. Vaata oma loetelu üle ning märgi ära need sõnad, millega Sa oled nõus kui enda kohta käivatega ja tõmba maha need, mis ei käi Sinu kohta.

<b>D</b>	<b>i</b>	<b>S</b>	<b>C</b>
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 kõrvalehoiduv	11 mõtisklev	11 innukas	11 püsiv
10 realistlik	10 faktidele toetuv	10 kriitiline	10 sõltumatu
9 kaalutlev	9 loogiline	9 rahulolematu	9 jäik
8 mahe	8 vaashoitud	8 kärsitu	8 kindel
7 konservatiivne	7 tagasihoidlik	7 tormakas	7 põikpäine
6 rahumeelne	6 kahtlustav	6 rahutu	6 meelevaldne
5 leebe	5 pessimistlik	5 uuendusmeelne	5 mässuline
4 vaikne	4 eemalolev	4 vigu otsiv	4 trotslik
3 ebakindel	3 kõrvaletõmbunud	3 spontaanne	3 kangekaelne
2 sõltuv	2 eneseteadlik	2 häiritud status quost	2 taktitu
1 tagasihoidlik	1 sõnakehv	1 aktiivne	1 sarkastiline

## Sinu klassikaline käitumismudel

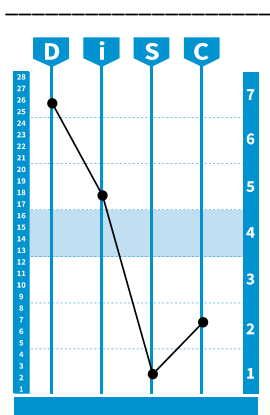
### DiSC® Classic 1.0

Inimesed, emotsioonid ja meie käitumine on keerulised ning me kasutame mingil määral kõiki nelja käitumisdimensiooni.

Dimensioonide omavaheline kombineerumine kujundab konkreetse käitumismudeli, mis erineb ülejäänud kombinatsioonidest. Meie uurimused on välja toonud 15 kõige sagedamini esinevat ainulaadset käitumisprofiili tüüpi. Teoreetiliste ja kliiniliste uurimuste põhjal on välja töötatud kirjeldus iga "klassikalise mudeli" kohta, et abistada inimestel nende käitumist paremini mõista ja kirjeldada.

Sinu klassikaline käitumismudel on **Tulemusele keskenduja**. Palun loe alljärgnevat kirjeldust. Niisamuti nagu võtsid aega tutvuda oma käitumisdimensiooni kirjelduse ja intensiivsuse indeksiga, tee seda nüüd ka oma klassikalise käitumismudeli kirjeldusega. Jooni alla väited, mis Sulle vastavad ja kriipsuta ülejäänud maha.

### Tulemusele keskenduja



**Omadused:** tugevalt sõnades väljendunud ego; 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

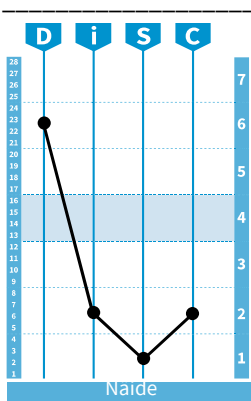
Näitad üles enesekindlust, mida mõni inimene võib pidada ülbuseks. Otsid aktiivselt võimalusi, et katsetada ja edasi arendada oma võimeid tulemuste saavutamisel. Sulle meeldivad rasked ja erakordsed ülesanded, konkurents ning "tähtsad" ametikohad. Tulemusele keskendunud inimesena võtad endale enesekindlalt kohustusi ja kui oled nad täitnud, oled endaga rahul.

Kaldud vältima kitsendavaid tegureid, nagu näiteks otsene kontroll, aeganõudvad üksikasjad ja rutiinne töö. Jõulise ja otsekohesena võib Sul tekkida raskusi teistega suhtlemisel. Hindad iseseisvust ja seetõttu võid grupis või meeskonnas töötades muutuda kärsitaks. Kuigi Sulle meeldib töötada üksi, võid veenda teisi oma püüdlusi toetama, eriti kui tegemist on rutiinsete tegevustega.

Oled kiire mõtleja ning muutud kannatamatuks ja leiad vigu inimestes, kes ei ole niisama kiired. Hindad teisi selle põhjal, millised on nende tulemused. Oled otsuse- ja järjekindel ka siis, kui see tekitab vastuolusid teistega. Võtad vajadusel juhtimise üle, olenemata sellest, kas Sul on selleks volitused või mitte. Oma kompromissitus eesmärgi poole pürgimises võid Sa olla jäigalt otsekohene ja hoolimatu.

Järgnevatel lehekülgedel leiad kõigi 15 klassikalise käitumismudeli kirjeldused. Nende lugemine on huvitav ja võimaldab paremini mõista erinevaid käitumisviise, mida inimesed kasutavad. Need teadmised aitavad Sul enam väärtustada ja mõista seda, mis osas inimesed on sarnased ja erinevad ning õppida oma suhetega paremini toime tulema.

## Arendaja



**Omadused:** individualism isiklike vajaduste täitmisel

**Eesmärk:** uued võimalused

**Hindab teistes:** seda, kui võrd 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

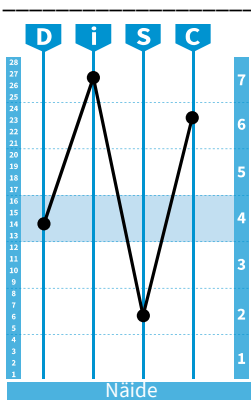
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks kannatlikum, oskaks asetada end teiste inimeste olukorda; teeks koostööd teistega; teostaks järelkontrolli ja pööraks tähelepanu kvaliteedikontrollile

Arendajad kalduvad olema tugevad individualistid, kes pürgivad pidevalt uute sihtide poole. Kuna nad on äärmiselt ennastusaldavad ja iseseisvad nii oma mõtetes kui tegevustes, eelistavad nad leida omi lahendusi. Kuna arendajad on suhteliselt vabad grupi piiravast mõjust, oskavad nad reeglitest mööda minna ning leiavad sageli uuenduslikke lahendusi.

Kuigi Arendajad kalduvad kasutama otsekohest ja jõulist käitumisstiili, suudavad nad inimeste ja olukordadega 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 asetada end teise inimese olukorda ja võivad jätta endast hoolimatult mulje.

## Hindaja



**Omadused:** tugev 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

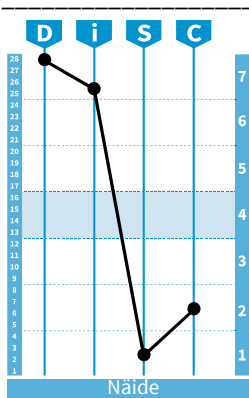
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** kontrolliks ülesande täitmist isiklikult; prooviks eriarvamuste korral panna ennast teise inimese olukorda; kohandaks end teiste tempoga

Hindajad võtavad loomingulise idee ja rakendavad seda praktikas. Nad on võistlusvalmid ja kasutavad tulemuste saavutamiseks sirgjoonelisi meetodeid. Ometi peavad teised inimesed neid pigem enesekehtestajateks kui agressiivseteks, sest nad arvestavad ka teistega. Korralduste ja käskude jagamise asemel tõmbavad Hindajad teisi tegevusse kasutades veenismetodeid. Nad saavutavad koostöö teistele tegevuse põhjuseid selgitades.

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

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

## Inspireerija



**Omadused:** võistluslik; kaldub varjama oma vajadust armastuse järele; kardab olla haavatav ja hooliv

**Eesmärk:** kontrollida ümbrust või kuulajaskonda

**Hindab teisi:** selle järgi, kui tugevad nad isiksuslikult välja näevad

**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

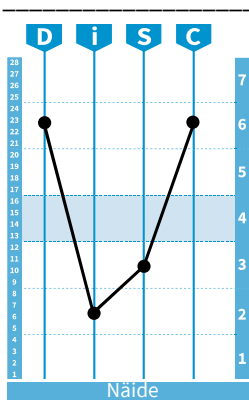
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks siiralt osavõtlikum; oleks abivalmim teiste aitamisel nende isikliku arengu edukaks õnnestumiseks

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

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

Inspireerijad võivad olla teistega suhtlemisel 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. Teised võivad tunda, et neid on “ära kasutatud”. Kuigi mõnikord äratavad Inspireerijad teistes hirmu ning ei pane millekski nende otsuseid, meeldivad nad üldiselt kaastöötajatele. See tuleneb nende märkimisväärsest sõnaosavusest teiste veenmisel mistahes olukorras. Inspireerijad eelistavad eesmärke saavutada töötades teiste inimeste kaasabil, mitte nende üle domineerides.

## Looja



**Omadused:** võistluslik; võib olla väljendustes vaoshoitud

**Eesmärk:** domineerimine; ainulaadsed saavutused

**Hindab teistes:** isiklike standardeid; progressiivseid ideid asjade lõpule viimisel

**Mõjutab teisi:** määrates tempo süsteemide ja uudsete lahenduste väljatöötamiseks

**Väärtus organisatsioonile:** muudatuste algataja või kavandaja

**Liialdatud kasutus:** järsk otsekohesus; kriitiline või üleolev suhtumine

**Surve all:** tüdineb kiiresti rutiinsest 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

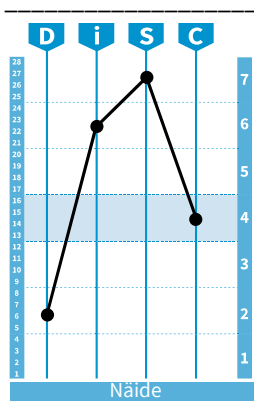
Loojate käitumises avaldub kaks vastandlikku jõudu. Nende soovi saavutada käegakatsutavaid tulemusi tasakaalustab niisama tugev tung täiuslikkuse järele. Agressiivsust leevendab tundlikkus. Kiiret mõtlemist ja reaktsiooni pärsib soov kaaluda kõiki võimalikke lahendusi enne otsuse tegemist.

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

Loojad tahavad vabadust probleemide uurimisel ning võimu tulemuste kontrollimisel ja uuesti testimisel. Nad võivad teha jooksvalt otsuseid kiiresti, kuid olla äärmiselt ettevaatlikud olulisemate otsustega. Kuna Loojad on huvitatud eelkõige tulemusest ja täiusest, ei huvita neid niivõrd sotsiaalsed hoiakud. Nad võivad jätta endast jaheda kõrvalseisja ja taktitundetu otseütleva 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:** püüab veenda, kasutades informatsiooni või sõprust, kui vaja

**Hirmud:** lahkarvamused; konfliktid

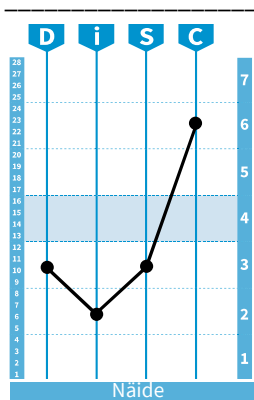
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** mõistaks paremini, kes ta on ja mida suudab teha; oleks kindlameelsem ja paneks end maksma; ütleks "ei", kui see on vajalik

Mõjutajad pööravad töö juures tähelepanu nii inimestevahelistele suhetele kui konkreetse ülesandega seotud aspektidele. Nad oskavad teisi mõista ja toetada ning on suurepärased kuulajad. Kuna Mõjutajad on vastuvõtlikud teiste inimeste vajaduste suhtes, tunnevad inimesed end vajaliku ja olulisena. Mõjutajaga suheldes ei karda inimesed eemaletõrjumist. Veelgi enam, Mõjutajad on valmis pakkuma sõprust ja osutama teistele teeneid.

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 lahkarvamusi. 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; naeruvääristamine

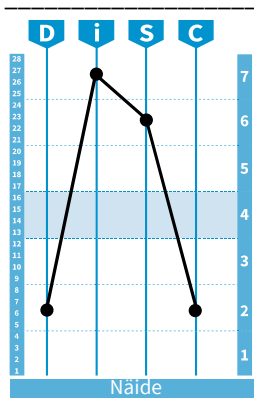
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** avaks end rohkem; jagaks oma arusaamisi ja arvamusi teistega

Mõtletajatel on tavaliselt kõrgelt arenenud kriitiline mõtlemine. Nad rõhutavad järelduste tegemise ning faktidele tuginemise tähtsust ning taotlevad korrektsust ja täpsust kõiges, mida teevad. Sageli kombineerivad Mõtletajad oma tööülesannete efektiivsuseks täitmiseks intuiitselt informatsiooni kogutud faktidega. Kui neil on edasise tegevussuuna suhtes kahtlusi, väldivad nad rumalasse olukorda jäämist piinlikult täpse ettevalmistustööga. Näiteks harjutavad Mõtletajad uut töövõtet omaette, enne kui kasutavad seda grupitegevuses.

Mõtletajad eelistavad töötada koos inimestega, kes on nii nagu nemadki huvitatud rahuliku töökeskkonna säilitamisest. Osad inimesed peavad neid ujedateks ning mõnikord on nad tõrksad oma tunnete avaldamisel. Nad tunnevad end eriti ebamugavalt 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. Neil on kalduvus muretseada. Sageli ei taha Mõtletajad tunnustada, et on vea teinud. Selle asemel püüavad nad koguda lisainformatsiooni, mis toetaks nende seisukohta.

## Nõustaja



**Omadused:** vastutulelik, südamlilik ja mõistev

**Eesmärk:** sõprus; rahulolu

**Hindab teistes:** positiivset suhtumist; siirust

**Mõjutab teisi:** isikliku suhtlemisega; avatuse ja soojusega

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

**Liialdatud kasutus:** 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

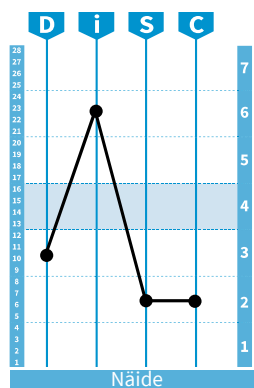
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** pööraks tähelepanu reaalsele tähtaegadele; oleks algatusvõimelisem ülesande täitmisel

Nõustajad on iseäranis efektiivsed inimestega seotud probleemide lahendamisel. Nad jätvavad 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 välja leebelt ning hoiavad oma ideede pealesurumisest.

Nõustajad kalduvad olema üleliia tolerantsed ja kannatlikud tulemusi mitte andvate inimestega. Surveolukorras võib neil olla raskusi töö teostamist puudutavate probleemide otsekohese käsitlemisega. Nõustajad võivad olla üleliia ebamäärased korralduste andmisel, nõuete esitamisel või teiste distsiplineerimisel. Kuna nende suhtumine väljendub sõnades "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 solvanguesse, 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:** nõus teisi aktsepteerima

**Eesmärgid:** heakskiit, populaarsus

**Hindab teistes:** sõnaosavust

**Mõjutab teisi:** kiituse, võimaluste, teenetega

**Väärtus organisatsioonile:** leevendab pingeid; edendab 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

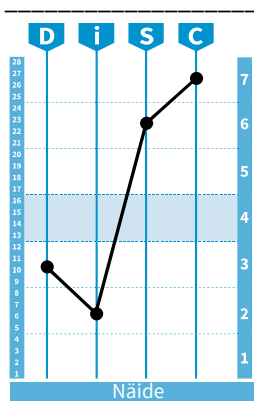
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** kontrolliks ajakasutust; oleks objektiivsem; mõistaks ajalisi piiranguid; kontrolliks tundeid; jälgiks lubaduste ja ülesannete täitmist

Organiseerijatel on palju sidemeid, mis on heaks aluseks ärisuhetele. 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 soodsas järelduses, 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.

## Perfektsionist



**Omadused:** näib 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

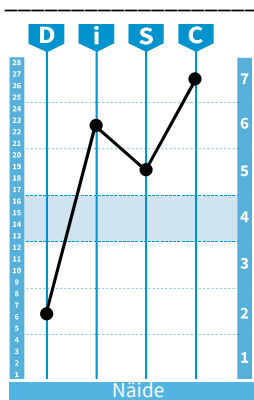
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks paindlikum oma rollis; arendaks endas sõltumatust; usuks iseenda väärtusesse

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 tahavad 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 võimelised tegema olulisi otsuseid, kuid neid kritiseeritakse sageli informatsiooni kogumisele ja analüüsile kuluva aja pärast. Kuigi Perfektsionistid on huvitatud oma juhtide arvamustest, on nad valmis võtma riske, kui neil on olemas faktid, mida nad saavad tõlgendada ja kasutada järelduste tegemiseks.

Perfektsionistid hindavad nii ennast kui teisi selle järgi kui võrd tulemuste saavutamisel on lähtunud kindlatest standarditest. Nende kohusetundlik tähelepanu pööramine standarditele ja kvaliteedile on organisatsiooni jaoks väärtuslik. Kuid samas võivad Perfektsionistid hinnata ennast liialt selle järgi, mida nad teevad ja mitte sellest lähtudes, millised nad inimesena on. Seetõttu kalduvad nad reageerima komplimentidele ettevaatlikkusega. Uskudes teiste siirast tunnustust ja aktsepteerides ennast sellisena nagu nad on tõuseks nende enesekindlus.

## Praktik



**Omadused:** tahab pidada teistega sammu nii töötlemises 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 ebarealsed ootused teiste suhtes

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

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

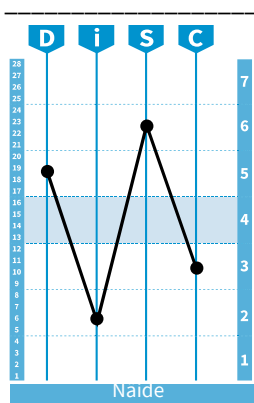
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** teeks tõelist koostööd teistega ühise kasu nimel; delegeeriks võtmeülesanded õigetele inimestele

Praktikud hindavad erialalist asjatundlikkust. Kuna nad tahavad tööd tõeliselt hästi teha, jälgivad nad väga tähelepanelikult oma tööalast tegevust. Kuigi nende eesmärk on olla ekspert teatud valdkonnas, püüavad Praktikud jätta muljet, et teavad üht-teist paljudest asjadest. See imidž võimendub iseäranis siis, kui nad räägivad oma teadmistest mitmes valdkonnas.

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

Praktikutele on omane pöörata tähelepanu töökeskkonna organiseerimisele ja oma oskuste arendamisele, aga nad peavad aitama ka teistel oskusi arendada. Praktikud peavad hindama kõrgemalt ka nende inimeste tööpanust, kelle meetodid ei ole nende arvates "õiged".

## Saavutaja



**Omadused:** töökus, usinus; näitab välja, kui on häiritud ja pingeseisundis

**Eesmärk:** isiklikud saavutused, mõnikord grupi eesmärkide arvel

**Hindab teistes:** tulemuste saavutamist

**Mõjutab teisi:** vastutuse võtmisega oma töö eest

**Väärtus organisatsioonile:** määrab kindlaks ja saavutab tulemusi tema jaoks olulistes valdkondades

**Liialdatud kasutus:** eneseusaldus, süüvimine ülesandesse

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

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

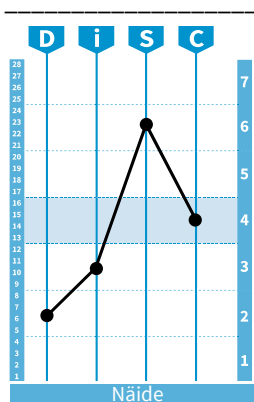
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** vähendaks "kõik või mitte midagi" mõtlemist; selgitaks välja ülesannete tähtsusejärjekorra ja valikuvõimalused töö teostamiseks; oleks valmis minema kompromissile lühiajaliste eesmärkide osas, et saavutada paremaid tulemusi pikemas perspektiivis

Saavutaja on peamiselt seesmiselt motiveeritud ning tegutseb sügavatest isiklikest eesmärkidest ajendatuna. Pühendumine esmalt isiklikele eesmärkidele ei lase tal grupi eesmärke automaatselt omaks võtta. Saavutajad peavad nägema, kuidas on võimalik siduda isiklikud eesmärgid organisatsiooni eesmärkidega. 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 on oma tööst väga heal arvamusel ja võivad surve all vältida ülesannete delegeerimist teistele. Kui nad ka ülesande kellelegi delegeerivad, võivad nad selle tagasi võtta, kui teostus ei toimu vastavalt nende ootustele. Saavutaja tahab hea töö eest tunnustust, halva tulemuse korral on valmis süü enda peale võtma.

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

## Spetsialist



**Omadused:** kaalutletud mõõdukus, kohanemine

**Eesmärk:** senise olukorra säilitamine; kontrolli all olev keskkond

**Hindab teistes:** sõprust, kompetentsust

**Mõjutab teisi:** stabiilsusega; 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

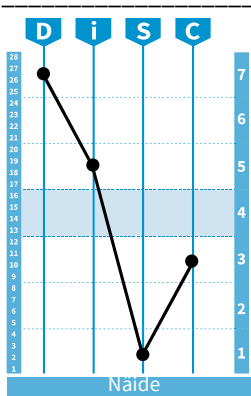
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** jagaks oma mõtteid teistega; oleks enesekindlam tänu tagasisidele; kasutaks lihtsamaid meetodeid

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 sõprussuhted 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 suunistele ning nende töö on märkimisväärselt järjepidev. Teiste tunnustus aitab neil taset hoida.

Spetsialistid kohanevad muutustega aeglaselt. Tingimuste etteteadmise 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 projekti hiljem uuesti viimistlema. Nõuandena võikski Spetsialistidele soovitada mitte tagasi pöörduda vanade projektide juurde, vaid alustada uutega tegelemist.

## Tulemusele keskenduja



**Omadused:** tugevalt sõnades väljendunud ego; 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; tõgub meeskonnas osalemise vastu; võib ületada piire

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

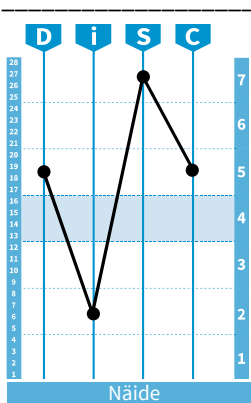
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** seletaks oma tegevuse motive; püüaks probleeme lahendades uurida välja teiste inimeste seisukohad ja mõtted; näitaks siirast huvi teiste vastu; oleks kannatlikum ja paindlikum

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

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

Tulemusele keskendujad mõtleavad ja tegutsevad kiiresti. Nad on kannatamatud ning leiavad vigu inimestes, kes ei ole niisama kiired. Tulemusele keskendujad hindavad teisi tulemuste saavutamise põhjal. 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 on formaalsed juhid või mitte. Oma kompromissitus eesmärgi poole pürgimises võivad nad olla jäigalt otsekohested ja hoolimatud.

## Uuriija



**Omadused:** kiretu; tugeva enesedistsipliiniga

**Eesmärk:** võim formaalses rollis, ametipositsioon ja autoriteet

**Hindab teistes:** faktilise informatsiooni kasutamiskust

**Mõjutab teisi:** kindlameelsuse, visadusega

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

**Liialdatud kasutus:** järsk otsekoheus, teiste kahtlustamine

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

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

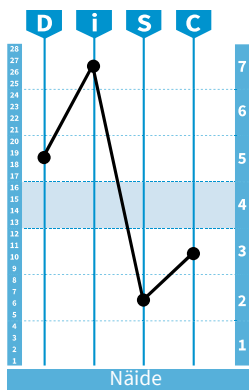
**Tema efektiivsus tõuseks, kui ta:** oleks paindlikum; aktsepteeriks teisi; oleks teistega isiklikult seotud

Objektiivsed ja analüütilised Uurijad on kiretud realistid. Nad käivad rahulikult ja stabiilselt oma iseseisvat teed kindlaksmääratud eesmärgi poole. Uurijad on edukad mitmes tegevuses, mitte oma mitmekülgse, vaid jonnaka kindlameelsuse tõttu asjade kontrollimisel. Nad tahavad näha enda ees selget sihti või eesmärki, mille alusel nad saaksid koostada korraliku plaani ja organiseerida oma tegevust. Kui Uuriija on mingi projekti kallale asunud, võitleb ta visalt eesmärgi saavutamise eest. 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 neil on müüa konkreetne toode.

Uurijad eelistavad töötada üksi ning ei ole huvitatud teistele meele järgi olemisest. Teised võivad pidada neid külmalt otsekohesteks ja taktituteks. Kuna uurijad hindavad 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.

## Veenja



**Omadused:** teisi usaldav; entusiastlik

**Eesmärk:** autoriteet ja prestiiß, staatus

**Hindab teistes:** väljendusoskust; paindlikkust

**Mõjutab teisi:** sõbraliku käitumise maneerid; avatuse; väljendusoskusega

**Väärtus organisatsioonile:** müümine ja lõpuleviimine; delegerib 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 otsustavalt 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.

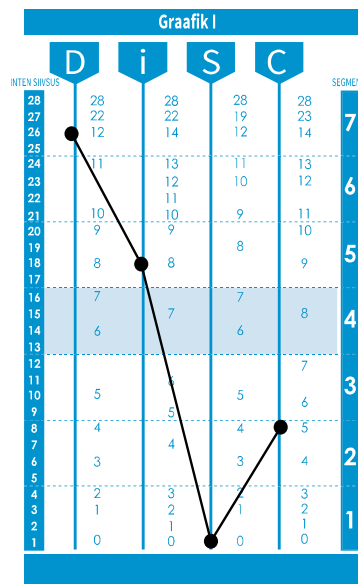
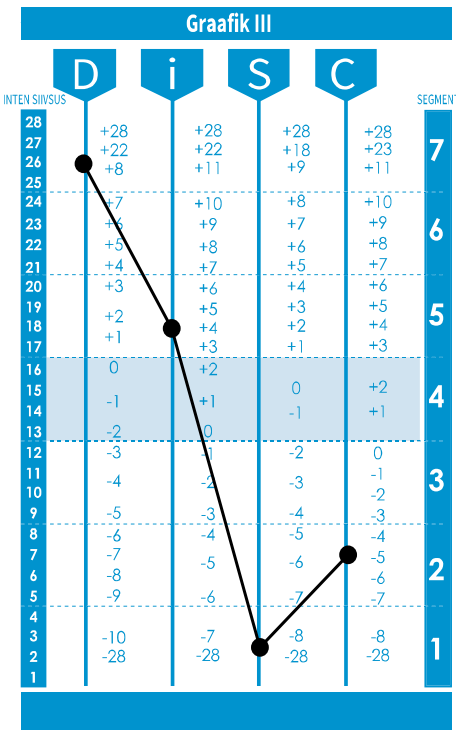
Töö inimestega, põnevad ja keerulised ülesanded ja vahelduvad tegevused on Veenjate jaoks kõige soodsam keskkond. Nad on huvitatud tööülesannetest, mis annavad neile võimaluse head muljet jätta. Veenjatele iseloomuliku positiivse ellusuhtumise tõttu võivad nad suhtuda projektide tulemustesse ja inimestes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

Kuigi Veenjad tahavad olla vabad rutiinist ja rangest distsipliinist, vajavad nad pidevat andmete juurdesaamist. Kui suunata nende tähelepanu "väikeste asjade" olulisusele, aitab piisav informatsioon tasakaalustada nende entusiasmi ja soodustab olukorra realistlikku hindamist.

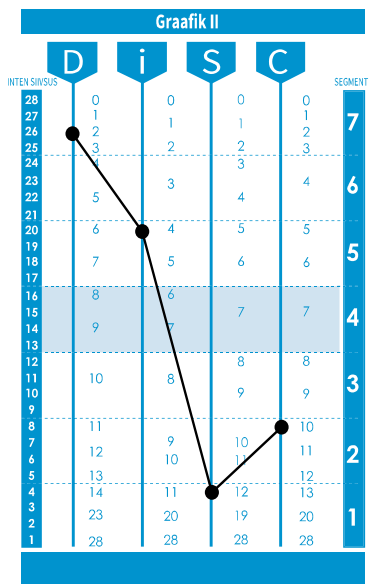
## Saadud punktid ja algandmed DiSC® Classic 1.0

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

**Nimi:** Toomas Tulemuslik  
**Kuupäev:** 04.07.2007



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



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

		D	i	S	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